



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VI Número: 2 Artículo no.:2 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2019.

TÍTULO: Propuesta de guía para la autoevaluación preliminar de los colectivos docentes en función de la constitución y desarrollo de los cuerpos académicos en las Instituciones de Educación Superior.

AUTORES:

1. Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig.
2. Dr. José Sergio Puig Espinosa.
3. Dra. Smirna Romero Garibay.
4. Máster. Perla Elizabeth Ventura Ramos.
5. Dra. Norma Yadira Memije Alarcón.

RESUMEN: Se propone una guía para la autoevaluación de los cuerpos académicos en formación que permita incentivar y promover su crecimiento en su significado individual y colectivo, así como la generación de las herramientas de autodesarrollo de los mismos. Se ha sustentado en las opiniones teóricas de los estudiosos del tema, así como en la revisión realizada por un grupo de expertos en las actividades que incumben a la formación de estos cuerpos.

PALABRAS CLAVES: cuerpos académicos, autoevaluación, instituciones de Educación Superior.

TITLE: Proposal of a guide for the preliminary self-evaluation of the teaching collectives according to the constitution and development of the academic bodies in the Institutions of Higher Education.

AUTHORS:

1. Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig.
2. Dr. José Sergio Puig Espinosa.
3. Dra. Smirna Romero Garibay.
4. Máster. Perla Elizabeth Ventura Ramos.
5. Dra. Norma Yadira Memije Alarcón.

ABSTRACT: A guide is proposed for the self-evaluation of the academic bodies in formation that allows to encourage and promote their growth in their individual and collective meaning, as well as the generation of self-development tools for them. It has been based on the theoretical opinions of the scholars of the subject, as well as on the review carried out by a group of experts in the activities that concern the formation of these bodies.

KEY WORDS: academic bodies, self-evaluation, Higher Education institutions.

INTRODUCCIÓN.

Es consensuado el criterio de que la docencia e investigación a nivel universitario requiere el constante perfeccionamiento del personal involucrado en estos procesos, lo cual se traduce en la realización constante de acciones que estimulen el estudio, la búsqueda del conocimiento, y el crecimiento de las habilidades intelectuales de sus integrantes, y ello se traduzca en la elevación de la calidad formativa en el servicio que ofrecen las Instituciones de Educación Superior (IES).

El cuerpo académico es un término, introducido en la década de los años 90, que designa a un conjunto de profesores-investigadores, al menos tres, que comparten una o más líneas de estudio, cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos. A estos se les registra y se les clasifica de acuerdo al grado de consolidación que poseen y se les denomina en formación, en consolidación o consolidados, ofertándoles recursos y fondos económicos con el fin de apoyar la investigación (Silva, Morales y Ramírez, 2012).

Los cuerpos académicos se definieron como grupos de profesores de tiempo completo (PTC) asociados por áreas disciplinares, perfiles profesionales o líneas de investigación afines para generar conocimiento. Se organizan para realizar investigación colectiva, conformar redes con agrupaciones externas y desarrollar actividades de gestión, de formación de recursos humanos, tutelaje académico y apoyo a los programas educativos, entre otros (SEP, 2006).

En México, el proyecto modernizador demandó a las IES ofrecer servicios de calidad, la formación en posgrado, la articulación entre docencia e investigación, la colegialidad efectiva y el intercambio en redes de trabajo; factores que se convirtieron en los principales indicadores de formación y productividad del profesorado universitario (Silva y Castro, 2014).

Los Cuerpos Académicos constituyen un sustento indispensable para la formación de profesionales y expertos. Dada la investigación que realizan, son un instrumento de profesionalización del profesorado y de su permanente actualización; por lo tanto, favorecen una plataforma sólida para enfrentar el futuro cada vez más exigente en la formación de capital humano; situación que les permite erigirse como las células de la academia y representar a las masas críticas en las diferentes áreas del conocimiento que regulan la vida académica de las IES (SEP, 2009).

A este proyecto de mejoramiento y profesionalización del profesorado se asociaron recursos económicos asignados por el gobierno para la estimulación de la formación de los docentes y la elevación de sus grados científicos y su nivel académico, que debieron traducirse en resultados concretos manifiestos productos de la labor de investigación y profundización en el estudio de la docencia y la tutoría, que los mismos llevan a cabo en las Instituciones de Educación Superior.

El PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado) establece que los cuerpos académicos deben contar con los siguientes atributos:

- _ Que tengan metas comunes para generar conocimientos, realizar investigación aplicada o desarrollos tecnológicos.
- La solidez y madurez de las líneas que cultivan.

- Que la generación de conocimientos, la investigación aplicada o el desarrollo tecnológico se realicen de forma colegiada y complementaria a través de proyectos innovadores. La evidencia más sólida del trabajo colegiado y complementario son los productos académicos que generan: libros, capítulos de libros, patentes, prototipos, artículos indexados, artículos arbitrados, asesorías, consultorías, informes técnicos, obras de arte, etcétera.
- Que el número de sus integrantes sea suficiente para desarrollar las líneas propuestas. Mínimo deben ser tres integrantes y el número máximo está determinado por la comunicación e interacción eficaz y continua de sus miembros (DOF, 2007).

Los requerimientos anteriormente expuestos establecen, que los miembros de un cuerpo académico deben identificarse con rasgos como: Profesorado con formación completa capaz de realizar con calidad sus funciones permitiéndoles comprender y comunicar conocimientos en niveles superiores a los que imparten con experiencia apropiada; esto es, actividades docentes y de generación o aplicación innovadora del conocimiento, distribución equilibrada del tiempo entre las tareas académicas con base en la diversidad de requerimientos de los diferentes subsistemas y programas educativos que se ofrecen en las instituciones públicas de educación superior; de tal suerte, que el perfil del profesorado de acuerdo a la tipología de los programas y subsistemas es fundamental para la transformación de la educación superior que se requiere en el país (DOF, 2007).

De lo anterior se deriva la necesidad de que los docentes e investigadores que trabajan en la creación de cuerpos académicos, así como los directivos de universidades y/o instituciones de educación superior generen instrumentos propios para la evaluación del grado de acercamiento que poseen con relación a los estándares nacionales e internacionales que distinguen a las comunidades científicas, en un primer esfuerzo por vincular los sentidos económicos, empresariales y los incentivos de los programas emitidos a partir de las políticas públicas gubernamentales a una efectiva actividad académica e investigativa nacida de las propias necesidades de su diario accionar como docentes e investigadores de una comunidad universitaria que es el centro de la investigación que ha dado lugar al presente trabajo.

DESARROLLO.

La creación de un cuerpo académico presume una organización racional del tiempo dedicado a las diferentes actividades relacionadas con las funciones sustantivas de la Universidad, así como la labor integrada y consciente de los miembros del colectivo de docentes en función del intercambio de sus experiencias y conocimientos, así como de la crítica oportuna de los procesos en que se hayan inmersos con motivo de la creación y crecimiento de los cuerpos académicos y de toda la actividad institucional, a tenor de las funciones sustantivas de la universidad.

“La integración de las tres funciones sustantivas de la universidad: la Investigación, la Docencia, y la Extensión Universitaria, así como la relación Universidad, Sociedad y Estado, deben estar integradas, ya que la Universidad no debe pensar atomizadamente, pues debe tener un pensamiento integrador para que incorporen las funciones con la finalidad que la universidad trabaje con la sociedad y el Estado” (Cordon, 2016). Esto constituye un principio rector para que los miembros de los colectivos docentes puedan autoevaluar su propio trabajo y estimar si poseen las condiciones para el inicio de la gestión encaminada a la formación de un cuerpo académico; es decir, la evaluación de sus competencias, en el sentido que los documentos normativos y metodológicos establecen no serán calculadas solamente como un requerimiento establecido a cumplimentar sino en función de las posibilidades que tienen los miembros del colectivo docente para la identificación de necesidades y su solución a través de las cuales el cuerpo académico participaría en la realización efectiva de las funciones sustantivas de la Universidad.

Estupiñán (2018) establece que no tiene sentido una universidad que no esté profundamente vinculada con los problemas de su entorno, que no forme parte de la sociedad; por ello, el punto de partida son los problemas, y el resultado final son los que competen y necesita la propia sociedad, lo cual es expresión de su impacto, ya que los objetivos a alcanzar en los procesos universitarios se mueven entre lo profesional y lo investigativo, desde lo productivo a lo creativo. Estos procesos, ya sean formativos de pregrado o postgrado, así como los de investigación y de vinculación con la sociedad, se desarrollan en la relación dialéctica entre los objetivos y los métodos para alcanzarlos,

constituyendo la contradicción externa de los mismos y consecuencia de la contradicción interna dada entre preservar – desarrollar – difundir la cultura.

Asimismo, las tres funciones; la docencia como proceso de enseñanza y aprendizaje de los conocimientos producidos a través de la investigación científica y representada en las diferentes ciencias, que constituye el contenido de las disciplinas, y por otra parte, la extensión universitaria, que interrelaciona la docencia y la investigación a través de la promoción de estas acciones al entorno social para satisfacer las necesidades del desarrollo cultural y la solución de problemas de la práctica social impactan en la formación docente, que no puede estar ajena al tipo de hombre que se va a formar; ésta debe tener un carácter productivo y creativo; es decir, con el objetivo de transformar el entorno donde ejecutará su actividad profesional. Es a través del trabajo, donde satisface sus necesidades individuales y sociales, y al mismo tiempo, la actividad laboral tiene que estar a tono con el desarrollo de las fuerzas productivas, lo que requiere la acción de la ciencia y la técnica (Fabr , 2005).

Según la investigación realizada por López (2010), donde se aplicó un cuestionario a 275 profesores de diferentes universidades en México, 58 coincidieron en que los elementos de mayor peso en el fortalecimiento de su cuerpo académico est n relacionados con la producción y aplicación del conocimiento, acaparando el 57.5% de las respuestas obtenidas; mientras que 81 investigadores (29.5%) afirmaron que es la definición de una agenda común e intereses compartidos la de mayor peso, posicionando a este elemento en segundo lugar; y por último, se consideró a los elementos administrativos y de organización, con un 7.2%; de igual forma, los encuestados afirmaron que las relaciones de amistad entre los miembros, la mejora en la formación de la planta docente, la participación en redes nacionales e internacionales con otros cuerpos académicos, la realización de seminarios de formación académica y la política institucional, sobre todo de financiamiento, son los factores que inciden en mayor medida en el desarrollo de los cuerpos académicos en la actualidad.

Como apuntan Fernández (1992), Clark (2000) y Barnett (2001), la asociación de la actividad de los cuerpos académicos a una estimulación económica ha podido sustituir la colegialidad espontánea y asociada de tareas del desarrollo del saber por la colegialidad forzada de los cuerpos académicos y la separación legítima del pensar académico y el hacer en función de los intereses productivos y empresariales.

Maldonado (2005, citado por Santos, 2010) aduce que en la academia lo que debe prevalecer, para una mayor calidad en el trabajo de investigación, es el concepto de comunidades epistémicas, las cuales tienen como mínimo las siguientes características:

- a) Definen una agenda común, donde cada uno de sus integrantes mantiene puntos coincidentes con el área de investigación general del colectivo.
- b) La participación es a través de redes, de relaciones informales y formales establecidas entre los diferentes actores.
- c) Sus miembros comparten un sistema de creencias y valores que los cohesionan y hacen que definan propósitos comunes; además, se resguardan en normas y creencias sin necesidad de tener lazos familiares o políticos.
- d) Estas comunidades se distinguen por su estructura compacta como resultado de que son relativamente pequeñas, ya que lo importante es el logro del prestigio académico y el fortalecimiento de su habilidad para influir en el campo disciplinario.
- e) En su integración prevalecen, en mayor medida, las relaciones informales que las formales, lo central está constituido por las relaciones entre miembros, por su nivel de afinidad más que por los convenios establecidos entre las instituciones.
- f) Se proponen lograr prestigio y credenciales académicas, tanto la reputación como sus méritos académicos son el capital más importante con que cuenta la comunidad epistémica, divisas en las cuales fincan su diferenciación de otras redes y grupos académicos.
- g) Hacen acopio de una diversidad profesional; este tipo de comunidad no puede ser atendida con la misma definición de una profesión, sino que atraviesa las fronteras que definen a ésta.

Silva y Castro (2014), en la indagación que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, indicaron las críticas que los docentes realizaron a la conservación de elementos burocráticos que dificultan la conformación y desarrollo de los cuerpos académicos, señalando entre ellos, la imposición de normas a grupos de trabajo que no se atenían a las características de sus miembros en cuanto a experiencia en el trabajo colegiado, afinidad y empatía, así como a la relegación de los docentes menos avanzados en algunas de las áreas en pro de la unión de aquellos que habían logrado estándares más altos y podían alcanzar los requerimientos del PROMEP más rápidamente.

En el año 2018, la Universidad de Colima publicó una Guía Técnica asociada a la convocatoria para cuerpos académicos 2018 en la cual se señala que la presente guía técnica fue elaborada en el marco del 5° Coloquio para el fortalecimiento de la investigación universitaria, organizada por la Representante Institucional ante el PRODEP¹ (RIP), celebrado del 5 al 7 de junio de 2018, y que tiene como propósito orientar el trabajo al interior de los Cuerpos Académicos (CA) en la elaboración de propuestas de registro, modificación y evaluación de los mismos, y -como resultado del proceso de evaluación de la Dirección de Superación Académica-, logren avanzar en el grado de consolidación. En la misma guía se destaca la responsabilidad de los integrantes de los cuerpos académicos respecto a la elaboración de propuestas y entrega de la documentación que sustente el estado de las acciones que llevan a cabo para la demostración del cumplimiento de los requerimientos de la convocatoria mencionada (Universidad de Colima, 2018).

Fresán (s.f) destaca un grupo de aspectos que deben considerarse de acuerdo a los criterios del profesorado mexicano para la mejora del proceso de formación y consolidación de los cuerpos académicos: Hacer públicos los criterios de evaluación de los cuerpos académicos y los estándares que permiten ubicarlos dentro de las distintas categorías, Actuar con flexibilidad tanto a nivel institucional como por parte del PROMEP en la aprobación y en el registro de cuerpos académicos, Garantizar que los protagonistas en la definición de los cuerpos académicos sean los líderes de

¹ Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP).

investigación de las instituciones y que su conformación no responda a lineamientos solamente administrativos, Elaborar e instrumentar un procedimiento para recibir y analizar las inconformidades de los cuerpos académicos o de las instituciones en respuesta a la categorización realizada por el PROMEP, y Promover que las instancias que evalúen a los cuerpos académicos acudan a las universidades para que tengan referentes de la situación real en que se desenvuelven dichos cuerpos. Es significativo el criterio de Silva, Morales y Ramírez (2012) acerca de la necesidad de las redes de colaboración entre los cuerpos académicos; estos autores se refieren a que lo importante al respecto es la medida en que las relaciones entre los miembros de la red se basan en los vínculos interpersonales y el grado en que estas limitan o promueven los objetivos de la red (Krackhardt y Stern, 1988; citados en Ávila de Lima, 2008).

En el criterio de estos autores, las investigaciones sobre los cuerpos académicos revelan que en la formación y desarrollo de los cuerpos académicos hay una preeminencia de los procedimientos encaminados directamente al cumplimiento de los requerimientos que indican el logro de determinado estándar y a la vez garantizan la asignación de los recursos que premian la obtención de los mismos; sin embargo, aún se presta poca atención al significado intrínseco del proceso de formación que está implícito en el alcance de tales indicadores, así como al papel de los miembros de los cuerpos académicos en la evaluación de su propio desarrollo.

Es nuestro criterio, que tal involucramiento de los docentes universitarios en el proceso, así como su capacidad para identificar espacios de oportunidad donde los mismo puedan desarrollar sus habilidades para la ejecución de actividades asociadas de manera directa a las funciones sustantivas de la universidad y la vinculación con los beneficiarios esenciales de este proceso, los estudiantes, tanto de pregrado como de posgrado, es lo que puede otorgar un contenido con mayor nivel de calidad a los cuerpos académicos en tanto unidades de integración del trabajo docente, investigativo y de extensión universitaria en las Instituciones de Educación Superior.

De lo analizado, se derivó una propuesta referida a los aspectos a considerar en el proceso de autoevaluación de un grupo de profesores e investigadores con miras a componer y consolidar un cuerpo académico. La guía que se propone no se atiene de manera estricta a los requerimientos de PROMEP; en tanto se considera una herramienta preliminar que contribuirá a que los grupos de investigadores puedan prepararse para las futuras evaluaciones según los indicadores del PROMEP. Esta propuesta otorga gran importancia a los aspectos de índole personal, subjetivos, actitudinales y a las competencias para el trabajo en equipo de los miembros de un cuerpo académico, así como a la formación conjunta que pueden llevar a cabo y a la cooperación entre sus miembros, siguiendo el criterio de que la constitución y desarrollo de un cuerpo académico es más un proceso de integración e intercambio de conocimientos que una suma de niveles alcanzados por sus integrantes.

La guía puede aplicarse lo mismo a un grupo de docentes que pretendan constituir un cuerpo académico que a uno que se halle ya formado y esté en proceso de consolidación y/o desarrollo, ya que se refiere a herramientas para fortalecer la psicología y la voluntad de trabajo conjunto que debe caracterizar a este tipo de actividad, así como el reforzamiento de sus habilidades para participar, tanto en su autoformación como en la formación de sus colegas. De ello se deriva, que sin excluir los criterios estatales e institucionales, la herramienta que aquí se propone considera otros aspectos capaces de fortalecer los criterios formativos de la organización.

Una herramienta de este tipo puede contribuir; por ejemplo, tanto a que un miembro de un cuerpo académico alcance un grado científico más rápidamente, como a que desarrolle habilidades para la tutoría académica y el trabajo social comunitario, ya que es una guía para la evaluación de las competencias para el trabajo en mayor medida que para la evaluación de los resultados de los mismos. Uno de los presupuestos esenciales de esta herramienta es su enfoque multidisciplinar. Al respecto, Méndez y Hechavarría (s.f.; citados por Ayala, Fernández y Nicolini, 2017) indican que en el contexto de la educación superior, la multidisciplinariedad es un primer nivel de relaciones entre varias disciplinas. Esta relación entre disciplinas no las cambia ni las enriquece, estas intercambian información. En algunos casos pueden tan solo ser disciplinas que se ofrecen simultáneamente en un

plan de estudios y que se discuten al interior de reuniones académicas. La interdisciplinariedad, por su parte, incluye cooperación e interacciones enriquecedoras entre varias disciplinas. Los niveles de interacción varían y van desde comunicación de ideas hasta desarrollo de nuevas metodologías para la investigación. A nivel educativo, se espera que la interdisciplinariedad influya como proceso en la filosofía laboral y que apoye a la resolución de problemas, potencializando la transformación de la realidad. Con un enfoque interdisciplinario, el docente es capaz de presentar al alumno nuevas visiones de comprender las disciplinas por separado y en su conjunto. Por otro lado, la transdisciplinariedad se entiende como el nivel más alto de las relaciones entre disciplinas, que además elimina las fronteras entre ellas.

La connotación de esta guía trasciende los límites de la disciplina, tanto en la investigación, en el ejercicio de la docencia, como en la extensión universitaria, pues asume el rol de disciplinas como la psicología y la pedagogía, en cualquier área académica de que se trate la formación de un cuerpo académico, también promueve la consulta con sujetos externos al área académica, pertenecientes al entorno comunitario, y adopta una postura sustentable en relación a la comunidad.

Respecto a la investigación interdisciplinar, encontramos que estos incluyen acciones específicas: el fomento de la integración entre las disciplinas con miras a la solución de problemas reales, la integración del conocimiento, metodologías y procesos que aporten sistemas para el desarrollo de la ciencia y la sociedad, la introducción de información de investigadores enfocados en prácticas entre disciplinas y la oferta de nuevas soluciones a problemas a través de diferentes puntos de vista o disciplinas (Tamayo y Tamayo, s.f.).

Estudio empírico realizado como parte de la fundamentación contextual de la propuesta.

Además de los fundamentos teóricos, que se tomaron en cuenta para la fundamentación de la propuesta, se llevó a cabo un cuestionario a una muestra de 27 docentes universitarios. La muestra fue obtenida a través de un muestreo no probabilístico de sujetos tipos a quienes se les aplicó una

entrevista no estructurada en la cual se indagaron varios aspectos entre los que se destacan los siguientes:

- Interés por pertenecer a un cuerpo académico.
- Razones que provocan este interés o desinterés.
- Conocimiento acerca de las actividades que lleva a cabo un cuerpo académico.
- Impacto de la labor de los cuerpos académicos de la Universidad en su desempeño cotidiano.
- Impacto de la labor de los cuerpos académicos de la Universidad en la calidad de la formación del profesorado.
- Valoración acerca de los procesos administrativos que es necesario llevar a cabo para la pertenencia a un cuerpo académico, la conformación del mismo y su desarrollo.
- Conocimiento y transparencia de los procesos de conformación de los cuerpos académicos.

El estudio promovió la constatación en la práctica de algunas de las incidentales identificadas en el estudio empírico, las cuales constituyeron puntos de partida para la elaboración de la guía.

Es importante señalar, que la muestra de docentes entrevistados estuvo compuesta por 14 docentes no pertenecientes a cuerpos académicos y 13 miembros de cuerpos académicos.

Entre las principales opiniones recabadas a través de las entrevistas, estos autores destacan que muestran interés por pertenecer a un cuerpo académico: 16 docentes (59.25%), de estos 11 (68.75%) ya forman parte de un cuerpo académico en alguna de sus categorías, por lo que resulta de interés que solo 5 de los docentes que no forman parte aún de estas entidades, siendo profesores universitarios, estén interesados en ello.

Al indagar sobre las razones que motivaron estas respuestas, se destacaron aspectos como: Aporta beneficios económicos, según 21 docentes (77.77%); 19 (70.37%) de los entrevistados estimaron permite al docente obtener un status elevado en la Universidad y solo 4 (14.81%) se refirió a la incidencia de estos equipos de trabajo en la elevación de la calidad de la clase y el logro del perfil de egreso de los estudiantes universitarios.

También resultaron significativas algunas respuestas relacionadas con el acceso de los docentes a los cuerpos académicos. Tanto entre los que ya pertenecen como entre los que no, es muy difícil acceder a un cuerpo académico, pues se crea una élite profesional que debe tener ciertas características y no todos pueden alcanzarla. Estos criterios se manifestaron por un total de 18 (66.66%) docentes de los entrevistados, de ellos 8 que ya son miembros de un cuerpo académico y 10 que aún no los integran. Este dato resulta relevante ya que de ellos pudiera inferirse que los docentes no perciben la pertenencia a el cuerpo académico como una posibilidad de hacer crecer su preparación profesional, sino como la comprobación de un status ya alcanzado, lo cual resulta una limitante respecto al papel de los mismos en la eficiencia de la gestión universitaria y la integración con la sociedad que el cuerpo académico debe significar.

Respecto al conocimiento de las actividades que lleva a cabo un cuerpo académico de los docentes que aún no pertenecen a los mismos, 12 (85.71%) señalaron tener poco o ningún conocimiento de las mismas, mientras que de los 13 miembros de cuerpos académicos de la Universidad, el 100% señaló conocer las actividades que se deben llevar a cabo por el equipo de trabajo, así como los requerimientos para mantenerse en el mismo y lograr el avance del cuerpo académico. Lo anterior demuestra las falencias que existen en el proceso de evaluación de los cuerpos académicos al interior de la institución, así como la falta de participación del resto de la comunidad universitaria en ello. Esto perjudica los procesos futuros de incorporación de nuevos docentes a los cuerpos académicos.

En torno al impacto de la labor de los cuerpos académicos en su desempeño cotidiano, un 42.85% (6 docentes) de los docentes que no pertenecen a uno de estos grupos señalaron que no reciben ninguna tarea específica de estos equipos de trabajo por lo que consideraron que no tienen ningún impacto en su desempeño; asimismo, 4 (28.57%) estimó que se sienten ignorados en espacios que les gustaría compartir, ya que ellos no pertenecen a ninguno de los cuerpos académicos de la Universidad.

El 78.57% de los docentes que no pertenecen a ningún cuerpo académico señaló, además, que no experimentan el impacto de estos grupos en su formación, ya que ellos no participan en las actividades de los cuerpos ni son convocados a las mismas. Asimismo, el 100% de los encuestados que forman

parte de alguno de los grupos expresó que se sienten obligados a mantenerse activos, pues si no lo hacen no pueden contribuir al desarrollo del grupo y/o pudieran dejar de formar parte de los mismos; de igual forma señalaron que las tareas para conservar los niveles alcanzados resultan, en ocasiones, muy estresantes por la necesidad de producir artículos científicos constantemente, lograr la aceptación de los mismos en las Revistas que cumplen los requisitos del Programa, y mantener un status adecuado en cuanto a docencia y tutoría de estudiantes. Plantearon que les resulta muy difícil impartir clases en programas de posgrados que no siempre existen en la cantidad suficiente en Universidades públicas.

Otro dato significativo obtenido fue que el 48.18% (13 docentes) del total de entrevistados señaló que la actividad del cuerpo académico le resta tiempo a los docentes para dedicarse a la atención a los estudiantes, así como que un 18.51% (5 docentes) estimó que se abandonan los deberes como docentes para dedicarse al trabajo de investigación y publicación que exige la pertenencia a un cuerpo académico. Ello resulta una tergiversación de los propósitos de la creación de los cuerpos académicos que deben estar dirigidos fundamentalmente a la elevación de la calidad de la gestión universitaria y su incidencia en la sociedad.

Estos elementos que se han expuesto constituyen solamente una parte de los criterios más representativos que los docentes aportan en relación a la pertenencia a un cuerpo académico y han llevado a este grupo de investigadores a la propuesta de una guía ya antes mencionada que permitirá a cualquier grupo de investigadores autoevaluar sus competencias para la constitución y desarrollo de un cuerpo académico.

Propuesta de Guía para la autoevaluación de docentes e investigadores universitarios que deseen prepararse para la constitución de un cuerpo académico y/o su desarrollo y consolidación.

La guía estará integrada por los siguientes aspectos:

1. Antecedentes en la formación inicial de los docentes integrantes.

2. Motivaciones personales que animaron su formación inicial.
3. Formación continua que han recibido.
4. Motivaciones personales para la formación continua que han llevado a cabo y llevan a cabo.
5. Obstáculos que han tenido que superar en los procesos de formación.
6. Herramientas con que cuenta o cuentan para enfrentar esos obstáculos, enfrentar el fracaso y obtener más resiliencia.
7. Habilidades para identificar fuentes de ayuda en materia de formación profesional y obtenerla.
8. Interés y experiencias en la obtención de grados científicos y títulos académicos.
9. Experiencias en la elaboración de tesis.
10. Intereses y experiencias en temas y metodología de la investigación.
11. Experiencias en la asesoría de tesis.
12. Años de experiencia laboral en el contexto universitario.
13. Práctica de la tutoría y otras habilidades docentes.
14. Conocimiento de los cuerpos académicos, reglamentaciones y actividades.
15. Valoración personal acerca del papel de los cuerpos académicos en la universidad y la sociedad.
16. Exploración de actitudes y aptitudes hacia este tipo de trabajo colegiado.
17. Evaluación de posibilidades individuales y colectivas para trabajar como cuerpo académico.
18. Evaluación de posibilidades de intercambiar formación entre los miembros del grupo.
19. Evaluación de posibilidades de apoyarse en el grupo para obtener un grado, título, investigar en un tema, asesorarse en la confección de una tesis u obtener apoyo de otros profesionales para ello.
20. Ejecución de una o varias actividades prácticas simulando un cuerpo académico y evaluación de las mismas.
21. Elaboración y evaluación conjunta de un proyecto de investigación-extensión y vinculación con la comunidad.

22. Identificación de necesidades y temas de investigación en áreas institucionales o externas a la institución.
23. Participación conjunta del equipo en congreso, conferencia o simposio mediante la presentación de un trabajo científico.

Se propone que esta guía sea respondida tanto individual como colectivamente y sus resultados sean analizados entre los miembros del grupo de docentes-investigadores y se elabore un plan de mejora a partir de los elementos antes considerados.

Validación preliminar de la propuesta a través del Método de grupo de discusión.

La validación de la propuesta se llevó a cabo a partir de la aplicación de la técnica del grupo de discusión donde se involucró a 9 docentes universitarios que no habían participado anteriormente en la aplicación de la entrevista. Las características de los miembros del grupo de discusión fueron las siguientes:

Aspectos.	Características del Grupo de Discusión.	Participantes.	%
Experiencia laboral	Más de 10 años de trabajo en IES (Instituciones de Educación Superior)	7	77.77%
	Entre 5 y 10 años de trabajo	2	22.22%
Ostenta grado de Dr.	Hace más de 10 años	6	66.66%
	Hace más de 6 años	3	33.33%
Ha trabajado como asesor de tesis	Total	7	77.77%
Es miembro de un cuerpo académico	Sí	7	77.77%
	No	2	22.22%
Tiene más de 35 años de edad		6	66.66%
Tiene más de 45 años de edad		3	33.33%

Se aplicó la técnica del grupo de discusión para la valoración de la guía y la metodología de aplicación, de acuerdo al criterio de Sandín (2003) quien señala que un grupo de discusión consiste en una investigación cualitativa, que es una “actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios

socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacía el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento”.

El grupo de discusión es una técnica de investigación grupal, es cualitativa; es decir, su objetivo es entender problemas sociales concretos; es grupal, ya que estudiará a más de una persona y como herramienta básica se basa esencialmente en el diálogo y conversación entre las personas. Lo que se busca es que los componentes del grupo a estudiar, intercambien opiniones con el fin de conocer sus puntos de vista sobre un tema concreto, para posteriormente sacar las conclusiones de la investigación (Peinado, Martín, Corredera, Moñino y Prieto, 2010).

En el caso de la propuesta, que sometimos a validación a través de este método, se cuestionó a los participantes acerca de la pertinencia de la misma como herramienta de evaluación de las habilidades de docentes e investigadores universitarios para la constitución y desarrollo de cuerpos académicos. Al respecto, se obtuvieron los siguientes resultados como acuerdos del grupo que permitieron considerar de manera preliminar la solidez de la guía de autoevaluación para grupos que pretenden constituir, desarrollar o consolidar un cuerpo académico:

1. La guía es pertinente en relación a los objetivos con los que se creó y para una validación más apropiada se debe aplicar la guía en un grupo similar al que hizo la valoración de la misma.
2. La guía atiende a aspectos psicológicos y sociológicos que en la mayoría de las ocasiones no se tienen en cuenta en los requerimientos del PROMEP, sin que esto constituya una limitante para su aplicación como herramienta de preparación.
3. Es importante que el grupo conozca los requerimientos estatales, gubernamentales e institucionales, pero también debe conocerse a sí mismo. La guía promueve ese conocimiento, así como el fortalecimiento de los aspectos psicológicos y sociológicos del grupo, y los promueve en el desarrollo de las actividades encaminadas al logro de la meta de que se trata.
4. La guía indica al grupo que debe autocorregirse y autoformarse, ya que explora las posibilidades que tienen sus miembros para elevar su nivel profesional; de manera que la competencia académica

se vuelve un asunto colectivo y todos trabajarán en su promoción si se evalúa adecuadamente y se adoptan proyecciones integradoras en el equipo de docentes e investigadores.

5. La aplicación de la guía debe ser asunto consensuado en el equipo de trabajo, no se debe aplicar una sola vez, sino varias, de acuerdo a los avances que el grupo alcance.
6. La guía no descalifica ni cuestiona los requerimientos establecidos para la constitución, categorización y desarrollo de los cuerpos académicos, sino fortalece a los miembros para enfrentarlos y alcanzar los estándares establecidos.
7. Es conveniente que dos cuerpos académicos apliquen la autoevaluación e intercambien sus resultados. Ello contribuirá a la conformación de redes de trabajo.
8. Se recomienda que un psicólogo y un pedagogo apoyen el proceso de aplicación de la guía y su evaluación.
9. Esta guía promueve la incorporación de factores intra y extra grupales para la consecución de los cuerpos académicos y el logro de su rol social e integrador respecto a las funciones sustantivas de la Universidad.

CONCLUSIONES.

La Universidad contemporánea no puede sustraerse de sus compromisos en cuanto al desarrollo de la sociedad, y para ello, la formación profesional es una actividad básica de la misma, no solo en relación a los estudiantes que acceden a alcanzar una licenciatura, sino a los profesionales que en ella trabajan para lograrlo. De ahí, que aunque la formación y desarrollo de los cuerpos académicos se torna una actividad esencial para constatar y garantizar determinados estándares en la profesionalización del docente universitario, estos no deben erigirse como una actividad limitativa para cierto número de los profesionales que en ella laboran; por el contrario, la inclusión que asume la preparación como una condición, debe ser la premisa para mejorar la calidad en estas instituciones.

Es por ello que la guía de autoevaluación, que se propone a través del presente trabajo, puede resultar un incentivo para el logro de la motivación de docentes y directivos en las universidades en función

del logro de mejoras que no solo redunden institucionalmente en la constitución de cuerpos académicos, sino en el logro de una comunidad científica integrada y comprometida con su autoformación que impacte en la elevación de la calidad educativa y su repercusión en la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Ávila de Lima, J. (2008). Thinking more deeply about networks in education. Department of education, University of the Azores, R. Mãe de Deus, 9501- 801 Ponta Delgada, Portugal. Consultado el 20 de agosto de 2010 en: <http://www.springerlink.com/content/6178461054758216/fulltext.html>
2. Ayala, Patricia; Fernández Nayeli y Nicolini, Davide (2017). Experiencias en la formación de un cuerpo académico multidisciplinar en el área de las Bellas Artes. <https://ecorfan.org/handbooks/...II/Articulo%2013.pdf>
3. Barnett, R. (2001). Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. España: Gedisa.
4. Clark, B.R. (2000). Creando universidades innovadoras. UNAM-México: Porrúa.
5. Cordon, Mynor (2016) Integración de las funciones sustantivas de la Universidad. VIII Congreso Universitario Centroamericano. Universidad Tecnológica de Panamá. <http://www.utp.ac.pa/integracion-de-las-funciones-sustantivas-de-la-universidad>
6. Diario Oficial de la Federación, (2007) Acuerdo número 417 por el que emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5011999&fecha=30/12/2007
7. Estupiñán, Jesús (2018) Estrategia de Gestión en la Educación Superior; pertinencia e impacto en la interrelación de los procesos académicos, de investigación científica y de vinculación con la sociedad en el periodo enero 2016- mayo 2018 en la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo en Ecuador. Tesis Doctoral en el Centro de Estudios para la Calidad Educativa y la Investigación Científica. www.ceceic.org.mx

8. Fernández, M. (1992). De la democratización al profesionalismo. *Educación y Sociedad* 11, pp. 23-44. México.
9. López, Santos (2010) Cuerpos académicos, factores de integración y producción de conocimiento. *Revista de la Educación Superior*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000300001
10. Peinado, Yolanda; Martín, Tamara, Corredera, Ester, Moñino, Nadia y Prieto, Lorena. (2010) Los Grupos de discusión. Métodos de investigación en educación especial. <https://docplayer.es/267007-Grupos-de-discusion-metodos-de-investigacion-en-esducacion-especial.html>
11. Sandín, M^a Paz (2003) *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.
12. SEP. Secretaría de Educación Pública (2009). Acuerdo 526. Reglas de operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).
http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2010.pdf
13. SEP. Secretaría de Educación Pública (2006). Programa de Mejoramiento del Profesorado. Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas. México. <Http://ses4.sep.gob.mx/pe/promep/PROMEPanalisis1.pdf>
14. Silva, Elvia E; Morales, Ignacio; y Ramírez, Alfredo (2012) La integración de redes de colaboración entre cuerpos académicos. CIDIE. Universidad Autónoma del Estado de México.
<http://alternativas.me/9-agosto-septiembre-2012/5-la-integracion-de-redes-de-colaboracion-entre-cuerpos-academicos>
15. Silva, César y Castro, Alberto (2014) Los cuerpos académicos, recursos y colegialidad forzada. Archivos analíticos de políticas educativas. Arizona. Estados Unidos.
<https://epaa.asu.edu/ojs/article/download/1349/1310>
16. Tamayo y Tamayo, M. (s.f.) *La interdisciplinariedad*, Colombia, ICESI, Publicaciones del CREA.
17. Universidad de Colima (2018). Guía técnica. Convocatoria de cuerpos académicos 2018. Dirección General de Desarrollo del Personal Académico.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. Maura de la Caridad Salabarría Roig. Doctora en Ciencias Políticas, Máster en Ciencias Políticas y Licenciada en Educación. Directora del Centro de Estudios para la Calidad Educativa y la Investigación Científica. Toluca, Estado de México. Correo electrónico: maura1059@gmail.com

2. José Sergio Puig Espinosa. Doctor en Ciencias Pedagógicas, Máster en Educación y Licenciado en Educación. Director Académico del Centro de Estudios para la Calidad Educativa y la Investigación Científica. Toluca, Estado de México. Correo electrónico: puigespinoza@gmail.com

3. Smirna Romero Garibay. Estudios concluidos de Doctorado en Derecho, Máster en Ciencias Área Derecho Público y Licenciada en Derecho. Docente en la Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Guerrero. Correo electrónico: smro_07@hotmail.com

4. Perla Elizabeth Ventura Ramos. Máster en Ciencias Computacionales. Estudia el Doctorado en Ciencias Pedagógicas en el Centro de Estudios para la Calidad Educativa y la Investigación Científica. Toluca, Estado de México. Docente en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Guerrero. Correo electrónico: ventura-eliza31@hotmail.com

5. Norma Yadira Memije Alarcón. Doctora en Ciencias de la Educación, Máster en Administración y Licenciada en Economía. Docente de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro). Miembro del Cuerpo Académico en formación: “Estudio de Derecho Género y Tecnología”. Correo electrónico: normitamemije@hotmail.com

RECIBIDO: 10 de octubre del 2018.

APROBADO: 1 de noviembre del 2018.