

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT

EL PROFESORADO UNIVERSITARIO. RUPTURAS Y CONTINUIDADES

Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara, Ma. del
Refugio Navarro Hernández y Arturo Murillo
Beltrán. Coordinadores.

2013

ISBN 978-84-15774-563

La organización universitaria en la cultura del conocimiento

Ma. del Rocío Figueroa Varela¹
Laura Isabel Cayeros López
Fabiola González Román

Resumen

Las universidades buscan integrar en su estructura organizacional, en seguimiento a lineamientos y políticas estatales, académicos que dispongan de competencias polivalentes como docentes, tutores, investigadores y con habilidades en gestión y administración de recursos; asignando presupuesto en seguimiento a indicadores de evaluación. Los Cuerpos Académicos (CA), por su diversidad profesional, permite hacer investigaciones transdisciplinarias e incentiva los procesos de autogestión de las universidades, En la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) a partir del inicio de los trabajos en CA, 55 colectivos se han integrado, con la participación de 269 docentes (35% del total de PTC); uno de ellos logra consolidarse al 2011. A través de una encuesta a los CA en consolidación y consolidados de la UAN se buscó revisar en los docentes, cómo consideran su trabajo, su organización universitaria en torno al CA y cuáles son sus problemáticas. Los resultados sugieren que el personal académico sí prioriza para su organización, la producción y aplicación del conocimiento científico y el financiamiento y gestión conjunta de proyectos por CA. No obstante, no consideran al CA como parte de una cultura organizacional al interior de una empresa académica, aunque saben de la importancia de la puesta en común de agendas de investigación. Consideran menos importante el trabajo transdisciplinario y se continua el paradigma multidisciplinario. Para el trabajo de los CA, perciben a la UAN con burocratismo, falta de infraestructura y apoyo técnico y la existencia de una organización y administración vertical en donde se toman decisiones que impactan en estos organismos, pero no consideran que existan malas condiciones de trabajo como docente. Perciben que las problemáticas de trabajo provienen del exterior más que del interior del CA. Los y las PTC's ubican como desventaja trabajar bajo presión para cumplir los acuerdos del CA o de la universidad, renunciando a los tiempos y modos individuales por la inversión de tiempo que conlleva pertenecer a un colectivo. Esto sugiere un desconocimiento tanto de los programas que para el trabajo en redes y cuerpos académicos, como la falta de generación de dinámicas de trabajo y compañerismo entre el personal académico de la UAN.

¹ Personal Académico del Área de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Nayarit, México

La cultura organizacional permite definir los valores, reglas y normas de un grupo social determinado para definir su identidad y otorga a los integrantes de la organización una identificación y autopercepción también a nivel individual. Como parte de esta identidad grupal, quienes pertenecen a esta comunidad, tienen certezas sobre las ventajas de estar asociados y pueden así reconocerse como diferentes (Delgado, 2008).

La implementación de la cultura organizacional tiene diferentes fases, pues se espera en todos los actores que componen a una institución u organismo, una integración paulatina a los compromisos éticos y actitudinales, esto incide en la homogeneización del grupo a fin de llegar a la misión y visión que la organización hubiere formulado.

Dentro de la cultura organizacional de las universidades encontramos como un valor, el fomento de la competitividad, misma que se entiende como la búsqueda de liderazgo en los productos educativos que ofertan. Con esto, se busca privilegiar la integración de cuerpos de apoyo con capacidades académicas y de profesores de más alto nivel, a fin de cumplir con la responsabilidad otorgada por el sistema social como es el preparar talento humano necesario, para dar respuesta a las necesidades de la sociedad, a través de las funciones sustantivas de la educación universitaria: docencia, investigación y vinculación.

Hay diferentes tipos de estrategias que la organización puede definir con el fin de permear en todos los miembros, la cultura que pretende implementar. Estas estrategias pueden ir desde incentivar las acciones que se acerquen al objetivo planteado, o por otro lado, crear sistemas de sanciones.

En las universidades se han forjado diferentes tipos de personal académico. Las funciones sustantivas de docencia e investigación se espera que las efectúen las/los docentes que tengan perfil competitivo en los procesos de enseñanza-

aprendizaje, en un campo de conocimientos específico, pero además, en habilidades de investigación. De esta forma las universidades se adentran en el proceso de integrar en su estructura organizacional, académicos que dispongan de recursos y autonomía en la toma de decisiones, con competencias polivalentes y que se les valora por poseer amplios conocimientos (Reynaga, 2005).

El perfil ideal antes señalado, obedece a las tendencias de globalización que la economía mundial ha delineado para una sociedad basada en el conocimiento. Esta sociedad se espera tenga capacidades para generar, apropiarse y utilizar nuevos saberes; conocimiento que será la herramienta que detone el desarrollo de la misma colectividad social.

A través de estos lineamientos, se espera que las instituciones universitarias oferten mayor calidad en su educación. Sobre la generación de recursos humanos se tiene la expectativa de su incorporación a la investigación y la innovación tecnológica, además de nuevas formas de organización, que flexibilicen la integración de sus egresados a los cambiantes mercados laborales (Chávez, 2008).

En nuestro país, señala Quintero (2006), se espera que el impulso a la generación, difusión y aplicación de los conocimientos apoye a la renovación de la cultura de trabajo y la calificación del capital humano; un impacto positivo en la economía del país y por consiguiente, una mejoría en la calidad de vida de sus habitantes. La misión entonces de las Universidades, se encamina a perseguir estos propósitos, como lo señala la propia Subsecretaría de Educación Superior (SES), en su autodefinición: “es el área de la Secretaría de la Educación Pública encargada de impulsar una educación de calidad que permita la formación de profesionistas competitivos y comprometidos con el desarrollo regional y nacional que contribuya a la edificación de una sociedad más justa” (SES, 2010).

Si los espacios universitarios han sido por excelencia las áreas en donde se crea y transmite conocimiento, se consideran entonces como áreas en donde no sólo se discutan, produzcan y transfieran los nuevos saberes, sino recintos en donde se construya la ética para la aprehensión y manipulación de estos nuevos conocimientos. Por lo tanto, a su interior, la Universidad también debe tener una cultura organizacional que promueva la creación, apropiación, difusión y discusión de los nuevos conocimientos, por todos los actores que la conforman, y con ello se podrá garantizar los procesos de identificación con la organización.

La Política Pública del trabajo colegiado

Las políticas en educación superior que el Estado ha difundido, relacionadas con la investigación, han sido elaboradas a través de la instancia nacional denominada Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), quien se encarga a partir de su puesta en marcha, de impulsar la generación de nuevo conocimiento, y para incrementar la calidad e incentivar al profesorado, la Subsecretaría de Educación Superior (SES) diseñó el Programa de Mejoramiento de Profesorado (PROMEP).

En ambas instancias se han creado diferentes estrategias, con el fin de incentivar la formación de capital humano, que a su vez, detone la investigación necesaria para desprenderse de la dependencia científica y técnica que se ha tenido en nuestro país, al incrementar la competitividad en las empresas, como señala el CONACYT (2010), y elabora como misión: “Impulsar y fortalecer el desarrollo científico y la modernización tecnológica de México, mediante la formación de recursos humanos de alto nivel, la promoción y el sostenimiento de proyectos específicos de investigación y la difusión de la información científica y tecnológica”.

A través de diferentes gestiones y debates, en 2002, se aprueba la Ley de Ciencia y Tecnología, normando las bases para la promoción de la ciencia, tecnología y

formación de investigadores. En sus artículos XIII y XIV, esta Ley busca promover la conformación y desarrollo de redes de conocimiento, con el propósito de definir estrategias y programas conjuntos que articulen las acciones, eficiente los recursos humanos y financieros, así como la infraestructura con la que se cuenta en el país (Reynaga, 2005). Así, posibilita la asignación de recursos para el fortalecimiento de comunidades de trabajo académicas que generen y utilicen el conocimiento para el desarrollo del país. Estos recursos por lo tanto se asocian a la productividad de quienes efectúen el proceso académico, derivando en indicadores de evaluación.

Si bien hay una discusión en torno a que la actividad docente no debe implicar directamente la investigación, pues consideran procesos y habilidades diferentes, las políticas públicas nacionales privilegian la conceptualización de los trabajadores académicos como docentes, tutores e investigadores, que, aún cuando no lo enuncian, implican considerables dosis de habilidades de gestión y administración de recursos. Esto se aprecia con la implementación del PROMEP, que “está dirigido a elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado, con base en los perfiles adecuados Se busca que al impulsar la superación permanente en los procesos de formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones, se eleve la calidad de la educación superior” (SES, 2010).

Todas las habilidades ahora solicitadas al personal, puede ocasionar en la estructura de las universidades, sectores de trabajadores académicos no identificados con las políticas institucionales derivadas del apego a los programas antes citados, y por el contrario, se perciban al margen de estos lineamiento, ya que se les evalúa con parámetros no directamente relacionados con su actividad académica principal: la docencia (Preciado, Gómez y Kral, 2008).

La innovación informática también ha impactado en las transformaciones de los procesos de aprendizaje, de tal forma que no se entiende la generación de

conocimiento sino a través de la interacción y colaboración de quienes producen los saberes.

Las redes sociales dan mayor sentido a las experiencias individuales, de esta forma se espera que la colectividad propicie un trabajo colaborativo de mayor calidad, formulación de nuevas formas de relación entre pares y con los procesos administrativos, así como mayor respuesta a las demandas de los diferentes actores sociales.

Ante esta panorámica, la Universidad Autónoma de Nayarit ha adoptado las líneas marcadas por las políticas institucionales nacionales en materia de educación superior. De esta manera, se busca en el personal académico, la creación de una cultura organizacional en donde el personal académico se integre a grupos de trabajo autogestivos, que se han denominado Cuerpos Académicos.

Los cuerpos académicos

Los cuerpos académicos son comunidades que se erigen por un grupo de docentes-investigadores que tienen un objetivo en común: la generación y aplicación del conocimiento. Trabajan compartiendo valores, intereses, metodología y métodos de decisión. Las líneas de investigación que se formulan son elementos que los agrupan y se conforman a través de colectivos que definen una agenda común. Cada uno de sus integrantes, mantiene puntos coincidentes con el área de investigación, así como en el sistema de valores que los cohesionan en una estructura compacta en donde prevalecen las relaciones informales, que se pueden formalizar a través de redes de colaboración interinstitucional.

A través del trabajo en cuerpos académicos, sus integrantes pueden lograr y consolidar prestigio académico y el fortalecimiento de su habilidad para influir en el

campo disciplinario, mismos elementos que les permite acceso a mayores credenciales. Una de las características de estos grupos es su diversidad profesional, lo que permite hacer investigaciones transdisciplinarias (López, 2010).

Para las universidades estos cuerpos son los organismos que ofrecen mayor validez a estudios de posgrado, al contar con un núcleo académico básico, es decir, disponer de profesores con una formación académica y experiencia demostrable en investigación o trabajo profesional, evidenciada a través de una trayectoria específica en investigación o aplicación de un área de conocimientos.

La formación de estos equipos de trabajo académicos, señala López (2010), permite lograr mejor comunicación horizontal e integración vertical, entre las diferentes dependencias universitarias. Impulsa a las unidades académicas a introducir cambios, pues las responsabilidades son compartidas; por ende, se espera que la identificación con la Universidad también se construya con mayor solidez entre el profesorado y, al reconocer que el trabajo en equipo requiere mayor comunicación e intercambio de información, los resultados tenderán a poseer más legitimidad.

Este retorno al trabajo desde la colectividad en contraposición al individualismo que imperaba como una forma encarnizada de competitividad en la investigación, nos relata Castañeda (2006), que inició en los 80's, en los Estados Unidos de América, cuando se habló de este concepto como parte de una propuesta para elevar la calidad de la educación de la formación universitaria, teniendo como elemento central el tiempo de dedicación de los profesores a los alumnos y su reconocimiento mediante un sistema de recompensas.

Este concepto de evaluar la calidad de la educación universitaria por el trabajo de su cuerpo docente fue adoptado por la Secretaría de Educación Pública de nuestro país en 1996, pues se tenían recomendaciones por organismos internacionales, para elevar los niveles de profesionalización de los académicos.

Los primeros Programas de Mejoramiento del Profesorado se iniciaron pues, en esa década, sin embargo al ser políticas remediales, se implantaron a través de estrategias verticales, cupulares e inducidas, sin participación directa tanto en su discusión como en su implementación por los principales actores: el profesorado, y por lo tanto, no se han obtenido los resultados esperados.

Ante la insuficiente respuesta por parte de los y las docentes, ésta política se conjunta con las de planeación y ejercicio presupuestal, a fin de que las universidades se vieran compelidas a promover esta cultura de trabajo al interior de sus organizaciones y acceder a mayores recursos económicos y reconocimiento de nuevas plazas, teniendo un gran impacto en la forma de incentivar al profesorado.

Para entonces, el PROMEP enunció como visión organizacional: “en el año 2012 PROMEP, terminará su vigencia como programa remedial y habrá contribuido a que los profesores de las IES (Instituciones de Educación Superior), adscritas al programa participen activamente en la docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento; en su formación personal en posgrados de calidad y su integración en cuerpos académicos, permitiéndoles realizar eficazmente sus funciones y vincularse en redes temáticas para sustentar una educación superior que contribuya a formar a los profesionistas que México requiere”.

La expectativa de tales lineamientos es que este programa incentive los procesos de autogestión de las universidades, como es el caso de la Universidad Autónoma de Nayarit, promoviendo la conformación de convenios que consoliden lo que se ha denominado “*la triple hélice*”: empresa, gobierno y Universidad (Tecnológico de Monterrey, 2010), para la generación del conocimiento, impactando en el crecimiento económico y mejoría de la calidad de vida de una región, a través de la ciencia, tecnología e innovación.

La SES (2010), define al Cuerpo Académico (CA), como “un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas de estudio, cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos. Además, por el alto grado de especialización que alcanzan en conjunto al ejercer la docencia, logran una educación de buena calidad”. Se espera así que los cuerpos académicos sustenten las funciones académicas institucionales, y contribuyan a dinamizar y mejorar el sistema de educación superior del país.

Para las universidades públicas estatales, como es el caso de la Universidad Autónoma de Nayarit, la SES, integra en su concepto de CA a “los grupos de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación y aplicación innovadora del conocimiento (LGAC) (investigación o estudio), en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicos. Adicionalmente sus integrantes atienden programas educativos (PE), en varios niveles para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales” (SES, 2010).

Para su evaluación, la SES, ha diseñado una escala, en donde encasilla la productividad del CA, aunque no el impacto de los saberes que maneja, clasificándolos en:

NIVEL	CARACTERISTICAS
1) Cuerpos Académicos en formación (CAEF)	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos la mitad tiene el reconocimiento del perfil deseable PROMEP. • Tienen definidas las líneas de generación o aplicación del conocimiento e identificados.
2) Cuerpos Académicos en consolidación (CAEC)	<ul style="list-style-type: none"> • Más de la mitad de sus integrantes tiene la máxima habilitación: estudios a nivel doctorado • Participan conjuntamente en productos de generación o aplicación innovadora del conocimiento. • La mayoría de ellos tiene perfil deseable PROMEP.

	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos la tercera parte de sus integrantes, cuentan con experiencia en docencia y en formación de recursos humanos. • Colaboran con otros Cuerpos Académicos en redes académicas nacionales.
3) Cuerpos Académicos consolidados (CAC)	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de sus integrantes tienen la máxima habilitación académica , nivel doctorado • Cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos. • La mayoría cuenta con el reconocimiento de perfil deseable PROMEP. • Actividad académica manifiesta en congresos, seminarios, mesas y talleres de trabajo, entre otros. • Participación en redes de intercambio académico con sus pares y organismos e instituciones, en el país y en el extranjero.

Adicionalmente, en el Acuerdo número 417 por el que emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) emitido en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de diciembre de 2007, se considera que los CA deben ser organismos que tengan metas comunes para generar conocimientos, realizar investigación aplicada o bien, desarrollos tecnológicos. Posean solidez y madurez de las líneas del conocimiento que cultivan y “ que la generación de conocimientos, la investigación aplicada o el desarrollo tecnológico se realice 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, etc.” (DOF, 2007), considerando un mínimo de tres integrantes en su conformación.

Problemáticas del trabajo en CA

Desde entonces, el trabajo docente bajo el esquema de Cuerpos Académicos es uno de los indicadores con los que se evalúa a las Universidades. Este quehacer no está exento de problemáticas, ya que aún cuando se conoce del beneficio del trabajo colaborativo, este también implica una serie de mecanismos tanto al interior de la organización universitaria, como en la formación y habilitación del profesorado, para que la operación de los CA tenga el impacto deseado.

Posiblemente el problema más acentuado sea el hecho de que en la mayoría de las universidades públicas las plazas de docentes no son suficientes. Se incorporan profesionistas para la docencia de asignaturas o unidades de aprendizaje, contratándose por obra y tiempo determinado. Esta estrategia no es compatible con las horas de tutoría, investigación y trabajo colegiado.

El personal que se contrata bajo este esquema de horas-semana-mes puede no tener las habilidades investigativas y, dada su fluctuación laboral, puede no estar inmiscuido en las políticas internas de la institución universitaria; por ende, no conformarse la identidad y lealtad institucional, que se busca colectivizar en la cultura organizacional de la institución educativa.

A través del evento organizado por el Foro Consultivo y Tecnológico A.C., en 2006, el personal académico participante, manifestó problemáticas y aciertos en el trabajo colegiado a través de cuerpos académicos, por ejemplo:

- Se hizo patente que los académicos no se sienten parte de la definición de políticas y programas de fortalecimiento a la investigación. Se sienten alejados de su problemática y realidad.
- Los participantes en el Foro reconocen que un cuerpo académico puede hacer además de la investigación, la docencia, tutoría y gestión académica, pero lo difícil es conjuntar los caracteres y dinámicas necesarias para hacer la sinergia, que trascienda hacia la innovación en el conocimiento.

- Consideraron necesario que la docencia, vinculación y extensión esté ligada con la investigación que desarrollan los cuerpos académicos, para la retroalimentación y elevación de la calidad de los programas educativos.
- La problemática de la administración de los proyectos, así como para su evaluación, tanto a nivel individual como de CA, desanima a los investigadores, quienes consumen gran parte de su tiempo en elaborar informes y recabar datos, para llenar formularios que las diferentes instancias le solicitan.
- Algunas IES manejan la vinculación con el sector empresarial sin una reglamentación adecuada, lo que puede llevar al establecimiento y abuso de negocios o convenios particulares dentro de las instalaciones de las instituciones educativas, por grupos de investigadores.
- Dentro de las investigaciones derivadas de los cuerpos académicos se puede encontrar la endogamia, puesto que en las universidades estatales se egresa de las mismas, para integrarse a los cuerpos académicos y esto provoca autocomplacencia y no colaboración, de todos los miembros que se declaran en los cuerpos académicos.

La evolución de los Cuerpos Académicos en la Universidad Autónoma de Nayarit

La Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), al ser una institución pública de educación superior, asume los lineamientos considerados por los organismos públicos del Estado, como son la Secretaría de Educación Pública y el CONACYT, a fin de adquirir recursos que apoyen su función.

La UAN en 1998, inicia un proceso de reforma educativa en donde se busca cambiar los paradigmas tradicionales de la educación superior. Este proceso comenzó con la formulación del Plan de Desarrollo Institucional.

Previamente a los trabajos de la Reforma Educativa, se habían signado convenios de colaboración entre la Dirección de Educación Superior de la SEP y la UAN, en el marco de los macro convenios PROMEP, con el objetivo de elaborar un plan para el desarrollo de CA. En los convenios se establecían metas y acciones a alcanzar para 2006, con el objetivo de mejorar la atención a los alumnos y el desempeño de profesores de tiempo completo. Así también, se definieron los Programas Educativos a ofrecer y la matrícula a atender, así como las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) y la infraestructura requerida para alcanzar las metas. Se estableció asimismo que se implantaría un programa de Tutorías dirigido al alumnado universitario. Los Programas Educativos se evaluarían por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, en el año 2000. Particularmente también se definían las LGAC que se cultivarían por los PTC.

La SEP, se comprometió a suministrar a la UAN, según se lee en esos documentos, de recursos monetarios que, bajo el esquema de informes técnico-financieros, especificarían el destino de los montos asignados así como el impacto en la calidad de las Dependencias de Educación Superior. Todas las acciones especificadas buscaban garantizar la calidad de los servicios educativos ofertados por la UAN.

Bajo este esquema, la UAN, recibe apoyo financiero comprometiéndose a desarrollar el trabajo académico a través de CA, cumpliendo así los lineamientos emitidos por la SEP, a través del PROMEP, e iniciando las acciones al interior de la universidad, tendientes a alcanzar la metas compromiso signadas.

En agosto de 1998 se firmó el documento en donde se definieron metas y acciones para mejorar las DES, “Vinculadas al Sector Productivo”, en donde se agrupaban los programas educativos ofertados, en las entonces Facultad de Agricultura, Escuela de Veterinaria y Zootecnia, Escuela Superior de Ciencias e Ingenierías, Facultad de Economía y Facultad de Ingeniería Pesquera. En marzo

de 1998, se signó el acuerdo para el desarrollo en las DES, denominada “Formadoras de Recursos Humanos para la Salud”, que englobaba los programas de la Facultad de Odontología y Enfermería, así como la Escuela de Medicina.

Para las DES, “Sociales y Administrativas”, que conjuntaba los Programas Educativos de la Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Superior de Comercio y Administración, Escuela Superior de Turismo y Facultad de Derecho, se signaron las metas compromisos y los recursos de apoyo, en 1999.

A partir de entonces, se esperaba que se integraran los PTC, en el trabajo colaborativo a través de CA, en todas las escuelas y facultades de la UAN y que se desarrollaran las acciones específicas para alcanzar esas metas signadas.

La propuesta de Reforma Educativa hecha por el entonces Rector Javier Castellón Fonseca, retomó estos acuerdos en sus nuevos lineamientos, y en el año 2003 se publica el Documento Rector para la Reforma Educativa de la Universidad Autónoma de Nayarit. En éste se plasman los trabajos desarrollados, con la expectativa de cumplir para el 2004, los objetivos delineados en el mismo documento (Torres, 2011).

En dicho Documento Rector, se afirma que los y las docentes desarrollarán su actividad en un sistema de relaciones académicas dentro de un conjunto de campos institucionalmente contruidos, tales como el Cuerpo Académico (UAN, 2003:5), retomando los acuerdos previamente signados con la SEP, donde se busca implementar, y se establecen los lineamientos y políticas intrainstitucionales a fin de cumplir con las metas establecidas, tratando de formular un cambio cualitativo en el modelo educativo y una transformación organizacional acorde a la visión formulada por la cúpula directiva de la UAN.

Se busca a través de la implementación de un nuevo modelo educativo más flexible, la consolidación y fortalecimiento de los CA; se considera que el profesorado que los integran, deberá contar con un perfil mínimo o deseable de

posgrado, con el fin de que su quehacer académico propicie la formulación de las LGAC, pertinentes y prioritarias, respaldadas en un consenso social, así lo menciona:

Se entiende por cuerpo académico al conjunto de profesores agrupados en torno a una disciplina del conocimiento y/o temática de investigación, a partir de la cual se desarrollan líneas de trabajo estratégicas y flexibles, que se traducen en programas docentes y proyectos de investigación, cuyo planteamiento, procesos y resultados generan nuevo conocimiento, contribuyen a la formación de profesionistas y resuelven problemas significativos para la sociedad y la ciencia misma (UAN, 2003).

El papel del docente universitario, bajo este nuevo sistema académico y organizacional, se enfoca a facilitar la adquisición de habilidades autogestivas de aprendizaje e investigación en el estudiantado, además de actitudes y valores que potencien su ejercicio profesional.

En el mismo Documento Rector, se señala al trabajo docente colaborativo en cuerpos académicos, como fundamental para la implementación del nuevo modelo educativo. También determina una agrupación en Áreas del Conocimiento a las anteriormente denominadas Escuelas y Facultades. Así, los CA, serían la base definitoria para elaborar planes y programas didácticos que fortaleciera tanto la docencia, como la investigación y vinculación universitaria:

Las Áreas se conciben como espacios de organización para el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad y en cuanto tales se integrarán para facilitar el trabajo académico de investigadores y docentes compartiendo recursos físicos y materiales (UAN, 2003:6).

Las áreas del conocimiento conjuntadas son: Ciencias Básicas e Ingenierías; Ciencias Biológico Agropecuarias; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias Económicas-Administrativas.

Se propone que los nuevos programas académicos que ofrece la UAN, se ajusten a un funcionamiento basado en un esquema *matricial*, en donde un CA, podría ser transversal a diferentes programas académicos de un área de acuerdo a las LGCA, que desarrolle. De esta forma, el CA, se constituiría

Por un grupo de académicos que compartan objetivos académicos y una o varias líneas afines de generación o aplicación del conocimiento. Como consecuencia, el personal académico estará formando parte de un Cuerpo Académico que a su vez corresponderá unívocamente a un área académica, participando activamente en redes académicas intra-institucionales, así como con sus pares académicos nacionales e internacionales (UAN,2003).

Las funciones que la UAN, asigna a estos CA, fueron: el diseño de las unidades de aprendizaje de cada programa académico; elaborar y operar proyectos de investigación, extensión y difusión de la cultura; el reparto de la carga docente *conjuntamente* con el área y los programas académicos; proponer tanto los perfiles académicos para la contratación del personal necesario para las funciones básicas de la universidad, como las necesidades de superación del personal.

Estas funciones ampliaban las actividades a desarrollar por los/las PTC, que se habían signado en los acuerdos de 1998 y 1999 con la SES; en éstos, sólo se puntualizaba que el personal PTC, cultivaría las LGAC, para “enriquecer la docencia, mantener su competitividad profesional y contribuir a resolver la necesidad de la sociedad” (UAN, 1998,1999).

Para llevar a cabo las funciones antes señaladas, se organizaría un nuevo sistema de gestión y administración que, acorde a los lineamientos conformados, era necesario reconfigurar en un sistema eficiente y eficaz, facilitador de la operación de este nuevo esquema de trabajo.

Se esperaba que los CA, se conformaran por afinidad entre los/las docentes y no había un número determinado de integrantes. En el Documento Rector se estableció también como un lineamiento

La obligatoriedad para que el personal académico contratado en la Universidad Autónoma de Nayarit pase a incorporarse a un Cuerpo Académico independientemente de la Unidad laboral de adscripción a la que pertenezca actualmente. El personal de Tiempo Completo que se incorpore a un Cuerpo Académico deberá desarrollar actividades docentes y de investigación que desarrollará como integrante del mismo de acuerdo a las líneas de investigación institucionales y los programas académicos aprobados por el Consejo General Universitario” (UAN,2003:7).

Así también considera necesario contemplar la figura de un *Coordinador del Cuerpo Académico*, con las debidas atribuciones y obligaciones. Este personaje debería contar con el requisito académico de tener habilitación de estudios de posgrado y contar con nombramiento de PTC.

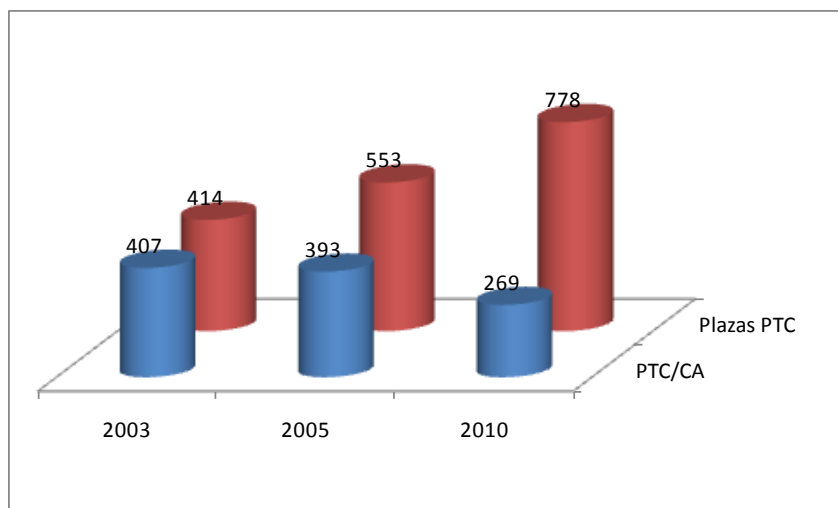
Con la puesta en marcha de esta Reforma Educativa, se iniciaron los trabajos bajo el esquema de Cuerpos Académicos Multidisciplinares y se propuso un registro ante la SEP, en 2002, de 60 Cuerpos Académicos y 19 Grupos Disciplinarios; estos últimos aún no delineaban específicamente su hacer de acuerdo a las políticas que se establecieron. De acuerdo a los registros institucionales, de 591 PTC, solamente 126 PTC, no se sumaron a ningún cuerpo académico, esto implica que el 78% de la planta docente de tiempo completo se involucraría en este esquema de colaboración académica (SIP, 2003).

Para 2003, se alcanzó la participación de 98% de los PTC, integrados en algún CA, dato congruente con la obligatoriedad definida en el Documento Rector de la Reforma Educativa.

Las políticas institucionales toman otro giro con el cambio de Rector de la UAN en 2004, así en 2005 empieza un descenso en la participación de los PTC, con 71% integrados en CA. En 2010, este porcentaje disminuye a sólo 35%, al registrarse ante SEP, 269 PTC, colaborando en CA, de un total de 778 docentes de tiempo completo² (Figura 1).

². El Número de PTC, de 2010 fue calculado de acuerdo a la proporción reportada en 2005 de PTC, que trabajaba en las Preparatorias y en los programas de Licenciatura y Posgrado. Dato último oficialmente reportado, a través de la Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN.

Figura 1. Número de plazas de PTC, en la UAN, que colaboran en Educación Superior y su relación con los PTC, que colaboran en CA



Fuente: Elaboración propia en base a registros institucionales.

De acuerdo a los registros institucionales de la Secretaría de Investigación y Posgrado (SIP), de la UAN, en 2008 se tiene el mayor número de CA, funcionando, (Tabla 1). Al iniciar con los trabajos bajo el esquema de CA, en 2003 se reconoció por la SES, a dos cuerpos académicos del área de biológico-agropecuarias, con el nivel de estar en proceso de consolidación. A pesar de los esfuerzos en el involucramiento de la planta docente, en 2008, solamente el 7% de los CA, se consideran en vías de consolidación.

Ante esta situación en 2009, se efectúa una evaluación de los trabajos desarrollados por los CA. De este ejercicio, se reconfiguran los CA, y en 2010 se disminuye a 55 los CA, reconocidos, pero se mejora la relación entre el número de CA, y su trabajo reconocido como “en consolidación” (CAEC). En 2011, se tiene sólo un Cuerpo Académico Consolidado (CAC), en la institución.

Tabla 1. Número de CA y su clasificación, en la UAN

Año	2010			2008			2006		
	CA	CAEF	CAEC	CA	CAEF	CAEC	CA	CAEF	CAEC
DES									
Biológico/Agropecuarias	15	11	4	17	13	4	16	13	3
ciencias de la salud	12	11	1	11	10	1	11	11	0
Sociales y Humanidades	11	10	1	14	14	0	13	13	0
Económico-Administrativas	13	12	1	21	21	0	17	17	0
Básicas e Ingenierías	4	4	0	8	8	0	8	8	0
Subtotales	55	48	7	71	66	5	65	62	3

Año	2005			2003		
	CA	CAEF	CAEC	CA	CAEF	CAEC
DES						
Biológico/Agropecuarias	13	11	2	11	9	2
ciencias de la salud	12	12	0	12	12	0
Sociales y Humanidades	14	14	0	23	23	0
Económico-Administrativas	10	10	0	0	0	0
Básicas e Ingenierías	9	9	0	8	8	0
Subtotales	58	56	2	54	52	2

Fuente: Secretaría de Investigación y Posgrado. UAN.

Problemáticas de los Cuerpos Académicos de la UAN

Los datos anteriores muestran que el trabajo de estos colegiados no ha sido fácil, ni que sus pasos sean dados en forma consistente, de acuerdo a los criterios de evaluación marcados por la SES, que permita su evolución para alcanzar el máximo nivel como Cuerpo Académico.

Al evaluarse con los indicadores marcados por PROMEP, se dinamiza en diferente forma la funcionalidad, que había sido marcada por el Documento Rector de la Reforma Universitaria. Los CA no cumplen a cabalidad las funciones consideradas y las líneas de generación y aplicación del conocimiento, tardan en cimentarse. La gestión para que se desarrollaran nuevos conocimientos y nuevas formas de

prácticas docentes más flexibles, no alcanza a impactar en los indicadores con los que se mide la calidad de la educación y que, al elevarse, posicionen a la UAN como una IES de alta calidad académica.

A este respecto, Ramírez (2002), así como Morales, Nolasco y Anzaldo (2002), comentan que el proceso de la conformación del Documento Rector, no garantizó que en la realidad del día a día de la comunidad universitaria, se cambiara la forma de organización laboral y de ejercer la educación, por los actores de la institución.

La toma de decisiones cupulares, continuó reproduciéndose a través de un colectivo y apuntaban a que, si no había el soporte institucional claro y no sólo buenos deseos, no se llegaría a operar aquello que se había delineado. Los y las docentes no se asumieron como sujetos del proyecto ni se responsabilizaron de aquellas funciones que les habían asignado. Aún más, se sintieron afectados ante la posibilidad de transformaciones de las unidades de aprendizaje tradicionalmente impartidas a través de las cátedras, lo que implicaba nuevos métodos y formas de ejercer la docencia.

En la administración, se permaneció con el estilo organizacional vertical y burocrático, que no sustentaba ni fortalecía el nuevo modelo educativo a implementar y por lo tanto, se continuaron con algunos de los tradicionales paradigmas e intereses de grupos.

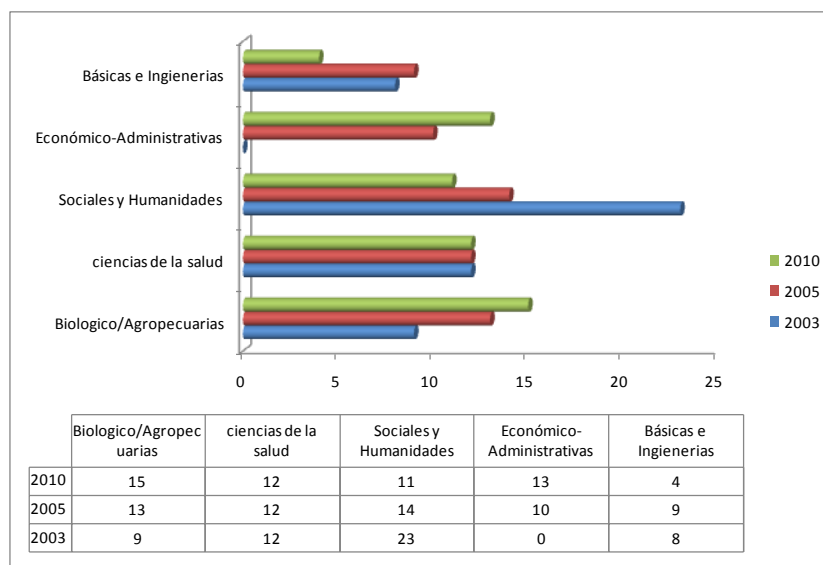
Este escollo en la implementación del trabajo de los CA, coincide con lo que reporta Quintero (2006), para el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en donde afirma que una de las limitaciones a avanzar en la consolidación de los cuerpos académicos, fue la verticalidad con que se implementó, de acuerdo a los lineamientos de PROMEP, ya que las acciones se realizaron en gran medida al margen de los actores directamente involucrados. Caso contrario sucedió en la Universidad de Guanajuato, en donde informan Martínez, Rico y Preciado, Salma (2006), que en esa IES, la participación de los/las docentes debería ser voluntaria

al adscribirse a un CA y que podía colaborar con otro, lo que les permitió también mayor desarrollo en los trabajos de CA en los diferentes programas educativos.

En la Tabla y Figura 2, se observa cómo en la UAN los CA, básicamente han tenido un mayor desarrollo, desde el inicio hasta el año 2010, en las Áreas de Biológico Agropecuarias y Económicas Administrativas. En los CA de biológicas agropecuarias se alojan el mayor número de PTC, 50% con el mayor nivel de habilitación académica, que es el doctorado y en las Económicas Administrativas hay una paulatina instauración de los CA respaldados por el personal que llega al doctorado.

Cabe hacer notar que el área de Ciencias Sociales y Humanidades así como Básicas e Ingenierías, denotan un decremento en sus CA. El Área de Básica e Ingenierías registra que en 2010, el 70% de los PTC en CA tiene nivel de maestría, lo que puede ser la razón de que no hay un gran desarrollo de LGAC que se cultiven en los CA adscritos a esa Área de conocimientos y que conformen nuevos CA. En Sociales y Humanidades se cuenta con un 35% de PTC con nivel doctoral, pero la diversificación de las formaciones e intereses de los PTC adscritos no facilitan la conformación de LGAC afines para llevar a consolidar los CA.

Figura 2. Número de CA registrados por Área de Conocimiento.



Fuente: Elaboración propia en base a documentos institucionales.

En la Tabla 2 los números muestran cómo poco a poco se ha evolucionado en la habilitación académica de los PTC. Se pasó de 42% de los PTC que colaboran en un CA, el nivel de licenciatura en 2003, a sólo un 27% en 2010. En 2003 se registró que sólo el 7% de los PTC tenían título de Doctorado, alcanzando en 2010, el 29% de los/las participantes con doctorado en los CA.

Sin embargo habría que revisarse qué pasa con todos aquellos docentes que tienen el nivel de doctorado, puesto que según las cifras oficiales, se cuenta con 107 PTC con doctorado en 2010 (SIP, 2011). Entonces ¿a 30 docentes con doctorado no les interesa trabajar en los CA?

Tabla 2. Habilidad académica de PTC que participan en CA de Áreas Académicas

AÑO	2010				PTC/CA	2008				PTC/CA
	PTC/Lic	PTC/Esp	PTC/ Maest	PTC/Dr		PTC/Lic	PTC/Esp	PTC/ Maest	PTC/Dr	
DES										
Biologico/Agropecuarias	0		39	39	78	3	0	61	28	92
ciencias de la salud	2	4	47	11	64	7	5	40	8	60
Sociales y Humanidades	8	0	23	17	48	10	0	51	15	76
Económico-Administrativas	5	0	41	9	55	24	0	59	8	91
Básicas e Ingenierías	6	0	17	1	24	17	0	25	2	44
Subtotales	21	4	167	77	269	61	5	236	61	363

AÑO	2005				PTC/CA	2003				PTC/CA
	PTC/Lic	PTC/Esp	PTC/ Maest	PTC/Dr		PTC/Lic	PTC/Esp	PTC/ Maest	PTC/Dr	
DES										
Biologico/Agropecuarias	31	1	51	18	103	43	3	50	16	112
ciencias de la salud	17	30	16	5	69	16	41	19	3	80
Sociales y Humanidades	33	4	35	6	80	76	18	68	9	172
Económico-Administrativas	42	13	39	1	95	0	0	0	0	0
Básicas e Ingenierías	34	1	10	1	46	36	1	6	0	43
Subtotales	157	49	151	31	393	171	63	143	28	407

Fuente: Secretaría de Investigación y Posgrado. UAN.

Para un/a investigador(a), integrarse al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) ofrece tanto beneficios económicos como un reconocimiento a su trayectoria académicas. Pacheco y Arreola (2009), acotan que en la UAN no hay un claro desarrollo de la investigación científica. No hay una clara estrategia para la vinculación de la investigación con la docencia de la licenciatura o los posgrados y tampoco se priorizan las LGAC de acuerdo a lo que demanda la sociedad, por lo que el discurso de engarzarse en la triple hélice empresa-gobierno-universidad se queda solamente a nivel de propósitos.

La SEP exhorta a que en los CA colaboren docentes con reconocimiento del SNI. Esto parece lograrse en el área biológico-agropecuaria en donde hay 15 CA y 10 docentes con reconocimiento SNI, y precisamente en ésta área en el año 2011 fue evaluado el primer CA de la UAN como “Consolidado”; así también hay una buena expectativa de evaluación en Sociales y Humanidades en donde se registran 11 cuerpos académicos y 8 PTC con reconocimiento SNI, lo que puede implicar que su productividad los lleve en el corto plazo al nivel de “En consolidación” o “Consolidados”.

Aún cuando existen colectivos docentes con habilitación doctoral, los indicadores con los que se mide a la Universidad, elaborados por la SEP, acotan que no es suficiente para alcanzar los estándares deseados, por lo que se apropiaron

estrategias como el Programa de “Apoyos complementarios para la consolidación institucional de grupos de investigación (Repatriación – Retención y estancias de consolidación)” establecido por el CONACYT con el objetivo de incrementar el número de docentes con nivel doctoral y con SNI. Sin embargo, hay que revisar que estos casos de SNI integrados a la UAN no necesariamente cultivan las mismas LGCA, por lo que su inserción en los CA, y más aún para que desarrolle o aplique el conocimiento pertinente a la problemática del Estado, se puede tornar en un camino espinoso para conformar la identidad universitaria.

De acuerdo a los registros de la SIP, al año 2010 hay una participación de 269 docentes en los CA, que corresponden a un 35% del total de los 778 PTC. Con perfil PROMEP, se cuenta con 209 docentes (27%) que tienen niveles de maestría y doctorado, y que han conseguido acceso a estos incentivos, y de estos, 114 colaboran en los CA, lo que implica que sólo el 55% de los PTC con maestría y doctorado se integran a este esquema de trabajo colegiado.

Con respecto al personal académico miembros del SNI, se tiene un registro de 36 docentes en toda la Universidad, y solamente 22 (61%) colaboran también en los CA.

Estos datos conllevan a preguntarse qué pasa con los 40 investigadores que no han sido registrados en los CA, ¿es falta de seguimiento en los registros administrativos? O bien ¿Los/as investigadores no consideran necesario trabajar bajo el esquema de CA?

Seguir con lineamientos emitidos por el Estado como IES, implica que la UAN esté autoevaluándose. Los indicadores numéricos podrán moverse según lo solicitado por la SEP, pero los y las docentes no se integran a la cultura organizacional por el sólo hecho de adscribirse laboralmente a esta entidad educativa. El trabajo colegiado de los CA solamente se revisa por sus productos, pero no se informa de todas las vicisitudes para su ejercicio y logro de objetivos.

El Trabajo Docente en los Cuerpos Académicos

Los y las docentes se integraron a laborar bajo los lineamientos de Cuerpos Académicos en la UAN, y en 2011 solamente siete de los 55 colectivos han sido evaluados con la categoría de “En Consolidación”, como lo son “Sociedad y Región”, y uno ha pasado a ser evaluado como “Consolidado”: Contaminación y Toxicología Ambiental, del Área de Ciencias Biológicas y Agropecuarias.

Así, los y las docentes han forjado su quehacer en pos de la coincidencia y el trabajo conjunto, pero si bien a nivel informal se sabe de su desempeño, no han existido estrategias que informen de cómo consideran su trabajo, su organización universitaria en torno al CA y cuáles son sus problemáticas.

Con este triple objetivo, se llevó a cabo una encuesta a PTC's integrantes de los siete Cuerpos Académicos en Consolidación (CAEC) de la UAN según datos de 2010. Mediante correo electrónico, se envió el cuestionario a la totalidad de PTC's en CAEC, obteniendo respuesta de 27 docentes provenientes de 5 CAEC's. El instrumento contenía preguntas con tipo de respuesta por jerarquización y abiertas (ANEXO 1), y pretendía conocer la percepción de los y las docentes acerca de su participación en estas organizaciones académicas.

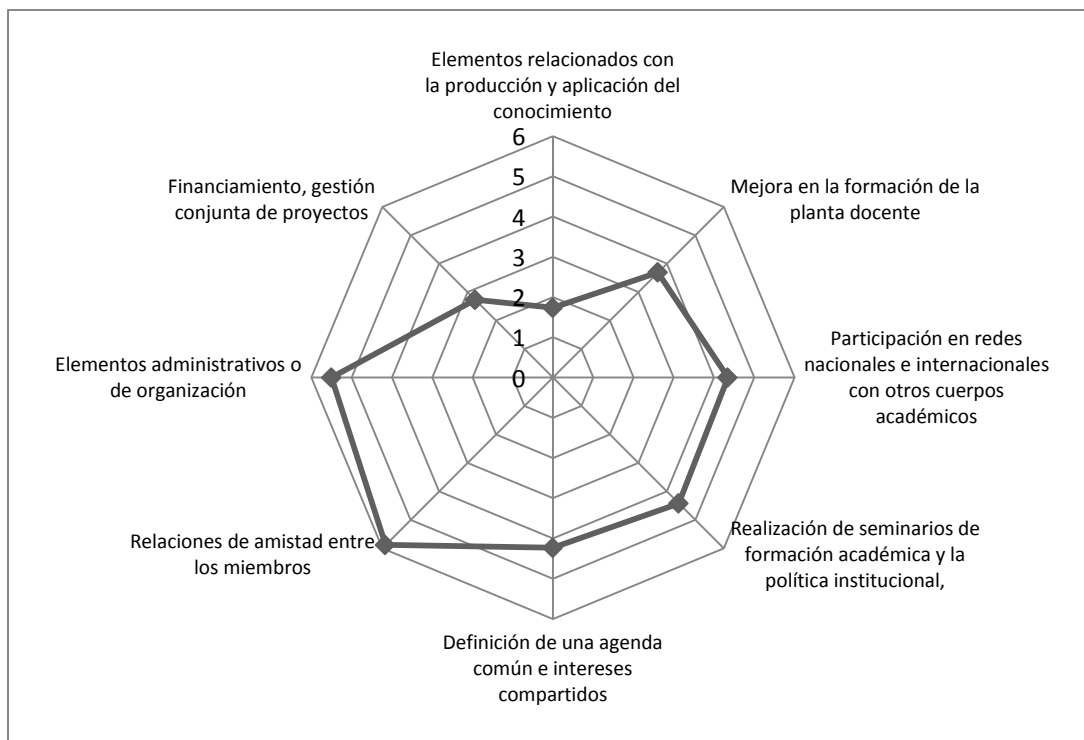
A lo largo de siete preguntas de jerarquización, se pidió a cada docente que calificara como 1 la respuesta que considerara más importante y así subsiguientemente hasta considerar todas las opciones. Los resultados fueron obtenidos por el método de promedios a cada respuesta, donde mientras más cerca del 1, más importantes las respuestas.

Cabe señalar que las opciones de respuesta fueron extraídas de los documentos arriba mencionados acerca de los objetivos, funciones y ventajas acerca del trabajo docente en esta modalidad, así como las problemáticas, las cuales se

sugieren también en estos documentos. Esta aclaración es pertinente en la medida que varios cuestionarios fueron regresados por las y los encuestados con la leyenda “no aplica”, lo que sugiere desconocimiento de los documentos aquí analizados.

En el primer reactivo, se pidió al personal docente que jerarquizara las funciones de los CA dentro de la Universidad, especificando 1 para la más importante y así subsiguientemente hasta considerar las ocho respuestas. Los resultados se presentan en la Figura 3.

Figura 3. Funciones que cumplen los CA según los PTC en CAEC.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada.

El personal académico en CAEC tiene como prioridad para su organización la producción y aplicación del conocimiento científico y el financiamiento y gestión conjunta de proyectos, tal como lo sugieren los documentos rectores. No obstante, no consideran al CA como parte de una cultura organizacional al interior de una empresa académica, lo que puede explicar el porcentaje de PTC's adscritos a estos organismos y, por ende, el establecer relaciones afectivas entre ellos.

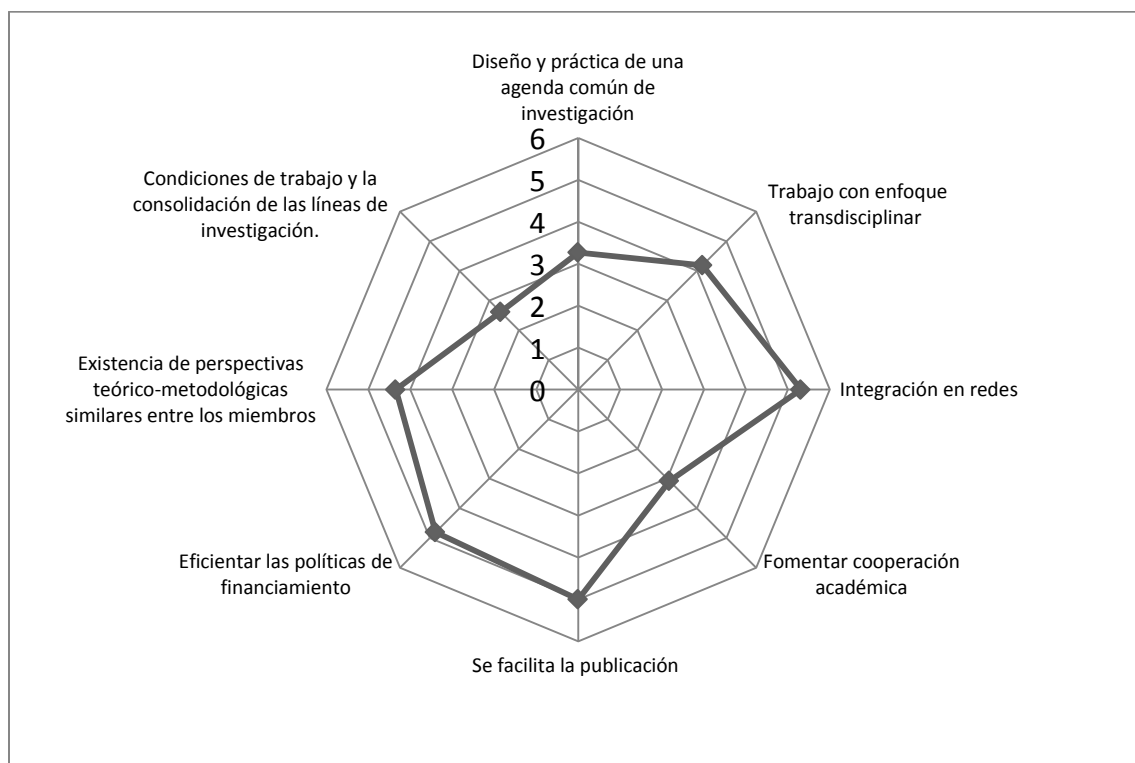
En una organización eficiente, esto último no debería ser un impedimento para el trabajo en conjunto, sin embargo, en nuestras culturas imperfectas sí lo es: se corre el riesgo de trabajar por afinidades, ruptura de lazos en lo laboral por situaciones de índole personal, no se alienta el trabajo en equipo ni el compromiso con el CA o con la institución.

En este tenor, al cuestionar a los y las docentes sobre el principal objetivo de un CA, la respuesta mejor posicionada fue "Generación de conocimiento", seguida de "Dar respuesta a la problemática social" y, finalmente, "Mayores puntos, prestigio o

credenciales para sus miembros”. Es de consideración que la planta docente posicione en último lugar el ítem que se refiere a las relaciones académicas que se pudiera establecer entre la base docente para la obtención de becas, puntos, reconocimiento académico, ya que sugiere trabajo individualizado más que colegiado.

En la Figura 4, se representan las ventajas individuales y grupales que los y las docentes consideran acerca de trabajar en CA. En correspondencia con los documentos anteriormente descritos, se expone como principal ventaja el generar condiciones de trabajo para sus miembros para el momento de consolidar las líneas de investigación.

Figura 4. Ventajas individuales y grupales del trabajo en CA, según los PTC’s en CAEC de la UAN.



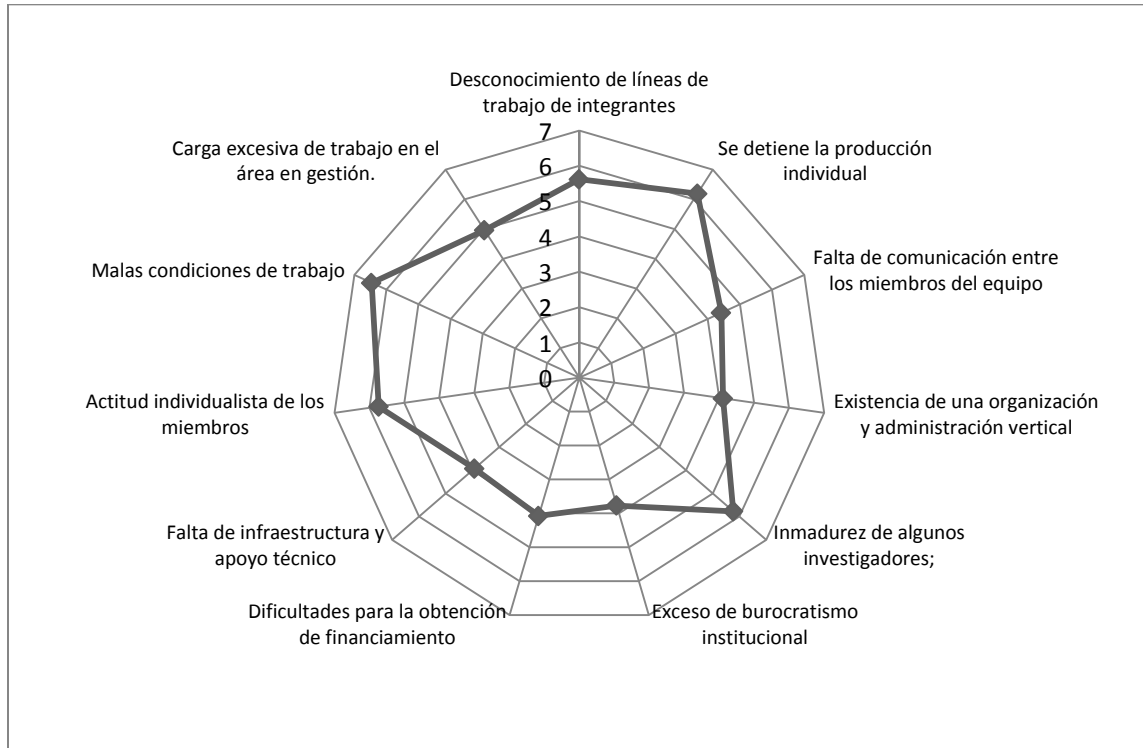
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada.

También se considera como ventaja, la puesta en común de agendas de investigación y, por lo tanto, el fomento de una cooperación académica. Llama la atención el hecho de considerar menos importante el trabajo transdisciplinar y, por lo tanto, la generación de perspectivas teóricas y metodológicas comunes, lo que sugiere que dentro de la UAN, seguimos siendo multidisciplinarios (en los casos que así estén conformados los CA's), es decir, seguimos generando conocimientos cercados por los límites de una disciplina, más que dando respuestas a problemáticas que exigen el trabajo inter y transdisciplinario.

En el mismo tenor, aunque en teoría, el trabajo en CA facilitaría la integración de redes académicas/temáticas con otras instituciones de nivel superior e incluso la publicación a partir de financiamientos externos, parece que sigue despuntando la endogamia en el trabajo académico, al no generar las condiciones para establecer este tipo de colaboraciones con CA's y financiamientos fuera de la UAN.

La Figura 5, representa los problemas que los y las docentes consideran que enfrentan los CA en su operatividad.

Figura 5. Problemas en la operatividad de los CA según los PTC's en CAEC de la UAN.

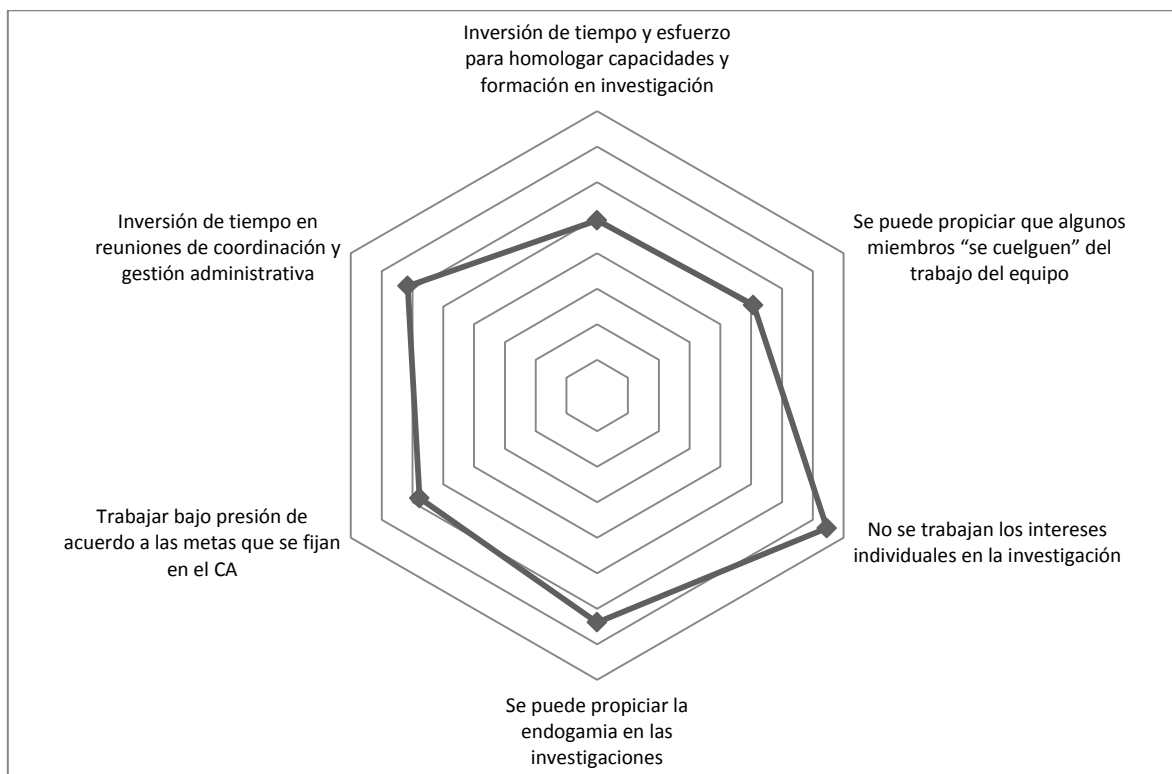


Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada.

En esta gráfica, los resultados se alejan del centro (1) debido a que no hubo un problema que resaltara sobre la totalidad de opciones, sino que todas las opciones planteadas se consideraron problemáticas por los PTC's. Resaltan las percepciones relacionadas con las condiciones que ofrece la institución al trabajo en CA: burocratismo, falta de infraestructura y apoyo técnico y la existencia de una organización y administración vertical más al exterior que al interior, es decir, desde la administración se toman decisiones que impactan en estos organismos, aunque curiosamente la planta académica no considera que existan malas condiciones de trabajo o el hecho de albergar a docentes sin experiencia o el producir en conjunto por el bien del colectivo. Esto sugiere la percepción de que las problemáticas provienen del exterior más que del interior del CA.

Este reactivo se complementa con la Figura 6, en donde se cuestionó a los y las docentes acerca de las desventajas de trabajar bajo el esquema de cuerpos académicos.

Figura 6. Desventajas del trabajo bajo el esquema de CA según los PTC's en CAEC de la UAN.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada.

Si bien el profesorado en CA acepta que por un lado se homologan agendas y consolidan líneas de investigación, incluso adaptando los intereses individuales en función de los objetivos del grupo, también reconocen, que este esquema de trabajo propicia que algunos miembros del CA, no generen producción académica individual o bien, se invierta en tiempo y esfuerzo para homologar las condiciones del profesorado para eliminar las desigualdades y evitar que las actividades académicas y/o de gestión descansen sobre algunos miembros del conjunto.

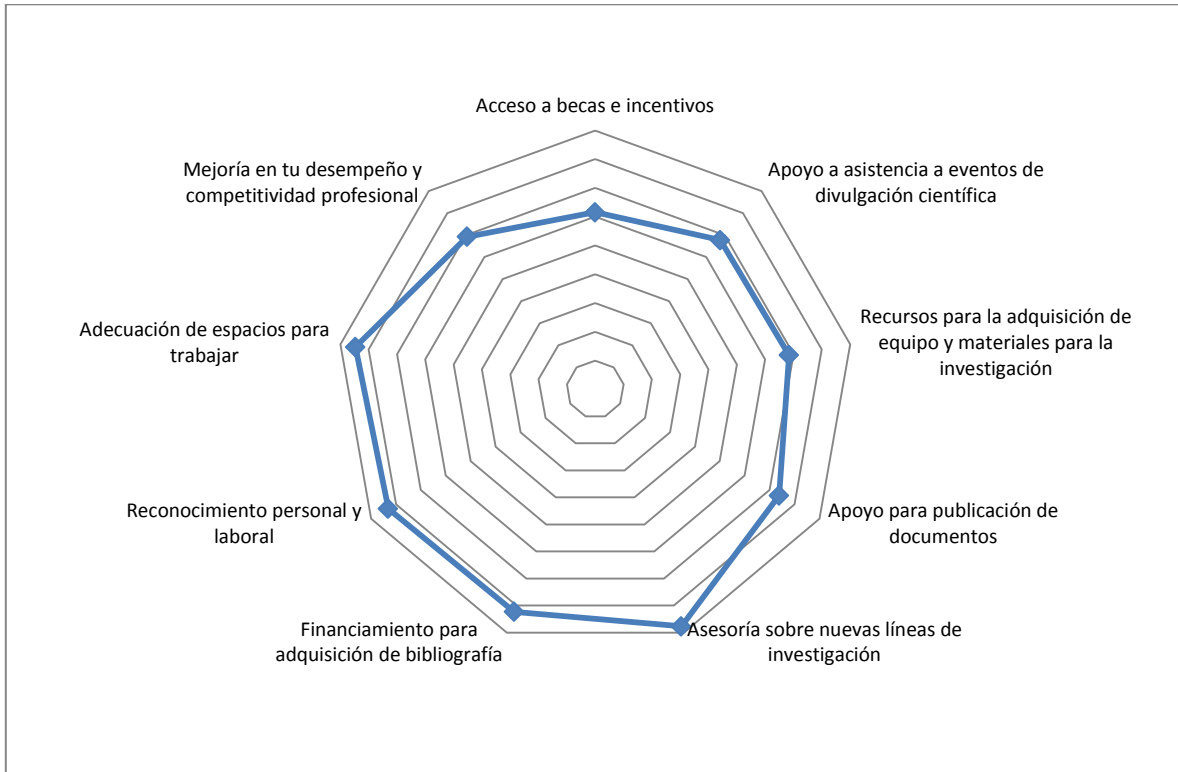
Los y las PTC's también ubican como desventaja el hecho de trabajar bajo presión con el fin de cumplir con los acuerdos del CA o incluso de la Universidad, renunciando a los tiempos y modos individuales, esto aunado a la gran inversión de tiempo que conlleva pertenecer a un colectivo: reuniones de trabajo, gestiones para el desarrollo de proyectos, incluso el adaptarse a los tiempos de los demás integrantes con la finalidad de producir en conjunto, como señalan las normas.

La Figura 7, representa los beneficios y/o ventajas que los y las PTC's consideran les ha traído el pertenecer a un CA. En el esquema se puede apreciar que todas las opciones de respuestas están alejadas del centro (1), lo que indica una percepción baja sobre el beneficio de integrar un cuerpo académico.

Durante la encuesta, específicamente a quienes les fue aplicada personalmente, los y las docentes comentaban que ninguna de las opciones de respuesta aplicaba a los cuerpos académicos, más bien eran logros individuales a partir de programas como PROMEP o SNI. Así, acceder a becas u otro tipo de incentivos, asistir a eventos académicos, adquirir equipo de trabajo sólo se puede lograr, en sus palabras, por la vía individual. Esto sugiere un desconocimiento tanto de los programas que existen para el trabajo en redes y cuerpos académicos, como la falta de generación de dinámicas de trabajo y compañerismo entre el personal académico de la UAN.

Así, publicar en conjunto, asesoría sobre temáticas específicas e incluso reconocimiento personal y profesional no son argumentos de peso, para el personal académico de nuestra institución, al momento de trabajar bajo este esquema de organización.

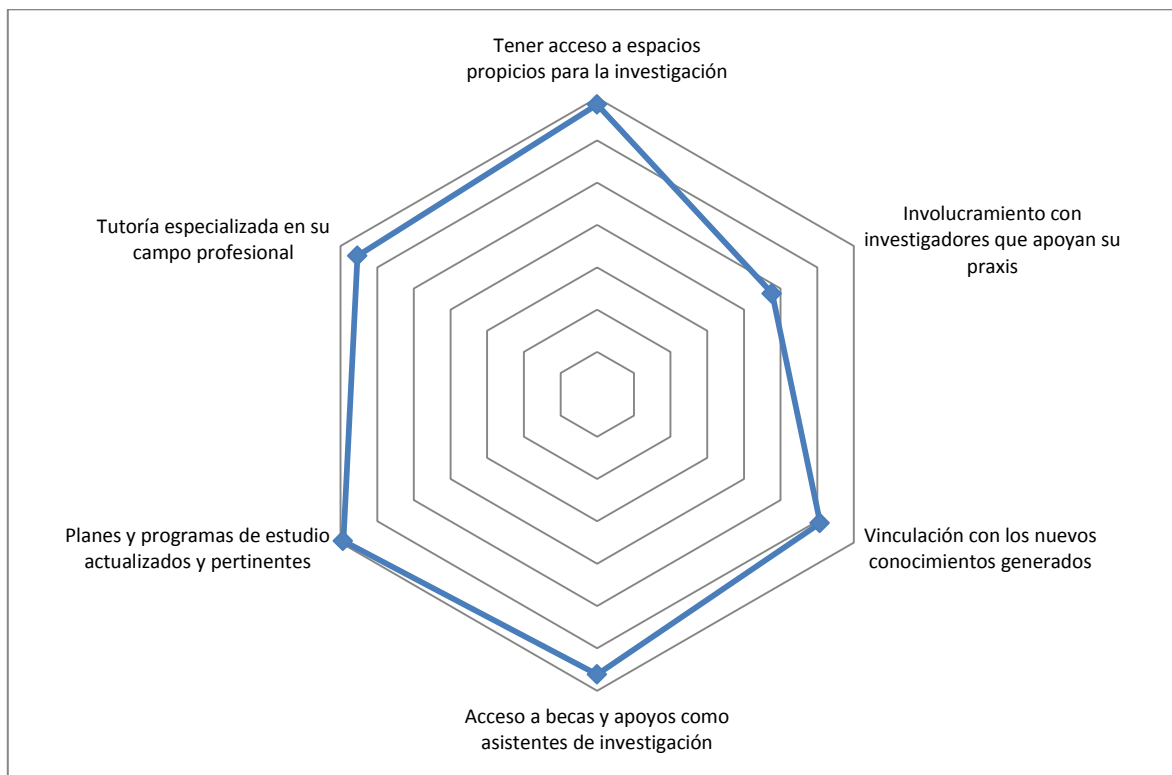
Figura 7. Ventajas o beneficios de trabajar bajo en esquema de CA según los y las PTC's de CAEC de la UAN.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada.

Finalmente, se cuestiona a los y las docentes en CAEC sobre las ventajas que representa para el estudiantado el trabajo docente en CA's. La respuesta mejor posicionada fue "Involucramiento con investigadores que apoyan su praxis". En realidad, habría que evaluar qué tanto se logra la vinculación docente – investigación – estudiante en vías de lograr tanto la transmisión de conocimientos, valores, metodologías bajo la identidad institucional que, en teoría, debería brindar la cultura organizacional bajo el esquema de Cuerpo Académico.

Figura 8. Ventajas para el estudiantado el trabajo docente bajo el esquema de CA, según los PTC's en CAEC.



A manera de conclusión

La Reforma Educativa, gestada en 2002 y ahora cuestionada en 2011, no ha conducido a que el sector de los académicos disponga de la información y apoyos suficientes que les permita asumir su propio desarrollo académico, por lo que no se puede hablar de que son colectivos que desarrollen la autogestión, a la par de la docencia-investigación-tutoría. En la realidad, el perfil del profesorado de la Universidad Autónoma de Nayarit pareciera ser aún un “Docente de Papel” parafraseando a Luis Porter (Porter, 2003).

En tal sentido, cobra relevancia proponer una planeación de la institución que integre, fortalezca y consolide los núcleos académicos mediante políticas y lineamientos efectivos para su desarrollo, así como diseñar estrategias que incrementen capacidades y habilidades de los PTC, en los procesos básicos para

su autorregulación y se conviertan en un colectivo autogestivo, tanto de los recursos financieros necesarios, como del desarrollo de sus capacidades y habilidades como docentes-investigadores.

López (2006), para el caso de Sinaloa, especifica que una de las debilidades de la formación de Cuerpos Académicos consiste en que presenta pocos rasgos característicos de una *comunidad epistémica* (Maldonado, 2005), es decir, un grupo de individuos compartiendo una agenda común, donde el grupo está integrado a redes, sistema de creencias y valores compartidos, tamaño compacto, y que da mayor peso a las relaciones informales que formales, como el prestigio y credenciales académicas. En la práctica, los Ca se han constituido como grupos de “puntos”, de poder, de escritorio, más que de academia, al observar que gran parte de los cuerpos académicos, hablando de la experiencia de nuestra institución, sólo existen en el papel y desarrollan poco o nulo trabajo colectivo, lo cual no les permite pasar de la categoría de Cuerpos Académicos en Formación.

Un elemento esencial para que rinda mejores frutos una política de este tipo es que las autoridades académicas de la institución puedan percatarse y asuman, que la formación de cuerpos académicos constituye una acción de central importancia para el mejoramiento de la Universidad.

En la institución, ha actuado la teoría de la dependencia de los recursos, la cual explica que el manejo de los grupos y equipos de trabajo está muy condicionado al poder de aquellos grupos y dependencias universitarias que tienen el control de los recursos. Un camino que tenemos los profesores e investigadores, es la creación e impulso de las organizaciones que fortalezcan el trabajo académico para que, de esta forma, podamos reorientar los recursos de la institución hacia propósitos relacionados con las actividades sustantivas del ser y quehacer de la Universidad.

Bibliografía

Bajo A. y Martínez R. (2006). *Cuerpos Académicos y Desempeño Institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. México, Universidad Autónoma de Sinaloa, pp 11-26.

Bastidas J. (2006). "Cuerpos Académicos y Dependencia de Educación Superior. El Caso de la DES: EE-IIES-DCS" en Bajo, A. y Martínez (Coords), *Cuerpos Académicos y Desempeño Institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. México. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Chávez J. (2008). "Investigación y Docencia: Dos mundos distintos en un mundo confuso", en Lugo, A. y González, A. (Coords), *En Educación Superior: Tres enfoques sustantivos*. México, Universidad de Occidente.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2010). "Breve Historia del Conacyt", disponible en <http://www.conacyt.mx/Acerca/Paginas/default.aspx>

Delgado R. (2008). "Cultura organizacional en la educación competitiva" . En Educación Superior: Tres enfoques sustantivos, Lugo, A. y González, A. (Coords), *En Educación Superior: Tres enfoques sustantivos*. México, Universidad de Occidente.

Diario oficial de la Federación (2007). " ACUERDO número 417 por el que emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)" disponible en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5011999&fecha=30/12/2007

Foro consultivo científico y tecnológico A.C. (2006). "Hacia la Construcción de las Instituciones Públicas de Investigación y Educación Superior (IPIES)". Disponible en http://www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/ipies.pdf

Fresán M. (2010) "Los cuerpos académicos". Disponible en http://www.anfei.org.mx/X_RGD/merida1.pdf

López S. (2006). "Cuerpos académicos y nuevas tendencias en la producción de conocimiento.El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa" en López S. *Cuerpos Académicos: Factores de Integración y Producción de Conocimiento. Revista de Educación Superior XXXIX(3) 155*, pp. 7-26.

Martínez P., Rico R. y Preciado S. (2006). "Evolución de los Cuerpos Académicos en la Universidad de Guanajuato" . *Acta Universitaria*, 16 (3):15-24, extraído el 23 febrero 2011 desde <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/416/41600302.pdf>

Morales E., Nolasco M. y Anzaldo M. (2002). "La Reforma Académica en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN):Avances y Obstáculos", Ponencia

presentada en el *3er Congreso Nacional y 2º Internacional “Retos y Expectativas de la Universidad”*, organizado por la Red de Retos y Expectativas de la Universidad el 7-9 de noviembre de 2002 UAEM Toluca, Estado de México disponible en <http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%205/Mesa%201/ponencia-5-nayarit.pdf>

Pacheco L. y Arreola X. (2009). “40 años de Investigación Científica” en Pacheco, L., Navarro, R. y Murillo A. (Coords.), *40 años de la Universidad Autónoma de Nayarit. Transformaciones, rupturas y continuidades*, México, Universidad Autónoma de Nayarit.

Preciado F., Gómez A., Kral K. (2008). “Ser y Quehacer docente en la última década. Un estudio cualitativo del impacto de las políticas de formación del profesorado”, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(39), pp1139-1163.

Porter, Luis. (2003). *La Universidad de Papel*. México, D.F.: Editorial Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH-UNAM).

Quintero J. (2006). “Planeación de la educación superior y los cuerpos académicos” en Bajo A. y Martínez R. *Cuerpos Académicos y Desempeño Institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*, México, Universidad Autónoma de Sinaloa, pp 99-111.

Ramírez P. y Pérez D. (2002). “La conformación de órganos de gestión académica en la Universidad Autónoma de Nayarit: la experiencia del área de Ciencias Sociales y Humanidades”. Ponencia presentada en el *3er Congreso Nacional y 2º Internacional “Retos y Expectativas de la Universidad”*, organizado por la Red de Retos y Expectativas de la Universidad el 7-9 de noviembre de 2002 UAEM Toluca, Estado de México disponible en http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%204/Ponencia_318.pdf

Reynaga S. (2005). *Redes. Posibilidades para la mejora de los procesos de formación y trabajo académico*. México, Universidad de Guadalajara.

Secretaría de Investigación y Posgrado y Secretaría de Docencia. UAN. (2011). *Indicadores Académicos 2009-2010*. México, Universidad Autónoma de Nayarit.

Secretaría de Investigación y Posgrado. UAN. (2003). *Catálogo de Cuerpos Académicos. Cuerpos Académicos Multidisciplinarios y Grupos Disciplinarios*. México, Universidad Autónoma de Nayarit.

Subsecretaría de Educación superior. (2010). Extraído el 23 de noviembre 2010 desde http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/informacion_general_que_SES

Subsecretaría de Educación superior (2010). Extraído el 23 de noviembre 2010 http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/programa_de_mejoramiento_del_profesorado

Tecnológico de Monterrey. (2010). *Modelo conceptual. Triple hélice*. Extraído desde <http://www.mtycic.com.mx/?p=modelo>.

Torres H. (2011). “La Reforma Universitaria de la UAN. Una visión Histórica” Extraído el 18 de enero 2011 desde <http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%205/Mesa%201/ponencia-16-nayarit.pdf>

Universidad Autónoma de Nayarit (1998). *Proyecto de Desarrollo de los Cuerpos Académico. DES: Dependencias de Educación Superior Vinculadas al Sector Productivo*. Mecano. México, Universidad Autónoma de Nayarit.

Universidad Autónoma de Nayarit. (1999). *Proyecto de Desarrollo de los Cuerpos Académico. DES: Sociales y Administrativas*. Mecano. México, Universidad Autónoma de Nayarit

Universidad Autónoma de Nayarit. (1998). *Proyecto de Desarrollo de los Cuerpos Académico. DES: Dependencias de Educación Superior Formadoras de Recursos Humanos para la Salud*. Mecano. México, Universidad Autónoma de Nayarit

Universidad Autónoma de Nayarit. (2002). *Documento Rector de La Reforma de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Extraído el 18 enero 2011 desde www.udi.uan.edu.mx/bajes/rectordoc/1documentorector.doc