



CONDICIONES INSTITUCIONALES PARA EL RELEVO GENERACIONAL DE LOS PROFESORES- INVESTIGADORES EN LOS POSGRADOS DE LA UAS

Adriana López Cuevas

Universidad Autónoma de Sinaloa
adrianalopez@uas.edu.mx

María Concepción Mazo Sandoval

Universidad Autónoma de Sinaloa
mariamazo63@uas.edu.mx

Martín Pastor Angulo

Universidad Autónoma de Sinaloa
pastorangulo@hotmail.com

Área temática: Sujetos de la educación

Línea temática: Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico

Tipo de ponencia: Reporte parciales o final de investigación



Resumen

El relevo generacional es un fenómeno educativo que se presenta cuando los docentes de un programa cumplen con su periodo productivo o decide retirarse del mismo lo cual ocasiona el ingreso de nuevos profesores-investigadores y tiene consecuencias en el proceso educativo, por ello el objetivo de este estudio era analizar las condiciones institucionales bajo las cuales se presenta el relevo docente de los profesores de posgrado de las UAS. La metodología fue mixta, de enfoque fenomenológico y no experimental y de alcance descriptivo, se aplicaron las técnicas aplicadas de la entrevista y la encuesta, la muestra se conformó de 58 informante, docentes y directivos, de 16 posgrado de la UAS. Los resultados encontrados nos hablan de un proceso de recambio generacional poco planificados por parte de los posgrados de la UAS, un clima institucional tenso entre docentes y administrativos, se expresó que los programas son cotos cerrados que necesitan abrirse al mundo. En conclusión, se puede decir que los posgrados deben trabajar en un plan para llevar a cabo un relevo generacional docente planificado y organizado antes de sufrir una descapitalicen social y humana.

Palabras clave: Posgrado, Relevo generacional, Condiciones institucionales, Profesor-investigador

Introducción

En los últimos años un gran número de profesores se han jubilado en todos los niveles educativos. A dicho fenómeno se le denomina relevo o recambio generacional docente, el cual se presenta cada 25 o 30 años de manera masiva y es cuando se percibe las consecuencias del ingreso y retiro de los docentes. Casals (2013) expresa que los docentes están en un marcado envejecimiento y que entre los años 2015 y 2020 un gran número de educadores en España dejarán de dar clases, esto también aplica en el territorio mexicano ya que desde comienzos del siglo XXI se ha visto un aumento considerable en las jubilaciones (Pereira y Ochoa, 2002), por ello Alen (2009) nos habla de las nuevas contrataciones de profesores en los diversos niveles educativos.

En el caso del nivel posgrado es menos notorio a simple vista, ya que para sus profesores-investigadores la edad biológica de la jubilación que, por ley es de los 60 y 65 años (Ley Federal del Trabajo [LFT], 2019), no es una limitación, por lo cual es común encontrar nuevos profesores-investigadores de más de 50 años y experimentados con 80 años o más. La edad biológica, como lo expresan Buendía y Oliver (2018), es sólo es un dato.

El relevo docente se considera un problema debido a que crea huecos estructurales (Burt, 2015) dentro del sistema educativo, ya que son los profesores experimentados quienes tienen mayores contactos y en muchas ocasiones son los nodos conectores entre las instituciones locales, nacionales e internacionales, públicas o privadas; ¿cuántas veces se ha escuchado decir a los miembros de los cuerpos académicos o del núcleo básico de un programa de posgrado que no pueden ponerse en contacto con alguna institución educativa porque quien tenía las relaciones ya no forma parte del grupo?

Burt (2015) al hablar de huecos estructurales no sólo hace referencia a las conexiones entre individuos que se pierden sino al espacio que deja vacío la persona en la jerarquía institucional. Este puede ser interpretado como una oportunidad para subir de nivel o simplemente a la entrada de un nuevo integrante al núcleo del programa. Y si no realiza dichos movimientos de forma consciente puede desestabilizar la estructura de la organización, que en muchas de las ocasiones son la verdadera causa de conservar o perder el prestigio del posgrado.

Aunado a lo anterior, se encuentra la teoría de la resistencia al cambio (López et al., 2013) donde los docentes no aceptan el cambio mostrando actitudes y aptitudes que dificultan el retiro e ingreso de docentes al posgrado y cuando el relevo se presenta Bourdieu (2000) explica que los nuevos profesores-investigadores tienen dos caminos para ganar estatus, el primero es seguir los pasos de los experimentados para gozar del respaldo de sus colegas y el segundo es crear sus propias estrategias antagónicas que en primera instancia los convierten en enemigos y después en rivales, lo cual genera un clima institucional tenso que no favorece el desarrollo profesional docente.

Con las consideraciones anteriores surgen las preguntas las preguntas, ¿cómo se realiza el relevo docente de los profesores de posgrado de las UAS en relación con sus condiciones

institucionales?, ¿cómo influye la administración en la selección de los nuevos docentes del posgrado? y ¿Por qué es importante cuidar el relevo generacional docente a nivel posgrado? Por lo cual el objetivo fue analizar las condiciones institucionales bajo las cuales se presenta el relevo docente de los profesores de posgrado de las UAS. La hipótesis es que el relevo generacional que se realiza adolece de una planeación por parte de los administradores de los programas de posgrado y se hace por necesidad al momento de retirarse un miembro del núcleo básico.

Desarrollo

Las universidades para realizar su labor requieren de ciertas condiciones institucionales, que proporcione los fundamentos legales y de regulación, éstas contemplan las acciones de la universidad como ente con personalidad jurídica propia, la de sus representantes (rector y directores), docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia, así como las obligaciones y derechos del Gobierno hacia ella, el cual tiene en las instituciones públicas al depender del subsidio que el Estado le asigne.

Existe un gran número de condiciones institucionales, las cuales pueden ser agrupadas en niveles, Rueda et al. (2017) nos habla de tres, macro, meso y micro; el primero son políticas generales a nivel internacional y nacional que influyen en la educación, el segundo hace referencia a las condiciones específicas en cada universidad y el tercero son las relacionadas a la práctica educativa del profesor. Este documento centra su discusión en las denominadas micro ya que se limita al ejercicio docente.

Cada institución educativa superior (IES) ofrece diversas condiciones de trabajo a sus empleados, mismas que retoman la LFT y consideran dichas regulaciones como lo mínimo a otorgar, por lo cual dependerá de los sindicatos mejorar las condiciones y prestaciones laborales. Aun cuando cada IES proporciona condiciones laborales propias, Acosta y Buendía (2018) externaron una alta heterogeneidad en las condiciones contractuales de las universidades del país, es por ello que se puede hacer un análisis del ejercicio de éstas en la práctica docente universitaria desde los resultados y reflexiones de diversos autores, ellos comunican de la precariedad de las condiciones laborales (Acosta y Buendía, 2018; Buendía y Oliver, 2018; Buendía et al., 2019; Fresán et al., 2009). Las condiciones se centran en el tipo de contratación, clima institucional, apoyo financiero para la investigación, relevo generacional, entre otros.

En esta ocasión nos centraremos en el recambio generacional docente, por ello a pesar de que la jubilación es un derecho existe resistencia a retirarse de la vida académica, principalmente por lo poco atractivo que es el sistema de retiro de las IES, aun así, Fresán et al. (2009) sostienen que “se aproxima irremediabilmente a un periodo de recambio generacional impulsado por la incapacidad física, la cesantía por edad avanzada de los actuales académicos o su muerte” (p.

10). Por lo tanto, la pregunta no es sí el fenómeno de recambio generacional se dará o no, sino bajo qué circunstancia sucederá.

El impacto del relevo docente se ve en dos ámbitos principalmente de la educación superior, docencia e investigación, ya que al retirarse el personal académico se pierde a personas con gran experiencia en el quehacer docente, experiencias que les tomó años adquirir, por ende tiene influencias en el desarrollo de la actividad docente y el prestigio de la IES, y sus programas de licenciatura y posgrado, ya que el servicio que ofrece es educativo y quien se encarga de ofrecerlo de forma directa es el profesor de ahí la importancia de dicho fenómeno y preparar al sistema educativo superior para el relevo docente.

La investigación también se ve afectada con las jubilaciones, ya que la productividad científica se concentra en gran medida en los Profesores de Tiempo Completo (PTC), al ser parte de sus obligaciones según el Reglamento del Personal Académico (RPC) y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en el caso de la UAS y en otras IES para ir formando a los nuevos investigadores se crea la figura de profesor asistente en investigación o profesor ayudante (este aplica también en la docencia), donde la persona está en contacto directo con el titular (Pacheco y Díaz-Barriga, 2009) y los van preparando para las tareas y ganan experiencia bajo la tutela de sus compañeros.

La relación entre profesores-investigadores es primordial en el relevo generacional, ya que por recomendaciones de organismos internacionales el acompañamiento pedagógico es un buen programa para integrar a los nuevos profesores y ponerlos bajo la tutela de quienes están por jubilarse, en pocas palabras, sería preparar al nuevo profesor que reemplazará a quien va de salida (Cervantes y Gutiérrez, 2014).

Metodología:

La investigación fue de corte mixto, desde el enfoque descriptivo, con una perspectiva fenomenológica y no experimental. Un estudio fenomenológico según Plano y Creswell (2013) intenta comprender la experiencia compartida entre individuos desde su perspectiva. La razón de que sea un estudio fenomenológico es buscar comprender cómo fue la experiencia de docentes en el fenómeno del relevo generacional y es no experimental porque no se manipularon variables.

La investigación se contextualiza con los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). La muestra fue de 58 informantes entre docentes y directivos de 16 posgrados de la universidad donde se buscó la representatividad de las siete áreas del conocimiento (actualmente son ocho), a quienes se les aplicó una encuesta con preguntas mixtas y a 10 de ellos además se les realizó una entrevista semiestructurada de forma presencial, mientras que el cuestionario se les facilitó de manera digital (a través de Formularios Google) y en físico, se optó por ambos medios porque algunos informantes externaron que no lo harían en digital por el tipo de preguntas que eran, dichos instrumentos están conformados en varias categorías

de análisis, por lo cual los resultados a compartir en este documento se centra en el tema de relevo generacional; para su procesamiento se utilizó el SPSS 25 para las preguntas cerradas y el Atlas. Ti. para las preguntas abiertas y entrevistas.

Resultados:

El relevo generacional es un fenómeno que debe estudiarse desde los mecanismos de ingreso y en el caso de los miembros del Núcleo Académico Básico (NAB) en la tabla 1 se puede observar una de las preguntas que conforman esta clasificación, en el caso de los profesores el porcentaje más alto lo obtuvo la respuesta de invitación con el 52.5%, seguido de la evaluación curricular con el 30%. En el caso del Comité Académico del Posgrado (CAP), quienes eligieron más de uno de los mecanismos de selección de ingreso, coincidieron con lo expresado por el NAB con los porcentajes de 55.5% en invitado por parte de un profesor-investigador y 38.8% en evaluación curricular, esto evidencia el peso tan importante de los nodos (lazos o vínculos) comentados por Burt (2012) y los lazos fuertes (vinculo con un integrante del NAB) de los que habla Granovetter (2012) en la incorporación de profesores-investigadores en los posgrados.

Otro concepto que también tiene un porcentaje considerable en la tabla 1 es solicitar ingresar al posgrado con el 16.6%, esto indica que a los profesores con perfil idóneo para el programa pueden hacer dicha petición, eso es positivo, esto se confirmó en la entrevista donde la mayoría de los informantes coincidieron en que fueron invitados o ellos mismos solicitaron su ingreso sin necesidad de haber una convocatoria. A pesar de esto en visitas en las instalaciones y durante pláticas con coordinadores de posgrados y profesores del NAB externaron que perciben a los programas como cerrados y endógamos, por lo cual recomienda se abran para aceptar profesores de otras universidades con perfil y aporten al posgrado.

En cuanto a la herramienta de evaluación para los aspirantes del NAB, la de mayor peso fue la curricular al ser elegida por 31 profesores-investigadores y 16 del CAP, seguido de los proyectos de investigación con 13 NAB y 7 CAP, evidenciando la importancia de la trayectoria profesional; los de menor peso es el desempeño académico y ser miembros del Sistema Nacional de investigación (SNI), y la opción de otros donde los informantes hablaron de recomendaciones por parte de un miembro del NAB y Cátedras Conacyt (ver Figura 1). En el actual Reglamento de Posgrado (2019) a diferencia el Reglamento de Investigación y Posgrado de la UAS (s.f.), que ya no está vigente, no hay algo que guíe en referencia a los requisitos mínimos a cumplir o proceso para incorporar un miembro al núcleo de un posgrado, siendo importante la incorporación de ello en dicho documento.

Aun cuando en la encuesta no tomó relevancia ser parte del SNI, esto cambió en la entrevista donde los informantes dieron gran importancia, en ella externaron que cuando solicitaron ingresar al NAB sin ser parte del SNI su solicitud fue denegada, pero una vez que formaron parte del SNI se le abrieron las puertas, manteniendo la evaluación al currículo y proyectos de investigación.

A partir del 2010 se presentó de forma más visible el relevo generacional docente en posgrado en la UAS, debido a ello se hizo la pregunta si dicho evento se realizó de manera planificada. Al observar la Figura 2, se observa que hay diferencias ya que, sólo el 37.5% del NAB lo percibe de manera planificada contra el 55.6% del CAP que opinaron lo mismo, convirtiéndolo en un área de oportunidad. Los miembros del NAB que respondieron si a una recambio generación docente planificado dijeron que se debió al programa de doctor joven, a las reuniones del CAP para la incorporación de nuevos miembros de acuerdo con CONACYT y la integración de investigadores formados por los docentes que se jubilan; la formación de los nuevos profesores-investigadores incorporados coincide con lo expresado por Pacheco y Díaz-Barriga, (2009), y Cervantes y Gutiérrez (2014) al dejarlos bajo tutela de quiénes están por retirarse.

Al justificar la respuesta de que no hay un recambio planificado en los posgrados los profesores-investigadores (62.5%) expresaron que son más las persona retiradas que las incorporadas, uno de los encuestados del NAB dijo que “no hay una planeación de cambio generacional, el personal se jubila y no existen estrategias para suplir los espacios, y cuando se hace, no se sigue un plan estructurado sino que se realiza a discreción” (encuestado 9), en relación a lo mismo otro profesor-investigador externó que “no existe un plan concreto, ni detallado que permita visibilizar un relevo generacional, generalmente existe una improvisación, una solución inmediata y temporal cuando hay algún vacío en los posgrados” (encuestado 11), lo anterior se debe a la falta de visión de los administrativos y mantener el control, además de cuestiones políticas, falta de espacio y malas condiciones laborales, esto es resultado de la teoría de resistencia al cambio al no aceptar de manera psicológica, fisiológica y comportamental (Böhrt, 2001, como se cita en López et al., 2013) el relevo generacional.

En el caso de UAS desde el 2005 se preocupó por el fenómeno del recambio generacional de investigadores, razón por la cual se creó el programa de doctor joven, se mandaban a formar a nuevos investigadores a otras instituciones a nivel nacional o internacional, sin embargo, también tiene sus dificultades según los informantes, ya que “no hay una planeación que asegure el retorno de los Doctores que nos formamos fuera, ya sea en México o el extranjero” (Encuestado 8 del NAB).

Esto se debe en cierta medida a la estabilidad laboral que se ofrece, ya que, si bien en marzo del 2022 se otorgaron nuevos nombramientos de tiempo completo definitivos y no transitorios en la UAS, aún hay doctores formados en dicho programa sin este nombramiento. Esto coincide con lo comentado por un miembro del NAB quien dijo que “las nuevas generaciones de investigadores no tienen condiciones laborales reconocidas. Generalmente las nuevas generaciones trabajan en condiciones de precariedad, exclusión y sin derechos reconocidos” (encuestado 11).

Aunado a lo anterior otro profesor investigador comentó que “nunca se habla del futuro, generalmente se preocupan por resolver problemas que se arrastran desde siempre, generalmente se ocupan cuando hay evaluación de CONACYT” (Encuestado 40 NAB). Estos informantes dejaron ver una verdad que muchos saben, pero pocos comentan, se entiende

que no es un fenómeno recurrente cada año, sino en periodos más largos, a pesar de ellos se debe tener una ruta a seguir para evitar la descapitalización social y humana en los NAB (Ostram y Anh, 2003; Portes, 1999).

Al tocar el tema de la integración de docentes a los NAB es imposible no hablar de la endogamia, ya que lo mencionaron en la encuesta y la entrevista, no es malo contratar egresados del posgrado, pero necesita existir un equilibrio, al ser uno de los criterios a cuidar para los posgrados del PNPC (actualmente Sistema Nacional de Posgrado [SNP]) y quienes aspiran a serlo, razón por la cual también hablan de falta de políticas con relación al recambio generacional en posgrado y de recontrataciones. En esto último, hay posturas contradictorias, durante las entrevistas y pláticas informales que se dieron en las visitas a las instalaciones hubo personas a favor y en contra, ya que al recontratar evita el relevo o se puede ver desde la otra postura, como un entrenamiento a los nuevos, sin embargo, si se tuviera una planificación estructurada para atender dicho fenómeno no sería necesario las recontrataciones por parte de la universidad como lo expresó Fishman (2010).

Si bien el relevo generacional de una u otra manera se lleva a cabo, también es importante hablar de la facilidad con que se integran los nuevos docentes al NAB, a lo cual de 40 profesores-investigadores encuestados sólo 23 afirmaron que la incorporación se dio con facilidad, las razones para que esto no se diera de la manera esperada fue por cuestiones políticas, no ser aceptados por los miembros del NAB, condiciones laborales desfavorables, falta de capacitación previa y no tener seguridad laboral, esto evidencia que es un área de oportunidad.

Conclusiones

El relevo generacional es un fenómeno poco estudiado y requiere de mayor atención por parte del personal administrativo, este estudio nos mostró que si bien la universidad se encuentra trabajando con este fenómeno aún le queda un largo camino por recorrer, esto debido a que se detectaron programas de posgrado con recambio generacional bien planificado y organizado, mientras que en otros no dieron muestra de tener un plan para ello, situación que sumado a la pandemia por Covid-19 se registró la descapitalización de hasta el 50% de sus miembros del NAB, lo cual les ocasionó un gran problema en el funcionamiento de los mismos.

La función del personal que administra los programas de posgrado y su relación directa con el relevo generacional es primordial ya que son ellos quienes proporcionan las condiciones para su desarrollo y la incorporación de los nuevos miembros del NAB, para conseguir esto se requiere de directivos con visión hacia el futuro y deseos de contribuir en mantener o lograr posgrado de calidad y pertinentes antes que satisfacer deseos personales, sin duda debe buscar crear un clima institucional saludables y políticas que pongan en primer lugar la educación de los estudiantes y el desarrollo profesional de sus docentes.

Debido a lo anterior, se evidencia la importancia de cuidar el relevo generacional docente en los posgrados al ser los profesores la base en la cual se sustenta el éxito del programa de acuerdo con los estándares de calidad; se habla de ello porque tanto directores de facultades como coordinadores de posgrado son conscientes de que al descuidar este fenómeno puede ocasionar la desaparición del programa al integrar docentes no comprometidos o sin perfil, el problema es el tiempo que les toma percatarse de esto, más el aceptar que se tomó una decisión poco favorable.

Basado en lo comentado hasta este momento se puede decir que la hipótesis planteada es válida, el relevo generacional en la mayoría de los casos se realiza de manera poco planificada y organizada por parte de quienes administran los posgrados y la incorporación de nuevos profesores-investigadores se hace por necesidad, al momento de retirarse un miembro del núcleo básico.

Tablas y figuras

Tabla 1.

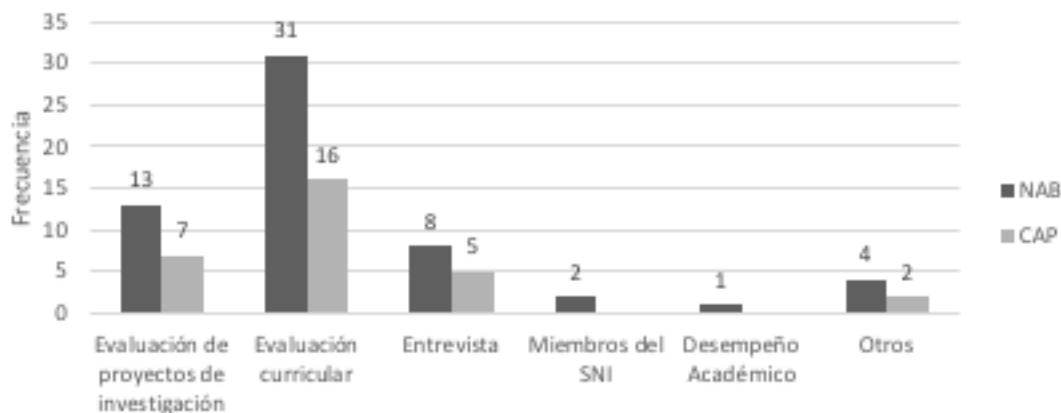
Frecuencia y porcentaje sobre el ingreso y sus mecanismos desde la perspectiva de los profesores del NAB y miembros del CAP

Preguntas	Respuestas	NAB		CAP	
		f	%	f	%
	Invitado	21	52.5	10	55.5
	Concurso abierto de oposición	2	5.0	2	11.1
	Concurso cerrado de oposición (UAS)	1	2.5	-	-
¿Cómo fue el mecanismo de ingreso al posgrado cómo profesor-investigador?	Evaluación curricular	12	30.0	7	38.8
	Por el perfil y grado	2	5.0	-	-
	Programa Catedra CONACYT	1	2.5	-	-
	Participación en la creación del posgrado y su propuesta al PNPC del CONACYT	1	2.5	-	-
	Solicitó ingresar al posgrado	-	-	3	16.6

Nota: Elaboración propia con datos empíricos (2022).

Figura 1.

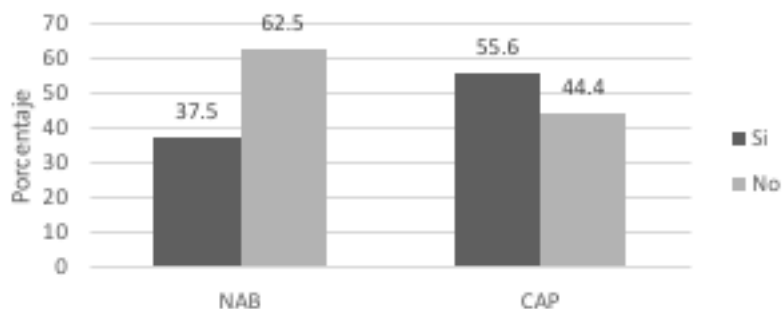
Frecuencia del tipo de evaluaciones realizadas para el ingreso al posgrado



Nota: Elaboración propia con datos empíricos (2022).

Figura 2.

Porcentaje, ¿Considera que en su institución se lleva a cabo un recambio generacional planificado o estructurado?



Nota: Elaboración propia con datos empíricos (2022).

Referencias

Acosta, O. A. y Buendía, E. M. A. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales, Volumen III: Desigualdad, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico*.3, 591-608. <http://doi.org/10.13140/RG.2.2.15703.52643>

- Alen, B. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 13 (1). Argentina. <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/9225/1/rev131ART5.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). El campo científico. En *Los usos sociales de la ciencia* (pp.11-57). Nueva Visión.
- Buendía, E. A., Acosta, O. A. y Gil, A. M. (2019). En busca de un rostro, (In)visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), 15-41. https://www.researchgate.net/publication/335031278_En_busca_de_un_rostro_In_visibles_pero_siempre_presentes
- Buendía, A. E. y Oliver, L. V. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos? *Perfiles Educativos*, 11(160), 10-28. <https://www.researchgate.net/publication/324314790>
- Burt, R. S. (2012). Las posiciones en los sistemas de redes múltiples, parte II: Estratificación y prestigio entre la élite influyente en la comunidad de Altneustadt. En Requena, S. F. (Ed.), *Análisis de redes sociales: orígenes, teorías y aplicaciones* (pp. 347-375). Alianza Editorial
- Burt, R. S. (2015). *Huecos estructurales: la estructura social de la competitividad*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Casals, C. M. J. (2013). Las poderosas razones de un monográfico verdaderamente extraordinario. *Estudio sobre el mensaje Periodístico*, 19, Número especial. <http://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/viewFile/42466/40392>
- Cervantes, H. E., y Gutiérrez, S. P. R. (2014). La tutoría en la inserción docente: estado de conocimiento. <http://www.uaimlosmochis.org/ECFD/index.php/2014/2/paper/viewFile/203/68>
- Fishman, S. M. (2010). *Faculty Emeriti: Retirement Reframed* [Facultad Emérita: Jubilación reformulada] [Tesis doctoral, The Ohio State University, Degree Doctor of Philosophy]. https://etd.ohiolink.edu/pg_10?::NO:10:P10_ETD_SUBID:71627
- Fresán, O. M., Buendía, E. A. y Comás, R. O. (2009). El recambio generacional y la organización universitaria. *Reencuentro, Redalyc*, (55), 8-11. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34012024002>
- Granovetter, M. S. (2012). La fuerza de los lazos débiles, Revisión de la teoría reticular. En Requena, S. F. *Análisis de las redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones* (pp. 196-230). Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Ley Federal del Trabajo (LFT, 2019). Última reforma publicado DOF el 02 de julio de 2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- López, D. M. E., Restrepo, O. L. E. y López, V. G. L. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia Et Technica, Redalyc*, 18(1). 149-157. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84927487022.pdf>
- Ostrom, E. y Ahn, T. K. (2003). Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(1), 155-233.
- Pacheco, M. T. y Díaz-Barriga, A. (Coord.). (2009). *El posgrado en educación en México*. iisue.

- Pereira, H. L., y Ochoa, H. H. (2002). Políticas y estrategias para la formación del personal académico de la Universidad del Zulia en la década de los noventa. *Reencuentro*, 34, 41-53. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Plano, C. V. L. y Creswell, J. W. (2015). *Understanding Research. A consumer's guide* [Entendiendo la Investigación. Una guía del consumidor]. Pearson.
- Portes, A. (1999). Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna. En J. Carpio y L. Novacovsky, *De igual a igual: el desafío del estado ante los nuevos problemas sociales*. Brasil: Fondo de Cultura Económica de Argentina, FLACSO, SIEMPRO.
- Rueda, B. M., Canales, A. y Leyva, Y. (2017, 20-24 de noviembre). Desarrollo docencia: universidad de la nacional. XIV CNIE, COMIE San Luis Potosí, <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1130.pdf>
- Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS, 2019). Reglamento de posgrado. http://uas.edu.mx/pdf/marcojuridico/12-Reglamento_de_Posgrado_2019.pdf
- Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS, s.f.). Reglamento de investigación y posgrado. <http://dcb.uas.edu.mx/pdf/reglamentoPosgrado.pdf>