



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración

El desempeño académico como factor de cambio institucional. Un análisis a partir de las teorías del nuevo institucionalismo

T e s i s

Que para optar por el grado de:

Maestro en Administración

Presenta:
Eduardo Chavez Cruz

Tutor:
Dra. Celia Luz González Fernández
Facultad de Contaduría y Administración

Ciudad de México, junio de 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México, al Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración de la Facultad de Contaduría y Administración, por brindarme la gran oportunidad de realizar los estudios de maestría. Por permitirme ser parte de la Universidad de la Nación.

A la Dra. Celia Luz González Fernández por su apoyo, tiempo y paciencia para la finalización de este trabajo.

A la Mta. Amalia Belén Negrete Vargas de quién no sólo he aprendido acerca de Organizaciones, sino sobre todo de la grandeza humana de una excelente profesora; muchas gracias por motivarme a incursionar en la docencia y la investigación.

Al Dr. Jorge Armando Juárez González por su tiempo y consejos metodológicos para la conclusión del trabajo.

A la Dra. María Elena Camarena Adame por su tiempo, lectura y participación en este proceso.

Al Dr. David Galicia Osuna quien desde mi formación profesional en licenciatura, despertó mi interés por el estudio de las ciencias sociales y de forma muy particular por el estudio de las Organizaciones.

A todas las personas que participaron directa e indirectamente en la elaboración de este trabajo, en especial a Miguel Ángel Gómez Amezcuita, a quien siempre recuerdo con cariño, gracias por la pasión que reflejas en cada una de tus clases de administración en el CCH.

Dedicatoria

Para Fernanda Denise, Bairon Zuriel y Veronica.

Índice

Introducción	6
Capítulo 1. Metodología de investigación y planteamiento del problema	8
1.1 Descripción del fenómeno	8
1.2 Justificación	10
1.3 Delimitación	11
1.4 Preguntas de la investigación	12
1.5 Objetivos de la investigación	12
1.6 Hipótesis	13
Capítulo 2. Los estudios organizacionales	17
2.1 Los orígenes	17
2.1.1 Concepción y evolución del proyecto al interior de la UAM	17
2.1.2 Concepción y evolución del proyecto al exterior de la UAM	18
2.2 ¿Qué son los estudios organizacionales?	21
2.3. De la teoría de la organización a los estudios organizacionales	25
2.3.1 La administración científica	25
2.3.2 Las relaciones humanas	26
2.3.3 Las teorías de la burocracia	27
2.3.4 La escuela del comportamiento	28
2.3.5 El movimiento de la contingencia	28
2.3.6 Las nuevas relaciones humanas	29
2.4. La administración y los estudios organizacionales	30
2.4.1 Hacia una concepción sistémica de la organización a partir de la administración	30
2.4.2 Administración y teoría de la organización como un sistema de contingencias	32
2.4.3. La administración como sistema emergente	33
Capítulo 3. La teoría institucional	36
3.1 Los orígenes	36
3.1.1 Los primeros teóricos institucionales	38
3.1.2 Los modernos desarrollos teóricos	41
3.1.3 Los niveles de aplicación	43
3.2 El nuevo institucionalismo económico	43
3.2.1 Formación de la economía institucional	44
3.2.2 ¿Qué es la nueva economía institucional?	49
3.2.3 Instituciones y cambio institucional	51
3.3 El nuevo institucionalismo sociológico	51

3.3.1 Institucionalidad y teoría institucional	53
3.3.2 El proceso de institucionalización a partir de la estructura formal y el uso del mito y la ceremonia	56
Capítulo 4. El desempeño académico como factor de cambio institucional en una división académica de una institución de educación superior	58
4.1 Antecedentes de la educación tecnológica superior en México	58
4.2 Antecedentes de la IES objeto de estudio	59
4.3 La IES en la actualidad	59
4.4 Sistema de gestión de calidad de la IES	61
4.5 El programa de evaluación del desempeño académico	64
4.6 Levantamiento de información	67
4.7 Resultados y validación de hipótesis	68
Conclusiones	83
Fuentes de consulta	86
Anexos	90
1. Índice de figuras	90
2. Índice de tablas	91
3. Índice de gráficas	92
4. Encuesta relativa a la evaluación al desempeño académico	93
Glosario	97
Siglarío	99

Introducción

El presente trabajo plantea el estudio de los procesos de institucionalización en una Institución de Educación Superior (IES) a nivel individuo¹, por medio del análisis de los cambios en los comportamientos de los docentes, a partir de la implementación de la evaluación al desempeño académico, buscando dar una respuesta en concordancia con la teoría de la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales.

Para tal efecto, el trabajo se encuentra dividido en 4 capítulos y un apartado de conclusiones.

El primer capítulo, describe los orígenes de la evaluación académica a partir de las propuestas de organismos supranacionales a nivel mundial y de forma particular en México; así mismo presenta el marco metodológico del trabajo de investigación.

El capítulo dos presenta el desarrollo histórico de los estudios organizacionales en México, a partir de su concepción como opción de estudio del fenómeno organizacional, nacida en la Universidad Autónoma Metropolitana; presenta el desarrollo histórico de la teoría administrativa, teniendo como base las teorías de la organización; revisa la relación existente entre la teoría de la administración y los estudios organizacionales.

El tercer capítulo, aborda los orígenes de las teorías institucionales, sus principales enfoques, autores, variables de estudio y ámbitos de aplicación en el estudio de los fenómenos sociales, se hace hincapié en las teorías institucionales en sus vertientes económicas y sociológicas.

El capítulo cuatro, refiere los antecedentes de la IES objeto de estudio, menciona los orígenes de su creación, la filosofía organizacional, la estructura organizacional, el sistema de gestión de calidad que ha implementado, los objetivos institucionales que persigue, presenta las dinámicas de operación del programa de evaluación al desempeño académico; analiza los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento diseñado, comprobando y validando las hipótesis propuestas.

El apartado de las conclusiones, menciona los hallazgos obtenidos de la investigación, identificando los elementos teóricos, que a partir de las teorías institucionales, permiten explicar los procesos de cambio en el comportamiento de los docentes en la IES en relación al cumplimiento de sus objetivos, como resultado de la implementación del programa de evaluación al desempeño académico.

¹ El estudio de los procesos de institucionalización comprende distintos niveles de análisis: social, organización/institución, grupo y por último a nivel individuo.

Capítulo 1.

Metodología de investigación y planteamiento del problema

"...Y la evaluación se configuró así como una relación social de poder, colonizador-colonizado, evaluador-evaluado."

Hugo Aboites

Capítulo 1. Metodología de investigación y planteamiento del problema

1.1 Descripción del fenómeno

El estudio de la Universidad, resulta un fenómeno complejo, no sólo por su dinámica organizacional, sino además como espacio de múltiples racionalidades.

La Universidad en tanto espacio social y como:

“... organización se establece en un contexto que es a la vez espacial y temporal, a la vez cultural, tecnológico, económico, político y social; pero que la organización no es mero reflejo sino proyecto basado en un alto nivel de heterogeneidad; que el entorno es [re]construido² en la organización tanto como la organización lo es en espacios sociales más amplios...” (Montaño, 2004).

Representando:

“Un fenómeno integrado, [multi]dimensional; no es sólo económico, no es sólo cultural, es también político y por lo tanto social y, en consecuencia, psicológico, y todo a la vez. No es que haya un factor económico que desencadene factores políticos, que a su vez desencadene factores sociales, que a su vez provoquen cambios en la cultura y, en última instancia, cambien los hábitos, las expectativas y percepciones de la gente sobre su mundo cotidiano – sobre su condición de sujeto”. Es todo a la vez (Zemelman, 2000: 154). Citado por Magallón (2004).

La IES objeto de estudio se ubica en el Estado de México y actualmente desarrolla una estrategia administrativa, misma que considera la evaluación al desempeño de su planta académica, desde 2010; con el fin de establecer indicadores que le permitan asignar recursos financieros, técnicos y humanos de forma objetiva, buscando elevar su nivel académico e institucional.

Para lograr lo anterior, la IES se ha vinculado con la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST); por medio del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD).

² Hago hincapié en “la polisemia de los conceptos, es decir, con la descomposición de las palabras como generadoras de sentidos que permanecen ocultos en su inmensa unidad”. Empleamos los signos [] para indicar que el término contiene otros sentidos que debemos [des]cubrir (Ibarra, 2003).

El análisis del fenómeno es abordado bajo la óptica del institucionalismo, como el conjunto de enfoques para el estudio de los fenómenos sociales, económicos y políticos, que consideran la construcción social de significados y la acción simbólica del agente y sus preferencias individuales (Ibarra, 2003), que permite la relación entre organización e institución (De la Rosa, 2002), como opción en el estudio de las ciencias sociales acerca de la conducta y la motivación humana.

El institucionalismo comprende tres vertientes teóricas:

- a) El institucionalismo económico, dicho campo reconoce el papel central de las instituciones en el desempeño económico.
- b) El institucionalismo sociológico, bajo esta perspectiva se rechaza el modelo del actor racional, considerando las explicaciones cognitivas y culturales.
- c) El institucionalismo político, aborda la conducta, como la acción producto de individuos racionales orientados a metas en contextos abstractos y [a]sociales.

Este trabajo aborda las dos primeras perspectivas, el institucionalismo económico y el institucionalismo sociológico.

Orígenes de la evaluación académica

Los orígenes de las políticas de evaluación académica, surgen en organismos supranacionales como el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). A partir de 1980, se desarrolla una nueva relación entre la educación y el Estado. Surge en Europa “El Estado evaluador”.

En México y en América Latina la crisis financiera de los años ochenta del siglo pasado, marcan el antecedente de los cambios en las reglas del juego para orientar el sistema de enseñanza superior.

Un estudio realizado por el BM en 1995, reconoce la importancia de la enseñanza superior en el desarrollo económico, señalando como problemas asociados a ella, la ineficiencia en el manejo de los recursos públicos, provocando una disminución de su calidad (Aboites, 2001).

En otro estudio publicado en 1995, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), propone un proceso de evaluación para incrementar la calidad de la educación, destacando la importancia de la evaluación del personal académico (Arbesú, et. al., 2004).

Un tercer estudio realizado por la OCDE en 1996, acerca del estado de la educación en México, presenta cinco temas fundamentales: a) flexibilidad, b) pertinencia, c) calidad, personal académico y d) recursos financieros.

En respuesta, el gobierno mexicano decide atender la problemática a través del otorgamiento de incentivos al personal académico de las IES.

La recomendación de los organismos internacionales se centra en la asociación de la calidad con la evaluación de los sistemas de educación superior.

La evaluación de la calidad educativa en México

Teniendo como antecedente las restricciones financieras en el gobierno de Carlos Salinas (1989-1994), se crea el Programa de Modernización Educativa (PME), encaminado a solucionar los problemas del sistema educativo nacional, el cual propone la creación de un proceso nacional de evaluación. De forma paralela al PME, se implantan distintos sistemas de evaluación, como la autoevaluación institucional, la de programas académicos y la individual.

- a) La evaluación del sistema la realiza el Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo (COIDE) y posteriormente la OCDE;
- b) La evaluación de los programas académicos queda a cargo de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES); y
- c) La evaluación individual queda a cargo de las propias IES.

El Programa de Mejoramiento del Profesorado

En la década de los noventa, el gobierno mexicano decide la creación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), instrumento creado con el propósito de incrementar la calidad académica de las IES, a través de la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las IES. El objetivo es promover la calidad y competitividad del profesorado, a través de becas de posgrado de tiempo completo a profesores, así como apoyos económicos.

Desempeño académico: organización y sujeto como determinantes de cambio

El papel del desempeño académico en las IES en México, es importante por varios motivos que comprenden el reconocimiento del docente, la importancia de los procesos de evaluación del trabajo, los productos resultados de su trabajo y el desempeño académico como factor de cambio en la organización–institución y su ambiente.

1.2 Justificación

El papel de las organizaciones en la sociedad, plantea la necesidad de buscar alternativas de estudio, que permitan comprender el fenómeno organizacional. Los Estudios Organizacionales (EOs) como campo [trans]disciplinario, en el cual convergen la economía, antropología, sociología, administración, ciencia política, sociología del

trabajo, psicoanálisis, lingüística, antropología simbólica y filosofía (Rendón, 2004) entre otras; representan un esfuerzo en la comprensión de dicho fenómeno.

Los modelos económicos, el ambiente y la tecnología configuran la TO, a través de un reduccionismo y dominación de algunas áreas del conocimiento – p. ej. la economía – sustentada en el positivismo lógico, el individualismo metodológico y la racionalidad instrumental. Los EOs ofrecen el [re]conocimiento de la organización como algo más que la integración de sus partes (estructural funcionalismo); los EOs consideran las limitaciones humanas en los procesos decisorios; la subjetividad de los actores y los marcos culturales e institucionales, las asimetrías de información de los agentes en ambientes, influenciados por la ambigüedad e incertidumbre³. El nuevo institucionalismo como parte de los EOs representa una alternativa para el estudio de las instituciones como elementos centrales en el proceso de desarrollo.

El estudio de la Universidad a través de los procesos de institucionalización, impone nuevas formas de relación entre ellas y el Estado. La docencia, la investigación y la difusión de la cultura como ejes rectores y fundamentales de la Universidad, ha de considerar para el cumplimiento de tal misión, el establecimiento de procesos y mecanismos que evalúen la calidad del desempeño de sus académicos, orientados al mejoramiento institucional.

El institucionalismo económico como herramienta para el estudio de los fenómenos sociales cobra relevancia desde principios de los años ochenta, en parte como resultado del agotamiento del modelo neoliberal. En el plano académico la incorporación de las teorías institucionales para el estudio de las IES es un tema muy poco estudiado en México.

A partir de los estudios realizados en México por Ibarra, Montañó, Solís, Barba, De la Rosa, Rendón, Gandgluber, Arellano y Cabrero, surge el interés del autor de este trabajo, a partir de la implantación de la evaluación al desempeño académico en una IES, haciendo hincapié en la importancia de las instituciones como elementos fundamentales del proceso económico y social.⁴

1.3 Delimitación

El desarrollo de la investigación se lleva a cabo en una división académica de una IES del área metropolitana de la Ciudad de México.

Para ello delimitamos el trabajo de la siguiente forma:

³ La incertidumbre se refiere a la imprecisión en las estimaciones de los resultados futuros que condicionan las acciones presentes (March, 1994).

⁴ Se mencionan a estos autores por los más representativos en los temas de investigación referentes al institucionalismo en el ámbito público y privado.

-
-
- a) **Espacial:** El trabajo se realiza en el domicilio de la IES.
 - b) **Geográfica:** El trabajo se realiza en las instalaciones de la IES ubicada en el área metropolitana de la Ciudad de México.

1.4 Preguntas de la investigación

Pregunta principal

¿Cómo ha afectado el desempeño académico, en el comportamiento de los docentes de la IES, a partir de la implementación de un programa de evaluación académica?

Preguntas secundarias:

1. ¿Cuáles son las características profesionales predominantes del personal académico que participa en programa de evaluación al desempeño académico en la IES?
2. ¿Cómo ha cambiado el concepto de calidad del personal académico en la IES, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico?
3. ¿Qué impactos ha tenido el concepto de la evaluación, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico en la IES?
4. ¿Cuáles son los cambios en el comportamiento del personal académico de la IES, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico?
5. ¿Cuál es la relación entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES?

1.5 Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Analizar el desempeño académico, en el comportamiento de los docentes de la IES a partir de la implementación de un programa de evaluación académica.

Objetivos específicos:

1. Mostrar las características profesionales predominantes del personal académico que participa en programa de evaluación al desempeño académico en la IES.
2. Identificar la percepción y el significado de la calidad, en el personal académico en la IES a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico.

3. Identificar cuál es el significado respecto a la evaluación, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico en la IES.
4. Conocer la percepción de los cambios en el comportamiento del personal académico de la IES, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico.
5. Identificar la relación existente entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES.

1.6 Hipótesis

Hipótesis principal:

El desempeño académico en la IES, ha generado cambios en los comportamientos de los docentes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la institución, a partir de la implementación de un programa de evaluación académica.

Hipótesis secundarias:

1. Las características profesionales predominantes de los académicos que participan en el programa de evaluación al desempeño académico son: jóvenes licenciados y maestros, con una antigüedad menor a 4 años, que han obtenido el estímulo en años anteriores.
2. El concepto de calidad a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico, considera elementos de mejora en la formación académica y valores, el desarrollo de habilidades y destrezas en los alumnos.
3. El concepto de la evaluación, a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico en la IES, se refiere a la aplicación de competencias académicas en los procesos de enseñanza aprendizaje.
4. Al implementar el programa de evaluación al desempeño académico, surgen cambios en el comportamiento de los docentes, reflejados en el cumplimiento de estándares de competencia académica.
5. La relación entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES, resultan idóneos para la evaluación del trabajo académico.

Matriz de congruencia

Pregunta principal	Objetivo general	Hipótesis principal
<p>¿Cómo ha afectado el desempeño académico, en el comportamiento de los docentes de la IES, a partir de la implementación de un programa de evaluación académica?</p>	<p>Analizar el desempeño académico, en el comportamiento de los docentes de la IES a partir de la implementación de un programa de evaluación académica.</p>	<p>El desempeño académico en la IES, ha generado cambios en los comportamientos de los docentes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la institución, a partir de la implementación de un programa de evaluación académica.</p>
Preguntas secundarias	Objetivos específicos	Hipótesis secundarias
<p>1. ¿Cuáles son las características profesionales predominantes del personal académico que participa en programa de evaluación al desempeño académico en la IES?</p>	<p>1. Mostrar las características profesionales predominantes del personal académico que participa en programa de evaluación al desempeño académico en la IES.</p>	<p>1. Las características profesionales predominantes de los académicos que participan en el programa de evaluación al desempeño académico son: jóvenes licenciados y maestros, con una antigüedad menor a 4 años, que han obtenido el estímulo en años anteriores.</p>
<p>2. ¿Cómo ha cambiado el concepto de calidad del personal académico en la IES, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico?</p>	<p>2. Identificar la percepción y el significado de la calidad, en el personal académico en la IES a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico.</p>	<p>2. El concepto de calidad a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico, considera elementos de mejora en la formación académica y valores, el desarrollo de habilidades y destrezas en los alumnos.</p>

(Continuación...)		
Preguntas secundarias	Objetivos específicos	Hipótesis secundarias
3. ¿Qué impactos ha tenido el concepto de la evaluación, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico en la IES?	3. Identificar cuál es el significado respecto a la evaluación, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico en la IES.	3. El concepto de la evaluación, a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico en la IES, se refiere a la aplicación de competencias académicas en los procesos de enseñanza aprendizaje.
4. ¿Cuáles son los cambios en el comportamiento del personal académico de la IES, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico?	4. Conocer la percepción de los cambios en el comportamiento del personal académico de la IES, a partir de implementar programa de evaluación al desempeño académico.	4. Al implementar el programa de evaluación al desempeño académico, surgen cambios en el comportamiento de los docentes, reflejados en el cumplimiento de estándares de competencia académica.
5. ¿Cuál es la relación entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES?	5. Identificar la relación existente entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES.	5. La relación entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES, resultan idóneos para la evaluación del trabajo académico.

Capítulo 2.

Los estudios organizacionales

“La teoría de la organización nos permite [re]flexionar...”

Eduardo Ibarra Colado

Capítulo 2. Los estudios organizacionales

2.1 Los orígenes

El surgimiento de los estudios organizacionales en México se asocia a su contexto. Los EO en México se explican como resultado de dos factores, uno desarrollado al interior de la UAM y otro como resultado de las relaciones de la UAM con su entorno.

La administración en México ha sido negada como disciplina social, como consecuencia de su carácter pragmático: la enseñanza y la investigación en administración han carecido de conciencia teórica (Salgado, 2007). La enseñanza de la administración ha tenido una carga técnica y poca reflexión teórica; como un ejercicio de difusión acerca de las ideas y modelos desarrolladas en Estados Unidos de América (EUA) e Inglaterra.

La teoría y la explicación de la realidad se constituyen como elementos para la orientación de la administración basada en el *know-how*, proveniente de escuelas anglosajonas principalmente. Así como por la falta de un equipo que se esforzara en romper con el pragmatismo; orientado por la reflexión del fenómeno organizacional (Ibarra y Montaña, 1992, citado por Medina, 2007).

2.1.1 Concepción y evolución del proyecto al interior de la UAM

Bajo las problemáticas de la enseñanza de la administración en México y la falta de las bases teórico—metodológicas que la consolidarán como ciencia social, surge un grupo de investigadores que tomaron el reto de estudiar el fenómeno organizacional, que permitiera transformar e impulsar el conocimiento de la realidad social (Ibarra y Montaña, 1986), aportando una nueva orientación crítica y humanista al estudio de las organizaciones en México.

La licenciatura en administración impartida en la UAM en 1976, surge como una opción con sentido crítico en la enseñanza de la administración en México. La licenciatura dota al estudiante de las bases que le permiten reflexionar en torno a la problemática organizacional. A través de la lectura de *Organización y gestión* de Dzhermen Gvishiani (1977), *Trabajo y capital monopolista* de Harry Braverman (1987), *Organización y burocracia* de Nicos Mouzelis (1973), *Orígenes y perspectivas de la administración* de Adalberto Ríos Szalay y Andrés Paniagua Aduna (1979).

Es el año de 1982 con la publicación de la antología de lecturas en administración, como se concreta la primera investigación bibliográfica, que más tarde se convierte en el área de EOs.

Los resultados obtenidos por el área de EOs, identifican la antología *Historia del pensamiento administrativo* (1985), las colaboraciones en el periódico *Excelsior*; la publicación de *Orden organizacional, poder, estrategia y contradicción* (1987,1991) coordinada por Eduardo Ibarra y Luis Montaña.

La segunda investigación da como resultado la publicación de dos trabajos, los libros *Mito y poder en las organizaciones: notas para un análisis crítico de la teoría de la organización* (1992) y *Poder e ideología en las organizaciones*.

En el año de 1990 se desarrollan una serie de cursos impartidos por Ibarra y Montaña en el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Esta invitación por parte del CIDE a Ibarra y Montaña, les permite establecer relaciones interinstitucionales con la Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal (HEC), en Canadá, a través del Dr. Jean François Chanlat y el Dr. Alain Chanlat.

Otro hecho relevantes, es el establecimiento de relaciones interinstitucionales de la UAM con la Universidad Tecnológica de Sydney en Australia y en particular con Stewart Clegg, quien gracias a las gestiones de Eduardo Ibarra imparte una serie de seminarios sobre TO en la UAM. Estas acciones sientan precedente para la creación de los estudios de maestría y doctorado en EOs, cuyo inició formal es en el año de 1995. Durante la gestión del Dr. Montaña al frente del PPEO, se logra su ingreso al padrón de excelencia del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

En 1995 Eduardo Ibarra se separa del PPEO para realizar sus estudios de doctorado, que en el año de 2001 culmina con la publicación del trabajo *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. Durante este periodo se publican *La universidad ante el espejo de la excelencia* (1993) en coordinación con Luis Montaña, *Administración global tensiones entre universalismo teórico y realidades locales* (1998) con Clegg y Luis Bueno, así como varios artículos y ponencias. Desarrolla además una estrecha relación con la *Asia Pacific Reserechers in Organization Studies* (APROS).

2.1.2 Concepción y evolución del proyecto al exterior de la UAM

De forma paralela a las actividades desarrolladas en la UAM, fuera de ella se desarrollan una serie de hechos que complementan la creación de los EOs.

Es a principios de 1980 cuando en la División Administrativa para el Cambio de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (*Agence Canadienne pour le Developpement International*, ACDI) del Centro de Estudios en Administración Internacional (*Centre d'études en administration internationale*, CETAI) de HEC; propone la creación de un programa de becas destinado a estudiantes y profesores de América Latina (Chanlat, 2005).

En la búsqueda y creación de un programa alternativo al MBA (*Master in Business Administration*, Maestría en Administración de Negocios), de amplia difusión en América Latina a través de la *Alianza para el Progreso*⁵ como copia del MBA estadounidense, se pretende establecer al *management* como una verdad universal; surge la necesidad de crear un proyecto que considere la especificidad de los grupos humanos y la singularidad de las personas.

Ante el dominio de la visión positivista en las facultades y las escuelas de administración en el mundo, se inician los trabajos de una comunidad académica orientada al desarrollo de un nuevo programa de enseñanza de administración en América Latina.

Los obstáculos observados en las instituciones latinoamericanas son:

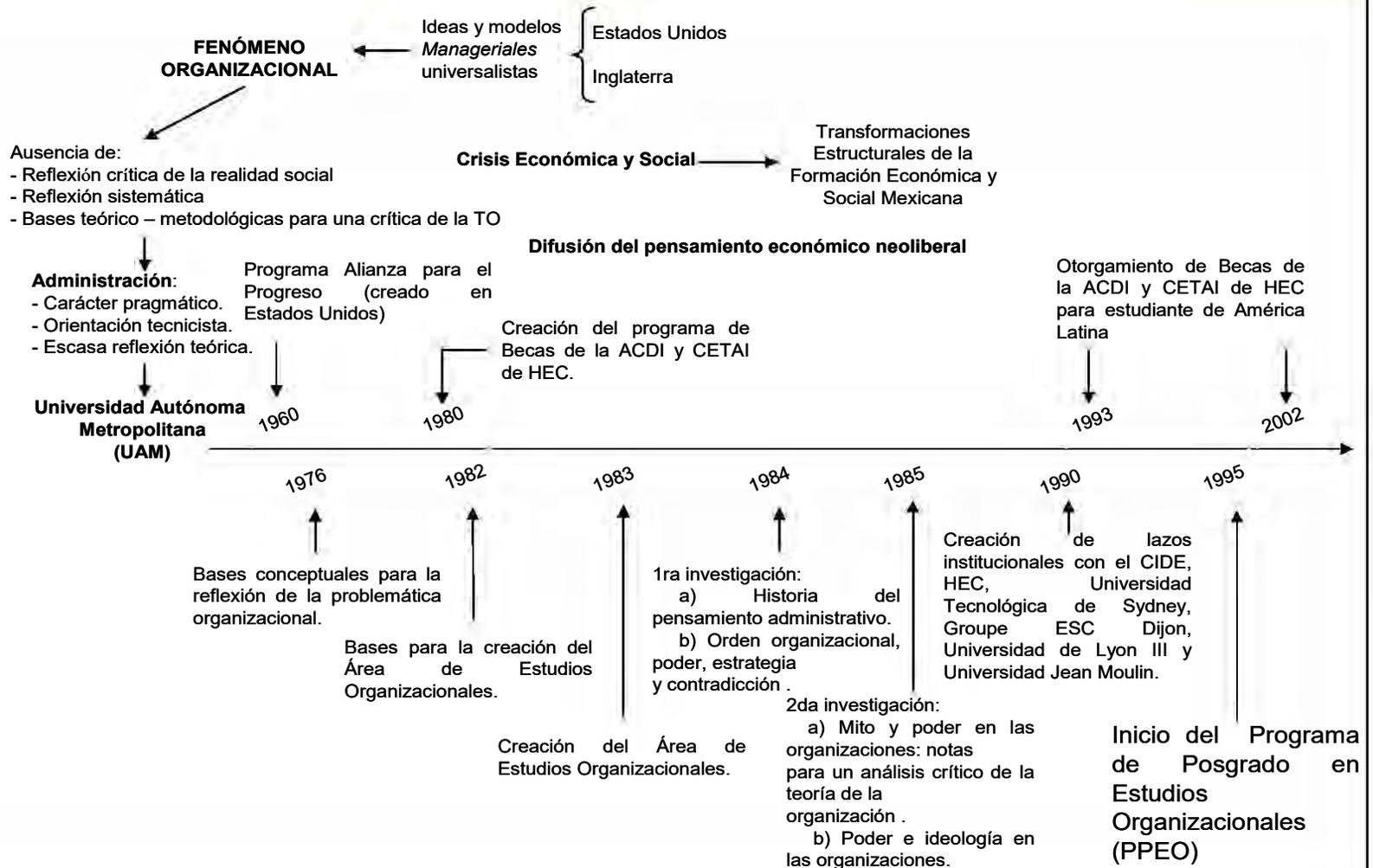
- a) El predominio de profesores de administración en la impartición de trabajos de consultoría, lo cual no permite realizar *investigación* sobre sus realidades y contextos locales.
- b) La existencia casi nula de programas de doctorado, excepto en Brasil, la Universidad de Sao Paulo y la Fundación Getulio Vargas; en México la UNAM —con un bajo nivel de graduados, uno por año— y el CIDE.
- c) La escasez de medios financieros en las universidades para enviar a sus profesores a realizar programas de doctorado en el extranjero.
- d) La mayor parte de los profesores que enseñan en el MBA, sólo poseen ese grado como formación.

El financiamiento otorgado por la ACDI durante cinco años, permite que estudian en HEC 58 becarios: 10 estudiantes que cursaron una Maestría en Ciencias, 30 de Doctorado y 18 de Postdoctorado (Chanlat, 2005). El programa de becas permite a HEC influir en la profesionalización y fortalecimiento de los cuerpos académicos de varias escuelas y facultades de administración en América Latina, particularmente en México en la UAM.

La Figura 1. Presenta un resumen del desarrollo histórico en la conformación de los EO en México.

⁵ La Alianza para el Progreso, es un proyecto creado a finales de 1960 por los Estados Unidos de América (EUA), consistente en la inversión de recursos, para la creación de institutos, escuelas y facultades de Administración en las universidades de América Latina.

Figura 1. Los estudios organizacionales en México.



Fuente: Elaboración propia con base en Medina y Chanlat (2007 y 2005).

2.2 ¿Qué son los estudios organizacionales?

El surgimiento de los EOs se funda indirectamente sobre la administración y no tienen más allá de cincuenta años (Ramírez, et al, 2011). El origen de los EOs está marcado por tres diferentes eventos en distintas regiones: *a)* la segunda guerra mundial; *b)* los movimientos de protesta política social de 1960 y 1970 y *c)* el colapso del imperio soviético y el triunfo de los mercados (March, 2007). Sus inicios se desarrollaron en Europa y otros países de origen anglosajón distintas de la estadounidense (Ibarra, 2003).

Los EOs se desarrollan a partir de la teoría de la organización. Teniendo como *base material* los aportes de Taylor y Fayol (Ibarra y Montaña, 1986).

La TO representa el marco teórico para la comprensión del fenómeno organizacional; criticada por su carácter positivista, funcionalista y pragmático durante los años sesenta y setenta, bajo una visión racional de la organización, con una perspectiva [a]histórica, ausente de relaciones de poder, con un [sobre]determinismo ambiental y tecnológico (Zey Ferrell, 1981).

La necesidad de superar dichas críticas da surgimiento a los EOs que [re]presentan diversas visiones alternativas para el estudio de la organización:

“que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la [multi]rracionalidad a la [uni]rracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración” (De la Rosa y Contreras, 2007).

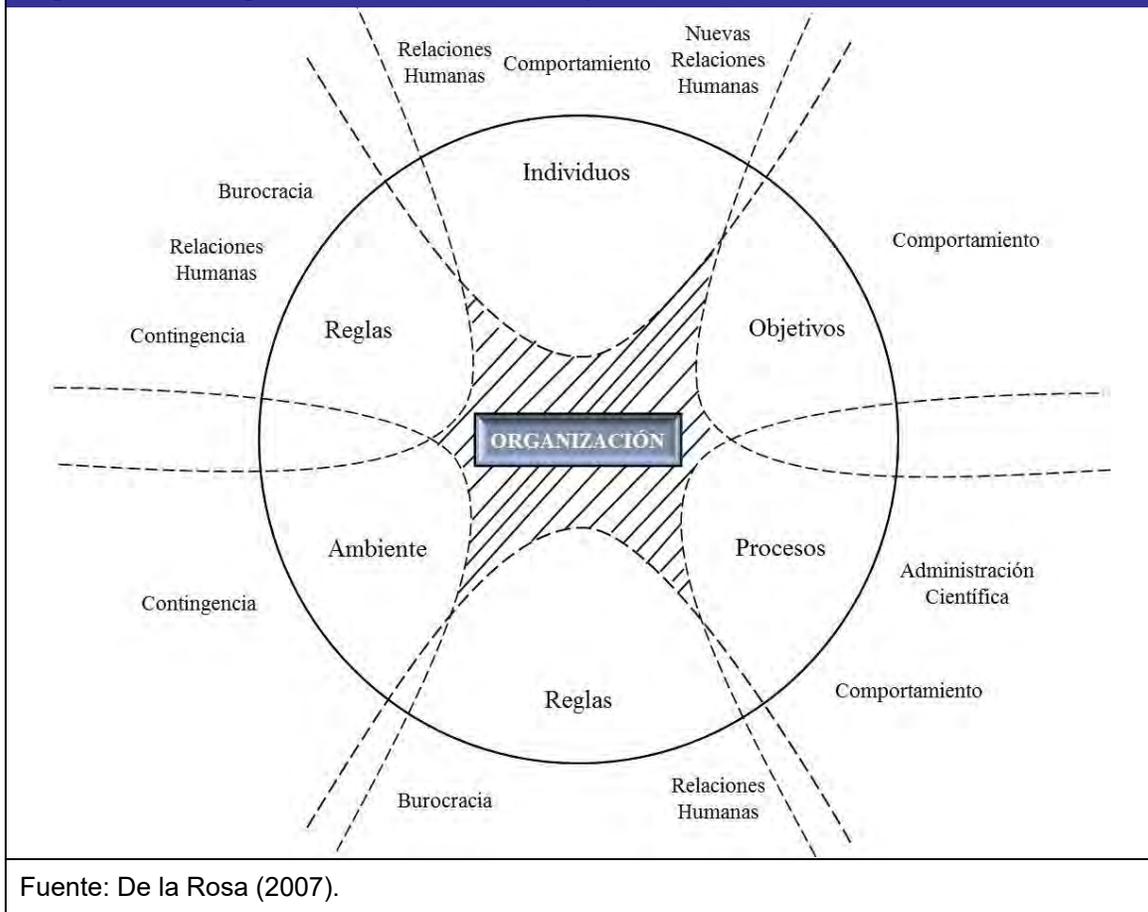
Los EOs son influenciados por la TO y otras disciplinas como la sociología, la historia, la economía institucional, el psicoanálisis, la antropología, la lingüística, la ciencia política, la filosofía, la biología y la física.

Los EOs consideran como campo de estudio a la organización, lo cual implica atender a una diversidad de objetos de estudio como son: las organizaciones públicas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones privadas, etcétera.

Los estudios organizacionales: enfoques y variables de análisis

La TO se enfoca en el estudio de los elementos que constituyen a la organización, realiza el estudio fragmentado de las variables que la integran; pero de la misma forma la TO permite descubrir “que no son los objetivos –individuales u organizacionales–, no es la estructura, no son los individuos, no son los procesos, no son las restricciones al comportamiento individual o grupal, no es el ambiente, etc., sino la mixtura entre ellos, lo que hace a la Organización (De la Rosa, 2007), (Ver Figura 2).

Figura 2. La organización como transposición de elementos.



Los EOs sugieren visiones, interpretaciones y explicaciones alternativas para el estudio de la organización, adoptan nuevos enfoques para estudiar a las organizaciones como la cultura en las organizaciones, el análisis [trans]cultural, la ambigüedad organizativa, el poder en las organizaciones, la ecología organizacional, el aprendizaje organizacional, el cambio organizacional, el análisis [post]moderno de las organizaciones, las organizaciones [post]modernas y *el nuevo institucionalismo*. Aunados a estos temas el análisis estratégico y el [psico]análisis en las organizaciones (de corte francés) y la antropología organizacional (de corte canadiense) (Ver Tabla1).

Tabla 1. Enfoques y conceptos representativos de los estudios organizacionales.	
Enfoques	Conceptos e ideas más relevantes
Cultura en las Organizaciones y Análisis Transcultural	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura como variable externa (análisis transcultural). • Cultura como variable interna. • Cultura como metáfora de raíz. • Cultura e identidad organizacional, cultura corporativa, cultura departamental, cultura profesional y cultura laboral. • Mitos, ritos, valores, ideologías, creencias, artefactos simbólicos, lenguajes, historias y sagas organizacionales como componentes de los diversos niveles culturales en la organización.
Teoría de la Ambigüedad Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre, ambigüedad e interpretación en los procesos organizativos y decisorios. • Anarquías organizadas. • Elementos y sistemas flojamente acoplados. • <i>Garbage can model</i> (decisiones por descuido, por coyuntura o resolución expresa).
Análisis Estratégico y Poder en las Organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Acción organizada, sistema de acción concreto y mecanismos de regulación. • Juego como metáfora para el estudio de las relaciones de poder. • Capacidad estratégica de los actores para la consecución del ejercicio del poder. • La regla como fundamento de las relaciones de poder y el poder como fundamento de la acción organizada. • El micro y el macro poder (relaciones de poder intraorganizacionales y relaciones de poder interorganizacional). • El ejercicio de poder como forma discursiva.
Ecología Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Poblaciones de organizaciones y comunidades de organizaciones. • Isomorfismo (formas organizacionales adecuadas a ambientes específicos) variedad (de poblaciones) de organizaciones. • Selección ambiental. • Competición por recursos. • Nichos ambientales.
Fuente: De la Rosa (2007).	

Tabla 1. Enfoques y conceptos representativos de los estudios organizacionales (Continuación...).

Enfoques	Conceptos e ideas más relevantes
Psicoanálisis en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La organización como sistema de mediación de contradicciones (económicas, políticas, ideológicas y psicológicas). • Fusión del yo ideal individual con el yo ideal organizacional y destrucción (quemadura) del yo ideal individual. • Estrategias organizacionales para el ejercicio del poder.
Antropología de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Las dimensiones fundamentales del ser humano (el ser humano como un ser genérico, singular e histórico; el ser humano como un ser de palabra, reflexión, acción, espacio, subjetividad, interpretación, significación, deseos, pulsiones, sentimientos y afectos) no deben ser ajenas a los espacios organizacionales.
Aprendizaje Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento tácito y explícito. • Procesos de creación de conocimiento y aprendizaje organizacional (espiral del conocimiento: socialización-exteriorización-combinación-interiorización).
NUEVO INSTITUCIONALISMO	<ul style="list-style-type: none"> • REGLAS, VALORES, PRÁCTICAS Y RUTINAS COMO COMPONENTES ESENCIALES DE LA INSTITUCIÓN. • AMBIENTES Y MARCOS INSTITUCIONALES COMO DETERMINANTES DE LA ESTRUCTURA Y ACCIÓN ORGANIZACIONAL. • CAMPO ORGANIZACIONAL, ISOMORFISMO INSTITUCIONAL Y MECANISMOS DE CAMBIO ISOMORFISMO (MIMÉTICO, COERCITIVO Y NORMATIVO). • MITOS RACIONALIZADOS. • LA ORGANIZACIÓN COMO UNA INSTITUCIÓN EN SÍ MISMA. • LÓGICA DE LO APROPIADO FRENTE A LA LÓGICA DE LA CONSECUENCIA. • INSTITUCIONES AGREGATIVAS E INTEGRATIVAS.

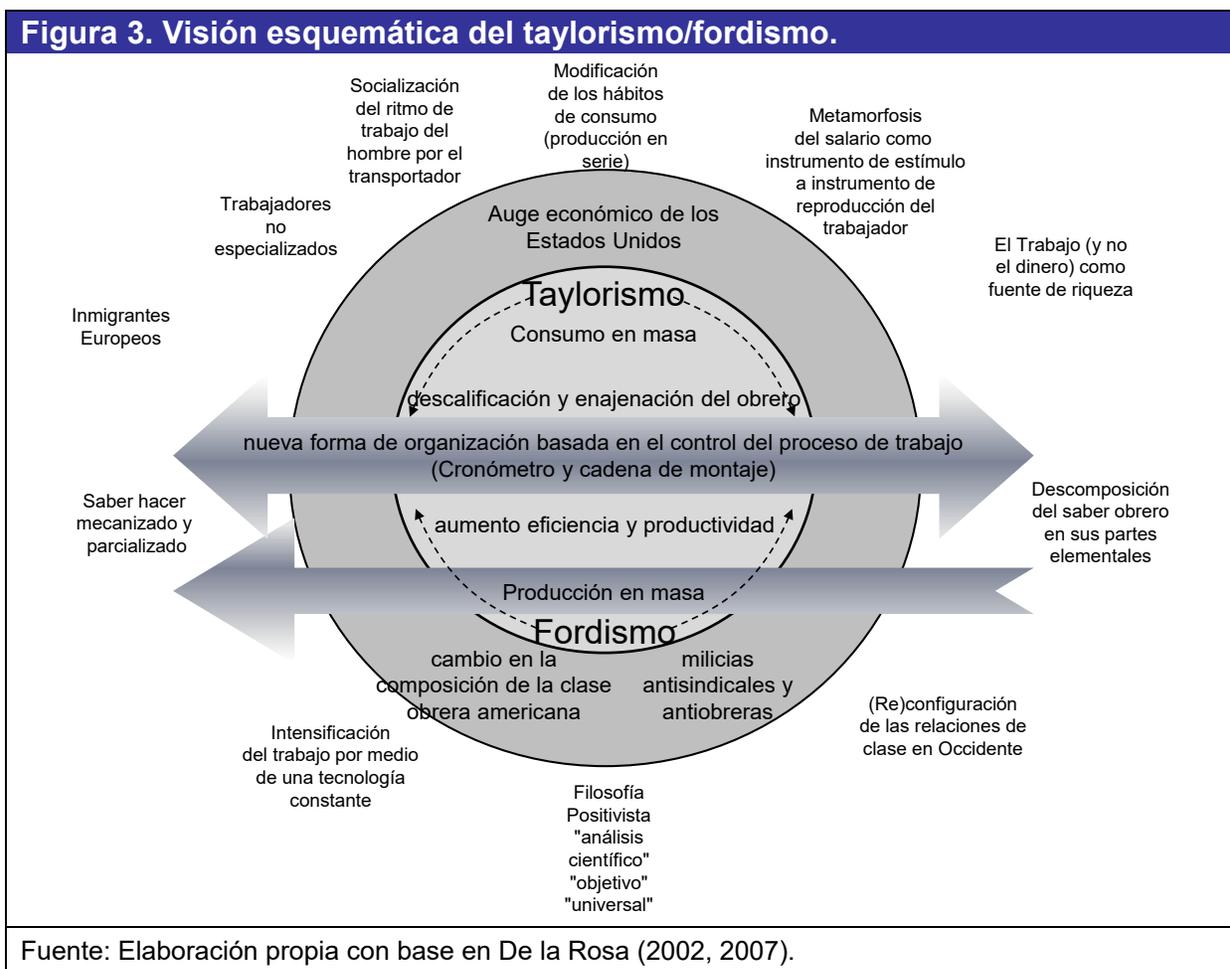
Fuente: De la Rosa (2007).

2.3. De la teoría de la organización a los estudios organizacionales

El capítulo presenta un recorrido histórico de la Teoría de la Organización (TO) de acuerdo a De la Rosa (2007).

2.3.1 La administración científica

La administración científica como base de la teoría de la organización clásica, representada por el taylorismo-fordismo, la podemos ubicar a principios del siglo XX en la búsqueda de la eficiencia y la racionalización de las formas de organización del trabajo, cuyo propósito se encamina a la destrucción del oficio como proceso hereditario del patrimonio familiar relativo al saber y el nacimiento del obrero masa (Ver Figura 3).



La administración científica, es parte integrante del engranaje de la máquina bajo la concepción mecanicista de la organización, de acuerdo a la propuesta del estructural funcionalismo, resultado de la concatenación del estudio de los tiempos y movimientos de Taylor y la cadena de montaje de Ford, que resultó en el establecimiento de incentivos racionales con base en el trabajo a destajo. Esto explica no solamente los factores

técnicos, sino también las condiciones económicas de pobreza y demográficas como la migración de millones de trabajadores irlandeses y alemanes, como mano de obra disponible en la naciente fábrica racionalizada que genera plusvalor y acumulación del capital. El taylorismo fundado sobre los principios de la organización científica del trabajo (separación concepción/ejecución), propone la parcelación del trabajo (Coriat, 2000).

2.3.2 Las relaciones humanas

Las relaciones humanas, surgen en la década de 1930, representada por Elton Mayo, en la búsqueda de diferentes formas de hacer más eficientes los niveles productivos, bajo las mejores condiciones ambientales y físicas como ventilación, iluminación y descansos; reconoce el *aspecto humano*[psico]social dentro de la organización. Descubren, que más que los factores ambientales, son los factores [psico]sociales los que aumentan la eficiencia de los individuos dentro de las organizaciones (Ver Figura 4).



La escuela de las relaciones humanas establece las siguientes propuestas:

- Introducen la variable hombre en el análisis organizacional;
- Reconocen la importancia de la motivación a través del aspecto humano;
- Destaca el papel del administrador capaz de equilibrar la anomia;
- Analizan la importancia del grupo para la eficiencia organizacional; e
- Introducen el análisis de la organización como sistema [socio]técnico.

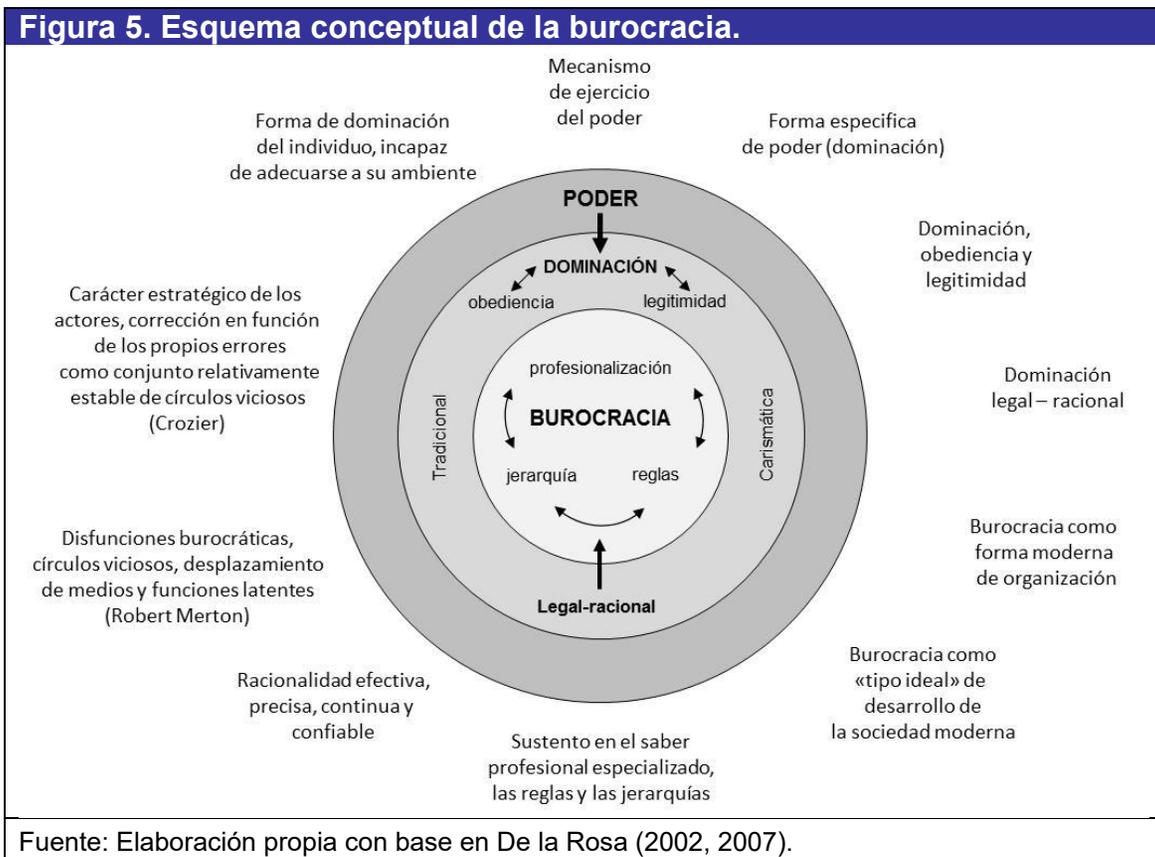
El origen de los estudios [socio]técnicos se remonta a los trabajos desarrollados por Trist y sus colegas. El estudio sobre los efectos del cambio tecnológico realizado por Trist le permite desarrollar el concepto de grupo de trabajo, no como sistema técnico o social, sino como un sistema [inter]dependiente [socio]técnico (Pugh y Hickson, 2007).

2.3.3 Las teorías de la burocracia

El análisis de la burocracia en tanto modelo ideal lo encontramos en Max Weber. La burocracia representa un mecanismo de ejercicio del poder y su forma genérica de representación del poder, poder conceptualizado como dominación, dominación que se basa en la obediencia.

Weber identifica tres formas de dominación: 1) la tradicional; 2) la carismática; y 3) la legal-racional. La burocracia representa el tipo más puro de dominación, a través del establecimiento de las normas o reglas racionalmente establecidas, legitimada por la racionalidad (técnica-científica) de las reglas que el individuo obedece.

La burocracia permite, precisión racionalmente efectiva, con capacidad para adecuarse a sí misma, pero con la limitante de adecuarse a su ambiente (Ver Figura 5).

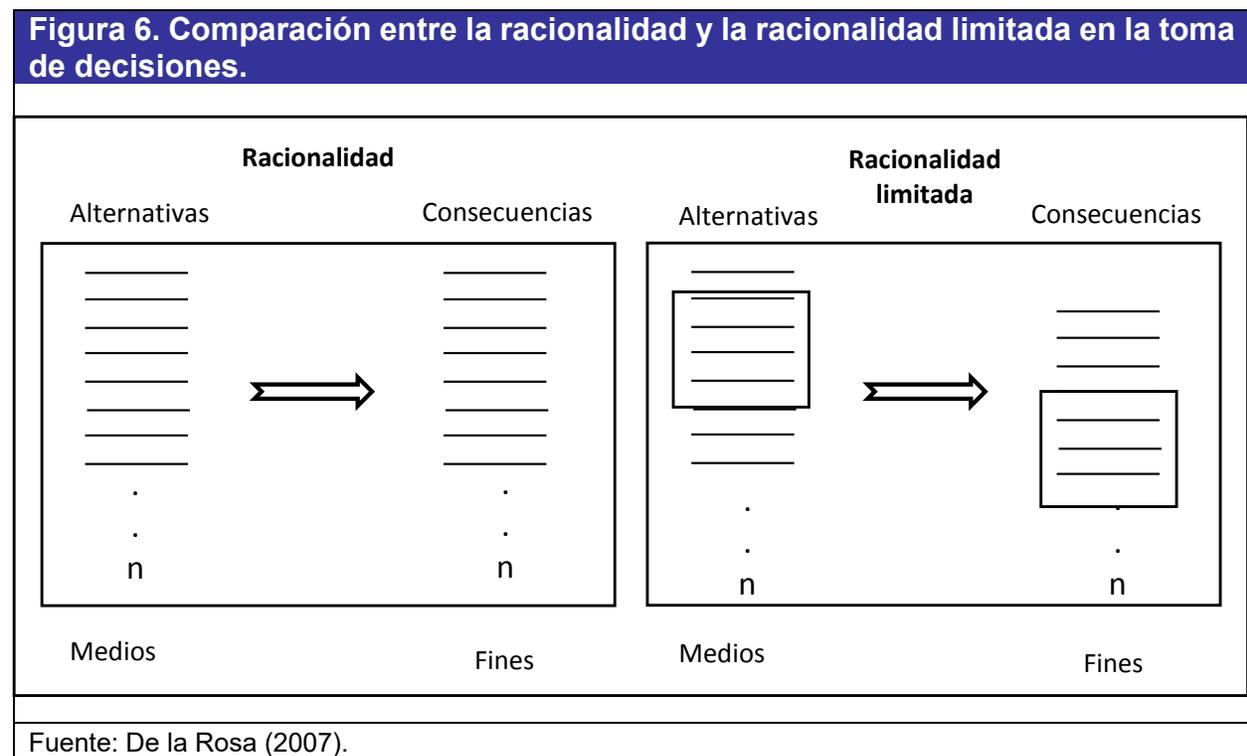


2.3.4 La escuela del comportamiento

La escuela del comportamiento, representada por Herbert Simon, centra su análisis en el comportamiento, como elemento metodológico para la toma de decisiones.

Simo realiza la distinción entre decisiones programadas y no programadas, concibiendo a la organización como sistema o estructura de decisiones, en la cual en sus distintos niveles jerárquicos, se toman decisiones.

La principal aportación de Simon es la introducción de la noción de “racionalidad limitada” del hombre, así como una crítica a la teoría económica neoclásica sustentada en la racionalidad, en la que el hombre toma decisiones bajo el supuesto del conocimiento perfecto de alternativas y consecuencias, sino como proceso desarrollado bajo condiciones de conocimiento [im]perfecto de alternativas y consecuencias. De esta forma el hombre económico maximiza y el hombre administrativo satisface (Ver Figura 6).

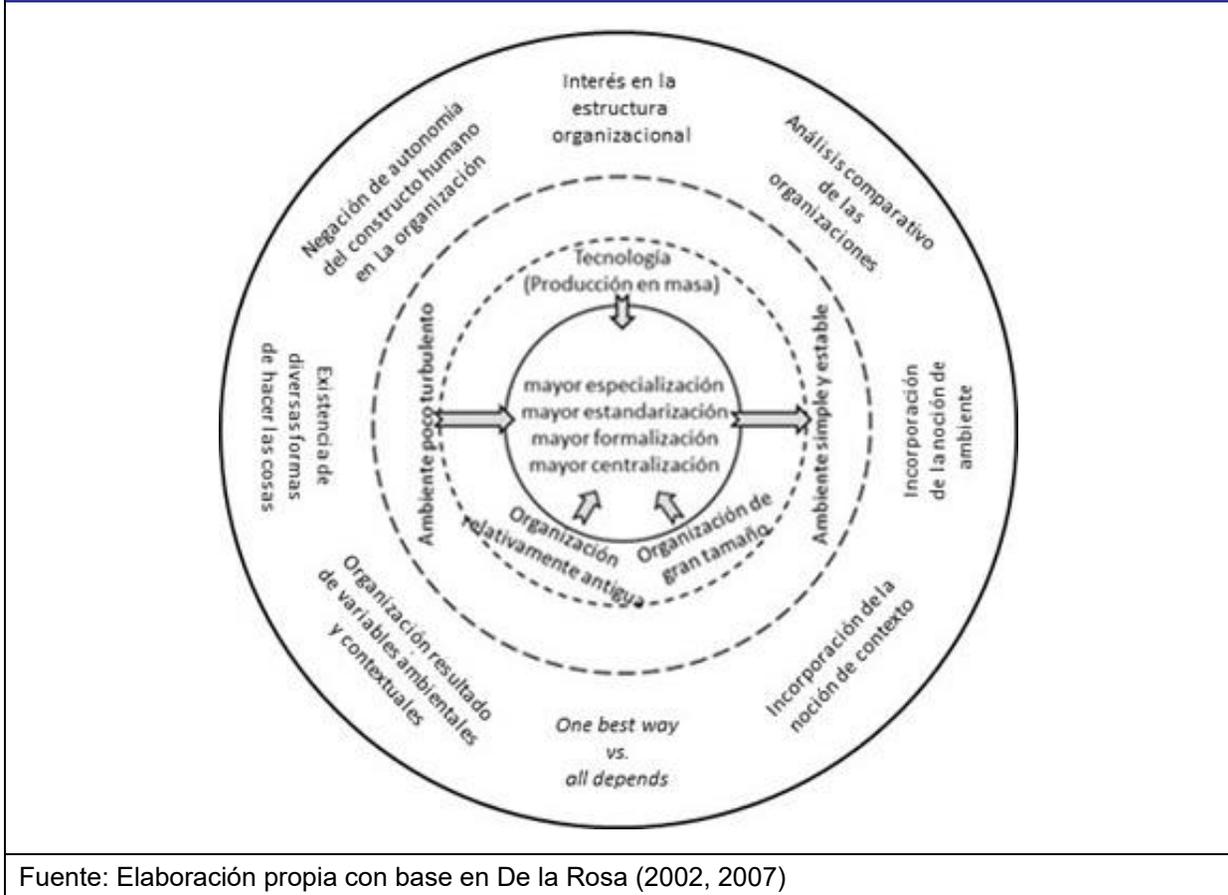


2.3.5 El movimiento de la contingencia

El surgimiento de la teoría de la contingencia se ubica en la década de 1960, la teoría se centra en el estudio de la estructura de las organizaciones. Los aportes de la contingencia son: *a)* introduce la noción de contexto; *b)* introduce la noción de ambiente organizacional (Lawrence y Lorsch, Burns y Stalker, 1973) y *c)* Se sustituye el principio taylorista del *one best way* (la única y mejor forma de hacer las cosas) por el principio del *all depends* (todo depende).

La contingencia propone que la estructura se establece en función de las variables contextuales y ambientales, por lo que existen muchas formas de hacer las cosas, depende del tipo de organización (Ver Figura 7).

Figura 7. Relación entre estructura organizacional y variables contextuales/ambientales.



Fuente: Elaboración propia con base en De la Rosa (2002, 2007)

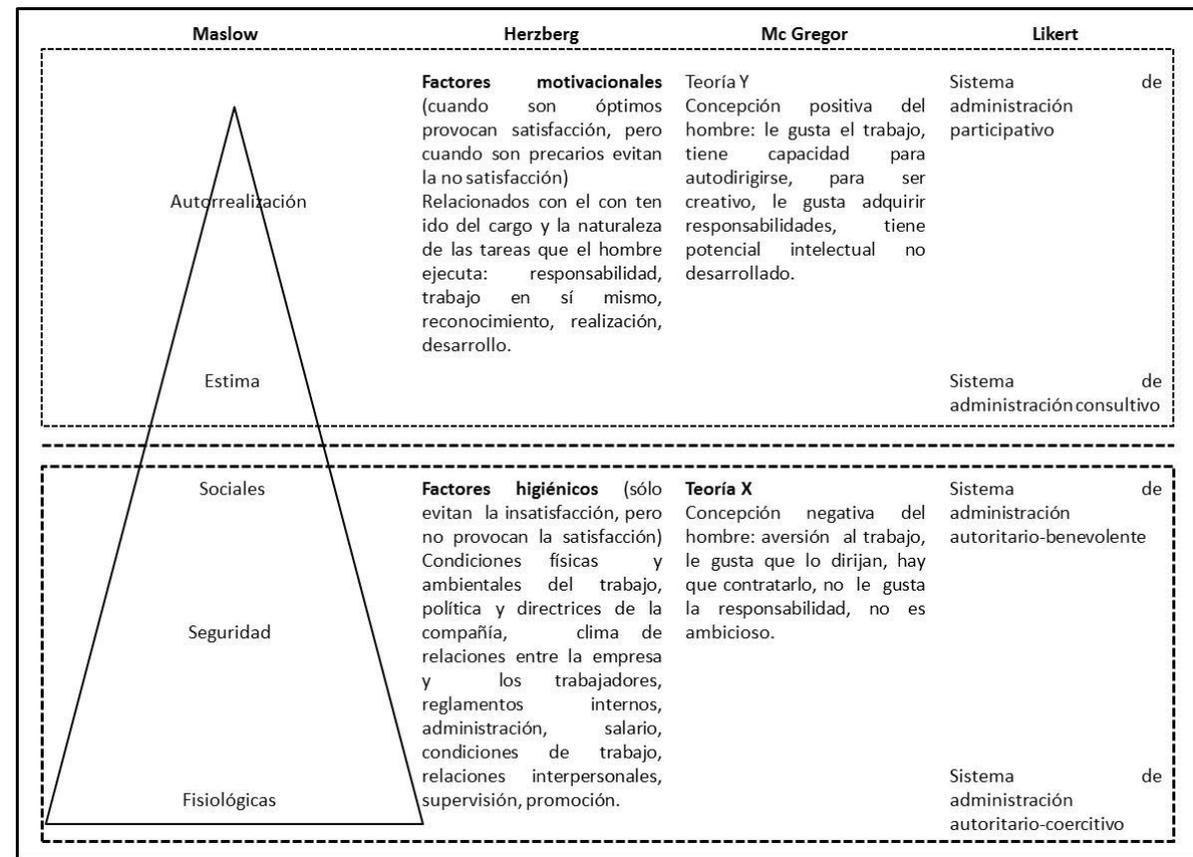
2.3.6 Las nuevas relaciones humanas

Las nuevas relaciones humanas, surgen entre las décadas de 1960 y 1970, propone un acercamiento al hombre, pero no a través de la satisfacción, sino de la motivación.

Reconoce al ser humano como individuo capaz de [auto]desarrollarse de acuerdo a Maslow. Considera que el hombre no necesita factores higiénicos, sino motivacionales como lo menciona Herzberg, como líder a través de la administración participativa de acuerdo a Likert.

La descentralización de las decisiones, la delegación de responsabilidades, la ampliación del cargo y la [auto]evaluación del desempeño, son nociones que abordan las nuevas relaciones humanas. Técnicas y mecanismos de poder sutiles para el aumento de la eficiencia y el desempeño organizacional (Ver Figura 8).

Figura 8. La concepción del individuo en las nuevas relaciones humanas.



Fuente: De la Rosa (2007).

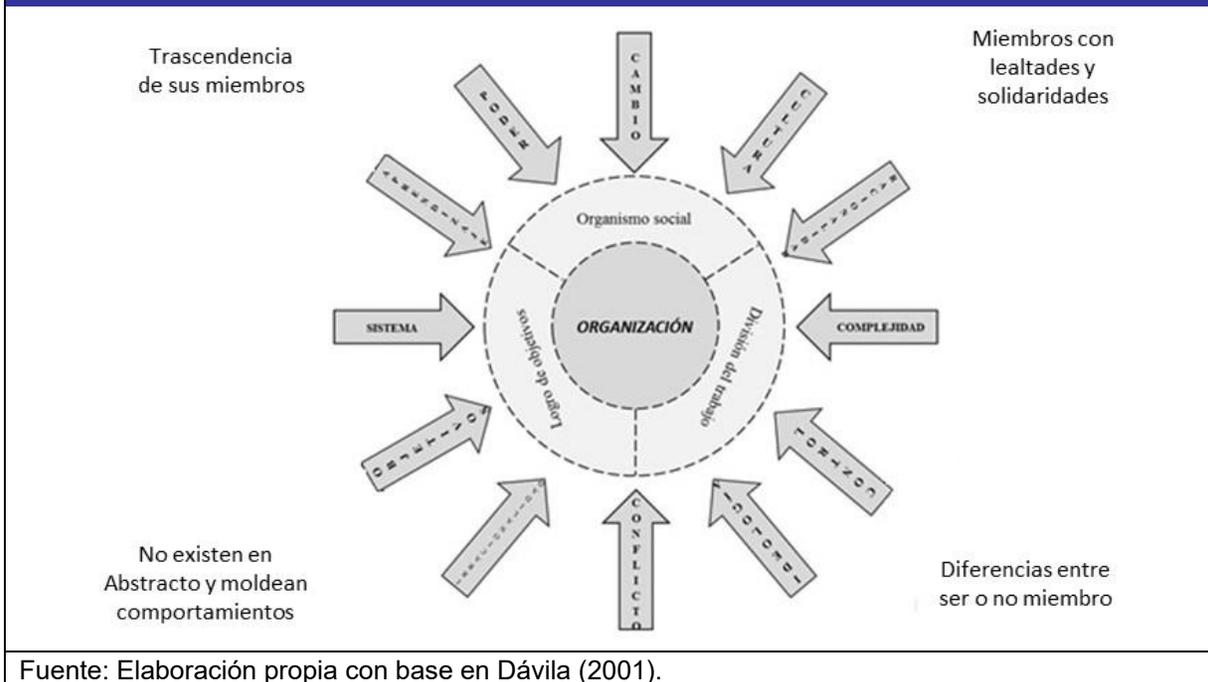
2.4. La administración y los estudios organizacionales

2.4.1 Hacia una concepción sistémica de la organización a partir de la administración

Los cambios en el comportamiento de los actores en la organización, pueden ser abordados con las herramientas teóricas propuestas por la teoría de la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales.

Dávila (2001), reconoce la presencia de componentes irracionales al interior de la organización como la contradicción, la intuición y la impredecibilidad; identifica características asociadas a las organizaciones: a) la dinámica de cambio, b) son conflictivas, c) son sistemas abiertos, d) son complejas y de gran tamaño, e) poseen capacidad de aprender, f) desarrollan una cultura propia, g) fijan objetivos, h) son racionales y i) constriñen el comportamiento del individuo (Ver Figura 9).

Figura 9. Características y componentes de la organización.



La organización como sistema

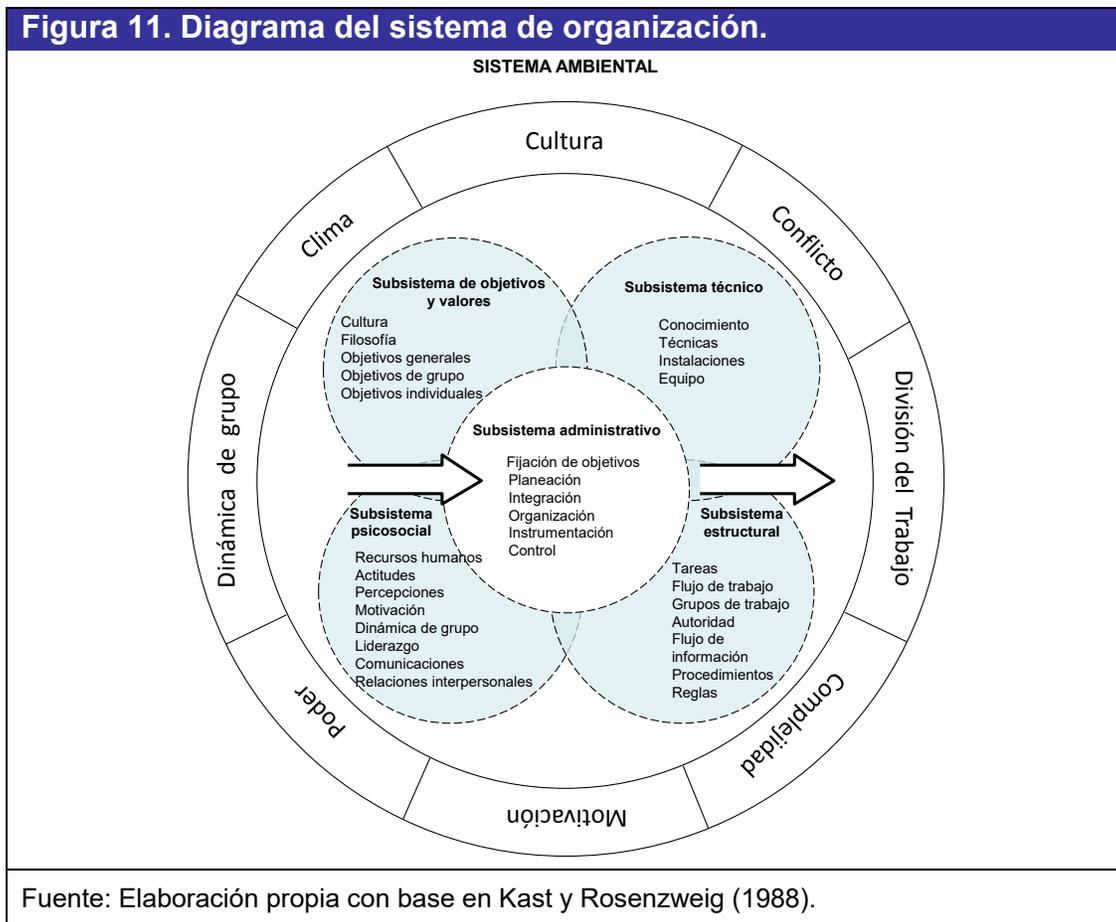
La organización como sistema representa el todo organizado, integrado por elementos [inter]dependientes, y [sub]sistemas, que interactúa con su ambiente (Ver Figura 10).

Figura 10. La organización como un sistema de transformación.



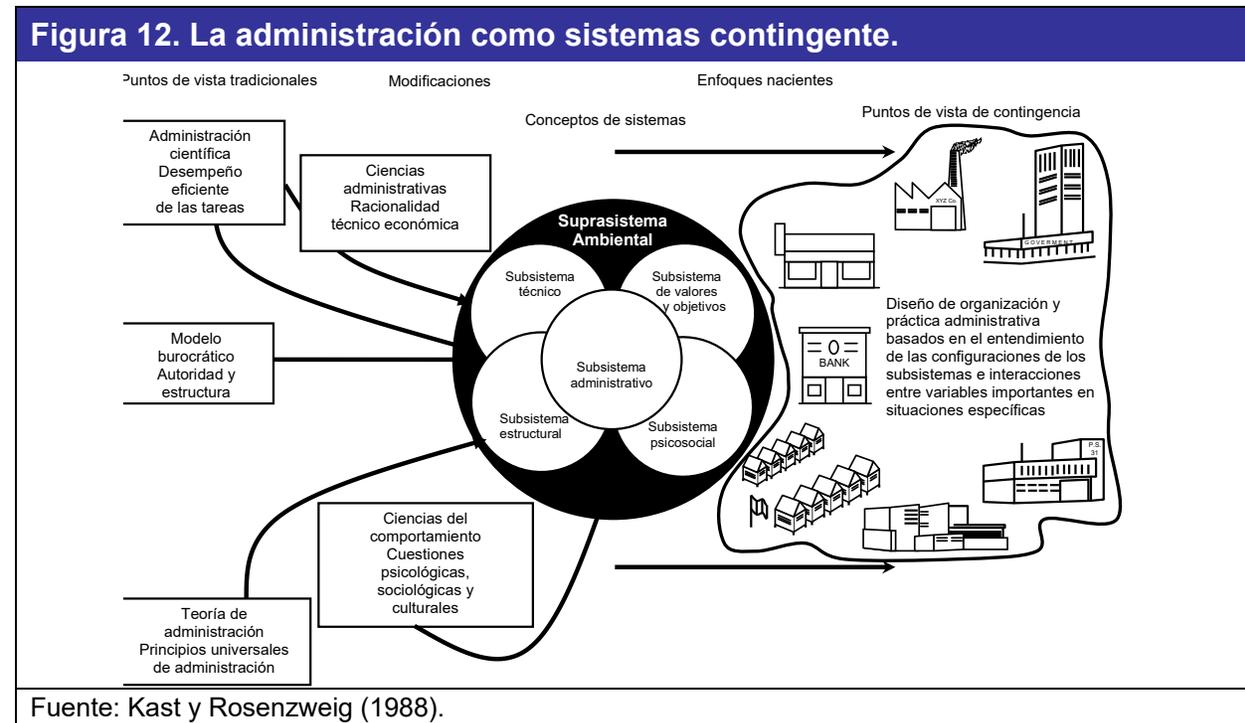
Kast y Rosenzweig (1988) definen la organización como:

- [Sub]sistema inserto es su medio representa un elemento del sistema social.
- orientada hacia un fin puede entenderse a partir de la función que desarrolla en la sociedad, como metas y valores.
- [Sub]sistema técnico representa el conjunto de conocimientos necesarios para alcanzar sus fines.
- Sistema [psico]social es entendida como el comportamiento de los individuos que la integran y la motivación que poseen.
- [Sub]sistema administrativo son el conjunto de funciones y prácticas administrativas; objetivos, planeación, diseño de la organización y el control de las actividades (Ver Figura 11).



2.4.2 Administración y teoría de la organización como un sistema de contingencias

La propuesta de Kast y Rosenzweig respecto al reconocimiento de la naturaleza [multi]variable de la organización, plantean el análisis de la singularidad, la variabilidad cultural y complejidad, para el diagnóstico de la organización y sus acciones administrativas (Ver Figura 12).



2.4.3. La administración como sistema emergente

La administración como disciplina, sistematiza los conocimientos empíricos de la organización; como práctica social, organiza y coordina el esfuerzo colectivo (Barba, 1999). La administración representa:

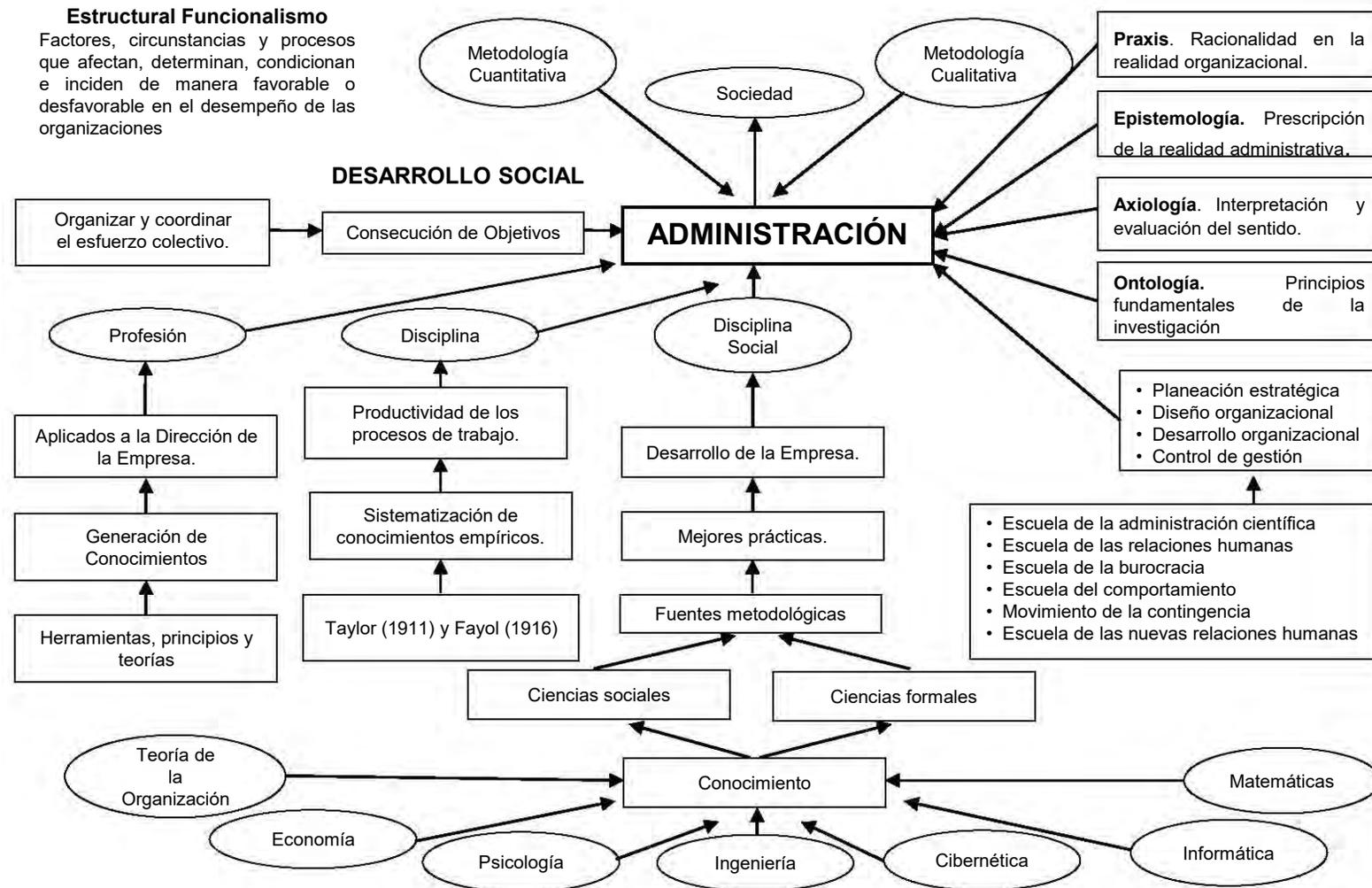
“... el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de recursos organizacionales para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz” (Chiavenato, 2006).

A continuación se presentan las características de la ciencia administrativa (Ver Tabla 2.) y como sistema emergente (Ver Figura 13).

Tabla 2. La caracterización de la disciplina administrativa.			
Las prácticas y las conductas:	Los criterios de validez y aceptabilidad:	Los valores y la ética:	Los principios relativos a la naturaleza social de los conceptos teóricos:
<i>la praxis</i>	<i>la epistemología</i>	<i>la axiología</i>	<i>la ontología</i>
La administración			
Se orienta a la búsqueda de un marco de racionalidad en la realidad organizacional.	Se enfoca a la prescripción de la realidad administrativa.	Trata de comprender los resultados de las acciones de la organización, en un marco valorativo.	Se refiere a los principios fundamentales de la investigación.

Fuente: De la Rosa (2007).

Figura 13. La administración como sistema emergente.



Fuente: Elaboración propia con base en Ramírez, Vargas y De la Rosa (2007).

Capítulo 3.

La teoría institucional

- Necesitamos más reglas y hay que obedecerlas. Después de todo no somos salvajes... Sin las reglas no somos nadie.

William Golding, *El señor de las moscas*

Capítulo 3. La teoría institucional

Este capítulo presenta el desarrollo de la teoría institucional, se toma como base el apartado desarrollado por W. Richard Scott en la Enciclopedia de la Teoría Social (*Encyclopedia of social theory*), (Ritzer, 2005).

3.1 Los orígenes

La Teoría institucional

La teoría institucional examina los procesos y mecanismos en relación a las estructuras, los marcos, las reglas y las rutinas, como guías del comportamiento social. Perspectiva teórica dominante de fines del siglo XIX, la teoría institucional es eclipsada por otros enfoques durante la primera mitad del siglo XX. Sin embargo, en las últimas décadas, la teoría institucional ha experimentado una marcada recuperación.

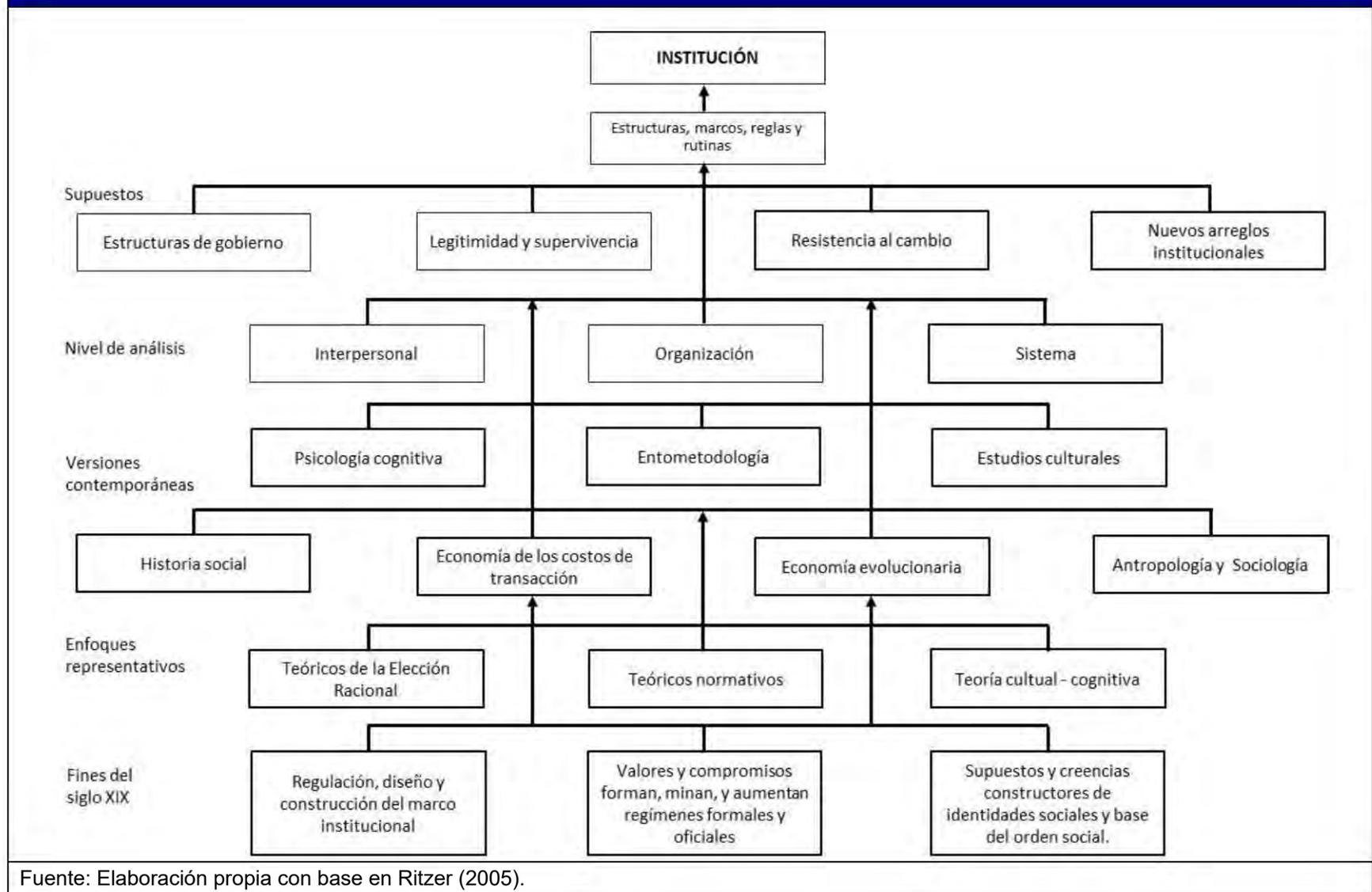
La teoría institucional no es un sistema único y unificado de hipótesis, sino más bien un complejo [a]morfo de ideas relacionadas. Las versiones del siglo XIX incorporan aportes de economistas, politólogos y sociólogos. Las versiones contemporáneas son [re]novadas por la psicología cognitiva, la etnometodología, los estudios culturales, la sociología, la economía evolutiva, los costos de transacción y la historia social.

Los argumentos institucionales se centran en que “las instituciones importan” en el recuento del comportamiento social. Los argumentos institucionales son: 1) las instituciones son estructuras de gobierno, 2) los grupos y las organizaciones que se ajustan a estas normas se les reconoce legitimidad, 3) las instituciones se caracterizan por su resistencia al cambio, y 4) la historia importa, el pasado de las estructuras institucionales limita y canaliza nuevos arreglos institucionales.

Las aproximaciones contemporáneas pueden ser categorizadas en tres grupos: a) *los teóricos de la elección-racional*; b) *los teóricos normativos*; y c) *los teóricos cognitivos-culturales*.

Algunos de los temas abordados por el análisis institucional son: los procesos de modernización global, los regímenes internacionales, las organizaciones exitosas, la competencia entre las organizaciones, el diseño de estructuras organizacionales y la difusión de innovaciones (Ver Figura 14).

Figura 14. La teoría institucional y su estructura.



3.1.1 Los primeros teóricos institucionales

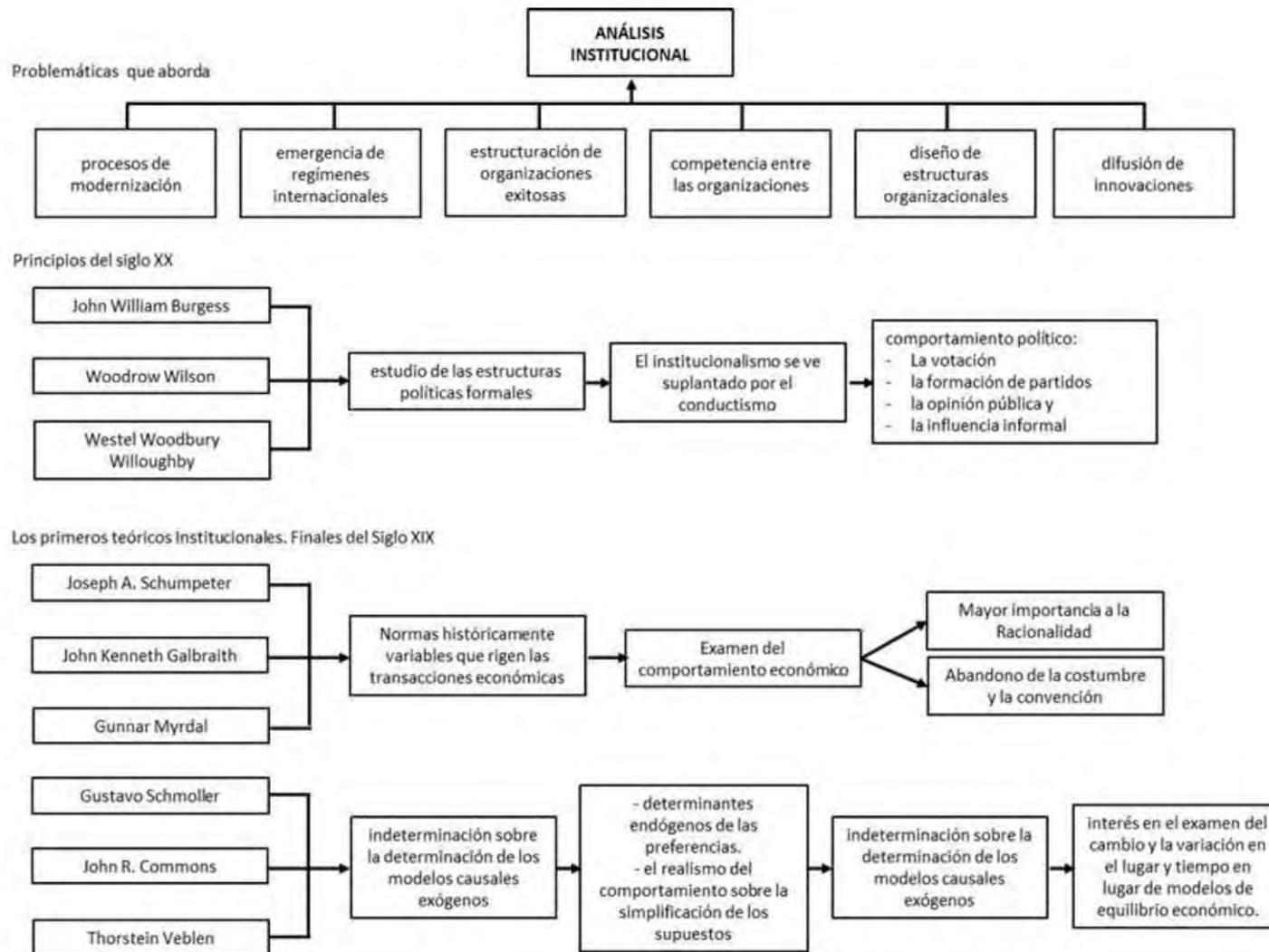
Muchos de los teóricos sociales más conocidos e influyentes del siglo XX son institucionalistas. Economistas como Schmoller, Commons y Veblen hicieron hincapié en la importancia de examinar las normas históricamente variables que rigen las transacciones económicas, sugieren que al papel de la racionalidad se le ha dado demasiada importancia y que la costumbre y la convención han sido abandonadas en el examen del comportamiento económico. Estos teóricos -incluyendo a Schumpeter, Galbraith y Myrdal se apartan de los supuestos de dichos economistas, haciendo hincapié en la indeterminación sobre la determinación de los modelos causales exógenos, sobre los determinantes endógenos de las preferencias, el comportamiento sobre la simplificación de los supuestos.

Asimismo, politólogos como Burgess, Woodrow Wilson y Willoughby (a principios del siglo XX) examinan la construcción y el funcionamiento de las instituciones políticas que abarcan desde la estructura legal de los sistemas constitucionales hasta las actividades de las agencias administrativas. De igual forma enfatizaron en el estudio de las estructuras políticas formales, proporcionando descripciones configurativas de complejos sistemas de reglas relacionadas entre sí (Ver Figura 15).

Sociólogos como Karl Marx, Émile Durkheim, Max Weber, Herbert Spencer y Charles Horton Cooley realizan grandes aportaciones a los estudios institucionales. Karl Marx destaca el papel de las estructuras ideológicas, como justificación y legitimidad de los sistemas políticos y económicos. Por su parte Durkheim, analiza los sistemas simbólicos —creencias y de "[re]presentaciones colectivas"— experimentadas por los individuos como "hechos sociales" objetivos. Para Spencer las sociedades son sistemas orgánicos compuestos de [sub]sistemas especializados, cada uno de los cuales cumple sus funciones a través de distintos arreglos institucionales. Cooley destaca la interdependencia entre el lenguaje, el gobierno, la religión y las leyes, que a su vez limitan y guían el comportamiento individual.

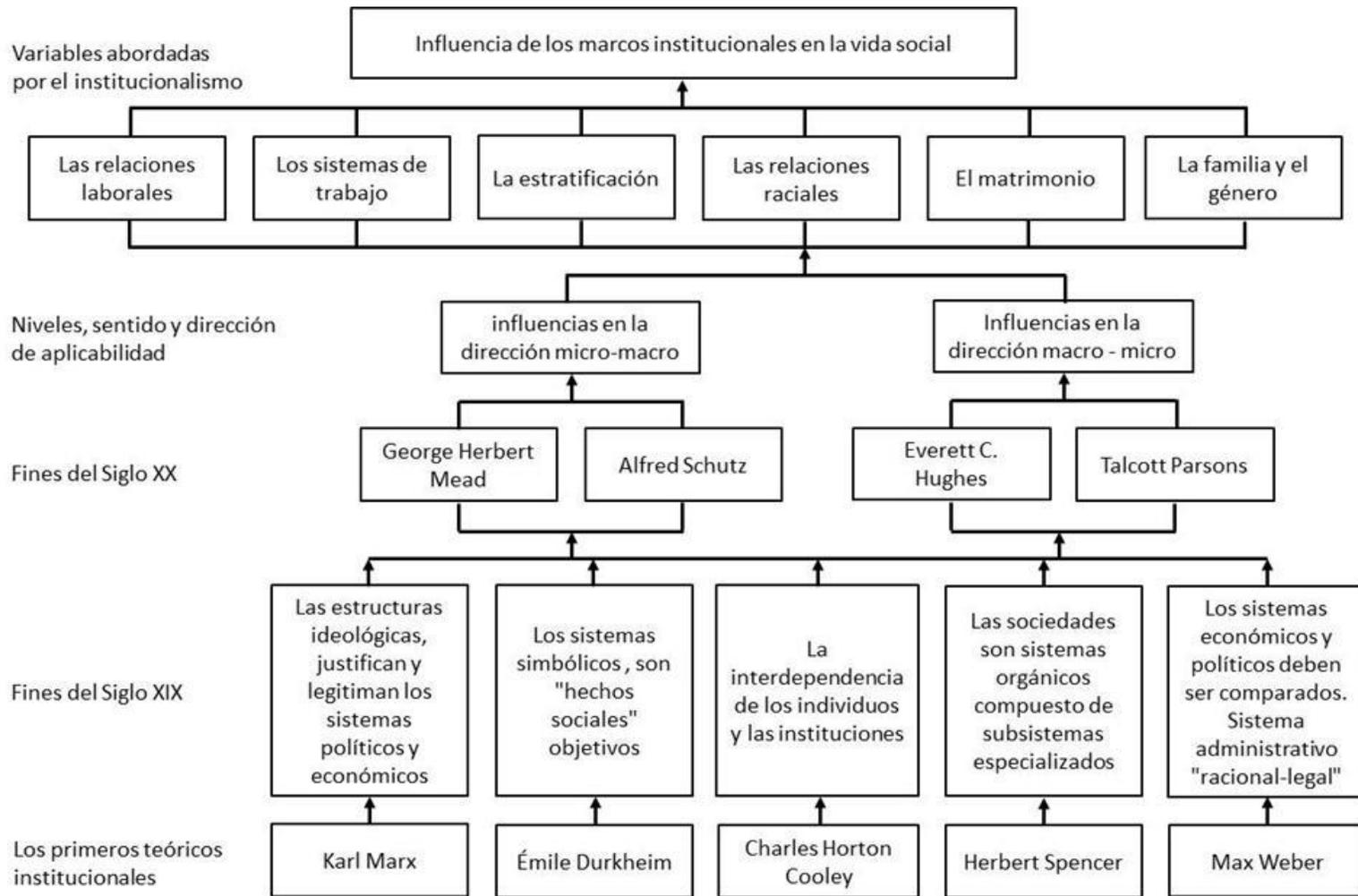
El trabajo de estudiosos como Everett C. Hughes, Talcott Parsons, George Herbert Mead, y Alfred Schutz en la primera mitad del siglo XX dan continuidad al tema de la [inter]dependencia de las instituciones y los individuos, Hughes y Parsons enfatizan las influencias en la dirección macro-micro, Mead y Schutz, las influencias en la dirección micro-macro. Estas investigaciones tienen lugar en ámbitos tan variados como las relaciones laborales, los sistemas de trabajo, la estratificación, las relaciones raciales, el matrimonio, la familia y el género, mismos; que tienen en cuenta la profunda influencia de los marcos institucionales en la vida social (Figura 16).

Figura 15. El análisis institucional y sus orígenes desde la óptica de la ciencia política y la economía.



Fuente: Elaboración propia con base en Ritzer (2005).

Figura 16. El análisis institucional y sus orígenes desde la óptica sociológica.



Fuente: Elaboración propia con base en Ritzer (2005).

3.1.2 Los modernos desarrollos teóricos

Las actuales investigaciones institucionales se ubican en tres líneas de trabajo teórico:

- a) *Los enfoques de la elección racional*, desarrollada por economistas, politólogos y sociólogos; refiere que las instituciones están conformadas por sistemas de reglas creadas por los individuos que tratan de proteger sus propios intereses. Supone que el actor individual se involucra en un comportamiento maximizador de la utilidad con un conocimiento completo de las posibles alternativas y consecuencias asociadas con cada elección.

La variante más utilizada de la teoría de la elección racional es la economía de los costos de transacción, inspirada en el trabajo de Ronald Coase y enriquecida por Oliver E. Williamson. Williamson quien sostiene que el comportamiento económico se compone de las transacciones de intercambio de valores entre los individuos, en el cual los contratos están pensados para gobernar el comportamiento.

- b) *Los teóricos normativos* abordados por sociólogos y politólogos; se centran en una base normativa. Los sistemas normativos se componen de normas y valores compartidos que introducen una dimensión prescriptiva, evaluativa y obligatoria en la vida social; examinan la interdependencia de los sistemas formales e informales.

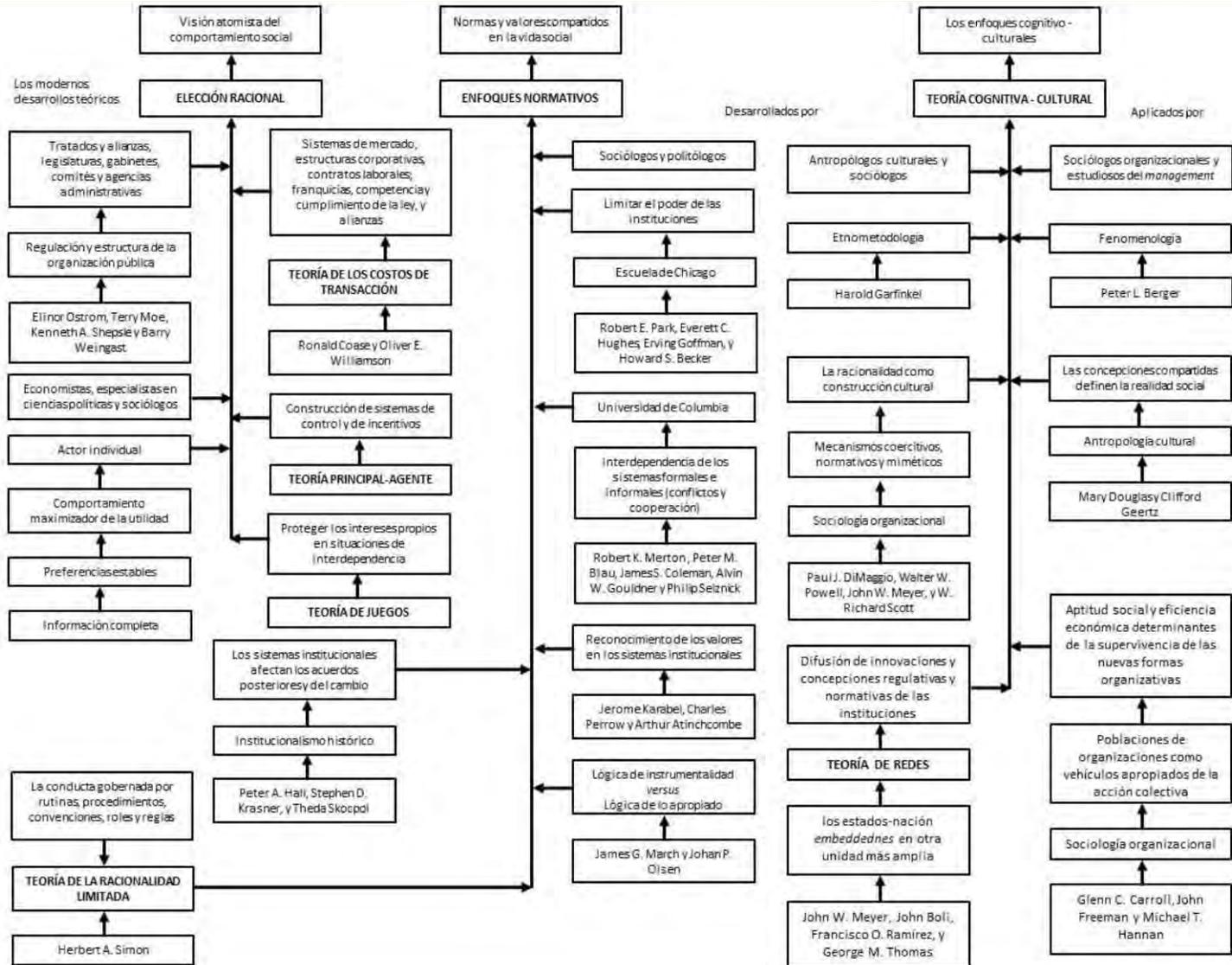
Las decisiones tomadas por los participantes pasan de una lógica instrumental a una lógica de lo apropiado. La conducta es gobernada por las rutinas, procedimientos, convenciones, roles y reglas.

- c) *El enfoque cognitivo-cultural*, desarrollado por antropólogos culturales, sociólogos organizacionales y estudiosos del *management*. La teoría se basa en el trabajo de Peter L. Berger, en la fenomenología, los estudios etnometodológicos de Harold Garfinkel y la antropología cultural de Mary Douglas y Clifford Geertz, estos autores ponen de relieve las dimensiones semióticas de los sistemas culturales. Las instituciones desde este enfoque son las concepciones compartidas que definen la naturaleza de la realidad social.

Sociólogos como Glenn C. Carroll, Michael T. Hannan y John Freeman, examinan el crecimiento de las poblaciones de organizaciones. Se basan en los argumentos ecológicos de Amos Hawley, por medio de la competencia por los recursos, Carroll y Hannan reconocen el crecimiento de nuevas poblaciones de organizaciones formadas por la aceptación y reconocimiento de estas formas de acción colectiva.

La representación gráfica del análisis institucional y sus modernos desarrollos teóricos se presentan en la Figura 17.

Figura 17. El análisis institucional y sus modernos desarrollos teóricos.



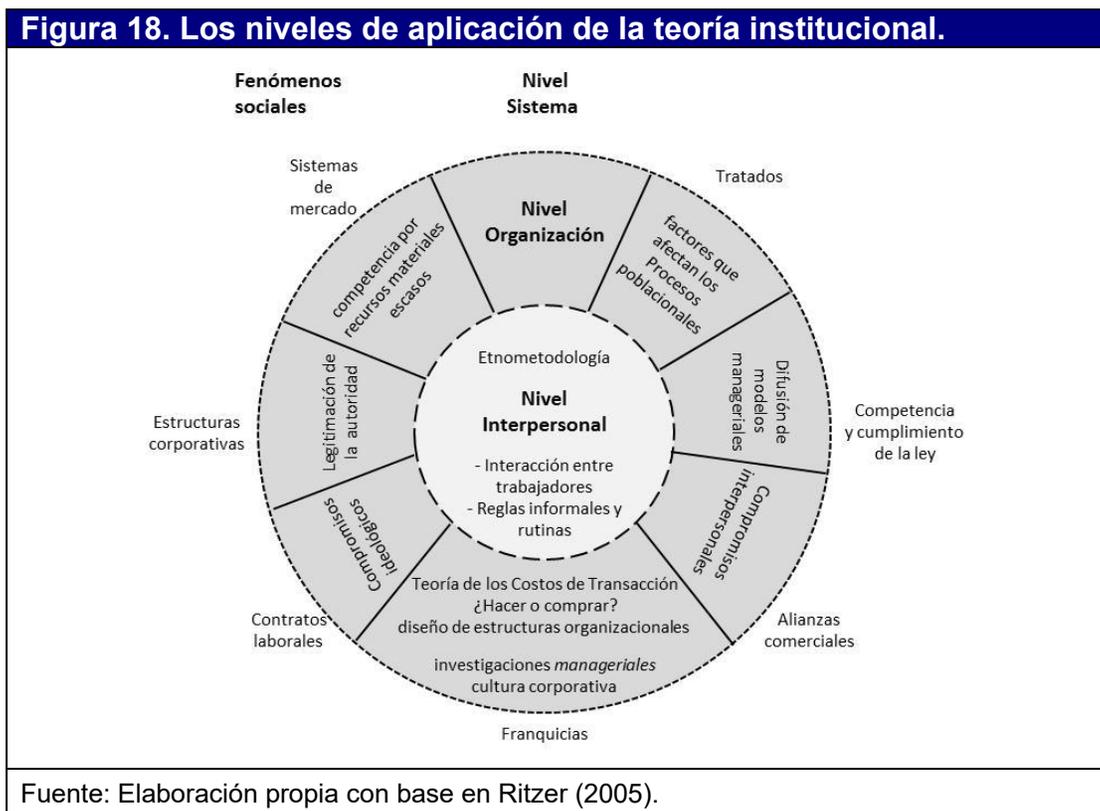
Fuente: Elaboración propia con base en Ritzer (2005).

3.1.3 Los niveles de aplicación

Las teorías institucionales se aplican a una amplia variedad de fenómenos sociales, que transitan desde los niveles [inter]personales a los niveles del sistema mundial.

Las investigación realizada por teóricos normativos como Selznick examinan los compromisos ideológicos e [inter]personales y su evolucionan a lo largo del tiempo entre los individuos y las organizaciones. Las investigaciones *manageriales* examinan la función de la cultura corporativa.

La llegada del modelo cognitivo-cultural alienta a los estudiosos de la organización a desviar su atención de la organización individual a la organización de la población y a nivel de la organización, con el fin de demostrar que las organizaciones forman modelos culturales desarrollados y promovidos en el medio ambiente (Ver Figura 18).



3.2 El nuevo institucionalismo económico

El nuevo institucionalismo económico es un desarrollo teórico relativo al estudio de las instituciones, con una orientación [pre]dominantemente racional, sus principales representantes Ronald Coase y Oliver Williamson, proponen las rutinas como elemento central para el diseño de las estructuras empresariales, como solución de problemas como los sistemas de mercado, estructuras corporativas, contratos, franquicias, competencia, cumplimiento de la ley y alianzas comerciales.

A continuación se presenta una semblanza del desarrollo económico institucional, a partir del trabajo de Bruno Gandlgruber Bauer (2007).

Antecedentes de la Economía Institucional

A finales del siglo XVIII, los enfoques de la economía clásica se ocupan del análisis de las instituciones. Una de las teorías más influyentes en el análisis de las instituciones es la Escuela Austriaca (EA), corriente que analiza la formación de las teorías de mercado, las aportaciones de Hayek y Von Mises respecto a la formación de mercados y reglas del funcionamiento de la economía de mercado sobresalen de esta corriente teórica.

3.2.1 Formación de la economía institucional

El institucionalismo estadounidense original

El institucionalismo estadounidense original (IEO) como referencia de la economía institucional tiene sus orígenes a principios del siglo XX, sus autores más representativos son Thorstein Veblen, Wesley Mitchell y John R. Commons.

El IEO concibe a las instituciones como hábitos socialmente fundados que dan forma al comportamiento de los actores mediante el establecimiento de formas estables y compartidas de pensar por medio de arreglos institucionales en la vida económica, como son las leyes, contratos, reglas, rutinas, hábitos y organizaciones.

Los institucionalismos de Posguerra

El estudio de la economía institucional posterior a la Segunda Guerra Mundial, lo conforman las aportaciones de Simon Kuznets y John Galbraith; y el institucionalismo Europeo de Posguerra considera autores como Karl Polanyi, Gunnar Myrdal, Adolph Lowe, Mancur Olson y Wilhelm Kapp.

La Economía de la Conducta

El reconocimiento de las limitaciones de la economía neoclásica para explicar el comportamiento de los agentes económicos, propone la revisión de dicho modelo de comportamiento. Los trabajos más representativos de la Economía de la Conducta (EC) (*behavioral economics*) lo constituyen autores como Cyert, March y Simon.

La Economía de la Información

La Economía de la información (EI) es una corriente económica que analiza algunos temas como el riesgo moral, los incentivos, la selección adversa, la transformación de

señales en el mercado, el contrato óptimo y el principio de revelación. Dos autores representantes de esta escuela son George Akerlof y Joseph Stiglitz.

La Nueva Escuela Austriaca

La Nueva Escuela Austriaca (NEA), propone que el mercado debe entenderse como un proceso conformado por: *a)* la confrontación de planes individuales y la revisión de la consistencia de los planes y *b)* el ajuste de los planes incompatibles, que posibilita una nueva configuración del mercado. Estas propuestas son presentadas por Kirzner, Hayek y Lachmann.

La Vieja y Nueva Economía Institucional

La vieja economía institucional busca superar las limitaciones de la economía neoclásica, como la simplificación del comportamiento humano, motivada por supuestos racionales que omiten los procesos no intencionados y los procesos colectivos de toma de decisión y diseño institucional.

La economía institucional contemporánea, distingue tres propuestas:

- a) La Nueva Economía Institucional, surge alrededor de 1970 considerando a las instituciones como elemento central en la economía neoclásica. La NEI analiza el comportamiento de actores ante las limitaciones del modelo de equilibrio de competencia perfecta. El nivel de análisis la NEI distingue las teorías *ex ante* y teorías *ex post*.
- b) La corriente *Ex Ante* de la NEI, incluye las teorías que revisan las condiciones imperantes en la economía, desde el desarrollo histórico de los marcos institucionales de las sociedades de mercado en general, pasando por los derechos de propiedad, la teoría de agencia que analiza estructuras de incentivos en economías y organizaciones.
- c) La corriente *Ex Post* de la NEI, estudia el impacto de las instituciones en forma de estructuras de gobierno -como empresas- que surgen para enfrentar los problemas de coordinación causadas por las fallas de mercado.

Teorías de Gobierno y Gobernabilidad

Dentro de la NEI-EXA y la ECT han surgido Teorías de Gobierno y Gobernabilidad (NEI-GG), mismas que analizan los incentivos, control y propiedad. Estas tendencias son el reflejo en la obra de autores como Jean Tirole y del Instituto Europeo de Gobernabilidad Comparativa (*European Corporate Governance Institute*, ECGI). Los temas desarrollados por el ECGI incluyen la relación entre modelos de gobierno, estructuras de propiedad, regulación financiera y esquemas internos de incentivos.

La Economía Evolutiva

El IEO y la Economía Evolutiva (EE) son considerados como una alternativa a la “mecanización” de la lógica económica. Bajo esta perspectiva la evolución es considerada como un modelo de pensamiento de los cambios de los procesos sociales e históricos.

Economía Evolutiva en la Tradición Austriaca

Para la EE, la Escuela Austriaca (EA) y la Nueva Escuela Austriaca (NEA) juegan un papel importante. Esta Economía Evolutiva en la Tradición Austriaca (EE-TA), representada por Ulrich Witt, Victor Vanberg y Brian Loasby, han desarrollado esquemas de análisis sobre temas de evolución de mercados y empresas.

Economía Evolutiva Neo-Schumpeteriana

En la obra de Nelson y Winter *An Evolutionary Theory of Economic Change* (1982) el cambio en la economía es fundamental para la comprensión del funcionamiento económico. Para la teoría “evolutiva” la “selección natural económica” determina el éxito de la empresa en relación con el entorno de mercado, sus habilidades de sobrevivir y crecer.

“Para la formulación de modelos evolutivos Nelson y Winter (1982: 11-21) ponen en el centro del interés las rutinas.....Las rutinas ocupan en la evolución económica el lugar de los genes de la evolución biológica.”(Gandlgruber, 2007).

Teorías Dinámicas de Estrategia Corporativa

Las propuestas de la NEI, EE y NIEC se integran en las teorías de la empresa llamadas Teorías Dinámicas de Estrategia Corporativa (EE-DEC), ellas incorporan métodos de análisis dinámico y elementos de las teorías evolutivas de la empresa. Los autores de esta línea de investigación son Richard Langlois con su teoría dinámica de costos de transacción, Giovaanni Dosi y Nicoli Foss quienes combinan la economía evolutiva con elementos del enfoque NEI (gobernabilidad) en el ámbito de la empresa.

Teorías de Juegos Evolutivos

La Teoría de Juegos Evolutivos (EE-JE) analiza los arreglos institucionales y los comportamientos estratégicos de los actores en situaciones de imperfecciones de mercado mediante la teoría de juegos de Von Neumann, Morgenstern y Nash.

Teorías Evolutivas de Sistemas Complejos

Las Teorías Evolutivas de Sistemas Complejos (EE-SC), son las teorías desarrolladas en el Centro para el Estudio de Sistemas Complejos (CESC) de la Universidad de Michigan y el Instituto de Santa Fe en California, ambos en EUA. Para el CESC...

“... las teorías evolutivas de los sistemas complejos son teorías construidas sobre las características y actividades de actores individuales heterogéneos en entornos particulares.” (Gandlgruber, 2007).

En el Instituto Santa Fe las investigaciones desarrolladas en torno a las EE-SC son los sistemas globales, las dinámicas sociales en redes, la neurociencia cognitiva y la computación adaptiva. Bajo esta perspectiva la economía es un sistema complejo, adaptivo, no-lineal y [auto]organizativo. Sus autores representativos son John Holland, Samuel Bowles y M. Mitchell Waldrop.

El Nuevo Institucionalismo Económico

En Europa existen programas de investigación en la línea del IEO, que retoman el Institucionalismo Europeo de Posguerra. Ejemplo de ello es el trabajo realizado por la *European Association for Evolutionary Political Economy* (EAEPE), creado en 1988, centro fundado entre otros investigadores por Geoffrey Hodgson.

El trabajo realizado por Hodgson se orienta a la revisión crítica del NIEC su historia, método y teoría. Hodgson propone una economía evolutiva cercana al darwinismo y a la economía de las instituciones: las teorías de la evolución de sistemas institucionales.

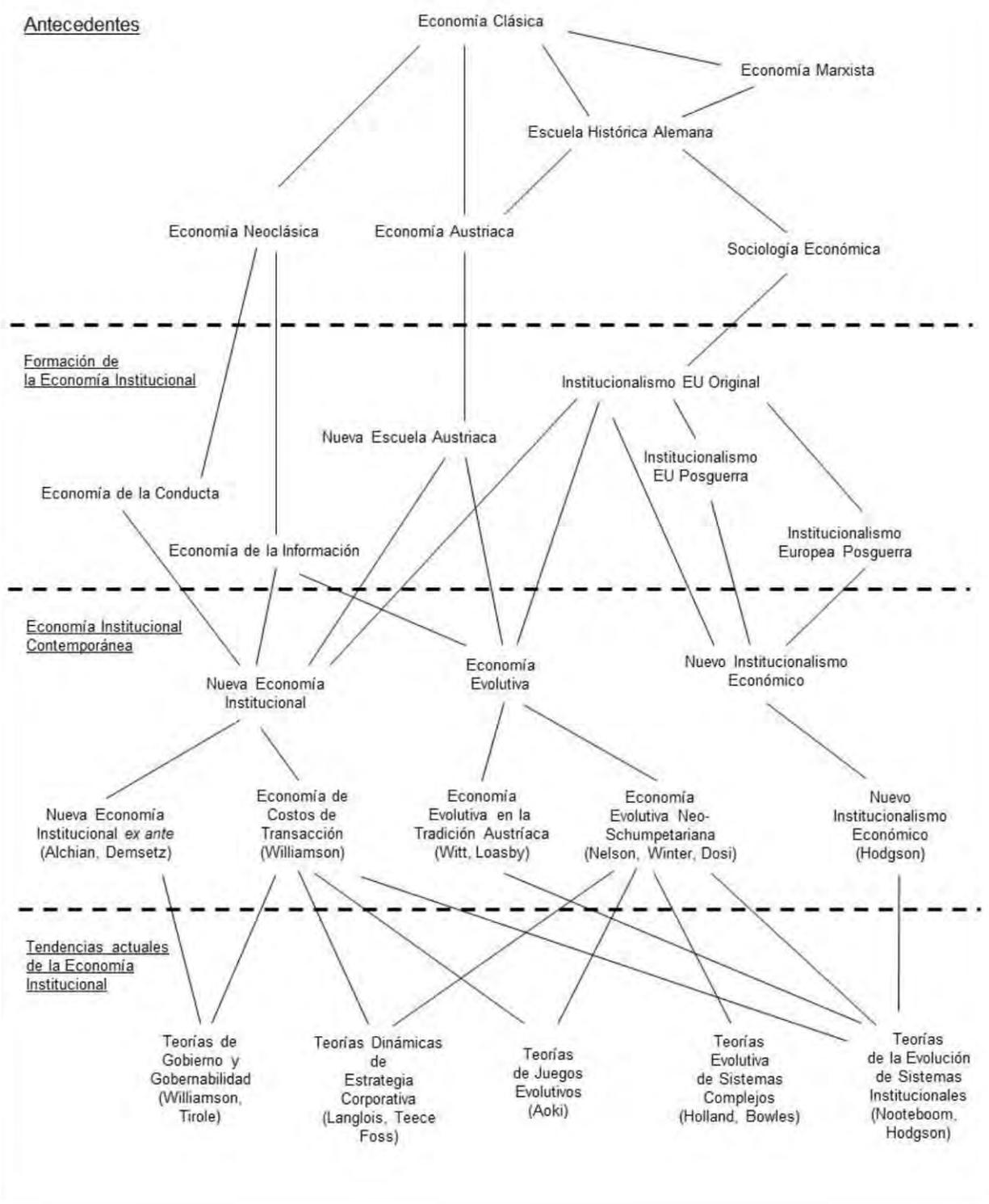
Teorías de la Evolución de Sistemas Institucionales

Las Teorías de la Evolución de Sistemas Institucionales (NIEC-ESI) resulta de la combinación de la economía evolutiva y de la economía institucional.

Algunos de los autores más representativos del NIEC-ESI son Jasón Potts y Bart Nooteboom. Potts está desarrollando un esquema de análisis de los sistemas abiertos por medio de grafos. Nooteboom por su parte, ha formulado proyectos de integración de la economía institucional y la economía evolutiva, que muestran el papel de las instituciones en el comportamiento de las empresas, en contextos cognitivos de aprendizaje, innovación y confianza/cooperación.

La Figura 19. Presenta un esquema general de los antecedentes y las corrientes del pensamiento-económico institucional.

Figura 19. Esquema general de antecedentes y corrientes del pensamiento económico institucional.



Fuente: Gandgruber (2007).

3.2.2 ¿Qué es la nueva economía institucional?

Como lo mencionan Claude Menard y Mary M. Shirley en el Manual del Nuevo Institucionalismo Económico (*Handbook of New Institutional Economics*, 2005):

“La nueva economía institucional (NEI) estudia las instituciones y cómo las instituciones interactúan con los arreglos organizacionales. Las instituciones son las reglas escritas y no escritas, normas y restricciones que los seres humanos crean para reducir la incertidumbre y controlar su entorno. Estas incluyen: (i) las reglas escritas y acuerdos que rigen las relaciones contractuales y el gobierno corporativo, (ii) las constituciones, leyes y reglas que rigen la política, gobierno, finanzas, y la sociedad en general, y (iii) los códigos de conducta no escritos, normas de comportamiento y creencias. Los arreglos organizacionales son las diferentes formas de gobierno que los agentes ponen en práctica para apoyar la producción y el intercambio. Estos incluyen: (i) los mercados, las empresas y las diversas combinaciones de las formas que los agentes económicos desarrollan para facilitar las transacciones, y (ii) los acuerdos contractuales que establecen un marco para la organización de actividades, así como (iii) el comportamiento característico que subyacen a los acuerdos (North, 1990; Williamson 2000)”. Citado en Menard y Shirley (2005).

La NEI abandona los supuestos neoclásicos en los que los individuos poseen información completa, racionalidad ilimitada y en las que las transacciones se realizan sin generar costos. La NEI asume que los individuos poseen información incompleta y racionalidad limitada, enfrentándose a la incertidumbre e incurriendo en costos de transacción para adquirir información.

La NEI como enfoque [multi]disciplinario (ciencia política, sociología, derecho, antropología, ciencia cognitiva, biología evolutiva, etc.) analiza las reglas, normas y creencias en las [inter]acciones humanas de producción e [inter]cambio.

La NEI ha crecido rápidamente en los últimos 40 años, ejerce una influencia cada vez mayor sobre la investigación académica. Influencia por economistas, juristas, politólogos, sociólogos, antropólogos y especialistas del *management*.

La teoría de la economía de los costos de transacción

La Teoría de los Costos de Transacción (TCT) describe a la empresa como una función de producción, se refiere a la asignación de la actividad económica en formas alternativas de organización (mercados, empresas, etc.) y describe a la empresa como una estructura de gobierno.

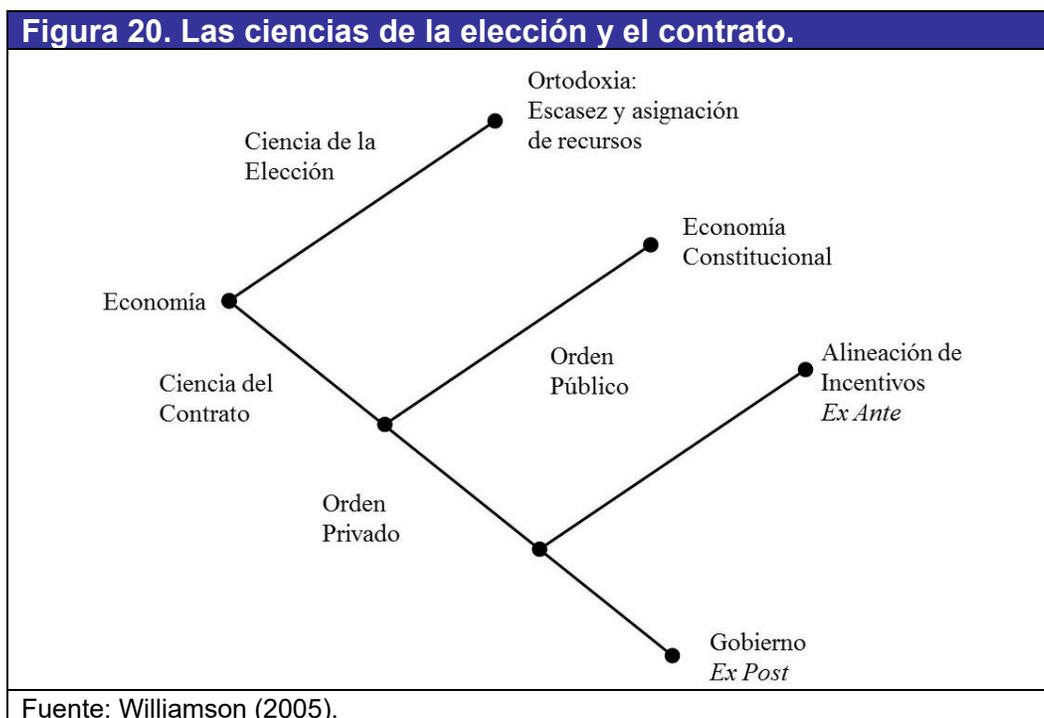
La teoría de los costos de transacción tiene sus orígenes de acuerdo a Williamson a partir de la publicación de Ronald Coase en 1973 con el libro *La naturaleza de la empresa* donde se inscribe en el centro del debate económico el papel de los contratos dentro de la estructura económica y en general de todo tipo de fenómenos económicos.

Las ciencias de la elección y contrato

A lo largo del siglo XX y XXI, la economía se ha desarrollado como una ciencia de la elección, Lionel Robbins menciona:

"La economía es la ciencia que estudia *el comportamiento humano* como una relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos" (Robbins, 1932).

Las ciencias de la elección y el contrato. La brecha inicial se divide entre la ciencia de la elección y la ciencia de contrato. Esta última se divide en dos, las de orden público y las de orden privado, la segunda se divide en dos ramas afines. La primera rama considera la alineación de incentivos *ex ante*, mientras que la segunda considera las relaciones contractuales de gobierno *ex post*. Si bien estas ramas están relacionadas, ambas se encuentran en tensión. Así, la economía de los costos de transacción sitúa la acción principal en la etapa de análisis *ex post* del contrato, mientras la literatura formal de la alineación de incentivos aniquila el gobierno *ex post* (Ver Figura 20).



3.2.3 Instituciones y cambio institucional

El análisis histórico-institucional de Douglas Cecil North en su trabajo *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (1993), analiza el papel de las instituciones a partir de las normas de conducta y su [inter]acción con las reglas formales como determinantes del cambio institucional y el desempeño económico de las sociedades. North menciona...

“LAS INSTITUCIONES son las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la [inter]acción humana.”(North, 1993).

El análisis de North se centra en el estudio de las organizaciones como entidades, creadas con el propósito de maximizar la riqueza, el ingreso, u otros objetivos definidos por las oportunidades que permite la estructura institucional de la sociedad.

En la búsqueda de estos objetivos las organizaciones deliberadamente alteran su estructura institucional, por medio de ajustes al conjunto de reglas, normas y el cumplimiento obligatorio del marco institucional.

3.3 El nuevo institucionalismo sociológico

La Teoría Cognitiva-Cultural aborda la perspectiva fenomenológica, representada por Peter L. Berger y Thomas Luckman, mismos que sientan las bases para que sociólogos organizacionales como Paul J. DiMaggio, Walter W. Powell, John W. Meyer y W. Richard Scott realicen estudios sobre las poblaciones organizacionales. Powell y DiMaggio estudian los mecanismos adoptados por las organizaciones que inducen a las organizaciones ajustarse a las reglas culturales. Por su parte Meyer y Scott refieren que la estructura y el comportamiento organizacional son una construcción cultural en la que las creencias forman reglas y los procedimientos son creados para alcanzar los fines deseados.

El isomorfismo institucional

Los orígenes del isomorfismo institucional los encontramos en el trabajo de Powell y DiMaggio *Retorno a la jaula de Hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales*, publicado en la Revista Americana de Sociología (1983), trabajo que refiere la propuesta de Weber respecto a la racionalidad como una jaula de hierro en la sociedad moderna (Powell y DiMaggio, 1991).

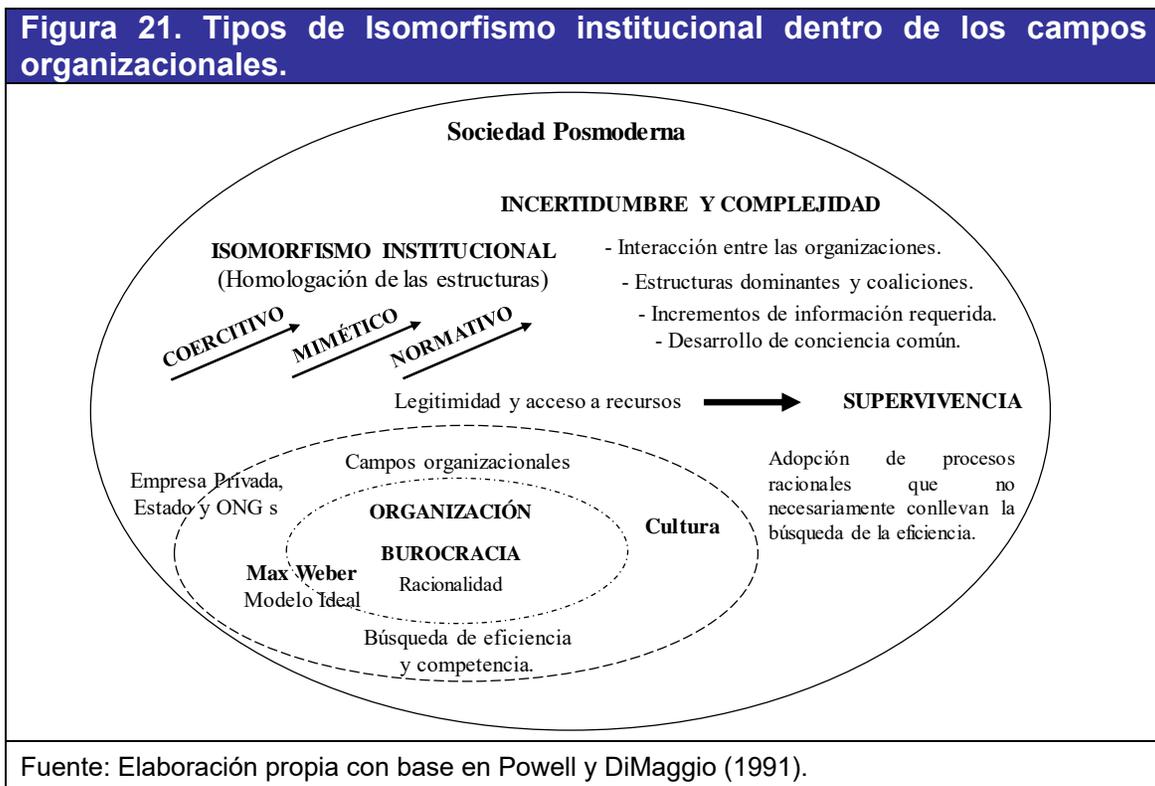
El proceso de homogeneización de las estructuras o *isomorfismo*, como resultado de un proceso de *imitación* obligado de unidad en una población en su intento por parecerse a otras unidades. Las características organizacionales de las unidades se modifican en relación a las características ambientales, como instrumento político y ceremonial, posibilitando la obtención de recursos, poder político y legitimidad institucional.

Mecanismos de isomorfismo institucional

Powell y DiMaggio identifican tres mecanismos por los cuales las instituciones tienden al isomorfismo:

- El isomorfismo coercitivo*, es el resultado de las presiones formales e [in]formales a las que se enfrentan las organizaciones por parte de otras organizaciones de las que dependen y ejercen expectativas culturales en la sociedad dentro del campo organizacional.
- El isomorfismo coercitivo mimético*, es aquel provocado por la incertidumbre existente en el ambiente, la cual propicia la tendencia a la adopción de procedimientos de operación estándar, reglas y estructuras por medio de la imitación.
- El isomorfismo normativo*, se debe a la profesionalización, como la definición de las condiciones y métodos de trabajo propias de una profesión por parte de los miembros que la integran (Larson y Collins, 1977 y 1979, citados por Powell y DiMaggio, 1991).

Los tipos de isomorfismo institucional dentro de los campos organizacionales se presentan en la Figura 21.



3.3.1 Institucionalidad y teoría institucional

A pesar del rápido avance que la teoría institucional y su aplicación en la ciencia social, en la actualidad no existe consenso respecto a su cuerpo teórico, al respecto Pamela S. Tolbert y Lynne G. Zucker en su artículo *The Institutionalization of Institutional Theory* (1996) mencionan que la teoría institucional aún no se ha institucionalizado, al no existir acuerdo respecto a los conceptos y métodos propios de esta corriente de estudio social.

Por otro lado, Meyer y Rowan proponen un modelo general de los procesos de institucionalización, centrada en dos aspectos clave: a) las estructuras formales representa estructuras simbólicas; y b) las estructuras se encuentran investidas de significados socialmente compartidos (generan la acción).

En este sentido, la organización incorpora prácticas y procedimientos racionales, que le otorgan legitimidad y al aumento de sus posibilidades de supervivencia, al margen de la eficacia de las prácticas y procedimientos adquiridos.

Dado que las organizaciones formales son a menudo [im]precisas, los elementos estructurales que las [con]forman presentan poca vinculación en las actividades desarrolladas por la organización, las reglas se violan, las decisiones no se implementan o tienen consecuencias [in]ciertas, la tecnología y los sistemas de evaluación e inspección se vuelven vagos en los procesos de coordinación.

El proceso de institucionalización

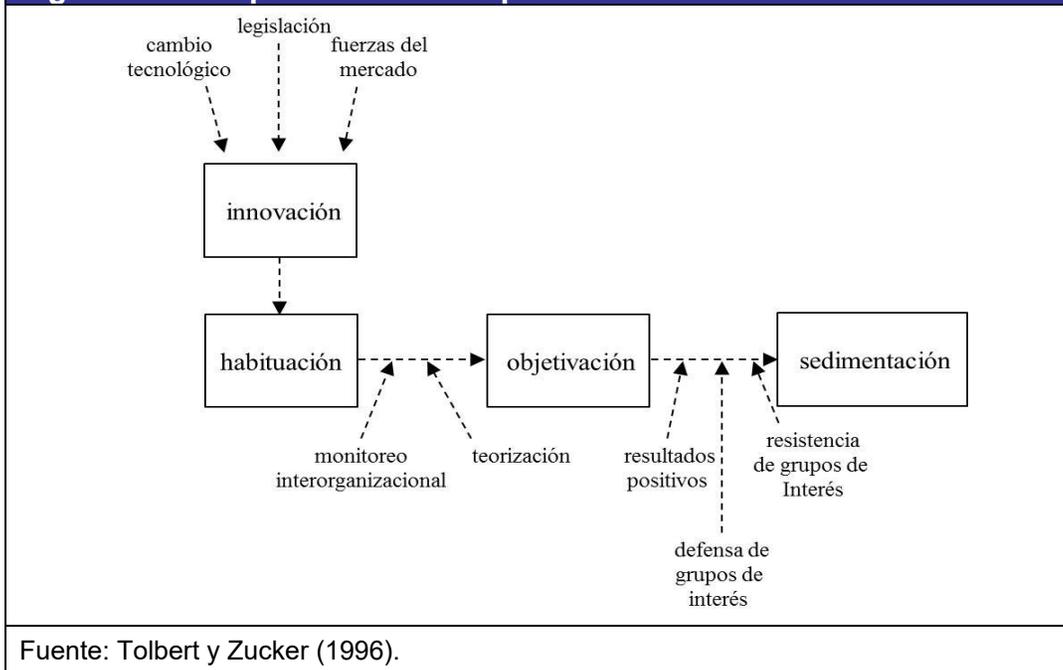
Pamela S. Tolbert y Lynne G. Zucker⁶ en su artículo *La institucionalización de la teoría institucional (The Institutionalization of Institutional Theory, 1996)*⁷, reconocen el proceso institucional como un proceso social iniciado por medio de hábitos y transmitido a las siguientes generaciones por medio de tipificaciones, orientada a la regulación del comportamiento, otorgando sentido y dirección, por medio del entendimiento subjetivo del acto o la acción, entre los diversos actores que participan en el proceso, otorgándole el carácter de [inter]subjetividad; a través de tres etapas: a) la habituación, b) la objetivación y c) la sedimentación (Ver Figura 22).

El proceso de institucionalización se refiere a la creación y perpetuación de los grupos sociales mediante la tipificación de acciones habitadas por los actores (Schutz, 1962, Citado por Meyer y Rowan, 1977).

⁶ Bajo la influencia fenomenológica plasmada en su obra *La Construcción Social de la Realidad* (Berger y Luckman, 1968).

⁷ La publicación original de este trabajo se realizó en el *Handbook of Organization Studies* en 1996, trabajo dirigido a investigadores del fenómeno organizacional, posteriormente fue publicado como parte del *Handbook of Organization Studies* en 1999 como parte de la versión realizada con propósitos académicos.

Figura 22. Componentes de los procesos de institucionalización.

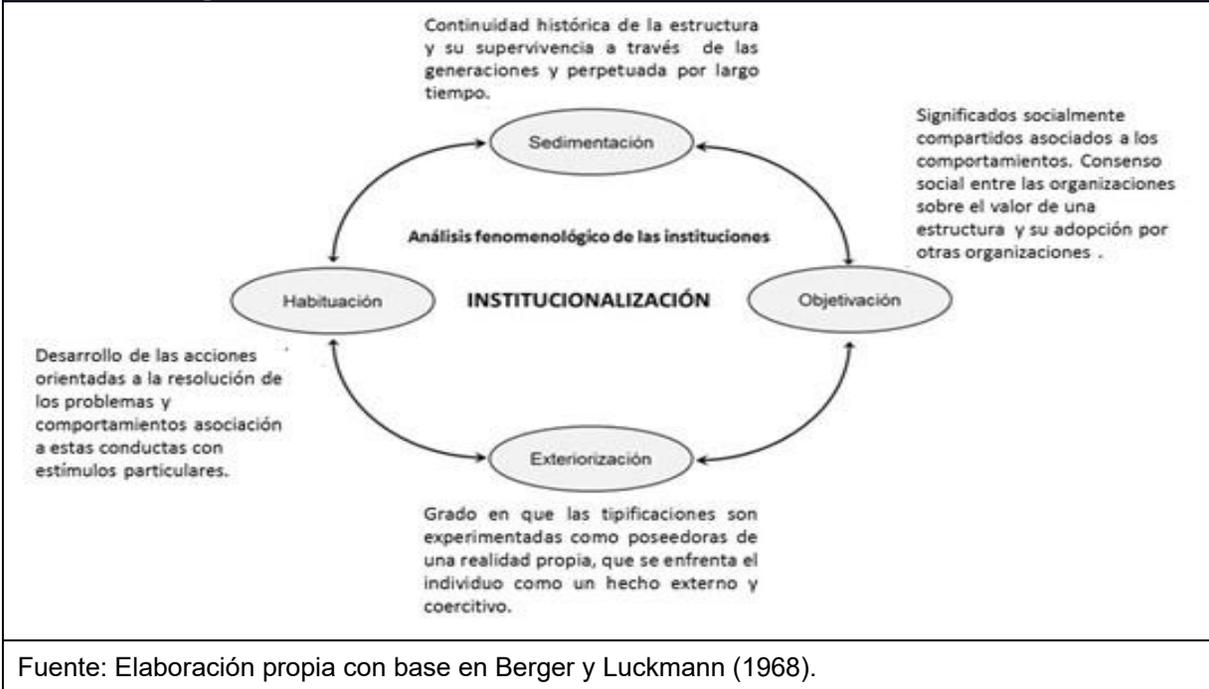


Es un proceso de institucionalización social inicia con la adquisición de hábitos (Rendón, 2004) y se constituye de las etapas siguientes:

- La habituación* como el comportamiento desarrollado de forma práctica y adoptado por el actor con el fin de dar solución a problemas recurrentes; comportamiento habituado evocando con un mínimo de esfuerzo para la toma de decisiones. La habituación como los arreglos organizacionales representa la [re]solución de problemas concretos, formalizados en políticas y procedimientos.
- La objetivación* representa el desarrollo y grado de consenso social entre las organizaciones sobre el valor de la estructura, y la adopción sobre la base de este consenso, es una etapa intermedia de [semi]institucionalización donde los resultados provenientes de las nuevas propuestas son considerados por los diversos actores, aun cuando presentan resistencia a su adopción.
- La sedimentación* como proceso que se basa en la continuidad histórica de la estructura, así como de su supervivencia a través de las generaciones de los miembros de la organización, situación que implica amplitud y profundidad en la dimensión de la estructura. En esta etapa final del proceso institucional; las organizaciones consideran la estructura, los procesos y las políticas adoptados imprescindibles para el buen funcionamiento de las organizaciones.

Una visión global del proceso institucional desde la perspectiva fenomenológica se presenta en la Figura 23.

Figura 23. El proceso institucionalización desde la perspectiva fenomenológica.



Tolbert y Zucker (1996), identifican de las etapas y dimensiones del proceso institucional, así como los cambios en el nivel institucional, su impacto en los procesos sociales de toma de decisiones y de la elección en particular, considerando el contexto de la organización (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Etapas de la institucionalización y dimensiones comparativas.

<i>Dimensiones</i>	<i>Etapas preinstitucional</i>	<i>Etapas semainstitucional</i>	<i>Etapas institucional</i>
<i>Procesos</i>	<i>Habitación</i>	<i>Objektivación</i>	<i>Sedimentación</i>
Características de los receptores	Homogénea	Heterogénea	Heterogénea
Impulso para la difusión	Imitación	Imitación/ normativa	Normativo
Actividad de teorización	Ninguna	Alta	Baja
Variación en la implementación	Alta	Moderada	Baja
Tasa de fracaso de la estructura	Alta	Moderada	Baja

Fuente: Tolbert y Zucker (1996).

3.3.2 El proceso de institucionalización a partir de la estructura formal y el uso del mito y la ceremonia

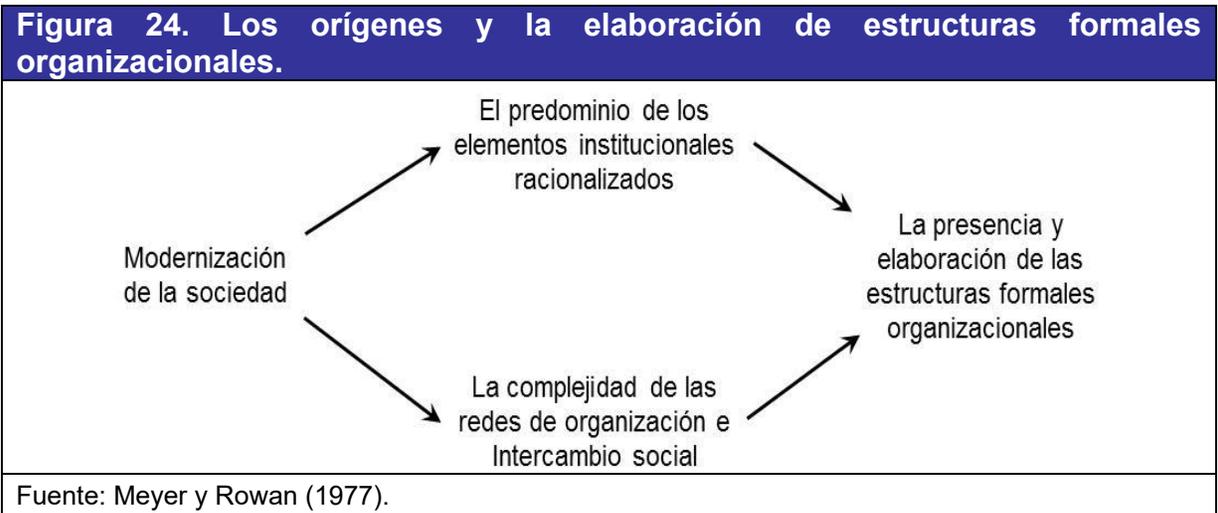
John W. Meyer y Brian Rowan (1977) en su trabajo “*Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia*” (Powell y DiMaggio, 1991), describen el efecto de las reglas institucionalizadas sobre las estructuras organizacionales y su cumplimiento en el trabajo, los cuales resultan ser diferentes a los generados por las redes de conducta y las relaciones sociales que integran y rodean a una organización.

De esta forma las organizaciones adoptan prácticas y procedimientos racionalizados del trabajo organizacional institucionalizado por la sociedad. Así, los productos, servicios, técnicas, políticas y programas institucionalizados funcionan como mitos adoptados de forma ceremonial.

Los mitos generados por las estructuras formales poseen dos propiedades: a) son prescripciones racionalizadas [im]personales que identifican como técnicos propósitos sociales y especifican reglas como medios racionales adecuados para el logro de propósitos técnicos; b) los mitos institucionalizados, se encuentran más allá del arbitrio de cualquier participante u organización. Por lo tanto, se consideran como legítimos, al margen de las evaluaciones y su efecto en los resultados de trabajo.

Los mitos creados por las prácticas organizacionales difundidas por las redes de relaciones basan su legitimidad en la suposición de que son racionalmente efectivas., que basan su legitimidad en mandatos legales.

La construcción de estructuras organizacionales formales se presenta en la Figura 24.



El siguiente capítulo aborda la aplicación teórica de los nuevos institucionalismos para el estudio de los cambios en los comportamientos de los actores a partir de la evaluación del desempeño académico en una IES de la zona oriente del Estado de México.

Capítulo 4.
**El desempeño académico como factor de
cambio institucional en una división
académica de una institución de educación
superior**

La sociedad no cambia nunca sus instituciones a medida que lo necesita, como un operario cambia sus herramientas. Por el contrario, acepta prácticamente como algo definitivo las instituciones a que se encuentra sometida.

León Trotsky

Capítulo 4. El desempeño académico como factor de cambio institucional en una división académica de una institución de educación superior

4.1 Antecedentes de la educación tecnológica superior en México

El origen de la educación tecnológica superior en México se remonta a 1948, con la creación de los de Durango y Chihuahua. Hasta 1959 los tecnológicos permanecieron incorporados al Instituto Politécnico Nacional, para posteriormente depender, por medio de la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales, de la SEP (TecNM, 2018).

Con el objetivo de dar respuesta a las necesidades propias del medio geográfico y social, y al desarrollo industrial de la zona en que se ubican, nacen los Institutos Tecnológicos.

En 1990 inician actividades los Institutos Tecnológicos Descentralizados, con esquemas distintos a los que operan los Institutos Tecnológicos Federales, como organismos descentralizados de los gobiernos estatales.

En 2005 los Institutos Tecnológicos se integran a la Subsecretaría de Educación Superior (SES), transformando a la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT) en Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST).

En 2014 se crea el Tecnológico Nacional de México (TecNM), fundado como un órgano desconcentrado de la SEP.

Hoy día el TecNM está constituido por 266 instituciones, de las cuales 126 son Institutos Tecnológicos federales, 134 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo, un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico. En estas instituciones, el TecNM atiende a una población escolar de 521,105 estudiantes en licenciatura y posgrado en todo el territorio nacional.

La misión del TecNM es ofrecer servicios de educación superior tecnológica de calidad, con cobertura nacional, pertinente y equitativa, que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y humana, con una perspectiva de sustentabilidad.

4.2 Antecedentes de la IES objeto de estudio

El decreto de creación publicado en la Gaceta de Gobierno en agosto de 1997, dota de personalidad jurídica y patrimonio propio al publicarse el decreto del Ejecutivo, como un organismo público descentralizado de carácter estatal, orientado a contribuir al desarrollo de la zona oriente del Estado de México, la IES surge con el propósito de ofrecer educación superior tecnológica en la entidad.

La IES inicia impartiendo las carreras: ingeniería industrial y contaduría con una matrícula de 96 alumnos. A partir del año 2001 ofrece la carrera de ingeniería en sistemas computacionales; en 2005 crea la carrera de ingeniería ambiental; y a partir de 2010 imparte la licenciatura en gastronomía.

4.3 La IES en la actualidad

La IES cuenta con una matrícula de 2,563 estudiantes y 109 profesores, ofrece 7 carreras a nivel licenciatura: ingeniería industrial, ingeniería ambiental, ingeniería en sistemas computacionales, ingeniería en administración e ingeniería en energías renovables, contaduría pública, gastronomía; y la maestría en ingeniería industrial.

Filosofía organizacional

La filosofía organizacional de la IES comprende:

- a) *Misión*. Formar profesionales, docentes e investigadores, con preparación científica, tecnológica y humanística, para contribuir a elevar la calidad de vida de la sociedad.
- b) *Visión*. Ser una institución líder en la formación tecnológica, cuyos egresados contribuyan al desarrollo del oriente del Estado de México.
- c) *Valores*. Responsabilidad y respeto, colaboración, liderazgo y calidad.
- d) *Objetivos de calidad*. Docencia, investigación, colaboración, vinculación, planeación-ejecución y promoción de la cultura.

Modelo Educativo de la IES

El modelo educativo tiene como función, articular y orientar las acciones a seguir en el proceso educativo. Sistema conformado por cinco procesos: 1) el académico, 2) de planeación, 3) de administración de recursos, 4) de vinculación y difusión de la cultura, y 5) el de innovación y calidad.

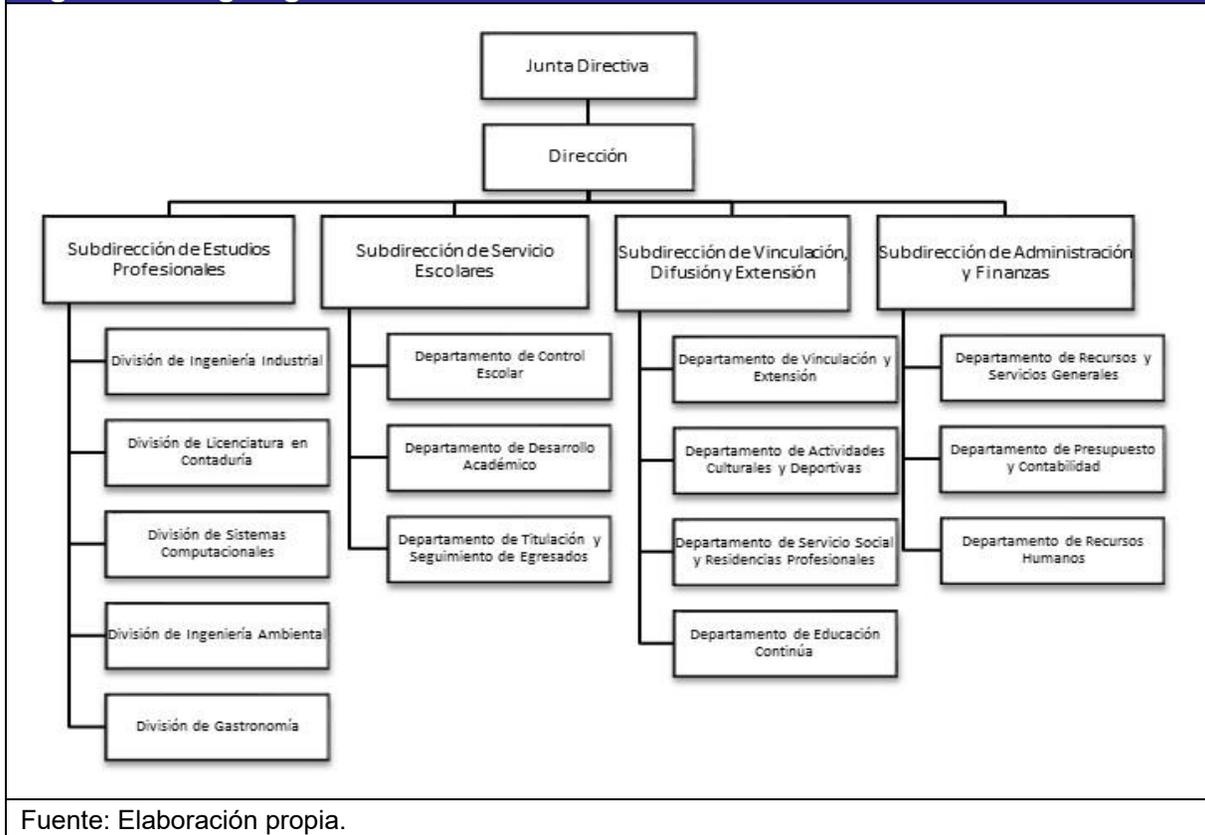
Política de calidad de la IES

Ofrecer educación superior tecnológica y servicios afines para formar profesionales, a través de la mejora continua del sistema de gestión de la calidad.

Estructura organizacional de la IES

La estructura organizacional de la IES se integra de una Junta Directiva, una Dirección, 4 Subdirecciones, mismas que se integran por 5 Divisiones y 10 departamentos. Su estructura es de tipo funcional y de tipo burocrática⁸ (Ver Figura 25).

Figura 25. Organigrama de la IES.



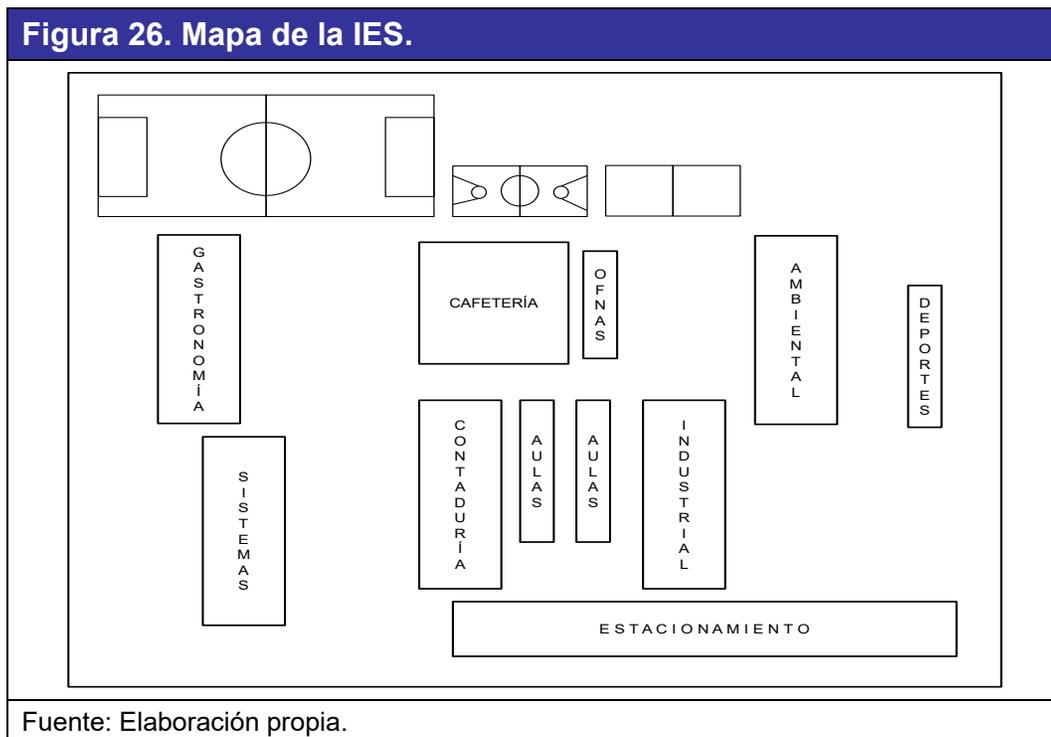
Infraestructura física

- La IES posee un área de 20 hectáreas, cuenta con 5 edificios departamentales y 3 módulos de aulas.
- El edificio de contaduría pública alberga un laboratorio de cómputo un área administrativa y una sala de maestros.
- El edificio de Ingeniería en sistemas computacionales alberga cinco laboratorios de cómputo, un área administrativa y una sala de maestros.
- En la planta alta del edificio de ingeniería industrial se ubica la biblioteca, en la planta baja existe un área administrativa, un laboratorio de física y una sala de maestros.

⁸ Al referirnos a la estructura organizacional como una forma burocrática, nos referimos al modelo de estructura organizacional en términos de Max Weber.

- e) El edificio de ingeniería ambiental alberga un auditorio, una sala de cómputo, un área administrativa, laboratorios de tratamiento de aguas, fundición y microbiología.
- f) En el edificio de gastronomía se ubica el área directiva y el área de cocina.
- g) Las áreas deportivas comprenden: cancha de futbol, cancha de basquetbol, cancha de voleibol y un área de práctica para deporte de contacto extremo.
- h) También cuenta con una cafetería, red inalámbrica *wi fi*, estacionamiento y el servicio de transporte escolar gratuito

El mapa de la IES se presenta en la Figura 26.

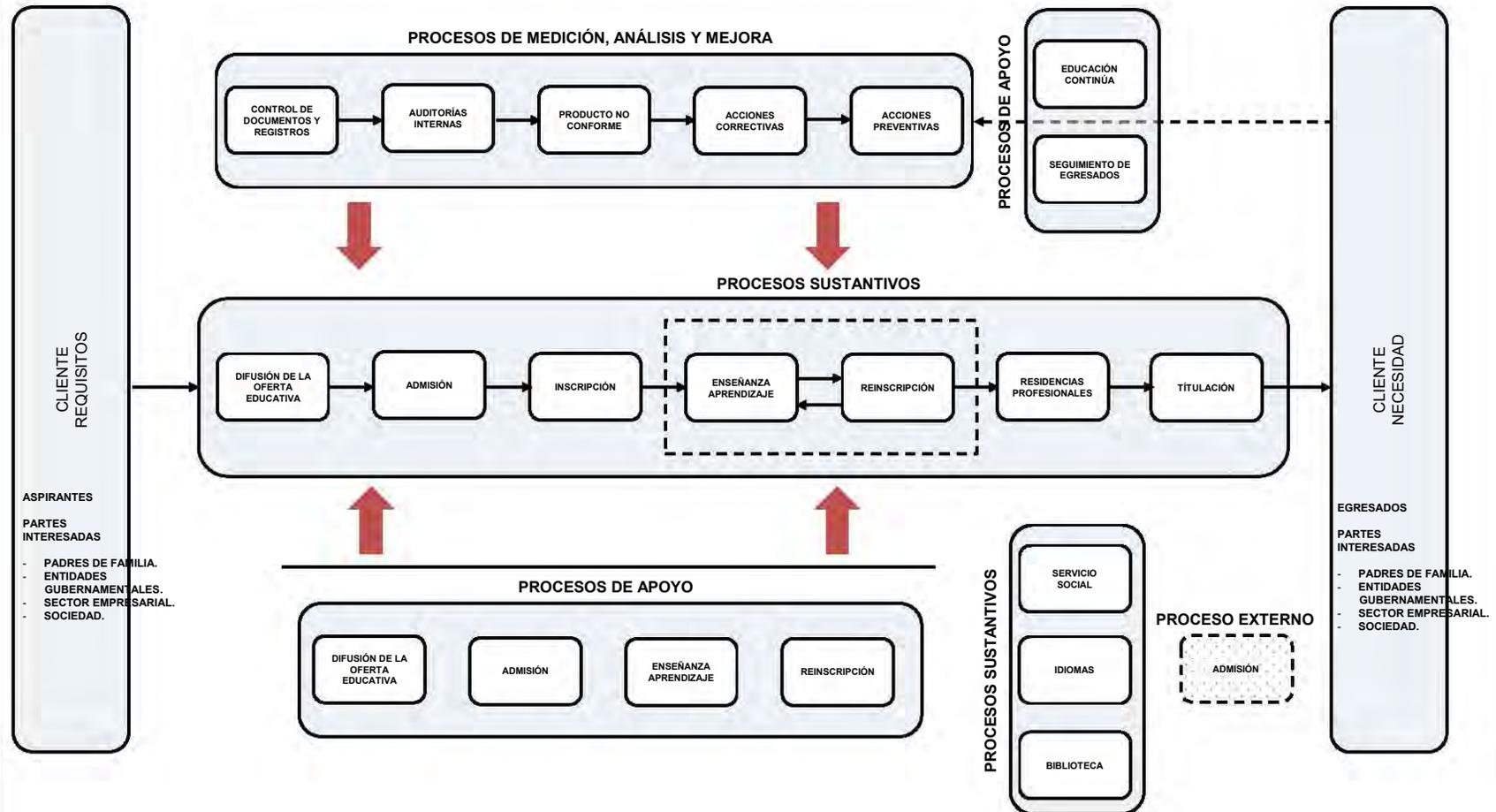


4.4 Sistema de gestión de calidad de la IES

El manual de calidad elaborado con base a la norma NMX-CC-9001-IMNC-2008 (ISO 9001:2008). Propone aumentar la satisfacción del cliente, a través de su aplicación, incluidos los procesos para la mejora continua, el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y los reglamentarios aplicables.

El alcance del SGC (Ver Figura 27), comprende los siguientes procesos del modelo educativo: a) difusión, b) admisión, c) inscripción, d) enseñanza-aprendizaje, e) reinscripción, f) idiomas, y g) titulación.

Figura 27. Diagrama de procesos del sistema de gestión de calidad de la IES.

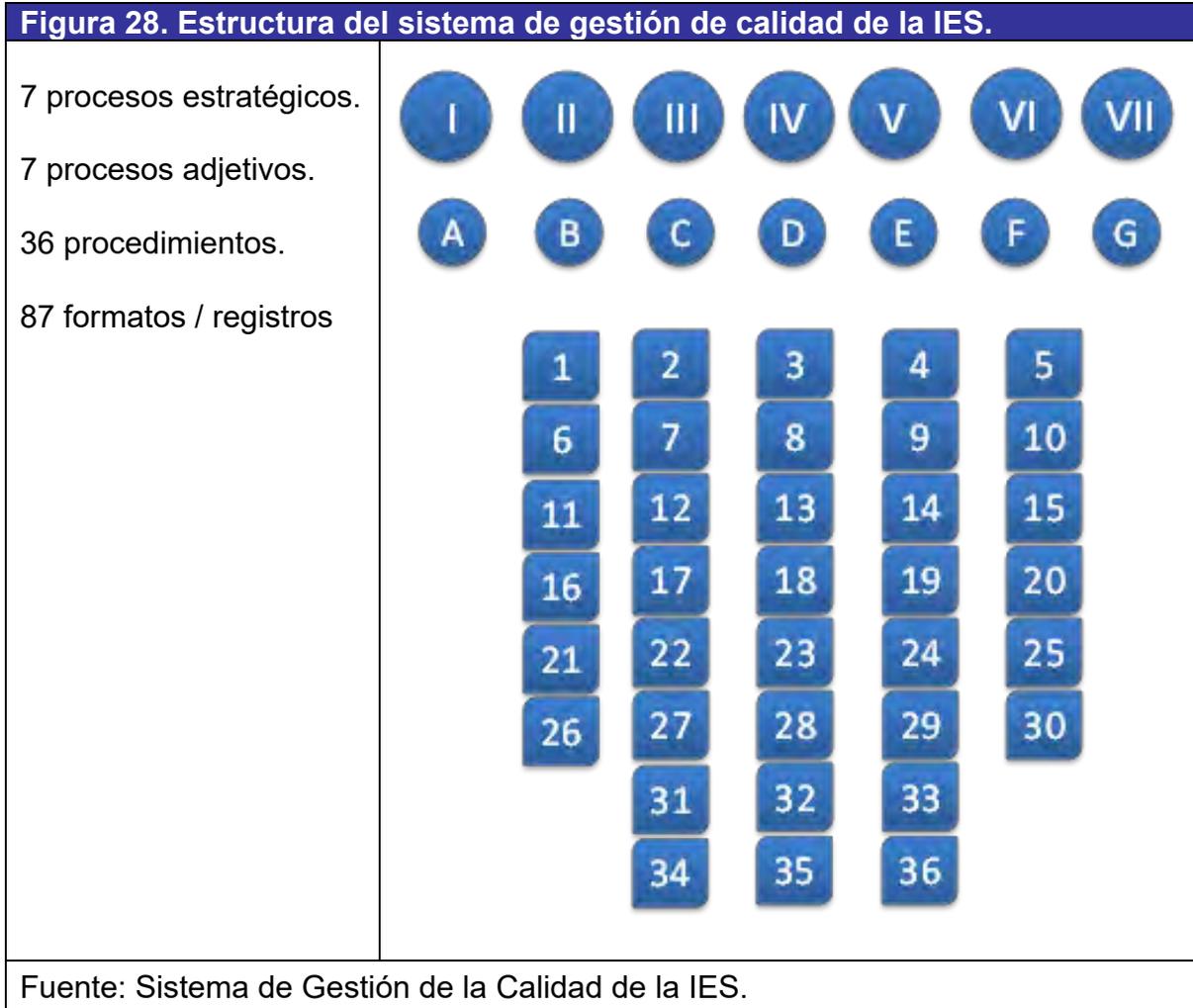


Fuente: Sistema de Gestión de la Calidad de la IES.

Objetivo y alcance del manual de calidad

Como parte de su estrategia administrativa, la IES ha implantado un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), basado en la norma ISO 9000.

La implementación del SGC, incluye los servicios académicos, de investigación y difusión de la cultura. La Figura 28 muestra cómo se integra el SGC de la IES.



Objetivos institucionales

La Dirección de la IES por medio del SGC ha establecido los siguientes objetivos:

- Docencia.** Formar profesionistas, docentes e investigadores para la generación, transmisión y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico.

-
- b) **Investigación.** Realizar la investigación científica, tecnológica y humanística que permita solucionar problemas que enfrentan los sectores social y productivo.
 - c) **Colaboración.** Participar con los sectores social y productivo en el desarrollo y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico.
 - d) **Vinculación.** Operar programas con los sectores social y productivo para contribuir a la formación integral de los alumnos y ocupación de los egresados del Tecnológico.
 - e) **Planeación y ejecución.** Programar el proceso educativo, mediante el diseño y ejecución de las actividades curriculares.
 - f) **Promoción de la cultura.** Impulsar la cultura científica, tecnológica y humanística, mediante la difusión del conocimiento.

4.5 El programa de evaluación del desempeño académico

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), es un instrumento cuyo propósito, es el impulso y reconocimiento de los profesores de la IES, mediante la evaluación de la calidad al desempeño, dedicación y permanencia de las actividades docentes.

Cada año desde 2010, la IES da a conocer a sus docentes, la convocatoria del PEDPD, emitida por la DGEST, cuyo propósito es impulsar y reconocer las actividades sustantivas desarrolladas por sus profesores.

Para participar en el PEDPD, los profesores deben haber laborado en la IES, los dos semestres inmediatos anteriores a la emisión de la convocatoria y continuar haciéndolo, con un mínimo de 12 horas frente a grupo.

El estímulo se otorga al personal docente propuesto por la comisión de evaluación, de acuerdo a la disponibilidad del presupuesto autorizado y cuya documentación haya sido recibida en tiempo y forma, habiendo sido validada por la Dirección de la IES.

La comisión de evaluación integrada con el Subdirector académico funge como presidente de la comisión; dos funcionarios, uno del área académica y uno del área de Planeación, nombrados por el Director de la IES; y dos Presidentes de Academia.

Los candidatos deben cumplir los siguientes requisitos: no ser acreedor a sanción administrativa en el año a evaluar, haber cumplido con el 100% de los programas de estudios, entrega de evaluaciones parciales y finales en tiempo y forma, haber sido evaluado tanto por el Departamento como por los alumnos con un resultado mínimo de “muy bueno”, en los periodos de mayo y noviembre.

Para recibir el estímulo es necesario cumplir con un mínimo de puntos de acuerdo a la categoría en que se participe; dos etapas conforman el proceso, la primera dictamina las actividades desarrolladas por el docente; la segunda dictaminación de resultar favorable, continua con otro proceso de dictaminación, realizado por un órgano externo a la IES, integrado por pares académicos, emite un dictamen que de resultar favorable hace acreedor al estímulo al candidato (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Ponderadores en la evaluación al desempeño académico.		
No.	Factores	Porcentaje %
1.	Docencia	30
	Promoción del aprendizaje	
	Apoyo a la docencia	
	Dirección de tesis y asesoría para titulación	
2.	Investigación y Desarrollo Tecnológico	25
	Artículos y obra editorial	
	Desarrollo tecnológico	
3.	Vinculación	22
	Vinculación para el aprendizaje	
	Educación continua y servicios tecnológicos	
	Participación con el entorno en actividades de vinculación	
4.	Gestión Académica	23
	Comisiones académicas	
	Desarrollo curricular	
	Consolidación de la infraestructura	
	Superación docente y profesional	
5.	Nombramientos de apoyo a la docencia en el periodo a evaluar	
	Formación profesional	
Total		100
Fuente: Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.		

La escala de clasificación a considerar parte el candidato al estímulo, profesores de tiempo completo, con 40 horas, es de 301 a 1,000 puntos, el nivel estará definido de acuerdo a la puntuación alcanzada en la evaluación conforme a la Tabla 5.

Tabla 5. Profesores de tiempo completo, con 40 horas con nombramiento.			
No.	Puntuación	Nivel	No. de Salarios Mínimos Mensuales
1.	301 – 400	I	1
2.	401 – 500	II	2
3.	501 – 600	III	3
4.	601 – 700	IV	4
5.	701 – 800	V	5
6.	801 – 850	VI	7
7.	851 – 900	VII	9
8.	901 – 950	VIII	11
9.	951 - 1000	IX	14

Fuente: Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

Para profesores de tres cuartos de tiempo, con 30 horas, se considera la Tabla 6.

Tabla 6. Profesores de tres cuartos de tiempo, con 30 horas con nombramiento.			
No.	Puntuación	Nivel	No. de Salarios Mínimos Mensuales
1.	301 – 400	I	1
2.	401 – 500	II	2
3.	501 o más	III	3

Fuente: Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

Para profesores de medio tiempo, con 20 horas, se considera la Tabla 7.

Tabla 7. Profesores de medio tiempo, con 20 horas con nombramiento.			
No.	Puntuación	Nivel	No. de Salarios Mínimos Mensuales
1.	301 – 400	I	1
2.	401 o más	II	2

Fuente: Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

Para profesores de asignatura, con 12 a 19 horas, se considera la Tabla 8.

Tabla 8. Profesores de asignatura, con nombramiento de 12 a 19 horas.			
No.	Puntuación	Nivel	No. de Salarios Mínimos Mensuales
1.	301 o más	I	1

Fuente: Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente.

4.6 Levantamiento de información

La división de contaduría representa el 20% de la población total de profesores de la IES (Ver Tabla 9).

Tabla 9. Población académica de la IES.			
No.	División académica	No. de profesores	%
1.	Licenciatura en contaduría pública	22	20
2.	Ingeniería industrial	21	19
3.	Ingeniería ambiental	22	20
4.	Ingeniería en sistemas computacionales	21	19
5.	Licenciatura en gastronomía	23	21
Total		109	100

Fuente: Elaboración propia con base a la información proporcionada por la IES.

Para el levantamiento de la información se diseñó y aplicó un cuestionario relativo a la evaluación al desempeño académico (Ver Anexo 1) a 14 profesores de un total de 22 docentes de la división de contaduría pública de la IES, lo cual representa un 64% del total de profesores en la división mencionada.

Los datos obtenidos fueron capturados, procesados, analizados y graficados en el programa *Microsoft Excel* 2013.

4.7 Resultados y validación de hipótesis

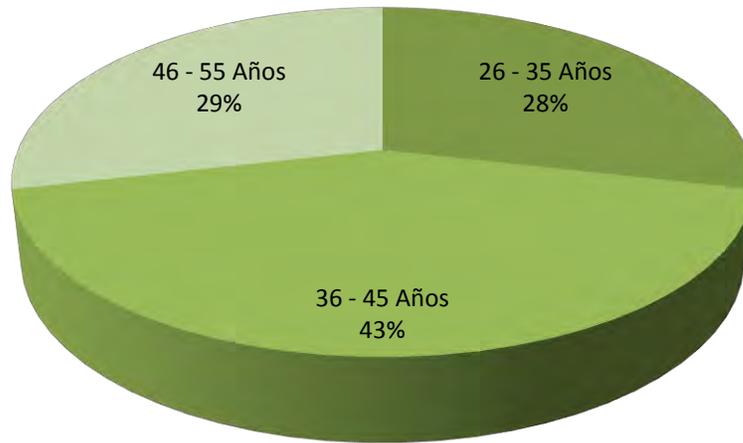
De la aplicación del instrumento formulado para esta investigación, se obtuvo de la *primera sección* el perfil general de los encuestados.

El 14% de los docentes encuestados son mujeres y el 86% son hombres (Ver Gráfica 1).



El 28% de los docentes encuestados se encuentra en un rango de edad comprendido entre los 26 a 35 años; el 29% se encuentra en un rango de edad de 46 a 55 años; y el 43% se encuentra en un rango de edad entre los 36 a 45 años (Ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Profesores agrupados por edad.

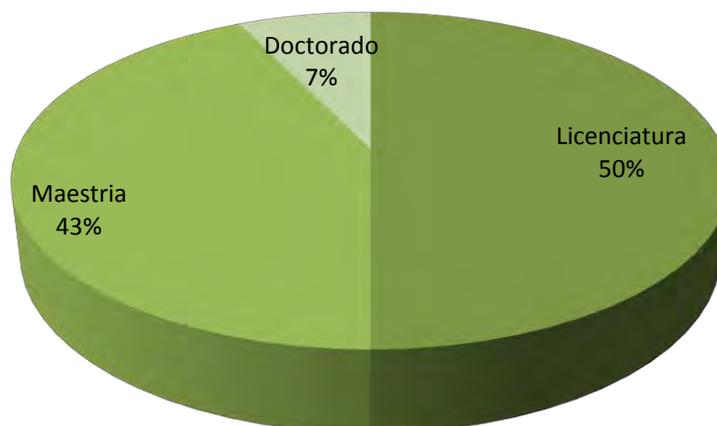


Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

La mayor cantidad de profesores en la división de contaduría de la IES son personas comprendidas en un rango de edad de 36 a 45 años.

El 7% de los docentes encuestados posee el doctorado, como máximo grado de estudios; el 43% posee el grado de maestro; y el 50% tiene el título de licenciado (Ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Profesores agrupados por nivel de escolaridad.

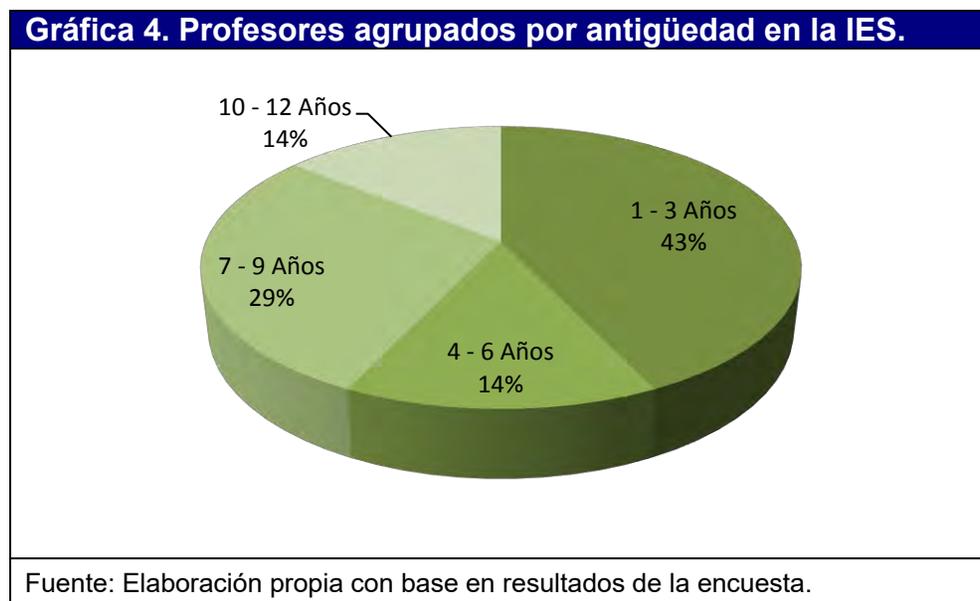


Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

En el caso de los profesores con licenciatura y maestría, laboran en dos centros de trabajo, ya sea en el sector público o en el sector privado, prestando sus servicios a una empresa o en su propio negocio o en alguna institución gubernamental. Sus principales fuentes de ingresos son actividades ajenas a las desarrolladas en la IES.

En el caso de los profesores con estudios de doctorado, perciben ingresos de instituciones como el CONACYT y el Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología (COMECYT). Esta situación sugiere que su participación en el PEDPD no es relevante, ya que el puntaje asignado a los estudios de doctorado o el pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) no tiene un peso significativo dentro de la evaluación para hacerse acreedor al estímulo.

El 14% de los docentes encuestados tiene una antigüedad en la institución de entre 4 a 6 años; 14% tiene una antigüedad de entre 10 a 12 años; el 29% tiene una antigüedad de entre 7 a 9 años; y el 43% tiene una antigüedad de entre 1 a 3 años (Ver Gráfica 4).



Los profesores con una antigüedad de 1 a 3 años, representan el 43% del total de la plantilla de profesores de la División de Contaduría de la IES, en la mayoría de los casos poseen estudios de posgrado; mientras que el 14% de los profesores con una antigüedad de 10 a 12 años, en su mayoría poseen como grado máximo de estudios la licenciatura.

El 14% de los docentes encuestados tiene asignadas de 30 a 35 horas-clase semanales; el 29% tiene entre 20 a 29 horas-clase; y el 57% tiene entre 36 a 40 horas-clase (Ver Gráfica 5).

Gráfica 5. Número de horas-clase asignadas a profesores.



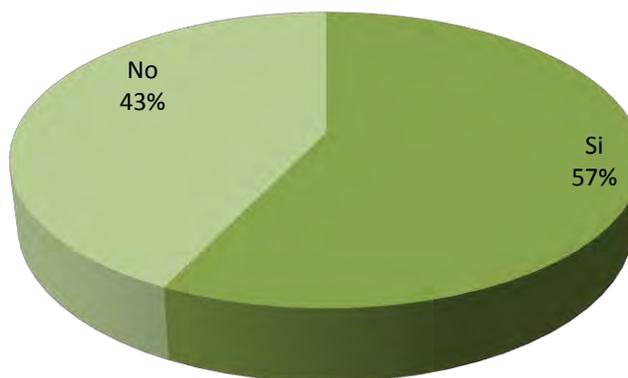
Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

Respecto a la pregunta:

¿Al menos una vez ha sido acreedor al estímulo académico?.

El 57% de los docentes encuestados al menos una vez ha sido acreedor al estímulo al desempeño académico; mientras el otro 43% no ha sido acreedor al estímulo. (Ver Gráfica 6).

Gráfica 6. Profesores que han sido acreedores al estímulo académico.



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

Respecto a la **Hipótesis 1**. Las características profesionales predominantes de los académicos que participan en el programa de evaluación al desempeño académico son: jóvenes licenciados y maestros, con una antigüedad menor a 4 años, que han obtenido el estímulo en años anteriores.

La hipótesis de trabajo se acepta ya que de los docentes participantes en el PEDPD, 86% son hombres, 43% tienen entre 36 y 45 años, 50% de ellos son licenciados, 43% tiene una antigüedad de entre 1 a 3 años y de los cuales el 57% han sido acreedores al estímulo al desempeño académico.

La *segunda sección* del instrumento diseñado para este trabajo, nos permitió conocer las percepciones de los encuestados respecto al concepto de calidad a partir de la implementación del programa de evaluación del desempeño académico, las cuales se detallan a continuación.

Respecto a la pregunta:

Independientemente de lo que para la institución es la calidad en el desempeño académico, para usted: ¿Qué es la calidad académica?

El 57% de los docentes encuestados considera de forma Independientemente de lo que para la institución es la calidad en el desempeño académico, como un proceso de formación, conocimientos, valores, habilidades y destrezas del alumno; el 29% considera la calidad como la eficiencia; y el 14% considera la calidad como la pertinencia económica, tecnológica y laboral (Ver Gráfica 7.).



Respecto a la pregunta:

Para usted que está sujeto a la evaluación de su desempeño académico: ¿Qué es lo más importante en la calidad académica?.

El 57% de los docentes encuestados considera que por estar sujeto a la evaluación de su desempeño académico, lo más importante en la calidad académica es el alumno; el 14% considera que lo más importante en la calidad académica es el alumno y el trabajo docente; el 14% de considera que lo más importante en la calidad académica es la investigación y el trabajo en equipo; y el 15% considera que lo más importante en la calidad académica es el alumno, el docente y la institución. (Ver Gráfica 8.).

Gráfica 8. Lo más importante en la calidad académica en los profesores.



Respecto a la pregunta:

De los aspectos que la evaluación al desempeño académico señala como características de calidad académica, indique los más importantes para usted.

Se obtuvieron las siguientes respuestas (Ver Tabla 10.):

Tabla 10. Los cambios en el quehacer académico.			
Respuesta	Si	No	N/C
a) Diseño metodológico más riguroso.	86%	14%	-
b) Mayor cobertura de resultados.	87%	13%	-
c) Métodos más precisos.	89%	11%	-
* N/C No Contestó.			
Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.			

-
- a) El 86% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico por medio del diseño metodológico más riguroso.
 - b) El 87% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico dando mayor cobertura de resultados.
 - c) El 89% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico empleando métodos más precisos.

El concepto de calidad a partir de implementar el programa de evaluación del desempeño, considera elementos simbólicos de mejora en la formación académica y valores, el desarrollo de habilidades y destrezas.

Respecto a la **Hipótesis 2**. El concepto de calidad a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico, considera elementos de mejora en la formación académica y valores, el desarrollo de habilidades y destrezas en los alumnos.

Por lo que concluimos que **la hipótesis de trabajo** se acepta ya que la mayor parte de los académicos considera a la calidad como procesos metodológicos rigurosos y precisos, con mayores resultados; centrados en la formación, conocimientos, valores, habilidades y destrezas del alumno; el 57% de los docentes encuestados considera que por estar sujeto a la evaluación de su desempeño académico, lo más importante en la calidad académica es el alumno.

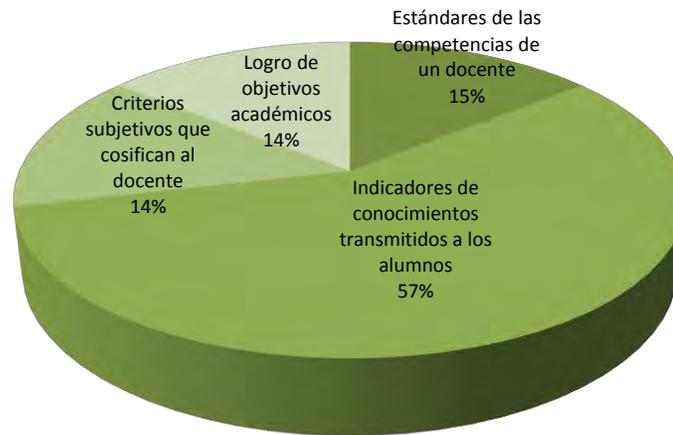
La *tercera sección* del instrumento diseñado para este trabajo, nos permitió conocer las percepciones de los encuestados respecto al concepto de evaluación del desempeño académico, las cuales se detallan a continuación.

Respecto a la pregunta:

“Independientemente de lo que en esta encuesta se entiende por evaluación del desempeño académico. Para usted ¿Qué significa la evaluación del desempeño académico?”

Se observa que el 14% de los docentes encuestados considera la evaluación del desempeño académico como una serie de criterios subjetivos que cosifican al docente; otro 14% considera la evaluación al desempeño académico como el logro de objetivos académicos; el 15% considera la evaluación del desempeño académico como una serie de estándares de las competencias que posee un docente; y el 57% considera la evaluación del desempeño académico como una serie de indicadores de los conocimientos transmitidos a los alumnos (Ver Gráfica 9).

Gráfica 9. Significados de la evaluación al desempeño académico.



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

Respecto a la pregunta:

“¿Cuál es la importancia de la evaluación del desempeño académico?”

Se obtuvieron las siguientes respuestas (Ver Tabla 11.):

Tabla 11. La importancia de la evaluación del desempeño académico.

Respuesta	Si	No	N/C*
a) El estatus otorgado por ser buen académico.	57%	43%	
b) El resultado de la evaluación al desempeño académico lo hace cualitativamente diferente a otros académicos.	71%	29%	
c) Para obtener mayores ingresos.	72%	14%	14%
d) Porque fomenta el trabajo en equipo.	43%	28%	29%

* N/C No Contestó.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

- El 57% de los docentes encuestados si considera importante la evaluación al desempeño académico en función del estatus otorgado por ser buen académico.
- El 71% de los docentes encuestados si considera importante la evaluación al desempeño académico porque el resultado de la evaluación al desempeño académico lo hace cualitativamente diferente a otros académicos.
- El 72% de los docentes encuestados si considera importante la evaluación al desempeño académico para obtener mayores ingresos.
- El 43% de los docentes encuestados si considera importante la evaluación al desempeño porque fomenta el trabajo en equipo.

Por lo tanto concluimos que hay evidencia significativa para afirmar que, el concepto de la evaluación del desempeño académico, se refiere a las competencias de los académicos en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Respecto a la **Hipótesis 3**. El concepto de la evaluación, a partir de implementar el programa de evaluación al desempeño académico en la IES, se refiere a la aplicación de competencias académicas en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Concluimos que la hipótesis de trabajo se acepta, ya que la mayor parte de los docentes encuestados, considera la evaluación del desempeño académico como una serie de indicadores de conocimientos que son transmitidos a los alumnos; cuya importancia radica en el reconocimiento del trabajo desarrollado, mediante un estatus por ser buen académico, haciéndolos cualitativamente diferente a otros académicos, posibilitándoles obtener mayores ingresos y fomentando el trabajo en equipo.

La *cuarta sección* del instrumento diseñado para este trabajo, nos permitió conocer las percepciones de los encuestados respecto a los cambios en el quehacer académico a partir de la implementación del programa de evaluación del desempeño académico, las cuales se detallan a continuación.

Respecto a la pregunta:

“Al evaluarse su desempeño académico, ¿Existen cambios en su quehacer académico?”

Se observó que el 100% de los docentes encuestados considera que al evaluarse su desempeño, existen cambios en su quehacer académico (Ver Gráfica 10.).



Respecto a la pregunta:

“Si cambió su quehacer académico, ¿Cuáles fueron estos cambios?”

Se obtuvieron las siguientes respuestas (Ver Tabla 12.):

Tabla 12. Cambios en el quehacer académico.			
Respuesta	Si	No	N/C*
a) Incremento en la calidad como docente.	86%	14%	
b) Mayor cantidad de trabajo por unidad de tiempo.	71%	-	29%
c) Mayor calidad en su trabajo.	71%	29%	-
d) Mayor asistencia a eventos científicos y/o tecnológicos.	100%	-	-
e) Más trabajo en equipo.	86%	14%	-
f) Mayor relación con otras instituciones, con otros académicos no pertenecientes a la Institución y enlaces con otros sectores de la sociedad.	57%	14%	29%
* N/C No Contestó			
Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.			

- a) El 86% de los docentes encuestados si cambió su quehacer académico en incremento en la calidad como docente.
- b) El 71% de los docentes encuestados si cambió su quehacer académico con mayor cantidad de trabajo por unidad de tiempo.
- c) El 71% de los docentes encuestados si cambió su quehacer académico con mayor calidad en su trabajo.
- d) El 100% de los docentes encuestados si cambió su quehacer académico con mayor asistencia a eventos científicos y/o tecnológicos.
- e) El 86% de los docentes encuestados si cambió su quehacer académico con más trabajo en equipo.
- f) El 57% de los docentes encuestados si cambió su quehacer académico con una mayor relación con otras instituciones, con otros académicos no pertenecientes a la Institución y enlaces con otros sectores de la sociedad.

A la pregunta:

Por el hecho de evaluarse su desempeño académico: ¿Usted tiene que ajustarse a ciertos parámetros?

El 86% de los docentes encuestados considera que por el hecho de evaluarse su desempeño académico, tiene que ajustarse a ciertos parámetros; y el 14% no considera tener que ajustarse a ciertos parámetros (Ver Gráfica 11).



Respecto a la pregunta:

Si se ajustó a ciertos parámetros para hacer su trabajo académico: ¿Cuáles fueron esos cambios?

Se obtuvieron las siguientes respuestas (Ver Tabla 13.):

Tabla 13. Cambios en el trabajo académico.

Respuesta	Si	No	N/C
a) Producir más cantidad.	14%	72%	14%
b) Producir más calidad.	86%	-	14%
c) Producir más calidad y cantidad.	84%	-	16%
d) La creatividad y originalidad de sus trabajos.	90%	10%	-
e) La participación en tareas educativas.	88	2%	10%
f) La relación entre el trabajo académico y el resto de las actividades académicas.	100%	-	-

* N/C No Contestó.
Fuente: Elaboración propia con base en resultados de la encuesta.

- a) El 72%% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico no produciendo más cantidad.
- b) El 86% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico produciendo más calidad.
- c) El 84% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico produciendo más calidad y cantidad.

- d) El 90% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico produciendo más creatividad y originalidad en sus trabajos
- e) El 88 de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico participando en tareas educativas.
- f) El 100% de los docentes encuestados considera que si cambió su quehacer académico relacionando el trabajo académico y el resto de las actividades académicas.

Resumiendo este punto es posible observar que los mayores cambios observados como resultado de la implementación del PEDPD, consiste en la producción académica en términos calidad, pero también en términos de cantidad de trabajo académico, asociados a la creatividad y originalidad de sus productos, incrementando su participación en actividades de la IES y en general con las actividades académicas dentro de la IES.

Respecto a la pregunta:

En términos de lo que la institución establece como calidad del desempeño académico, desde que se encuentra sujeto a la evaluación del desempeño académico, ¿Cree usted que la calidad de su trabajo académico...?

El 100% de los docentes encuestados considera en términos de lo que la institución establece como calidad del desempeño académico, desde que se encuentra sujeto a la evaluación del desempeño académico, cree que la calidad de su trabajo académico aumento (Ver Gráfica 12).



Se puede advertir que la calidad al desempeño académico de los profesores a partir de la implementación del PEDPD desde su percepción ha aumentado como parte de la estrategia organizacional orientada a la búsqueda de la calidad y el mejoramiento de la plantilla de profesores, lo anterior como parte de la modificación de las rutinas desarrolladas por el personal académico de la División de Contaduría de la IES.

Respecto a la **Hipótesis 4**. Al implementar el programa de evaluación al desempeño académico, surgen cambios en el comportamiento de los docentes, reflejados en el cumplimiento de estándares de competencia académica.

Concluimos que la hipótesis de trabajo se acepta ya que en su mayoría, los docentes participantes en el PEDPD consideran que existen cambios en su quehacer académico, que van desde el incremento en la calidad como docente, mayor cantidad de trabajo por unidad de tiempo, mayor calidad en su trabajo, mayor asistencia a eventos científicos y/o tecnológicos, más trabajo en equipo y mayor relación con otras instituciones, con otros académicos no pertenecientes a la Institución y enlaces con otros sectores de la sociedad; fomentando la creatividad y originalidad de sus trabajos, la mayor participación en tareas educativas.

Respecto al comparativo entre los objetivos del PEDPD y los de la IES, se observa que respecto a los factores docencia, investigación, vinculación y la planeación y ejecución (factor similar a la gestión académica y nombramientos de apoyo a la docencia), son homogéneos y en este sentido suponen contribuyen a la evaluación del trabajo académico. El único punto que resulta distinto entre el comparativo de los objetivos del PEDPD y los de la IES, es el relativo a la promoción de la cultura (Tabla 14.).

Respecto a la **Hipótesis 5**. La relación entre los objetivos del programa de evaluación al desempeño académico y los objetivos de la IES, resultan idóneos para la evaluación del trabajo académico.

Concluimos que la hipótesis de trabajo se acepta parcialmente ya que en su mayoría, los objetivos del PEDPD y los institucionales contribuyen a la evaluación del trabajo académico, sin embargo, si bien es cierto en el discurso, tanto los objetivos del PEDPD y los de la IES son similares, en la práctica pueden resultar distintos.

Por último, respecto a la **Hipótesis principal**. El desempeño académico en la IES, ha generado cambios en los comportamientos de los docentes, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la institución, a partir de la implementación de un programa de evaluación académica.

Concluimos que la hipótesis de trabajo se acepta en lo general, ya que si bien es cierto que la percepción en el mejoramiento del desempeño académico en la IES es generalizada, a partir de la implementación del programa de evaluación al desempeño académico, y contribuye al logro de los objetivos institucionales, la modificación en los comportamientos de los docentes se centra y prioriza el logro de los incentivos económicos y no necesariamente la calidad de los proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 14. Comparativo de los objetivos institucionales frente a los objetivos del PEDPD.

Concepto de objetivo	Propósito legal de la IES	Filosofía organizacional	Objetivo del PEDPD
		Objetivos de calidad	
Son las “concepciones de fines deseados”	Ofrecer educación superior tecnológica en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> – Docencia. Formar profesionistas, docentes e investigadores para la generación, transmisión y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico. – Investigación. Realizar la investigación científica, tecnológica y humanística que permita solucionar problemas que enfrentan los sectores social y productivo. – Colaboración. Participar con los sectores social y productivo en el desarrollo y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico. – Vinculación. Operar programas con los sectores social y productivo para contribuir a la formación integral de los alumnos y ocupación de los egresados del Tecnológico. – Planeación y ejecución. Programar el proceso educativo, mediante el diseño y ejecución de las actividades curriculares. – Promoción de la cultura. Impulsar la cultura científica, tecnológica y humanística, mediante la difusión del conocimiento. 	<p>El impulso y reconocimiento de los profesores de la IES, mediante la evaluación de la calidad al desempeño, dedicación y permanencia de las actividades docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Docencia. – Investigación y desarrollo tecnológico. – Vinculación. – Gestión académica. – Nombramientos de apoyo a la docencia.
Fuente: Elaboración propia con base Scott (1981), De la Rosa (2007), Gaceta de Gobierno (1997), e información proporcionada por la IES.			

Conclusiones

No somos lo que pensamos, somos lo que sentimos (...), tras cada pensamiento racional subyace una emoción.

Elsa Punset

Conclusiones

El objetivo del trabajo fue analizar el desempeño académico, en los cambios de comportamiento de los docentes de una institución de educación superior del Estado de México, a partir de la implementación de un programa de evaluación académica. El desarrollo de la investigación identificó los cambios en los comportamientos de los docentes, mismos que contribuyen al logro de los objetivos de la institución. Así mismo se identificaron en los docentes, las características profesionales predominantes, los elementos que se consideran en el concepto de calidad, los significados que otorgan a la evaluación académica y los cambios desarrollados en su quehacer académico; se identificó la relación entre los objetivos del programa y los de la IES

Se revisaron los antecedentes de la evaluación al desempeño académico, sus orígenes, los motivos de su implementación y la forma en que se ha aplicado en México. Se incluyó la justificación, la delimitación, las preguntas de investigación, los objetivos generales y las hipótesis.

Se conoció el origen, desarrollo y consolidación de los estudios organizacionales en México; se revisaron las teorías de la organización a partir del taylorismo, las relaciones humanas, la burocracia, el comportamiento, la contingencia y las nuevas relaciones humanas como base de la teoría de la administración y los estudios organizacionales.

Se revisaron las bases teóricas de los nuevos institucionalismos económicos y sociológicos, los autores y variables abordadas por los desarrollos teóricos institucionales clásicos y modernos, los niveles de análisis del institucionalismo y los ámbitos de su aplicación.

Se conocieron los antecedentes de la educación tecnológica superior en México; se presentó de forma detallada la IES objeto de estudio; se detalló el programa de evaluación al desempeño académico, presentando las variables que lo integran y el proceso de operación que considera; se describió la forma en que se recabó la información, se presentaron los resultados obtenidos y se realizó la validación de las hipótesis.

Las características profesionales predominantes en los docentes participantes en el PEDPD, identificó a hombres jóvenes comprendidos entre los 36 y 45 años, la mayoría de ellos con estudios de licenciatura, pocos con estudios de maestría y los menos con estudios de doctorado, la antigüedad laboral que tienen en la IES en su mayoría no rebasa los 4 años y de los cuales poco más de la mitad han sido acreedores al estímulo al desempeño académico.

El concepto de calidad que consideran los docentes participantes en el PEDPD, atiende a elementos de carácter objetivo, pero también a elementos de carácter subjetivo, mediante significados como elementos axiológicos, a partir del marco valorativo que le es asignado. El concepto de calidad como construcción social de significados y de la acción de los actores (Ibarra, 2003), bajo los supuestos y creencias como generadores de orden social (de acuerdo a los teóricos cognitivos–culturales), resultan en la idea de que la racionalidad como reglas y procedimientos (Meyer y Scott), propicia el comportamiento de los actores en la consecución del principal objetivo institucional, la formación de los alumnos.

Los significados que los docentes de la IES otorgan a la evaluación académica, considera una serie de indicadores mediante la formación de conocimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje; fomentando por un lado lazos de cooperación, pero de la misma forma, desarrollando procesos de competencia entre los docentes de la IES en la obtención de los incentivos, como lo explica la teoría del actor racional.

Los cambios desarrollados en el quehacer de los docentes de la IES, identifica cambios en las formas y remuneración del trabajo, motivadas por el otorgamiento de incentivos racionales, cuyo efecto se materializa en el comportamiento de los actores de la IES, bajo la lógica de oportunismo económico, lo cual explica en parte el comportamiento de los actores, pero no da cuenta de aspectos como la cooperación y el trabajo en equipo. La implementación del PEDPD como parte de un proceso de institucionalización y habituación de acuerdo a Tolbert y Zucker (1996), dota de los arreglos organizacionales a la IES, para la resolución de problemas concretos (la calidad al desempeño académico) por medio de políticas y procedimientos, mandato de una autoridad (representada por la DGEST), que reorienta el sistema de enseñanza superior.

La relación que existe entre los objetivos del PEDPD y los institucionales contribuyen a la evaluación del trabajo académico, sin embargo, si bien es cierto en el discurso, tanto los objetivos del PEDPD y los de la IES son similares, en la práctica pueden resultar distintos, ya que por una parte se construye el mito racionalizado de la calidad académica legitimado por el PEDPD, pero por otro lado se modifican los comportamientos de los actores, bajo la lógica de un comportamiento egoísta, que tiende a maximizar su utilidad, reorientando los objetivos de la institución.

En general, se identificó que la aplicación del PEDPD no se obliga mediante ningún ordenamiento jurídico a la IES, la búsqueda de la eficiencia por medio de procesos racionales se justifica por parte de la dirección de la IES, a partir de la ineficiencia de los sistemas administrativos, lo cual supone un uso más racional de los recursos, cuyo fin se orienta a la eficiencia y competencia, a la implantación de procesos organizacionales que emergen de la presión de los campos organizacionales en este caso el gobierno del Estado, al margen de su eficiencia organizacional, como un recurso de legitimación frente a la sociedad por medio de la calidad.

La implementación del PEDPD pone de manifiesto el papel limitado de los actores de la IES, dentro de los procesos decisivos, como forma de organización burocrática, como forma de dominación en términos weberianos, y como lo propone Cooley como la

interdependencia del gobierno y las leyes que limitan y guían el comportamiento de los actores, bajo lo que Selznick denomina libertad de la acción, es decir, como lo menciona North como las limitaciones creadas por el hombre que dan forma a su interacción humana. Es importante señalar que la institución busca inducir un comportamiento bajo reglas, decisiones y marcos, que en el mejor de los casos se concibe como una probabilidad de obediencia por parte de los actores, bajo la libertad de su comportamiento.

La diversidad y complejidad de las IES hace necesario reconocer sus especificidades institucionales insertas en contextos nacionales y regionales, reconociendo su singularidad y heterogeneidad. El establecimiento de estrategias *manageriales* como el PEDPD debe considerar entre otras cosas la singularidad de los grupos humanos.

Los resultados de la evaluación como elementos para el diseño institucional, en tanto proceso burocrático, otorga legitimidad al PEDPD a partir de la racionalidad contenida en el instrumento, reduciendo de sus posibilidades a los actores institucionales, circunscribiendo su comportamiento al ámbito económico, bajo una dimensión prescriptiva, evaluativa y obligatoria en la institución como normas de carácter técnico.

La institucionalización de la evaluación del desempeño como resultado de la evaluación-financiamiento, define estructuras y arreglos institucionales, marcos, reglas y rutinas, que dan sentido a la conducta social; mediante estructuras legitimadas por los actores, reforzadas por los valores y compromisos de los docentes, bajo los supuestos y creencias en torno a la calidad, creando sentidos de pertenencia, como creencias y representaciones colectivas o hechos sociales objetivos, que no necesariamente inciden en los resultados obtenidos, convirtiéndose la adopción de dichos sistemas en mitos racionalizados, por medio de esquemas ceremoniales e instrumentales que crean patrones de comportamiento basados en la costumbre.

Entre las limitaciones que presenta el presente trabajo se encuentran el pequeño número de participantes de la muestra; y el que las percepciones de los actores no dan cuenta total de los hechos o acciones concretas del fenómeno investigado.

Uno de los puntos relativos que se sugieren para la futura agenda de investigación, es el relativo a la pertinencia y suficiencia de los factores a considerar dentro del PEDPD, con la finalidad de analizar el impacto de las políticas de evaluación en la mejora de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, no sólo en el discurso, sino en la adquisición de habilidades y valores por parte de los profesionistas en su proceso formativo; así mismo se sugiere el análisis de los resultados e impactos a nivel individuo, grupo, organización y sociedad de los procesos de evaluación institucional en las IES.

Fuentes de consulta

Bibliografía

- Aboites, Hugo (2001). El dilema. La universidad mexicana al comienzo del siglo, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Arbesú, María, et. al. (2004). “Las políticas y los usos de la evaluación de la docencia en la educación superior: Planteamientos y perspectivas” en Rueda, Mario y Frida Díaz – Barriga Arceo (Coordinadores) (2004). La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional, Centro de Estudios sobre la UNAM, Plaza y Valdés Editores, México.
- Barba, Antonio (1999). Temas de diseño y desarrollo que influyen en el comportamiento organizacional. UNITEC. Colección Humanidades.
- Berger, Peter L., y Thomas Luckmann (1968). La construcción social de la realidad, Amorrortu editores, Buenos Aires. 1999.
- Chanlat, Alan (2005). Memoria institucional X aniversario. Posgrado en Estudios Organizacionales. Maestría y Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, McGraW-Hill, México, pág. 201.
- Chiavenato, Idalberto (2006). Introducción a la teoría general de la administración, McGraW-Hill, México, pág. 10.
- Coriat, Benjamín (2000). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, Siglo XXI, México.
- March, James G. (2010). “*The Study of Organizations and Organizing Since 1945*” in Clegg, Stewart R. (2010). *SAGE Directions in Organization Studies*, pp. 91 – 102.
- Dávila, Carlos (2001). Teorías organizacionales y administración: enfoque crítico, McGraw Hill, Colombia, pp. 1 – 17.
- De la Rosa, Ayuzabet (2002). Teoría de las Organizaciones y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional, en *Administración y Organizaciones*, No. 8; Año 4, Julio, pp. 13 - 44.
- De la Rosa, Ayuzabet (2007). La micro, pequeña y mediana organización en la perspectiva de los estudios organizacionales. *Una mirada al caso de una microorganización desde la óptica del poder*, Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.

- De la Rosa, Ayuzabet y Julio César Contreras (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales, Polis, vol. 3, núm. 2, pp. 17-67.
- Dessler, Gary (2009). Administración de recursos humanos, Pearson Education, México, pág. 336.
- Gandlgruber, Bruno (2007). Coordinación, instituciones y empresas: *una revisión crítica del análisis teórico de la estructura institucional de la producción*, Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- Ibarra Colado, E. y Luis Montaña H. (1986). "Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas", en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña Hirose (Comp.) Teoría de la organización: Fundamentos y controversias, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, pp. vii-xxvi.
- Ibarra Colado, Eduardo (2003). La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización, Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección general de Estudios de Posgrado, el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, el programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa y la Unión de Universidades de América Latina, México.
- Kast y Rosenzweig (1988). Administración en las Organizaciones. Enfoque de Sistemas y de Contingencias, Mc. Graw-Hill.
- Magallón, María Teresa (2004). "La figura del cambio organizacional en la construcción de la teoría de la organización. Evolución y nuevas perspectivas". Montaña, Luis (Coordinador general), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Miguel Ángel Porrúa, 65-91.
- March, James G. (1994). "Ambiguity and Interpretation" en March, James G., *A primer on Decision Making*, The Free Press, New York, pp. 175-219.
- March, James G. (2007). "The Study of Organizations and Organizing Since 1945", *Organization Studies*, 28, pp. 9-19.
- Ménard, C. and Mary. M. Shirley (2005). *Handbook of New Institutional Economics*. Springer, Netherlands, pp. 1-18.
- Meyer, John W. y Brian Rowan (1977). "Las organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia". Powell, Walter W. y Dimaggio, Paul J. (Comps.) *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*, México, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública - Universidad Autónoma del Estado de México - Fondo de Cultura Económica, pp. 79-103. (1991).

-
- Montaña, Hirose Luis (Coord. Gen.) (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Ángel Porrúa, México.
 - North, Douglass C. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, Fondo de Cultura Económica, México.
 - Powell, Walter W. y DiMaggio, Paul J. (Comps.) (1991). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México.
 - Pugh, Derek S. and David J. Hickson (2007). *Great writers on organizations*, the third omnibus edition, Ashgate Publishing, England.
 - Rendón, Marcela (2004). "El análisis institucional en el estudio de las organizaciones", en revista *Vetas*, Año VI, núm. 18, septiembre-diciembre, pp. 5-11.
 - Ritzer, George (1997). *Teoría Sociológica Contemporánea*, Editorial McGraw-Hill, México, D.F., pp. 566 – 570.
 - Ritzer, George (2005). "Institutional theory", *Encyclopedia of social theory*, Vol. I, SAGE Publication, University of Maryland, College Park, pp. 16, 408 – 414
 - Robbins, Lionel (1932). *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*, New York: New York University Press.
 - Tolbert, S. Pamela y Lynne G. Zucker (1996). "The institutionalization of institutional theory", en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Sage, London, pp. 169-184.
 - Zey Ferrell, Mary (1981). Criticisms of the dominant Perspective on Organizations, *The Sociological Quarterly*, 22 (spring), pp. 181-205.

Referencias Electrónicas

- División de Ciencias Sociales y Administrativas UG [Universidad Autónoma Metropolitana] (2013). Dr Luis Montaña Hirose [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/tEVhFp7Nrug> [Consultado 30 de abril de 2013].
- Gaceta de Gobierno (1997). Gobierno del Estado de México. Recuperado de <http://www.tesoem.edu.mx/decreto.pdf> [Consultado 30 de abril de 2015].
- INEE. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2017). Criterios técnicos para el desarrollo, uso y mantenimiento de instrumentos de evaluación <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/E/104/P1E104.pdf> [Consultado 30 de abril de 2018].
- Medina, Cesar (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales?, Universidad Eafit, octubre – diciembre, año/vol. 43, número 148, Universidad Eafit, Medellín Colombia, pp. 9 – 24. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/viewFile/698/622> [Consultado 1 de abril de 2013].
- Ramírez, Vargas y Ayuzabet De la Rosa (2011). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido, Revista electrónica Forum Doctoral, Numero 3. Edición Especial. Enero – Abril. Disponible en: [http://www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/Documents/ed3/ESTUDIOS-ORGANIZACIONALES-ADMINISTRACION-\(1\).pdf](http://www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/Documents/ed3/ESTUDIOS-ORGANIZACIONALES-ADMINISTRACION-(1).pdf) [Consultado el 11 de septiembre de 2012].
- TecNM. Tecnológico Nacional de México www.tecnm.mx/ [Consultado 09 de junio de 2015].

Anexos

1. Índice de figuras

Figura	Descripción	Pág.
1.	Los estudios organizacionales en México.	20
2.	La organización como transposición de elementos.	22
3.	Visión esquemática del taylorismo/fordismo.	25
4.	La organización como sistema sociotécnico.	26
5.	Esquema conceptual de la burocracia.	27
6.	Comparación entre la racionalidad y la racionalidad limitada en la toma de decisiones.	28
7.	Relación entre estructura organizacional y variables contextuales/ambientales.	29
8.	La concepción del individuo en las nuevas relaciones humanas.	30
9.	Características y componentes de la organización.	31
10.	La organización como un sistema de transformación.	31
11.	Diagrama del sistema de organización.	32
12.	La administración como sistemas contingente.	33
13.	La administración como sistema emergente.	34
14.	La teoría institucional y su estructura.	37
15.	El análisis institucional y sus orígenes desde la óptica de la ciencia política y la economía.	39
16.	El análisis institucional y sus orígenes desde la óptica sociológica.	40
17.	El análisis institucional y sus modernos desarrollos teóricos.	42
18.	Los niveles de aplicación de la teoría institucional.	43
19.	Esquema general de antecedentes y corrientes del pensamiento económico institucional.	48
20.	Las ciencias de la elección y el contrato.	50
21.	Tipos de Isomorfismo institucional dentro de los campos organizacionales.	52
22.	Componentes de los procesos de institucionalización.	54
23.	El proceso institucionalización desde la perspectiva fenomenológica.	55
24.	Los orígenes y la elaboración de estructuras formales organizacionales.	56
25.	Organigrama de la IES.	60
26.	Mapa de la IES.	61
27.	Diagrama de procesos del sistema de gestión de calidad de la IES.	62
28.	Estructura del sistema de gestión de calidad de la IES..	63

2. Índice de tablas

Tabla	Descripción	Pág.
1.	Enfoques y conceptos representativos de los estudios organizacionales.	23
2.	La caracterización de la disciplina administrativa.	33
3.	Etapas de la institucionalización y dimensiones comparativas.	55
4.	Ponderadores en la evaluación al desempeño académico.	65
5.	Profesores de tiempo completo, con 40 horas con nombramiento.	66
6.	Profesores de tres cuartos de tiempo, con 30 horas con nombramiento.	66
7.	Profesores de medio tiempo, con 20 horas con nombramiento.	67
8.	Profesores de asignatura, con nombramiento de 12 a 19 horas.	67
9.	Población académica de la IES.	67
10.	Los cambios en el quehacer académico.	73
11.	La importancia de la evaluación del desempeño académico.	75
12.	Cambios en el quehacer académico.	77
13.	Cambios en el trabajo académico.	78
14.	Comparativo de los objetivos institucionales frente a los objetivos del PEDPD.	81

3. Índice de gráficas

Gráfica	Descripción	Pág.
1.	Profesores agrupados por sexo.	68
2.	Profesores agrupados por edad.	69
3.	Profesores agrupados por nivel de escolaridad.	69
4.	Profesores agrupados por antigüedad en la IES.	70
5.	Número de horas-clase asignadas a profesores.	71
6.	Profesores que han sido acreedores al estímulo académico.	71
7.	La calidad académica para los profesores.	72
8.	Lo más importante en la calidad académica en los profesores.	73
9.	Significados de la evaluación al desempeño académico.	75
10.	Cambios en el quehacer académico.	76
11.	Profesores que se ajustan a ciertos parámetros.	78
12.	Aumento de la calidad en el trabajo académico.	79

4. Encuesta relativa a la evaluación al desempeño académico

Primera sección.

1.- ¿Sexo?

- a) Hombre
- b) Mujer

2.- ¿Cuál es su edad?

_____ años

3.- ¿Cuál es el grado máximo de escolaridad que posee?

- a) Licenciatura
- b) Maestría
- c) Doctorado

4.- ¿Cuál es el número de años que tiene laborando en la institución?

_____ años.

5.- ¿Cuál es el número de horas que tiene asignadas en el semestre 2013-2?

_____ horas

6.- ¿Al menos una vez ha sido acreedor al estímulo académico?"

- a) Si
- b) No

Segunda sección.

7.- Independientemente de lo que para la institución es la calidad en el desempeño académico, para usted: ¿Qué es la calidad académica?

8.- Para usted que está sujeto a la evaluación de su desempeño académico: ¿Qué es lo más importante en la calidad académica?.

9.- De los aspectos que la evaluación al desempeño académico señala como características de calidad académica, indique los más importantes para usted.

- a) Diseño metodológico más riguroso.
- b) Mayor cobertura de resultados.
- c) Métodos más precisos.

SI	No

Tercera sección.

10.- Independientemente de lo que en esta encuesta se entiende por evaluación del desempeño académico. Para usted ¿qué significa la evaluación del desempeño académico?

11.- Para usted ¿Cuál es la importancia de la evaluación del desempeño académico?”

Si No

- a) El status otorgado por ser buen académico.
- b) El resultado de la evaluación al desempeño académico lo hace cualitativamente diferente a otros académicos.
- c) Para obtener mayores ingresos.
- d) Porque fomenta el trabajo en equipo.

Cuarta sección.

12.- Al evaluarse su desempeño académico, ¿Existen cambios en su quehacer académico?”.

- a) Si
- b) No

13.- Si cambió su quehacer académico, ¿Cuáles fueron estos cambios?.

- a) Incremento en la calidad como docente.
- b) Mayor cantidad de trabajo por unidad de tiempo.
- c) Mayor calidad en su trabajo.
- d) Mayor asistencia a eventos científicos y/o tecnológicos.
- e) Más trabajo en equipo.
- f) Mayor relación con otras instituciones, con otros académicos no pertenecientes a la Institución y enlaces con otros sectores de la sociedad.

Si	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14.- Por el hecho de evaluarse su desempeño académico: ¿Usted tiene que ajustarse a ciertos parámetros?.

- a) Si
- b) No

15.- Si se ajustó a ciertos parámetros para hacer su trabajo académico: ¿Cuáles son estos parámetros?

- a) Producir más cantidad.
- b) Producir más calidad.
- c) Producir más calidad y cantidad.
- d) La creatividad y originalidad de sus trabajos.
- e) La participación en tareas educativas.
- f) La relación entre el trabajo académico y el resto de las actividades académicas.

Si	No

16.- En términos de lo que la institución establece como calidad del desempeño académico, desde que se encuentra sujeto a la evaluación del desempeño académico, ¿Cree usted que la calidad de su trabajo académico...?.

- a) Aumento
- b) Disminuyo

Glosario

- **Ambiente.** Es todo lo que rodea a la organización en términos físicos, tecnológicos, culturales, políticos, económicos y sociales (De la Rosa: 2007). La organización como sistema, representa el todo organizado y único, integrado por elementos interdependientes, y subsistemas, que a su vez interactúa con los elementos que la integran y su ambiente (el suprasistema).
- **Estructura.** Se refiere al "... arreglo de las partes de la organización" (Hall, 1996: 50). La estructura puede ser considerada en términos físicos – p.e, los edificios – o sociales –p.e, los arreglos formales e informales de la organización. Hacen referencia a lo estático. (De la Rosa: 2007).
- **Evaluación.** Proceso sistemático mediante el cual se recopila y analiza información, cuantitativa o cualitativa, sobre un objeto, sujeto o evento, con el fin de emitir juicios de valor al comparar los resultados con un referente previamente establecido. La información resultante puede ser empleada como insumo para orientar la toma de decisiones (INEE, 2017).
- **Evaluación al desempeño.** La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. (Chiavenato, 2011). La evaluación del desempeño se define como cualquier procedimiento que incluya 1.el establecimiento de estándares laborales, 2.la evaluación del desempeño real de los empleados en relación con esos estándares, y 3.informar a los empleados con el fin de motivarlos a superar deficiencias en su desempeño o para que continúen con su buen nivel (Dessler, 2009).
- **Institución.** "...hace referencia a las normas, valores, ideas, procedimientos y métodos que orientan la acción en y la sociedad, otorgándole unidad. Supone la creación por esa sociedad de significaciones que orientan su propia vida como sociedad, su organización social, definiendo un sentido, un sistema de interpretación, una "realidad" y, por ello mismo, lo que queda eliminado en su contrario, el sinsentido, la irrealidad (Castoriadis, 1975)". (Citado por Ibarra: 2003).
- **Instituciones.** "... LAS INSTITUCIONES son las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana". (North, Douglass C. 1993).
- **Isomorfismo institucional.** Es la adopción de criterios racionales por parte de las organizaciones al encontrarse ante presiones ambientales; presiones que tienden a la homologación de las estructuras organizacionales (Powell y DiMaggio, 1991).
- **Metas u objetivos.** Son las "concepciones de fines deseados" (Scott 1981:16). (Citado por De la Rosa: 2007).

-
- **Organización.** "...El término organización debe ser reconocido a la vez como verbo y como sustantivo: es acción y proceso, además de su tradicional acepción como principio o norma legalmente fundada que circunscribe los espacios institucionalizados en los que se verifican las relaciones." (Ibarra: 2003). "...Una organización es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad." (Hall: 1996).
 - **Reglas.** Son el conjunto de lineamientos formales o informales que definen el comportamiento de los individuos (De la Rosa: 2007).

Siglarío

ACDI	<i>Agence Canadienne pour le Developpement International</i>
APROS	<i>Asia Pacific Reserechers in Organization Studies</i>
BM	Banco Mundial
CESC	Centro para el Estudio de Sistemas Complejos
CETAI	<i>Centre d'etudes en administration internationale</i>
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económicas
CIEES	Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior
CNRS	<i>Centre National de la Recherche Scientifique</i>
COIDE	Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo
COLMEX	El Colegio de México
COMECYT	Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAEVA	Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior
DGEST	Dirección General de Educación Superior Tecnológica
DGIT	Dirección General de Institutos Tecnológicos
EAEPE	<i>European Association for Evolutionary Political Economy</i>
ECGI	<i>European Corporate Governance Institute</i>
HEC	<i>École de Hautes Etudes Commerciales</i>
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEDPD	Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente
PME	Programa de Modernización Educativa
PPEO	Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales
PROMEP	Programa de Mejoramiento del Profesorado
SEP	Secretaría de Educación Pública
SES	Subsecretaría de Educación Superior
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
TecNM	Tecnológico Nacional de México
UCLA	Universidad de California en Los Ángeles
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNCTAD	<i>United Nations Conference on Trade and Development</i>
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura