

Reforma modernizadora de la universidad: percepción directiva

Modernizing University Reform: Directive Perception

*Jorge Ernesto Quintero Félix**

Resumen

El presente artículo analiza la percepción de los directivos de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) respecto a la propuesta modernizadora de la educación superior en México. El punto cobra relevancia porque permite ver en qué medida la nueva racionalidad modernizadora se comparte, y cohesiona el pensar y actuar de estos directivos, definiendo el potencial del cambio en el desarrollo institucional. Para darle marco al estudio se abordan los trabajos de la teoría del cambio organizacional desarrollados por March y Olsen (1979), Barent y Carroll (1995), Brunet (2003), así como los trabajos de Clark (1990), Pedroza (2004) y Tejeda (1998), referidos a la educación superior y su modernización. Para la investigación se seleccionó una universidad tipo, representativa de México, y se empleó una muestra de sus directivos, con quienes se trabajó una entrevista estructurada. De forma concluyente, el estudio arroja que la propuesta de reforma modernizadora en la UAS si bien cohesiona el pensar y actuar del equipo directivo de la institución, también muestra un posicionamiento más ideologizado de a alta dirección respecto a la actitud crítica y problematizadora de los mandos medios y directores de escuelas y facultades.

Palabras clave: Modernización, cambio organizacional, educación superior, reforma universitaria, percepción directiva.

Recibido: Octubre 2012 • Aceptado: Abril 2013

* Doctor en Ciencias Sociales; Profesor Investigador de Tiempo Completo, Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Sinaloa, México. Correo electrónico: jeqf@facesuas.edu.mx

Abstract

This paper analyzes the perception of Directors from Autonomous University of Sinaloa (UAS) regarding the proposal to modernize the higher education system in Mexico. This topic becomes relevant because it lets see how far the new modernization paradigm is shared and represents the thinking and actions of these Directors, defining the potential for change in its institutional development. To contextualize this study, the organizational change theory developed by March (1979), Barent (1995), Brunet (2003), as well as the work of Clark (1990), Pedroza (2004) and Tejeda (1998), related to higher education and modernization are addressed. The research done by selecting a university typical of Mexico, and using a survey of its Directors, who answered a structured interview. Conclusively, the study sheds that modernizing reform in the UAS proposal even though perfect thinking and acting of the management of the institution, also shows a more ideological positioning of upper management with respect to the critical attitude and analyzing of controls media and directors of schools and colleges.

Keywords: Modernization, organizational change, higher education, university reform, management perception.

Introducción

Una de las perspectivas de análisis para tipificar las potencialidades de cambio que experimentan en México las universidades públicas, alude a la forma en que los actores académicos y directivos institucionales se identifican o participan en el proceso de cambio y modernización de sus propias organizaciones. En este ensayo se aborda el estudio sobre el posicionamiento que asumen los directivos universitarios, ante la política oficial de modernización de la educación superior y las universidades, en una universidad mexicana; la Universidad Autónoma de Sinaloa.

En él se analiza la manera en que conciben, asumen y comparten los directivos universitarios, en lo general, la propuesta de modernización educativa. El grado en que comparten la opinión del colectivo de directivos, respecto a cada uno de los distintos componentes esenciales que entraña la perspectiva de modernización y reforma de la universidad; en cuanto a la orientación, contenidos, organización, gestión y la relación e interacción con el entorno.

Para exponer la relevancia del estudio se abordan, en un primer apartado, las teorías del cambio organizacional. Éstas contemplan los eventos del cambio estructural y la importancia de las fuerzas internas que dan sentido a una organización. Es importante tener en cuenta esta base teórica, porque contribuye al entendimiento de la influencia que tiene el grado de cohesión entre los actores directivos. Esto es, su percepción y sus acciones con respecto a la manera en la que las organizaciones universitarias, se adaptan a las exigencias de políticas superiores y la realidad cambiante del entorno.

Reforma modernizadora de la universidad: percepción directiva

En el inciso 2 se caracteriza a la universidad como objeto de estudio, destacando aquellos elementos que definen el carácter típico de una universidad mexicana, en cuanto a: edad, tamaño, régimen público y autónomo, el carácter tradicional de sus carreras, la organización de facultades, la estructura burocrática y colegiada de coordinación y gobierno. En este mismo se describen los procedimientos metodológicos que sirvieron de base a la investigación, las técnicas empleadas según el tamaño de la muestra, cómo se obtuvieron los datos y cómo se procesó la información.

Finalmente, en el inciso 3 se informan los resultados de la investigación en cuanto a la opinión que tienen los directivos universitarios con respecto a los distintos componentes que distinguen la política de modernización gubernamental.

Modernización como factor de cambio de la universidad

A la sociedad que funciona a través de sus organizaciones, actualmente la distinguen las alteraciones y cambios que afectan sus fundamentos de estructuración y lógica de funcionamiento. La complejidad que atañe a dichas problemáticas ha propiciado el surgimiento de *la teoría de las organizaciones* como nuevo campo multidisciplinario, en el que concurren diferentes enfoques disciplinarios que ofrecen versiones explicativas no siempre suficientes para la dimensión del fenómeno.

La lectura de las diferentes perspectivas teóricas explicativas del cambio de las organizaciones, en vías de avanzar en la tipificación del cambio en las instituciones de educación superior, indican que la complementariedad entre las mismas funciona como la opción más adecuada para ordenar el estudio de problemáticas concretas. Así, desde March y Olsen (1979) quedó asentado que el cambio es permanente y que no puede ser arbitrariamente controlado.

En esta idea, el cambio puede ser tipificado por sus causas en términos de rutina y por eventos extraordinarios. En Barnett y Carroll (1995), el cambio de las organizaciones se tipifica por un cuadrante donde se identifica la naturaleza de su origen (interno o externo) y por los contenidos o por los procesos; el primero alude a lo que cambia en la organización y su profundidad; mientras el segundo se refiere a la manera en que ocurre el cambio.

Un paso más lo aportan Arellano, Cabrero y del Castillo (2000), para quienes el cambio representa un híbrido donde convergen tres procesos: natural de apertura y adaptación al medio externo; la dinámica de la estructura interna; y la intervención racional de los actores claves de la organización.

Bajo este esquema, para Scott y Jaffè (1998) la combinación de estas visiones conduce a entender que en las organizaciones es tan real y efectiva la intervención de eventos extraordinarios del entorno como persistente la influencia de las inercias estructurales y los intentos racionales de los actores.

Para darle realce a cada uno de los componentes anteriores, conviene anotar que cada época tiene una dinámica diferente de cambio; y en la presente, la velocidad de dicha dinámica como la influencia del entorno se revela como la gran fuer-

za en el medio organizacional. Así, para Robbins y Coulter (2005) los eventos extraordinarios del entorno, en la modalidad de alteraciones estructurales o de políticas nacionales, son cada vez más importantes, al considerarse motivo de transformación de las organizaciones. Mientras que sus componentes internos que se verán involucrados en el procesamiento estarán dados por el ambiente físico, la estructura, la tecnología y el cambio en las personas; factor, este último, que tiende a ocupar un papel relevante y determinante en las dinámicas y transformaciones que experimentan las organizaciones.

En las organizaciones educativas, o de educación superior, estos principios de entendimiento del fenómeno del cambio siempre exigen acotarlo, en razón de: primero, que la educación no es ajena a tales procesos, sino que debe asumir el cambio como algo propio y en consecuencia adaptarse a él; segundo, cuando éste se da en la educación ocurre principalmente en las funciones, actitudes y comportamientos de los actores claves relacionados con la producción, adquisición y distribución del conocimiento, tanto los ubicados en la base operativa como en los niveles de coordinación y conducción (Tejeda, 1998).

Para este tipo de organizaciones también las alteraciones del entorno conforman la razón de su dinámica de transformación. Propio de una sociedad asediada por multitud de cambios en distintos ámbitos y niveles, la universidad se ve afectada de forma especial por una serie de factores externos como la globalización económica y cultural; los rápidos avances científicos y tecnológicos y su difusión generalizada; la rápida obsolescencia de los conocimientos que promueve nuevos valores y provoca continuas transformaciones en las estructuras económicas, sociales y culturales (Tomás i Folch, 2003).

Para Partington P. (1996), en los países desarrollados los cambios fundamentales en la educación superior vienen determinados por la variable de recursos y los sistemas de asignación; la influencia de la patronal y otras organizaciones; el impacto del desarrollo tecnológico en las prácticas académicas y de dirección; políticas fluctuantes respecto al ingreso en la educación superior y la intromisión del gobierno en ámbitos más locales.

De acuerdo con Pedroza (2004), uno de los eventos extraordinarios que se ha convertido en motivo externo del cambio de las instituciones universitarias en México en la última década, tiene que ver con políticas públicas relacionadas con el proyecto de modernización de la educación superior. Este proyecto se concreta en todos los ámbitos de la organización universitaria, desde las formas de ejercer la docencia hasta la gestión y planeación institucionales.

Se trata de inscribir a la universidad en la lógica de la transición de la sociedad que se mueve hacia un sistema más eficiente, orientado a que la educación superior se adecue a las exigencias de la economía neoliberal que promueve que la competencia, la eficiencia y la productividad sean los fines de cualquier propuesta de transformación.

En Brunet (2003), un punto de partida para instalar una propuesta de cambio en las universidades, es reconocer la percepción que tienen los actores

claves de las iniciativas de modernización y reforma de los componentes educativos. Por lo que un ámbito de interés a valorar, al establecer el grado de maduración de una iniciativa de transformación, está precisamente en develar, esta predisposición al cambio.

Como se anota al inicio de la exposición, el presente estudio alude al comportamiento que asumen los directivos universitarios, actores clave implicados en la relación de los procesos académicos; pues al participar en la labor de coordinación y dirección institucional, los resultados de su papel y desempeño cobran relevancia. Entre otras razones porque revelan información que permite valorar la madurez, consistencia y capacidad de cada institución para asumir y operar con éxito las iniciativas de transformación modernizadora; en segundo lugar, establecen una base de análisis para comparar y contrastar la participación de los académicos en las iniciativas de modernización y establecer así, a partir de este modelo de análisis, el tipo de potencialidades manifiestas de la universidad para llevar a cabo el proceso de modernización.

La universidad; objeto de estudio y método de análisis.

La Universidad Autónoma de Sinaloa (uas) es una institución centenaria, tradicional y de elevada cobertura educativa, siendo una de las instituciones más grandes en el noroeste de México. A casi un siglo y medio de su conformación, preserva el núcleo base del modelo educativo y de organización académica que tuvo en su origen. De este modo, al cierre de la primera década del presente siglo, su oferta educativa sigue conformada en más del 80% de la matrícula por carreras tradicionales, organizadas por de unidades académicas o facultades poco comunicadas entre sí y con el exterior.

Por su carácter profesionalizante, en la UAS predomina la docencia sobre las actividades de investigación, vinculación y extensión. Un porcentaje bajo de los profesores se dedica a la investigación, a pesar de que se incrementa año con año el número de profesores con estudios de posgrado.

Con el fuerte crecimiento y masificación de la matrícula en las últimas tres décadas, su estructura de gestión y coordinación se ha vuelto más compleja y rígida. Visto desde la óptica del modelo de coordinación planteado por Clark (1990), en la UAS predominan los elementos propios del modelo burocrático, combinados con rasgos de modelo colegiado y una fuerte tendencia a formas de coordinación de mercado o empresarial.

El predominio del modelo burocrático proviene de la baja autonomía financiera de la administración pública y la fuerte presencia de una estructura jerárquica burocrática de gestión y funcionamiento. De este modo, la gestión de la UAS se ve condicionada por la relación con las autoridades políticas y por las formas de organización interna, donde la Administración Central, representada por el rector, ejerce el poder mayor a través de los mandos medios o directivos de escuelas y facultades. Se trata de un poder burocrático débilmente contrarrestado por los órganos colegiados.

Para dimensionar el universo y el estudio de la muestra para el presente caso, importa mencionar que en 2010 en la institución operaba una planta de personal administrativo y de intendencia (4,750) casi igual en número a la nómina del personal académico. El cuerpo directivo, de mandos medios y personal de apoyo lo componen 1,083 universitarios. El cálculo del tamaño de la muestra se basó en la fórmula de una muestra aleatoria simple, del cual resultaron 142 directivos y funcionarios distribuidos en 51 unidades académicas (mandos medios) y en la planta del personal de la Administración Central (alta dirección), con una antigüedad mayor a cinco años en la institución.

Para efectos de conocer el grado de convergencia respecto a la actitud o posicionamiento del sector directivo frente a políticas de modernización y reforma de todo el fundamento educativo de la UAS, la información se obtuvo mediante un cuestionario conformado por sesenta ítems, y fue diseñado tomando en consideración los distintos componentes que hoy distinguen las propuestas de modernización de las universidades públicas en México, considerando dos grandes dimensiones: la académica, integrada por los cambios generados en el plan de estudios, docencia, investigación, relación de oferta y demanda, y modelo pedagógico; y la dimensión de gestión y administración, que aborda las transformaciones de la planeación institucional, legislación y gobierno, gestión académica, administrativa y financiera, intercambio, vinculación y función de gobierno.

Las respuestas fueron obtenidas mediante el *método de evaluaciones sumarias o técnica de Likert*, con seis opciones que van desde *muy de acuerdo* hasta *muy en desacuerdo* y *no aplica* (Escudero Escorza, 2003).

Para facilitar el análisis y lectura de los resultados de la investigación, el texto se ordena abordando cada uno de los once ámbitos temáticos en cuestión. En ello se busca observar el grado de comunión del cuerpo directivo institucional en su conjunto, con las iniciativas externas de mejora y transformación; lo mismo a nivel de la Administración Central como de los directivos de escuelas y facultades.

Posicionamiento de los directivos universitarios: resultados y discusión.

Para poner en una adecuada perspectiva de análisis e interpretación a cada bloque de reactivos estudiados, importa destacar que en el conjunto del cuerpo directivo existe en general una elevada opinión favorable (94%) respecto a la propuesta de modernización de la educación superior que ha venido impulsando el gobierno federal en los últimos cinco años.

En este marco, la lectura del primer campo temático relacionado con la dimensión académica, alude a la forma de relacionarse y valorar los posibles cambios que han experimentado el currículo y los planes de estudios los últimos cinco años. De la interpretación de resultados se observa una alta coincidencia entre directivos, de lo positivo que resultan los cambios que están experimentando los planes de estudios, aunque es levemente mayor el convencimiento favorable en

Reforma modernizadora de la universidad: percepción directiva

los directivos de la Administración Central (88%) con respecto a los directivos de escuelas (85%).

No obstante, la apreciación positiva entre los primeros y los segundos se debilita, y las divergencias se amplían cuando se refiere a la evaluación y actualización permanente de los planes de estudios, al ubicarse en 79 y 75%, respectivamente.

En cuanto a la labor de dirección, promoción de la participación y coordinación de los directivos en los procesos de modernización y reforma de los planes de desarrollo y currícula universitaria, la apreciación general positiva del conjunto del cuerpo directivo, aunque es menor (76%), tiende a ser más homogénea (77.5% de la alta dirección y 75.5% a nivel de escuela).

Al explorar la calidad de la labor de promoción de la participación y coordinación por parte de los directivos, la autoevaluación se califica aún más bajo (65.3%), sobre todo cuando se refiere al soporte de modelo autogenerado, de evaluación curricular y metodológica de participación colectiva de los académicos; ámbito sustancial en la reforma.

El fortalecimiento de la actividad de investigación figura como uno de los aspectos claves de modernización de la educación superior y las universidades, por lo que se explora la apreciación que se tiene respecto a dicho requerimiento. A nivel de la Administración Central, 78% reconoce como positivos los cambios y el fortalecimiento logrado en este rubro, pero la percepción favorable se eleva hasta 88% cuando se refiere a aspectos relacionados con su competencia, como son la definición de políticas, labor de coordinación y mejora de la capacidad instalada; calificando muy bajo (67%) la parte de la investigación que involucra el desempeño de los directivos de escuela, como son los efectos benéficos de esta actividad vinculada al posgrado y la docencia de nivel licenciatura.

En contraste, la apreciación general de los directivos de escuela con respecto al fortalecimiento logrado en investigación, aun cuando la opinión favorable tiende a ser coincidente con el de la alta dirección, ésta registra una cifra menor (74%). No obstante, el grado de coincidencia se debilita al calificar muy por debajo (76%) el desempeño y contribución de la alta dirección en los logros alcanzados en la investigación por parte de la UAS.

Otro resultado del estudio fue la apreciación de los directivos con relación a la oferta y la demanda educativa que opera en la UAS. El punto alude a otro aspecto esencial de la modernización de la universidad, que apunta a vincular la política de crecimiento y diversificación de la oferta educativa a las necesidades del entorno económico y a la demanda de mayor equidad social y cobertura educativa. En este tenor, la percepción positiva que se tiene por el conjunto de los directivos sobre el desempeño institucional, en cuanto a ser más pertinente la educación con las necesidades del entorno, la investigación revela que tiende a coincidir en el nivel promedio 77% con lo cual expresa que la reforma en la oferta educativa de la UAS, si bien avanza, se encuentra aún alejada de las expectativas cifradas.

Sin embargo, la divergencia entre los niveles directivos surge al percibir diferente la contribución de la reforma en cuanto a garantizar la igualdad de oportu-

tunidades a los estudiantes, mientras los directivos de escuela lo califican en positivo con 86%, la Administración Central valora los avances en un nivel menor con 72%. La diferencia se profundiza al calificar por parte de los directivos las políticas de crecimiento y por la equidad, a partir de uno de sus instrumentos como es la educación continua; mientras los directivos de escuela valoran los avances en un 74%, la Administración Central los califica en el nivel crítico: 65%.

Otro punto de interés está asociado con la existencia o no de un nuevo modelo educativo en la UAS, como de su operación y contribución. El tema se sitúa en conocer la noción que tienen los directivos universitarios de la incorporación de un nuevo modelo educativo en la reforma institucional. En este rubro aparecen los directivos de la Administración Central más convencidos (78%) que los directivos de escuela (74%), en cuanto a que la institución cuenta con un modelo educativo que asegura la formación integral de sus educandos.

El convencimiento de la alta dirección es mayor (86%) al de lo directiva de escuela (72%), al afirmar que dicho modelo está formando en el educando nuevas competencias profesionales y valores. La mayor proclividad de los directivos de la administración central por afirmar que en la UAS opera con efectividad un nuevo modelo educativo, no se ve reflejado al valorar si dicho modelo está propiciando un aprendizaje significativo, contextualizado y autónomo en los estudiantes. Mientras 80% de los directivos de escuela tiene una opinión favorable (80%), solo 73% de la alta dirección institucional lo acepta.

Los temas que a continuación se abordan están más vinculados con la dimensión de administración y gestión institucional, que entraña el proceso de modernización y reforma de la educación superior en México. Esto hace que la opinión de los informantes esté más en relación con el ámbito de su propio desempeño o de los otros niveles de dirección. En tal sentido, para dar secuencia a la exposición, los puntos serán abordados en el mismo orden de los apartados anteriores.

De la planeación institucional, la indagación se orienta a conocer la importancia y función que le asignan los actores directivos a esta actividad, así como las capacidades desarrolladas en la materia. De acuerdo con la experiencia documentada, la planeación institucional de las universidades públicas mexicanas figura como el requerimiento que marcó la primera etapa del proyecto oficial de modernización de la educación superior en el país.

Desde inicios de la década de los noventa, este proyecto enfatiza la institucionalización de la práctica de la planeación para ordenar el funcionamiento de las organizaciones universitarias, sobre todo en lo que corresponde al ámbito administrativo-financiero. No obstante, la experiencia acumulada por la UAS en dicho campo ha estado cuestionada por su incidencia en el ordenamiento y reorientación del desarrollo académico y administrativo de la institución.

En razón de los antecedentes anotados, la investigación se orientó a indagar el posicionamiento que tiene el cuerpo directivo con respecto a la importancia que le asigna a la función de planeación, el grado de pertinencia que le concede a

Reforma modernizadora de la universidad: percepción directiva

los ejercicios de planeación, tomando en cuenta su nivel de contextualización desde el cual se trazan las políticas de desarrollo.

En tal sentido, los resultados de la investigación revelan que para el conjunto del cuerpo directivo la planeación institucional constituye una función muy importante (88%). Dicho reconocimiento es mayor por la alta dirección (90%) que la conferida por los directivos de escuela (86%). Aunque se aprecia un componente crítico en la valoración, al coincidir uno y otros niveles de dirección (92%) en la idea de que la planeación universitaria responde más a lineamientos y requerimientos de operación de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que a las exigencias internas de la institución.

El elemento crítico se ve reflejado cuando solo el 85% de los directivos de la UAS reconocen que la planeación ha contribuido a la visión institucional de futuro y al diseño y operación de políticas de reforma e innovación. No obstante, aun cuando 90% de la alta dirección de la universidad opina que la institución cuenta con capacidades de planeación estratégica en el tema, solamente 78% de los directivos de escuela reconocen tales capacidades.

La legislación y el gobierno son otros de los componentes que se incorporaron al proyecto de modernización y reforma de las instituciones de educación superior del país. Hacia finales de la década de los noventa e inicios del nuevo siglo, el interés por dotar a los procesos de reforma educativa de una estructura de organización más integrada, flexible, descentralizada, colegiada y transparente, condujo a los organismos oficiales a alentar en las universidades iniciativas de revisión y transformación de sus cuerpos normativos y de gobierno.

Para ese propósito, corresponde a los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Administración y Gestión de la Educación Superior, proporcionar y promover en los equipos directivos de las universidades la noción de modernización y mejora en la materia.

Con fundamento en estos antecedentes, la investigación se orientó a indagar la manera en que el sector directivo de la Universidad concibe, asume y valora los avances en este renglón de la modernización. En un primer plano de la investigación, 82% de los directivos de la UAS perciben que en la institución se vienen dando cambios y reformas en su cuerpo legislativo y estructura organizativa.

La mayor similitud de apreciación positiva se ubica en reconocer que hay cambios legislativos (89%) que apuntan a fortalecer la organización del trabajo académico y administrativo, como los órganos colegiados. La menor apreciación positiva de los directivos, sobre todo en los mandos medios, se registra en los temas referentes a la participación de la comunidad universitaria en la reforma de la ley, los avances en la descentralización de la estructura y toma de decisiones, así como en la transparencia en la elección de autoridades. Mientras la alta dirección tiene una opinión positiva (84%), la calificación favorable en los directores de escuela y facultades cae hasta 63.6%.

La percepción de los directivos respecto a los avances en la gestión académica-administrativa fue otro punto de interés de la encuesta. En opinión del conjun-

to de los directivos, la opinión favorable que reconocen los avances en el rubro no rebasa 74%, poniendo de manifiesto que la reforma y modernización institucional no se distingue por tener su mejor contribución en esta área.

En cuanto a la gestión administrativa y financiera, la crisis económica del país junto con el alto costo del funcionamiento de las universidades públicas y su baja relevancia con respecto a los problemas nacionales del desarrollo, ha puesto en crisis el modelo de financiamiento tradicional hacia este tipo de instituciones. Ha convertido la búsqueda de la buena administración y gestión de los aspectos financieros y de los recursos universitarios, en la piedra angular de la reforma de la educación superior desde fines de la década de los ochenta del siglo pasado.

Lo largos y persistentes que han sido los esfuerzos por modernizar y perfeccionar el manejo de los recursos, llevó a esta investigación a explorar sobre la forma en que los directivos institucionales de la Universidad asumen y han generado capacidades gerenciales en la materia. En tal sentido, el primer nivel de indagación reporta que para el colectivo de directivos de la UAS, la reforma y el perfeccionamiento de la capacidad en el campo reviste una alta prioridad (94%). No obstante, al estudiar el nivel en que comparten la valoración sobre los avances y desempeños, la dispersión de opinión de la alta dirección y directores de escuelas se vuelve evidente. Mientras que la apreciación positiva de la Administración Central tiende a calificar los avances con 81%, los directivos de escuela lo califican con 74%.

En el mismo renglón se valoran las cualidades estratégicas que se han logrado desarrollar en la gestión de los recursos y su aplicación. De este modo, los datos informan que en el conjunto de los directivos se tiene una apreciación homogénea al calificar con un 80% la cualidad estratégica consolidada en la gestión financiera y el sentido de su aplicación y aprovechamiento.

Pero la opinión se dispersa al momento de percibir los avances respecto a la participación de los padres de familia, egresados y comunidad universitaria en la gestión y uso de los recursos; mientras que 90.5% de la Administración Central opina que dicha participación ocurre efectivamente, los directivos de escuela son menos optimistas al respecto (67%).

En el tema del intercambio y la vinculación. El punto reviste una importancia mayor si se le asocia con la búsqueda del proceso de apertura e interacción más intensa de la universidad con el sistema económico y social. Se trata del componente de la modernización que está llevando a la reforma de la universidad a revisar el propio concepto de universidad, al incorporar como otra de sus funciones el servicio a la sociedad. En tal sentido, resultó de interés conocer el cómo los directivos universitarios lo conciben, lo asumen y valoran los avances en la materia.

De acuerdo a los resultados de la investigación, 92% del conjunto de los directivos institucionales conciben y asumen el proceso de inserción social de la universidad como un aspecto esencial de su transformación. En el mismo tenor, 89% de la alta dirección aprecia como positivos los avances en el campo, mientras 85% de los directores de escuela y facultades lo hacen en el mismo sentido. Esto significa que para el personal

que está conduciendo la vida académica y administrativa, la UAS está reaccionando de manera positiva a los requerimientos de apertura, diálogo, vinculación con el entorno e intercambio y colaboración con otras instituciones.

Conclusión

La modernización, entendida como la adopción de una racionalidad más instrumental para alinear los fines de la educación superior a los propósitos del desarrollo económico, ha tenido efectos importantes en el pensar y actuar de los actores universitarios.

A dos décadas de haberse declarado formalmente a la modernización de la educación superior como eje central de la política de gobierno, a la vez que obligó a los directivos de las instituciones de educación superior a implantar ajustes estructurales para racionalizar y transparentar el uso de los recursos, también los condujo a adoptar la competitividad, la mejora de la calidad y el estrechar vínculos con el sector social y productivo, como plataforma del cambio de las instituciones.

No obstante, con el refinamiento que experimenta el proyecto modernizador y el condicionamiento financiero que lo acompaña, aunado a la ausencia de un planteamiento alternativo de desarrollo universitario, se propicia un proceso de asimilación y de interiorización de la idea de la modernización, hasta en aquellas universidades más refractarias a las políticas oficiales, como es el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

De acuerdo con los resultados de la investigación, la idea de la nueva racionalidad modernizadora tendrá una influencia muy marcada en los directivos de la UAS, al compartir la propuesta de modernización y reforma impulsada por el estado, en el rango de alta aceptación o muy de acuerdo. Esto puede explicarse por el ámbito de relación que tienen dichos actores con la burocracia oficial encargada de la implementación y fiscalización de esas políticas.

Esto habla de que la UAS dispone de un cuerpo directivo que manifiesta estar muy informado, sensible y homogéneo, en cuanto a la nueva racionalidad instrumental que debe adoptar como propia la educación superior. Este nivel de homogeneidad sin duda estará conduciendo a potencializar la capacidad de cambio y reforma de la Universidad en el sentido expresado por los propios directivos.

No obstante, la homogeneidad o visión compartida que muestra el colectivo de directivos institucionales se verá debilitado en la medida en que confronta las expectativas que infieren de la reforma modernizadora y la forma en que perciben los avances en la materia en cada uno de sus rubros. En el caso de los cambios en los planes de estudios, el nivel de satisfacción que califica en poco de acuerdo se encuentra muy alejado de sus expectativas.

Lo mismo ocurre en los otros componentes relacionados con el núcleo académico de la reforma, como es en el ideal trazado en materia de investigación, política de crecimiento y diversificación, la existencia y operación de un nuevo modelo educativo, donde la constante es el bajo nivel de satisfacción que manifiestan

los directivos de escuela, a diferencia de la alta dirección, que tiende a tener resultados favorables respecto a la política de modernización.

De los aspectos relacionados con la administración y gestión institucional y de lo académico, para los directivos, la agenda de planeación, organización y legislación, gestión financiera y política de vinculación lo aprecian como de alta prioridad. No obstante, para el colectivo de los directivos la opinión se dispersa al momento de valorar sus avances. Mientras el nivel de prioridad asignada a los temas referidos supera 90%, el grado de satisfacción para la alta dirección se mueve en el rango de 80%, en tanto para los directores de escuela apenas se ubica en 70%.

De acuerdo a los datos, bien se puede afirmar que en la UAS el ideal de la reforma modernizadora tiende a convertirse en una ideología, sobre todo en la alta dirección, que les impide ver con objetividad las dificultades que entraña un verdadero proceso de transición, cuando este supone la participación y acompañamiento de la comunidad académica. Renglón donde se ubica la parte más crítica del proceso, cuyo rezago o desatención es detectado sobre todo por los directores de escuelas y facultades, quienes viven más de cerca el acontecer de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Referencias Bibliográficas

- Arellano, David; Cabrero, Enrique y del Castillo, Arturo (2000). **Reformando al gobierno. Una visión organizacional del cambio gubernamental**. CIDE-Miguel Ángel Porrúa. México.
- Barnett, William y Carroll, Glenn (1995). "Modeling Internal Organizational Change". **Annual Review of Sociology**. Vol. 21. USA (Pp. 217-236).
- Brunet, Ignasi (2003). "La universidad y la gestión del cambio". Extraído de www.secgral.umich.mx/launiversidadylagestiondecambio consulta: 24/07/10.
- Clark, Burton (1990). **El sistema de educación superior: una visión comparativa internacional**. Nueva Imagen/Universidad Futura. México.
- Escudero Escorza, Tomás (2003). Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. **RELIEVE**: Vol. 9, No. 1. España (Pp. 11-43).
- March, James y Olsen, Johan (1979). **Ambiguity and Choice in Organization**. Scandinavian University Press. Noruega.
- Partington, Peter (1996). Desarrollo de la gestión y dirección para el personal académico en la educación superior. En Rodríguez, Sebastián, Rotger, Josep María y Martínez, Francesc (eds.): **Formación y desarrollo para la Docencia y Gestión Universitaria**. Cedecs Editorial, S.L. España.
- Pedroza, René (2004). La flexibilidad académica en la universidad pública. *Revista Confluencia*, ANUIES, número 119, México (Pp.157-167).

Reforma modernizadora de la universidad: percepción directiva

- Robbins, Stephen y Coulter, Mary (2005). **Administración**. Prentice Hall. México.
- Scott, Cynth D; Jaffe, Dennis T. (1998). **Cómo dirigir el cambio de las organizaciones**. Grupo Editorial América. México.
- Tejeda Fernández, José (1998). **Los agentes de la innovación en los centros educativos**. Ediciones Aljibe. España.
- Tomás i Folch., Marina (2003). Gestión del cambio de la universidad. **Revista Acción Pedagógica**, Vol. 12., N°. 2. Venezuela (Pp. 68-78).