



# **BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

---

---

## **Facultad de Filosofía y Letras**

Maestría en Educación Superior

*“La formación docente en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa en un marco de movilidad académica a nivel nacional e internacional”*

Para obtener el grado de Maestra en:

**EDUCACION SUPERIOR**

**PRESENTA:**

Lic. Nadia Guadalupe Alcaraz Ochoa

**DIRECTOR DE TESIS:**

Dr. Gabriel Montes Sosa

Noviembre del 2015.

## AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de investigación no hubiera sido posible sin el apoyo y ayuda de las siguientes personas:

- A MI FAMILIA, por tolerar mis ausencias y aun a pesar de la distancia siempre han estado al pendiente de mis necesidades y mis metas.
- A MIS MAESTROS, en especial a mi asesor el Dr. Gabriel Montes Sosa, por la oportunidad además de haber abierto un nuevo panorama en mí, cada uno de ellos en sus distintas aéreas de conocimiento impactaron de tal manera que hoy en día me siento mejor preparada para ejercer mis actividades de docencia e investigación.
- A MIS COMPAÑEROS, por hacer más fácil mi proceso de adaptación a esta nueva ciudad así como universidad y por siempre apoyarme académicamente incluso en lo personal.
- A MI CENTRO DE TRABAJO, la Universidad Autónoma de Sinaloa dado a que siempre han mostrado apertura a cada uno de los proyectos que me he planteado en mi vida profesional, en especial al M.C. Jesús Abel Inzunza López, Secretario Particular de Rectoría que ha tenido la certeza de aconsejarme y apoyarme en estos tipos de programas.
- A CONACYT, por apostar a la formación de jóvenes en mi caso específico en la docencia, ya que sin el apoyo económico y reconocimiento con respecto a la calidad del programa de estudios que tuve la oportunidad de estudiar no hubiera sido posible.

## DEDICATORIA

Con gran ánimo y una grata satisfacción presento mi trabajo final de grado, el cual dedico a las siguientes personas e instituciones las cuales fueron mi máxima motivación:

- La Universidad Autónoma de Sinaloa, en específico la Unidad Académica Hnos. Flores Magón, mi alma mater y lugar de trabajo.
- Mi hermana Daniela Alcaraz Ochoa, mi hermano Juan Marcos Alcaraz Ochoa y madre Silvia Gpe. Alcaraz Ochoa.
- A cada uno de mis alumnos, pasados y futuros, que espero poder seguir mejorando para convertirme en un docente que los apoye y motive en su proceso de aprendizaje.
- A mí misma, ya que con la ayuda de mi familia, amigos y Dios pude tener el valor para vencer obstáculos y llevar acabo mis metas.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimientos .....	II
Dedicatoria .....	III
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema .....	4
Preguntas de investigación .....	7
Objetivo general y particular .....	7
Justificación e importancia del estudio .....	8
Metodología .....	9
Sujetos .....	9
Materiales .....	10
Procedimientos .....	10
Alcances y limitaciones .....	11
CAPITULO I.	
MARCO CONTEXTUAL .....	13
1.1. Internacional .....	13
1.1.1 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) .....	13
1.1.2. Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE) .....	17
1.2. Nacional .....	19
1.2.1. Secretaria de Educación Pública (SEP) .....	19
1.2.2. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) .....	25
1.2.3. Espacio Común de Educación Superior (ECOES) .....	27
1.3. Regional .....	28
1.3.1. Universidad Autónoma Sinaloa (UAS) .....	29
1.3.2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) .....	31
1.4. Institucional .....	32
1.4.1. Facultad de Ciencias Físico Matemáticas – UAS .....	33
1.4.1.1. Historia .....	33
1.4.1.2. Organización .....	33
1.4.1.3. Planta docente .....	34
1.4.2. Facultad de Filosofía y Letras – UAS .....	35
1.4.2.1. Historia .....	35
1.4.2.2. Organización .....	35
1.4.2.3. Planta docente .....	36
1.4.3. Facultad de Ciencias Físico Matemáticas – BUAP .....	37

1.4.3.1. Historia .....	37
1.4.3.2. Organización .....	37
1.4.3.3. Planta docente .....	38
1.4.4. Facultad de Filosofía y Letras — BUAP .....	39
1.4.4.1. Historia .....	39
1.4.4.2. Organización .....	39
1.4.4.3. Planta docente .....	40
1.5. Problematización .....	41
CAPITULO II.	
MARCO TEORICO .....	43
2.1. La formación y desempeño docente .....	43
2.1.1. La formación del profesor/a en la enseñanza para la comprensión, diferentes perspectivas .....	45
2.1.1.1. Perspectiva académica .....	46
2.1.1.1.1. Enfoque enciclopédico .....	46
2.1.1.1.2. Enfoque comprensivo .....	47
2.2.1.2. Perspectiva técnica .....	47
2.2.1.2.1. Modelo de entrenamiento .....	48
2.2.1.2.2. Modelo de adopción de decisiones .....	48
2.2.1.3. Perspectiva práctica .....	49
2.2.1.3.1. El enfoque tradicional .....	50
2.2.1.3.2. El enfoque reflexivo de la práctica .....	51
2.2.1.3.1. Dewey .....	51
2.2.1.3.2. Schön .....	53
2.2.1.4. Perspectiva social .....	55
2.2.1.4.1. El enfoque de crítica y de reconstrucción social .....	55
2.1.2. Condicionantes del desarrollo docente .....	56
2.1.2.1. Motivación .....	59
2.1.2.2. La reflexión sobre la práctica .....	59
2.1.2.3. La formación y el conocimiento pedagógico .....	60
2.1.2.4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje .....	61
2.1.2.5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades .....	62
2.1.2.6. La política del profesorado .....	62
2.2. Aspectos internos del docente .....	63
2.2.1. El profesor como persona .....	64
2.2.1.1. La educación es una actividad personal .....	64
2.2.1.2. La importancia de las actitudes del profesor .....	65

2.2.1.3. La vida emocional del profesor .....	66
2.2.2. Teoría de las necesidades humanas – Maslow .....	67
2.2.2.1. Teoría de la motivación .....	68
2.2.2.2. La jerarquía de las necesidades básicas .....	69
2.2.2.2.1. Las necesidades fisiológicas .....	69
2.2.2.2.2. Las necesidades de seguridad .....	70
2.2.2.2.3. El sentido de pertenencia y las necesidades de amor .....	70
2.2.2.2.4. Las necesidades de estima .....	71
2.2.2.2.5. La necesidad de autorrealización .....	72
2.2.2.8. La cultura .....	74
2.2.3. Nueva teoría de las necesidades humanas fundamentales .....	76
2.2.3.1. Desarrollo y necesidades humanas .....	76
2.2.3.2. El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos .....	77
2.2.3.3. Necesidades y satisfactores .....	77
2.2.3.4. La cultura .....	78
CAPITULO III.	
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	80
3.1. Diseño de la investigación .....	80
3.2. Sujetos .....	80
3.3. Instrumentos .....	82
3.3.1. Construcción del instrumento .....	83
3.3.2. Validez de expertos y piloteo del instrumentos .....	87
3.3.3. Procedimiento .....	88
CAPITULO IV.	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	90
4.1. Análisis e interpretación de datos .....	90
4.1.1. Universidad Autónoma de Sinaloa (comparativo) .....	90
4.1.2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (comparativo) .....	106
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	120
BIBLIOGRAFÍA .....	127
ANEXOS .....	133

## ÍNDICE DE GRAFICAS

Gráfico 1.	Aspectos personales que motivan la labor docente – UAS .....	93
Gráfico 2.	Aspectos normativos, gestión y cultura – UAS .....	95
Gráfico 3.	Aspectos importantes dentro de la movilidad docente –UAS .....	96
Gráfico 4.	Aspectos a considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito – UAS .....	97
Gráfico 5.	Aspectos que motivan la labor docente – UAS .....	98
Gráfico 6.	Formación y conocimiento pedagógico, cultura colaborativa y clima de aprendizaje – UAS .....	99
Gráfico 7.	Categorización de los aspectos laborales del docente – UAS .....	101
Gráfico 8.	Etapas de formación inicial, inducción, formación continua y declive de la carrera y salida de esta – UAS .....	102
Gráfico 9.	Programas y apoyos hacia la internacionalización de la educación superior –UAS .....	104
Gráfico 10.	Políticas de las instituciones de Educación Superior – UAS .....	105
Gráfico 11.	Aspectos personales que motivan la labor docente – BUAP .....	108
Gráfico 12.	Aspectos normativos, gestión y cultura - BUAP .....	109
Gráfico 13.	Aspectos importantes dentro de la movilidad docente – BUAP .....	110
Gráfico 14.	Aspectos a considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito - BUAP .....	110
Gráfico 15.	Aspectos que motivan la labor docente - BUAP .....	111
Gráfico 16.	Formación y conocimiento pedagógico, cultura colaborativa y clima de aprendizaje - BUAP .....	113
Gráfico 17.	Categorización de los aspectos laborales del docente - BUAP .....	115
Gráfico 18.	Etapas de formación inicial, inducción, formación continua y declive de la carrera y salida de esta - BUAP .....	116
Gráfico 19.	Programas y apoyos hacia la internacionalización de la educación superior – BUAP .....	117

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Programas de movilidad académica docente ofertados por la SEP.....	25
Tabla 2.	Programas de movilidad académica docente ofertados por ANUIES .....	27
Tabla 3.	Programas de movilidad académica docente ofertados por ECOES .....	28
Tabla 4.	Tabla de variables .....	86
Tabla 5.	Ficha de identificación FCFM – UAS .....	91
Tabla 6.	Ficha de identificación FFyL – UAS .....	92
Tabla 7.	Ficha de identificación FCFM-BUAP .....	106
Tabla 8.	Ficha de identificación FFyL-BUAP .....	107

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Perspectivas de la función y formación del profesorado .....	45
Figura 2.	Elementos en el docente desde su práctica social de acuerdo a Dewey .....	52
Figura 3.	Condicionantes del desarrollo docente .....	58
Figura 4.	Características de las personas autorealizadas .....	73
Figura 5.	Pirámide de necesidades .....	75
Figura 6.	Clasificación de las necesidades .....	78

## INTRODUCCIÓN

La educación superior se ha convertido en un importante elemento de competitividad económica de las naciones alrededor del mundo ya que es bien sabido que el conocimiento es el motor de la economía internacional. Por su parte si vemos a la globalización, evidentemente como un fenómeno que impacta a distintos sectores de cada una de las naciones alrededor del mundo, podemos encontrar la influencia de esta en el ámbito de la educación superior entendiéndola como la disminución de barreras a favor de una apertura que facilite intercambio de bienes, servicios, ideas y personas, encontrando en este último elemento la movilidad de docentes y estudiantes. Tanto las naciones, distintas instituciones educativas como importantes empresas del sector privado constantemente recurren al dialogo con la finalidad de analizar las políticas e iniciativas federales en materia de educación con el propósito de aumentar la calidad, la productividad en la investigación científica y la competitividad de las instituciones educativas de la región donde se ubiquen.

Uno de los mayores retos del siglo XXI, tanto de instituciones universitarias y gobiernos centrales, es la internacionalización de la educación la cual de acuerdo con Knight, (2002) es definida como “el proceso de integrar una dimensión internacional a las funciones de docencia, investigación y servicio que desempeñan las instituciones de educación superior” (p.3). En el caso específico de América Latina este término se debe analizar desde la perspectiva regional, partiendo del supuesto que en el territorio que comprende Latinoamérica se comparten las mismas áreas de oportunidad pero de la misma manera ciertas limitaciones, y por otro lado desde el punto global tomando como referencia a otras regiones y naciones alrededor del mundo.

Los primeros acercamientos hacia la internacionalización de la educación superior sucedieron en Europa con el Proceso Bolonia en 1999, y en vigor actualmente, el cual tiene como objetivo principal la internacionalización de las instituciones educativas con la intención de facilitar el intercambio de estudiantes y de docentes así como de adaptar los contenidos de los programas de estudios universitarios a los aspectos socioculturales actuales. Por otro lado lo que antecede en materia de internacionalización en América Latina tiene fundamento en las conferencias trilaterales sobre la cooperación en educación superior, celebrada en Wingspread, Estados Unidos en 1992 y 1993, donde se

estableció a esta como la clave para la calidad de la educación y la investigación, la determinación de un buen nivel de vida de los ciudadanos y la calidad global de vida de las naciones así como de una mejor comprensión de las diferentes culturas e identidades. Cabe resaltar que dentro de los acuerdos de ambos encuentros figuran con gran relevancia temáticas en relación a movilidad de estudiantes y académicos.

Lo que respecta a los organismos internacionales podemos encontrar a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, como un ente importante ante la internacionalización de la educación. En Latinoamérica, esta organización en conjunto con el Instituto Nacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, UNESCO-IESALC, celebraron el Encuentro Latinoamericano y Caribeño de Educación Superior (EnLACES), durante la edición del 2008 en la ciudad de Cartagena de Indias se declaró la importancia de la movilidad como clave para la formación tanto de docentes como estudiantes, estipulando como punto fundamental dentro de los ejes centrales lo siguiente:

Fomentar los programas de intercambio de docentes, estudiantes y de personal técnico de las instituciones de educación superior dentro de la región, en colaboración con las redes universitarias, las instituciones de educación superior y las agencias gubernamentales. El propósito es fortalecer los procesos de integración académica regional y crear espacios para el diálogo y la cooperación entre docentes, investigadores, estudiantes, e instituciones de educación superior (p. 4).

Como podemos apreciar la UNESCO ha contribuido notablemente a lo que cooperación internacional de la educación superior refiere, para esta institución es indispensable el garantizar la igualdad en materia de acceso y resultados, el promover la calidad así como también el respeto a la diversidad de culturas y soberanía de las naciones con el fin de que la internacionalización de la educación superior beneficie a todos. Una prueba de lo anteriormente mencionado es la Conferencia Mundial de Educación Superior del 2009, realizada en la Sede Central de UNESCO en París donde se estableció que “las iniciativas conjuntas de investigación y los intercambios de alumnos y personal docente promueven la cooperación internacional. Los estímulos para lograr una movilidad académica más amplia y equilibrada deberían incorporarse a los mecanismos que garantizan una auténtica colaboración multilateral y multicultural” (UNESCO, 2009, p. 5).

Las nuevas tendencias están transformando el panorama de las instituciones educativas y la investigación. Esta dinámica exige iniciativas conjuntas y acción concretas en el plano nacional, regional e internacional con el fin de garantizar la calidad y sostenibilidad de los sistemas de educación superior.

En el caso específico de las instituciones educativas en México, nos encontramos con un panorama donde actualmente las universidades se han percatado de la importancia de formular y practicar políticas de internacionalización que las lleven a figurar en el plano educativo, ya sea nacional, regional o mundial, con el propósito específico de mejorar sus programas académicos, tener una mayor pertinencia en sus egresados e incrementar la calidad de su profesorado. En este panorama figuran dos instituciones de educación superior con gran jerarquía e importancia en México. En primer plano encontramos a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, ubicada en el estado con el mismo nombre, la cual se distingue hoy como parte de las seis instituciones públicas mexicanas dentro de la Red de Macrouiversidades de América Latina y el Caribe, su oferta académica consta de 149 programas educativos, desde bachillerato a posgrado, sus indicadores de calidad la ubican como una de las mejores universidades del país. En segundo tenemos a la Universidad Autónoma de Sinaloa, situada en el noroeste del territorio nacional, la cual es considerada como una de las seis universidades más importantes de México gracias a sus índices de calidad y asimismo por su oferta académica, la cual comprende alrededor de 172 programas educativos, de igual manera desde bachillerato hasta posgrado, y además cuenta con una matrícula de más de 128,000 estudiantes en todo el estado de Sinaloa.

Para ambas instituciones el proceso de internacionalización debe tener un importante impacto en su planta docente, teniendo claramente como una de sus líneas de acción la promoción hacia la movilización de su profesorado es decir que los docentes pertenecientes a dicha institución de educación superior, este caso aquellos que laboran en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, que a partir de este momento será abreviada como BUAP, y la Universidad Autónoma de Sinaloa, la cual abreviaremos como UAS, tengan la posibilidad de realizar estancias de índole académicas o de investigación en diferentes instituciones de educación superior en el plano regional o internacional con la finalidad de promover el fortalecimiento de las prácticas docentes, ya sea académicas o

de investigación, y el crecimiento conjunto de las instituciones. De esta manera la tendencia de internacionalización de las distintas universidades deberá fomentar la movilidad académica docente como un recurso para la formación continua de su profesorado.

Es por todo ello que la formación de los docentes será una práctica fundamental dentro de cualquier sistema educativo de esta manera éstos podrán tener la posibilidad de prepararse y obtener aquellas herramientas necesarias que les servirán para hacer frente, por medio de su práctica profesional, a todos aquellos compromisos tanto institucionales como curriculares y asimismo poder interiorizar su labor dentro del aula, para que esto a su vez se vea reflejado en un alto grado de satisfacción y motivación. Por lo tanto la internacionalización de las actividades de docencia podrá ser el medio que promueva y facilite su actualización o formación continua que se plasmará en el desarrollo de competencias profesionales dentro y fuera del aula en los distintos aspectos como lo son los pedagógicos, de investigación e incluso personales.

En la presente investigación se deseó conocer la situación actual y real de los docentes frente al fenómeno de internacionalización que actualmente acontece en las universidades donde laboran es decir en BUAP y UAS. El estudio se realizó mediante el análisis de los factores que influyen a la planta docente en la incursión a programas de movilidad académica, cuando hablamos de factores nos referimos a los programas, políticas, apoyos, aspectos personales igualmente profesionales, así como también se buscó conocer el impacto tanto en su formación docente y en el desempeño ya sea dentro del aula o bien en fuera de esta.

### *Planteamiento del problema*

Es más que claro que la incursión del sistema educativo mexicano a la internacionalización de sus instituciones educativas representa una serie de retos y oportunidades, los cuales deberán ser tomados en cuenta para poder determinar el éxito y correcto funcionamiento de las instituciones educativas mexicanas en este contexto. Los programas de movilidad docente ofertados por la UAS y de la BUAP dentro de su programa de internacionalización, habilitan y dotan de las competencias necesarias a su

planta docente con el fin de fortalecer el desarrollo de investigaciones científicas, las prácticas pedagógicas, las redes de colaboración y enriquecer el quehacer académico. Sin embargo en la realidad es que este tipo de programas muchas veces no rinde los resultados esperados ya que los docentes de ambas universidades en numerosas ocasiones no desean. o bien si existe este interés, de realizar algún intercambio docente simplemente no les es posible participar en ellos.

El papel que juegan ambas instituciones de educación superior es clave para la región donde se ubican y del quehacer educativo en México, ambas están ubicadas en las primeras diez posiciones del listado para la calidad de las universidades públicas estatales en México desde la perspectiva de un multi-ranking (2013), publicado en el número 166 de la Revista de Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el cual sitúa a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla en el cuarto sitio con una planta docente de 1946 profesores de tiempo completo, por consiguiente a la Universidad Autónoma de Sinaloa le asigna la posición número siete, con la cantidad de 1120 profesores con esta misma situación contractual. Las posiciones en el ranking se asignaron en base al número y la calidad de sus profesores de tiempo completo, variables que considera el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep), por sus maestrías y doctorados adscritos al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) así como por sus cuerpos académicos consolidados y en consolidación.

En la última década Según Parra (2010) entre las deficiencias que presentan muchas instituciones de educación superior y los sistemas de ciencia y tecnología, se hace énfasis en bajo porcentaje de movilidad académica de profesores y estudiantes, que en muchas veces no supera ni el 3% de los matriculados. Con respecto a las Universidades objeto de estudio encontramos que estadísticamente el número de docentes que han tenido la oportunidad de laborar en alguna otra institución educativa a nivel nacional o internacional ya sea por actividades académicas o de investigación no alcanza el porcentaje antes mencionado tomamos en cuenta el universo total de docentes por cada institución, a través de los datos registrados en los anuarios estadísticos o bien la información proporcionada por su departamento de relaciones internacionales, ya que indica que la tendencia va decreciendo. Por ejemplo durante los últimos cuatro años, tiempo que llevan vigente las líneas hacia la internacionalización de sus actividades en

ambas universidades, el número de docentes por parte de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla se ha reducido pasando de tener entre 15 a un número máximo de 24 profesores registrados a contar con solo 5 intercambios docentes durante el ciclo escolar 2012 a 2013, en este mismo periodo, por su lado la Universidad Autónoma de Sinaloa solo registro a cuatro de sus docentes laborando en una institución ajena a esta, teniendo un promedio de 10 los últimos años.

Tomando en cuenta todo lo anteriormente mencionado en primer plano con respecto a la planta docente de ambas universidades, divididas entre aquellos profesores con calidad de tiempo completo y a los que en su mayoría tienen la denominación de maestros de asignatura, las cuales contribuye a situarlas dentro de los diez primeros lugares en el listado para la calidad de las universidades públicas estatales en México y en segundo con mayor relevancia la postulación de líneas de acción hacia la internacionalización de sus cuerpos académicos, es paradójicamente alarmante que solo un reducido número de docentes puedan llevar a cabo algún intercambio académico, aun y cuando los docentes de ambas universidades objetos de estudio se encuentran receptivos y muestran interés, todo esto de acuerdo a los resultados de los ítem 15 y 16 en los cuales se pueden observar en el capítulo de análisis de resultados, a los distintos programas ofertados ya sea a nivel nacional o internacional. Además es aún más inquietante el hecho de que año con año existan menos profesores con la posibilidad de ser participe en estos, tendencias que no se ven reflejadas por su parte a la movilización estudiantil la cual paulatinamente tiene un gran número de participantes y apoyos económicos que van en aumento en cada ciclo escolar. Igualmente desde el punto particular del investigador que tiene en su experiencia académica estudiantil y docente una serie de estancias así como participación en distintos programas de intercambios, le es pertinente el hecho de conocer como la labor del profesorado dentro de una institución educativa puede ser permeada por los distintos retos y oportunidades que se le presentan durante un programa de movilidad y por ende esta propia experiencia así como inquietud permitió definir un punto de partida para la investigación.

Si vemos a la internacionalización de la educación superior como un fenómeno incluyente de vital importancia para la subsistencia de las universidades y el mejoramiento de sus estándares de calidad en el plano mundial, es imposible pensar que esta pueda suceder y llevarse a cabo exitosamente si no se cuenta con la movilización de su planta

docente, ya que esta es el pilar clave dentro de la estructura de cualquier institución educativa.

### *Preguntas de investigación*

- ¿Cuáles son los factores que influyen a los docentes de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa dentro de un marco de movilidad académica a nivel nacional e internacional?
- ¿Cuál es el impacto en el desempeño y función de los docentes en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa a consecuencia de la movilidad académica nacional e internacional?
- ¿Qué programas, apoyos y políticas existen en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa así como fuera de estas que facilitan y promueven la movilidad académica docente a nivel nacional e internacional?

### *Objetivo*

#### General:

Conocer la postura de los docentes de la la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa en lo que respecta su formación continua en un marco de movilidad académica nacional e internacional.

#### Específicos:

- Describir los factores que influyen al docente en la toma de decisión de participar dentro de en un programa de movilidad académica a nivel nacional o internacional.
- Investigar el impacto en el desempeño y función de los docentes en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa a consecuencia de la movilidad académica nacional e internacional.
- Analizar los programas, apoyos y políticas para la movilidad de los docentes de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa.

### *Justificación e importancia del estudio*

La movilidad universitaria representa una fuerza motriz en la consolidación de la capacidad académica, científica y tecnológica de una institución de educación superior además de elevar la calidad académica y la competitividad internacional de alumnos, docentes e investigadores de estas. Las experiencias de movilidad trae consigo el intercambio de información, la construcción de comunidades de aprendizaje y redes académicas lo cual genera proyectos, construye nuevos conocimientos, comparte recursos y crean soluciones ha problemáticas.

Para Martínez (2004), es necesario considerar la movilidad estudiantil y docente como parte de una necesidad creciente de integración interinstitucional, en el respeto tanto a la diversidad nacional como a las diferentes tradiciones educativas y disciplinarias. No es casualidades, como anteriormente se ha mencionado, el arduo trabajo que las instituciones educativas en México han emprendido en el logro de su internacionalización, los programas de intercambio académico propician que docente obtenga una mayor amplitud de criterio, tolerancia y además facilita la transferencia de conocimientos.

Si bien entendemos al docente como factor clave dentro del sistema educativo, podemos partir del supuesto que en un marco de movilidad académica docente se estaría contribuyendo a la formación del profesorado que es participe. Dentro de esta temática encontramos a Portilla (2012), la cual establece lo siguiente:

La función docente universitaria, entendida como una fuerza laboral, tiene exigencias específicas, con relación a sus capacidades, actualización, perfeccionamiento y profesionalización, a fin de que pueda responder a cambios sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos que impactan su actividad y a los nuevos retos que la educación enfrenta. Independientemente de las características de la Institución de educación superior, se debe observar y puntualizar la importancia de la formación docente en la calidad educativa. El docente universitario ha de contemplar su formación docente en dos grandes vertientes; primero desde su especialización (actualización) y segundo aquellos

que le ofrezcan las herramientas para analizar, comprender, desarrollar y transformar la función docente (p 116)

Ahora bien encontramos a Olvera (2010) que define a la movilidad docente como la rotación del profesorado de una escuela a otra, ya sea a nivel nacional o internacional, dentro de un mismo ciclo escolar, la cual es un tema de especial interés en el sistema educativo mexicano por las condiciones en que se lleva a cabo y las consecuencias que trae consigo. Es importante analizar las necesidades de formación docente, en un marco de movilidad académica, ya que esto nos orientará a encontrar e identificar aquellos aspectos donde el profesorado, en específico de las universidades antes mencionadas, presenta insuficiencias o considera relevante para poder ser participe en algún intercambio y que por lo tanto han de constituir un acierto en el proceso de su formación como docentes e impactara positivamente su quehacer académico dentro del aula de igual manera en actividades de investigación.

### *Metodología*

#### - Sujetos

El universo de estudio comprende a los docentes de ambas instituciones de educación superior tanto la BUAP como de la UAS, se tomó como muestra a dos facultades por institución educativa, es decir aquella que tenga una alta tendencia a los intercambios docentes ya sea nacionales o internacionales y la segunda será alguna facultad que cuente, por el contrario, con un bajo índice en la movilización de sus docentes.

Cabe recalcar que para ambas universidades se eligió la misma facultad, en este caso se ha optado por seleccionar el área de ciencias exactas tomando como referencia a la Facultad de Físico – Matemáticas como aquella con alto índice debido a la naturaleza de su labor y al gran numero de actividades dedicadas a la investigación, en cambio se ha escogido dentro de las ciencias sociales – humanidades a la Facultad de Filosofía y Letras como supuesta área con un bajo índice de intercambios académicos docentes, además es de especial interés ya que el posgrado mediante el cual se realizó esta investigación, la maestría en Educación superior, se sitúa como programa dentro de esta

ultima facultad mencionada. La decisión, en la selección de muestras o variables, ha sido de manera no probabilística ya que se llevó a cabo en base a los intereses de la propia investigación a realizar y no como resultado de formulas de probabilidad. Se cree que las Facultades Facultad de Físico – Matemáticas así como de Filosofía y Letras correspondientes a ambas universidades representa, por sus características propias, la primera con un gran número de docentes con experiencias de intercambio y por su parte la segunda sería aquella con un menor número de docentes que han sido participes en este tipo de programas.

#### - Materiales

Ahora bien la metodología a utilizar fue no experimental ya que las variables objeto de estudio no fueron manipuladas es decir solo se observaron la situación personal y profesional en lo particular de aquellos docentes de las facultades antes mencionadas para posteriormente hacer su análisis y finalmente la interrelación que puedan tener estas. Por consiguiente dentro de este rubro de la investigación no experimental podemos decir que esta además ha sido transversal, ya que durante el estudio se recolectaron los datos en un momento y tiempo único, siendo este durante el primer semestre del ciclo escolar 2014 – 2015. Asimismo definimos que la metodología tuvo un sentido descriptivo ya que se indagó y explicó de forma detallada así como también ordenada a las variables anteriormente mencionadas.

Por consiguiente el instrumento que se utilizó fue el cuestionario que tendrá la función de medir los conocimientos, intereses, aptitudes, obstáculos, experiencias y otros aspectos que intervienen dentro de un marco de movilidad docente. Este está estructurado en un número determinado de preguntas y fue aplicado de manera auto-administrada a cierta parte de la planta docente dentro de las facultades seleccionadas de ambas Universidades objeto de estudio. También se optó por aplicar cuestionarios más amplios con contacto cara a cara, es decir mediante entrevista, estos fueron dirigidos a todos aquellos docentes que ya han realizado experiencias de movilidad o bien aquellos que están pronto a iniciar algún intercambio.

#### - Procedimientos

Por último es importante remarcar el procedimiento a seguir para el instrumento que se aplico, el cual consistió en su selección y diseño, para enseguida dar pie a su

aplicación y por consecuencia a la recolección de la información así como también al análisis de los datos para generar las correspondientes conclusiones.

### *Alcances y limitaciones*

En primer plano si se desea abordar los alcances de esta este proyecto de investigación, se debe afirmar que este tuvo como finalidad central al maestro en el aspecto de su formación docente, considerando a los intercambios como una alternativa para acceder a saberes, aumento de la calidad de sus actividades de enseñanza, grados de diferenciación e inclusive apoyos o becas al desempeño académico.

Los aspectos puntuales que comprenden a la investigación están referidos al análisis de las instituciones de educación superior, es decir a la BUAP y UAS, en la temática de sus planes y líneas de acción hacia la internacionalización y a la situación actual de su planta docente respecto a estos. Es decir se deseo tener conocimiento de la situación personal y profesional en la formación de docentes por medio de la movilización académica, en particular de dos facultades de ambas universidades, la Facultad de Físico – Matemáticas y la Facultad de Filosofía y Letras, hacia otras universidades a nivel nacional o internacional.

Dentro de los aspectos relacionados se buscó conocer los diferentes programas de movilidad académica docente, ofertados por ambas universidades, así como los apoyos tanto financieros como académicos además se intentó saber cuál es el impacto, de aquellos que si han podido participar en este tipo de programa, dentro de sus actividades docentes durante y después de su experiencia de intercambio.

Lo que respecta a las limitaciones se debe considerar que el presente estudio tiene como sede la Maestría en Educación Superior en la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP, por lo que la situación geografía de la UAS representará un aspecto a considerar, se tendrá que hacer valer de las redes de comunicaciones y tecnológicas para poder tener un contacto cercano hacia los sujetos de estudio.

Dentro de las oficinas de relaciones internacionales de ambas Universidades no se registran en su totalidad los intercambios de docentes ya que algunos encuentran esta

oportunidad por otro medio y en ocasiones no se notifica a dicho Departamento, por ende se debió ser cuidadoso al momento de seleccionar la muestra y sujetos que se aplicó el instrumento e investigar más allá de lo que el departamento antes mencionados pudo proporcionar en lo que información refiere.

Dentro de las facultades objeto de estudio de ambas universidades, la Facultad de Físico – Matemáticas y la Facultad de Filosofía y Letras, se debió tomar en cuenta la diferencia en el espacio geográfico y zona horaria que se puede traducir en dificultades al momento para concretar alguna entrevista o platica con aquellos docentes que estén en pleno intercambio.

# CAPITULO I.

## MARCO CONTEXTUAL

En este primer capítulo se delimita el entorno en que se aborda el tema de investigación es decir se busca contextualizar el trabajo de investigación mediante la descripción del plano en la cual se puede ubicar la temática de la internacionalización de la educación superior es decir desde lo internacional, nacional, regional e institucional, así como la problematización del tema de investigación.

### 1.1. Internacional

En primer lugar se ha partido de lo internacional indagando aquellas organizaciones o instituciones a nivel mundial que abordan esta temática, y a continuación se presentan:

#### 1.1.1 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

La organización de las Naciones Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, con sus siglas en inglés UNESCO, presente desde 1945 está constituida por 193 países y tiene como objetivo el contribuir a la paz la seguridad en el mundo promoviendo, a través de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación así como la colaboración entre las naciones.

La importancia de las instituciones de educación superior han ido alcanzando niveles tales que en la actualidad son indispensable y toman un rol de suma relevancia no solamente en la región o país donde se ubique si no también a nivel internacional es así que la propia UNESCO, dentro de la conferencia mundial de la Educación Superior celebrada en el 2009 en la ciudad de París, lo reconoce y lo estipula de la siguiente manera:

Con respecto a la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra

comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente. La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública. (p. 2)

En esta dinámica encontramos la preocupación de esta organización con lo que respecta a la mundialización, a lo que ellos denominan una aldea planetaria, y su relación con la educación estipulado en el informe “la educación encierra un tesoro”, por parte UNESCO y el investigador Jacques Delors, el cual explica lo siguiente:

La mundialización de las actividades, que es la característica señalada de nuestra época, pone de manifiesto... la amplitud, la urgencia y la imbricación de los problemas a que se enfrenta la comunidad internacional... La educación constituye innegablemente una de esas respuestas, sin duda la más fundamental, por lo que es menester inscribir la cooperación en materia de educación en el marco más general de los esfuerzos que la comunidad internacional debería desplegar para suscitar una toma de conciencia de todos los problemas que debe resolver y llegar a un consenso sobre las cuestiones que exigen una acción concertada (p.209).

Dentro de este informe se encuentra un capítulo dedicado a la cooperación internacional la cual, de acuerdo con el autor, será la respuesta a los problemas de dimensión mundial que en la actualidad nos aquejan y por su parte la educación será la clave para dotar de responsabilidad colectiva y toma de conciencia para poder llevar a cabo todas aquellas estrategias que en la misma cooperación internacional refiere. En esta misma sección encontramos a la movilidad como un factor clave para disminuir el foso entre países ya que afirma que “hay que fomentar la libre circulación de personas y conocimientos para tratar de colmar la diferencia que existe entre los países desarrollados y el resto del mundo” (Delors, 1996, pp.218). Por lo tanto la movilidad de personas será un factor que estimulará la enseñanza de idiomas, colaboración entre las distintas

naciones así como de generación de conocimiento y por ende traerá consigo una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito educativo y profesional.

Para la UNESCO entonces será de vital importancia la implementación de acciones y programas que fomenten la movilidad de profesores, alumnos e investigadores debido a que:

Se observan en la actualidad algunos signos positivos: realización de investigaciones endógenas (en las ciencias exactas y naturales así como en las ciencias sociales) y, en particular, constitución de redes «Sur-Sur», cuya eficacia depende en gran medida de la movilidad de los profesores, los alumnos y los investigadores, que hay que favorecer lo más posible y entre otras cosas mediante una adecuada acción normativa. (Delors, 1996, pp.220).

Es para este organismo internacional de gran relevancia las redes internacionales de universidades y las iniciativas conjuntas, las cuales forman parte de esta solución y contribuyen a fortalecer la comprensión mutua y la cultura de paz asimismo como un factor clave para poder general una disciplina que trasciende las fronteras nacionales y de la misma manera represente un poderoso instrumento de internacionalización de las ideas, las actitudes y las actividades.

Queda claro entonces del compromiso que deben adquirir cada una de las Universidades no importando el lugar donde sitúen, a su vez este debe ser sin duda alguna de igual manera hacia sus cuerpos académicos. Dentro de esta misma declaración la Delors (1996) establece que la educación superior debe buscar la amplitud de la formación de los docentes tanto como en el oficio, los planes y programas que faciliten al maestro el dotar a los alumnos de las competencias y conocimientos que se necesitan en la actualidad. De la misma manera por medio del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC-UNESCO dentro de la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES), celebrada en el 2008 establece lo siguiente:

Hay que reconocer al cuerpo docente como actor fundamental del sistema educativo, garantizando su formación, capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, salario y carrera profesional que permitan hacer efectiva la calidad en la enseñanza y la investigación (p. 5).

Es por todo ello que la movilidad docente representa un posible camino que permita la formación continua de los docentes, debido que para la UNESCO (2009) cualquier iniciativa con miras a estimular los intercambios de alumnos y docentes promoverán la cooperación internacional y una verdadera colaboración multicultural.

Por lo tanto es importante, de acuerdo a la IESALC-UNESCO (2008), la formación de redes académicas a nivel nacional y regional ya que estas serán los interlocutores estratégicos ante los gobiernos así como también los protagonistas indicados para articular de manera significativa identidades locales y regionales, colaborando activamente en la superación de las fuertes asimetrías que prevalecen en la región y en el mundo frente al fenómeno global de la internacionalización de la Educación Superior. Ahora bien es imprescindible para ambos organismos la construcción de un Espacio de Encuentro Latinoamericano y Caribeño de Educación Superior, con sus siglas de EnLACES, el cual debe formar parte de la agenda de los gobiernos y los organismos multilaterales de carácter regional y este organismo, y tendrá como objetivo:

Promover actividades de desarrollo de la Educación Superior en América latina y el Caribe basadas en los principios, valores y recomendaciones aprobadas por la comunidad académica en las Conferencias Regional y Mundial de Educación Superior. A partir de iniciativas de cooperación e integración académica se orienta hacia la profundización de la dimensión cultural de la integración regional, el desarrollo de fortalezas académicas que consoliden las perspectivas regionales ante los más acuciantes problemas mundiales, la superación de brechas en la disponibilidad de conocimientos y de capacidades profesionales y técnicas, la consideración del saber desde el prisma del bienestar colectivo, la creación de competencias para la conexión orgánica entre el conocimiento académico, el

mundo de la producción, el trabajo y la vida social, con actitud humanista y responsabilidad intelectual (EnLACES, 2008, p.2).

Será entonces el EnLACES el organismo encargado por parte de la UNESCO en América Latina de promover la movilidad intrarregional de estudiantes, investigadores, profesores y personal administrativo.

#### 1.1.2. Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, denominado con las siglas OCDE, es una organización de cooperación internacional integrada por 34 países, entre ellos México, y de acuerdo a su sitio web oficial tiene como objetivo la coordinación de las políticas económicas y sociales de las naciones que los integran. Para la OCDE (2012) la internacionalización de la educación superior recae en la importancia que se coloca en los conocimientos de lengua extranjera y habilidades interculturales para interactuar de una buena manera dentro de un contexto como el del siglo XXI es decir en el marco de la globalización. La globalización tiene importantes implicaciones para el sector de la educación superior, sobre todo en la movilidad física y virtual de los estudiantes además de profesores, la información así como el conocimiento y el intercambio de políticas y prácticas.

El panorama de la internacionalización de la educación superior está evolucionando rápidamente de manera que nuevos países e instituciones están incursionando a la elite del talento global y desafiando la posición establecida de los organismos que tradicionalmente ocupaban los más altos niveles de la educación internacional. El idioma Inglés está dominando los nuevos programas y las universidades se están preparando para dar la bienvenida a un número creciente de estudiantes provenientes de otras instituciones, nuevas formas de organización institucional, programas y métodos de enseñanza se están estableciendo además de la movilización de flujos de estudiantes y profesores de todas partes del mundo, así como la circulación de cerebros.

Por todo ello la OCDE a puesto en marcha un en abril de 2011 a IMHE, con sus siglas en ingles que significa el Institutional Management in Higher Education, el cual es

un programa de educación superior que tiene como misión el explorar las relaciones entrelazadas entre las estrategias de internacionalización de los gobiernos y las instituciones de educación superior con el fin de ayudar a enfrentar los diversos desafíos asociados con internacionalización. Según Hénard, Dimond y Roseveare (2012), investigadores de la OCDE, el proyecto se basa en la investigación existente y construida sobre el conocimiento así como de la experiencia acumulada de miembros voluntarios del Programa de Educación Superior de la OCDE. Una serie de grupos de discusión en línea se llevaron a cabo entre el 2011 y 2012 para compartir perspectivas a través de las instituciones, los gobiernos y las organizaciones internacionales. Las conclusiones de estos grupos de enfoque fueron analizados en dos conferencias internacionales celebradas en la Universidad de Lund en Diciembre de 2011 y en la Universidad Estatal de Nueva York en abril de 2012. Además, el proyecto ha tenido en cuenta las actividades de otras asociaciones internacionales, como la Asociación Europea para el Desarrollo Internacional Educación (EAIE), el Instituto de Educación Internacional (IIE), la Asociación Internacional de Universidades (UAI), el Observatorio de la Educación sin fronteras (OBE) y el Banco Mundial (BM).

Los beneficios entonces que traerá consigo la internacionalización de acuerdo a Hénard y otros serán:

Estimular el pensamiento estratégico que conduce a la innovación, ofrecer ventajas en la modernización de la pedagogía, fomentar la colaboración de estudiantes y profesores e incitar a nuevos enfoques para la evaluación del aprendizaje. Con la infusión de la internacionalización de la cultura dentro de la educación superior, los estudiantes y los docentes pueden tener una mayor conciencia de los problemas globales y cómo los sistemas educativos que operan entre países, culturas y lenguas. La investigación se internacionalizó inherentemente a través de colaboraciones y alianzas entre los equipos, y la mayoría de los proyectos científicos ya no pueden permanecer solamente a nivel nacional (2012, p. 8).

Es por ello que la educación superior es cada vez más internacionalizada y a su vez implica la formación de una extensa red de contactos entre las instituciones, las

plantas académicas, los estudiantes y con otros actores, como lo es la industria, de esta manera “la investigación internacional colaborativa se ha fortalecido con la creación de redes densas entre las instituciones y la financiación transfronteriza de las actividades de investigación” (OCDE, 2008). Por lo tanto para ser partícipes del proceso de internacionalización las Instituciones deben estar dispuestas a participar en las redes, que les ofrezcan la posibilidad de centrarse en cuestiones particulares y obtener diversas perspectivas sobre distintos temas, estas redes también proporcionan exposición e interacción de oportunidades en este caso de manera particular de los docentes.

El análisis del plano internacional indica que es claro que las tendencias internacionales dictan un camino hacia la internacionalización de la educación superior, queda el reto de que los países y sus instituciones educativas sigan este mismo camino.

## 1.2. Nacional

Ahora bien corresponde el indagar sobre aquellas instituciones dentro del país que abordan los temas de internacionalización, las cuales se presentan a continuación:

### 1.2.1. Secretaría de Educación Pública (SEP)

La Secretaría de Educación Pública, con sus siglas SEP y se denominara de esa manera a partir de este momento, en México es el área encargada de la educación científica, artística y deportiva, es el órgano que diseña los programas de estudios, calendarios y marca las líneas de acción de la formación académica de la población de este país.

Para la SEP las nuevas tendencias de globalización y apertura de fronteras representa un desafío en lo que el sistema educativo mexicano refiere, con el conocimiento respecto a que las instituciones tienen que hacer frente a las exigencias de competencia de las políticas de gobernanza y de las fuerzas del mercado, es necesario que éstas definan el papel y la misión que deben tomar a nivel local y global. Para la SEP (2013) es claro que este reto también se refleja en la plata académica, tal y como lo estipula en su sitio electrónico oficial en el apartado de los principales problemas y retos

de la educación en México, además reconoce los problemática de los docentes en lo que refiere a su formación y desarrollo y lo define de la siguiente manera:

Para atender el crecimiento acelerado de la matrícula pública de la educación media superior fue necesario contratar profesores que no siempre reunieron el perfil idóneo para impartir los programas de este tipo educativo, lo cual limitó las posibilidades de asegurar la calidad de la enseñanza. Los esfuerzos que se han realizado en el pasado para propiciar el mejoramiento de la planta académica han sido insuficientes y no se ha contado con un programa de formación de profesores de amplia cobertura que incida significativamente en el mejoramiento del conjunto del sistema público de educación media superior.

La misma secretaria da una posible solución mediante el diseño y operación de un programa de formación de los docentes que facilite la actualización de los conocimientos y el desarrollo de competencias y destrezas que permitan experiencias de aprendizajes significativas que se traduzcan en un mayor interés y participación de los alumnos (SEP, 2013). En este mismo apartado la SEP plantea como una opción a la problemática anteriormente planeada a los intercambios académicos tanto de docentes como estudiantes ya que nos explica que “existe poca colaboración e intercambio académico entre las escuelas, limitándose en la mayor parte de los casos al ámbito deportivo” (SEP, 2013), por lo consiguiente propone fomentar la cooperación entre las escuelas en el ámbito académico mediante el mejoramiento de la infraestructura y de el recurso humano. El reto es lograr la cooperación entre las escuelas en el terreno académico, favoreciendo un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y de la infraestructura con la que cuentan.

El departamento encargado de representar a la SEP a nivel internacional es la Dirección General de Relaciones Internacionales DGRI y tiene como misión “representar a la Secretaría de Educación Pública para promover e incrementar las actividades de cooperación e intercambio científico, educativo, cultural, técnico y artístico con otros países, así como fortalecer los vínculos con los organismos internacionales y ministerios de educación de otras naciones” (DGRI, 2013).

Si bien la postura de la movilidad académica como elemento crucial de la formación docente en nuestro país se ve reflejado en los diferentes programas ofertados por la SEP donde cada uno de ellos coincide en la importancia de crear redes que faciliten el intercambio de conocimientos, ideas y prácticas en la docencia que impacten en un mejor desempeño del maestro participe en el aula y por ende en la mejor formación de los alumnos de la institución educativa en México asimismo de aquella con la que se lleve a cabo el convenio ya sea nacional o internacional.

A continuación se presenta una tabla que detalla cada una de las convocatorias que son ofertadas anualmente por la SEP mediante la DGRI y ofrecen a los docentes la oportunidad de laborar o colaborar con una segunda institución ya sea dentro del mismo país o en el extranjero.

<b>Nombre del programa</b>	<b>Programa de Intercambio México - Francia para la enseñanza de Idiomas</b>
Objetivo	Difundir el uso y promover la enseñanza de los idiomas español y francés, brindar a los (las) participantes una experiencia laboral significativa en el extranjero que fortalezca su formación profesional y propiciar un mejor entendimiento entre ambas naciones.
Beneficios	1) Un apoyo único, cuyo monto se dará a conocer a los (las) seleccionados (as), para gastos de traslado a Francia. 2) Un seguro de gastos médicos mayores y repatriación de restos durante el tiempo de su estancia en Francia.
Requisitos	1) Ser de nacionalidad mexicana y residir en México. 2) Ser menor de 30 años. 3) Ser egresado (a) de una institución mexicana de educación superior, sea magisterial o universitaria (nivel licenciatura). 4) Contar con un nivel intermedio de conocimiento del idioma francés. 5) Tener excelente dominio del idioma español hablado y escrito, en un nivel suficiente para su enseñanza. 6) Tener un amplio conocimiento de la sociedad, historia y cultura mexicanas. 7) Contar preferiblemente con experiencia docente o de coordinación de grupos de niños o jóvenes. 8) No haber sido asistente de idioma en ninguno de los Intercambios administrados por la DGRI, durante las dos últimas convocatorias.
<b>Nombre del programa</b>	<b>Programa de intercambio de asistentes de idioma con Gran Bretaña e Irlanda.</b>
Objetivo	Difundir el uso y promover la enseñanza de los idiomas español e inglés, brindar a los (as) participantes una experiencia laboral significativa en el extranjero que fortalezca su formación profesional y propiciar un mejor entendimiento entre ambas naciones.

Beneficios	<p>1) Un apoyo único, cuyo monto se dará a conocer a los (as) seleccionados (as), para gastos de traslado a Reino Unido.</p> <p>2) Un seguro de gastos médicos mayores y repatriación de restos durante el tiempo de su estancia en Reino Unido.</p> <p>Las autoridades de Reino Unido otorgarán:</p> <p>3) Una remuneración mensual de 800.00 libras esterlinas (menos impuestos), suficiente para el sostenimiento de una persona (los (as) asistentes que residan en Londres recibirán un suplemento de ayuda mensual). Dicho pago será aportado por la institución en Reino Unido a la cual sean adscritos.</p> <p>4) Cobertura médica por parte del servicio de seguridad social de Reino Unido.</p>
Requisitos	<p>1) Ser de nacionalidad mexicana y residir en México.</p> <p>2) Ser menor de 30 años.</p> <p>3) Ser egresado (a) de una institución mexicana de educación superior, sea magisterial o universitaria (nivel licenciatura), titulado (a) o comprobar estar en proceso de titulación al momento de presentar su candidatura.</p> <p>4) Ser maestro (a) de la materia de inglés como lengua extranjera en una institución de educación pública de México, con una antigüedad mínima de un año a la fecha de presentación de la candidatura, o bien, egresado de la carrera de esa especialidad de una escuela normal superior o universidad. En igualdad de condiciones se dará prioridad a los (as) profesores (as) que laboren en una institución perteneciente al sistema SEP.</p> <p>5) Contar con un nivel intermedio de conocimiento del idioma inglés.</p> <p>6) Tener excelente dominio del idioma español hablado y escrito, en un nivel suficiente para su enseñanza.</p> <p>7) Tener un amplio conocimiento de la sociedad, historia y cultura mexicanas.</p> <p>8) Contar preferiblemente con experiencia docente o de coordinación de grupos de niños o jóvenes.</p> <p>9) No haber sido asistente de idioma en ninguno de los Intercambios administrados por la DGRI, durante las dos últimas convocatorias.</p>
<b>Nombre del programa</b>	<b>Programa de Intercambio de Maestros de Inglés Fulbright García Robles</b>
Objetivo	<p>Crear intercambios simultáneos de maestros de inglés del sistema educativo nacional oficial mexicano, de los niveles de Primaria, Secundaria, Preparatoria o Bachillerato, así como de Universidades Públicas y Escuelas Normales Superiores con profesores estadounidenses de español en un nivel equivalente. El profesor mexicano imparte las clases de español del profesor estadounidense y éste impartirá las clases de inglés en México.</p>
Beneficios	<p>1) Manutención hasta por 2,500 dólares mensuales, por 10 meses.</p> <p>2) Curso de preparación de dos semanas en julio previo al intercambio.</p> <p>3) Colocación del docente</p> <p>4) Boleto redondo de avión, solamente para el viaje internacional y vigente por el período de la beca.</p> <p>5) Seguro médico Fulbright complementario para el becario.</p> <p>6) Apoyo en trámite de visa J para el becario y sus dependientes</p>
Requisitos	<p>1) Llenar solicitud, disponible en línea.</p> <p>2) Título de Licenciatura, promedio mín. 8.0.</p> <p>3) Tres cartas de recomendación en inglés.</p> <p>4) Mínimo 5 años de experiencia docente frente a grupo.</p> <p>5) TOEFL 550 pts.</p> <p>6) Licencia con goce de sueldo de institución mexicana (se solicita al ser seleccionado).</p>
<b>Nombre del programa</b>	<b>Programa de Becas Fulbright- García Robles</b>
Objetivo	<p>Crear redes de investigación, emprendedores y especialistas en políticas públicas del hemisferio occidental por medio de intercambios, COMEXUS, convoca a realizar estancias de investigación, docencia y actualización en Estados Unidos, en las siguientes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estancias posdoctoral de investigación y/o para impartir cursos, así como investigación enfocada a la tesis doctoral con duración de 3 hasta 9 meses en cualquier universidad.</li> <li>- Programa de profesores visitantes para impartir clases en universidades estadounidenses por un periodo de 6 a 9 meses.</li> </ul>

Beneficios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Manutención mensual de \$2168 dólares (de 3 a 9 meses)</li> <li>2) Apoyo único para gastos de instalación equivalentes (\$1875 dólares)</li> <li>3) Apoyo mensual de \$200 dólares para 1 dependiente o \$350 para dos o más dependientes.</li> <li>4) Plan médico por \$100,000 dólares otorgado por el Departamento de Estado.</li> <li>5) Trámite de la visa J</li> </ol>
Requisitos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Curriculum Vitae en inglés.</li> <li>2) Publicaciones y reconocimientos más destacados.</li> <li>3) Carta de acreditación vigente como miembro del SNI.</li> <li>4) Nivel alto del idioma inglés</li> <li>5) Comprobantes de Soporte Financiero como recibos de nómina, licencia con goce de sueldo (en inglés), comprobante de beca del SNI ó CONACYT.</li> <li>6) Pasaporte mexicano vigente.</li> <li>7) Lista de referencias bibliográficas que sustentan el proyecto de investigación. Máximo tres cuartillas.</li> </ol>
<b>Nombre del programa</b>	<b>Programa de Becas del Gobierno de Japón para maestros en servicio</b>
Objetivo	Elevar la calidad de la Educación, proporcionando a los maestros participantes la oportunidad de realizar una investigación educativa en metodología de la enseñanza por materias, a partir de un proyecto de investigación que le permita a su regreso implementar mejoras sustanciales a su práctica docente
<b>Beneficios</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estipendio mensual para gastos de manutención.</li> <li>2) Pasaje aéreo México-Japón-México (intransferible).</li> <li>3) Gastos de matrícula, cuotas y exámenes en la universidad receptora. Curso de idioma japonés durante los 6 primeros meses. Mensual</li> </ol>
Requisitos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ser menor de 35 años.</li> <li>2) Ser de nacionalidad mexicana</li> <li>3) Estar en buen estado de salud física y mental.</li> <li>4) Ser maestro en servicio de una escuela pública de nivel básico, o bien, de formación de maestros de educación básica (normales o universidades pedagógicas).</li> <li>5) Tener cinco años de experiencia docente como mínimo.</li> <li>6) Tener buen manejo del idioma inglés y disposición para aprender el idioma japonés.</li> <li>7) Ser egresado de escuelas normales, de la universidad pedagógica nacional o sus equivalentes (instituciones de educación superior), con un promedio mínimo de 8</li> </ol>
<b>Nombre del programa</b>	<b>Intercambio de Asistentes de Idiomas México - Quebec</b>
Objetivo	Difundir el uso y promover la enseñanza de los idiomas español y francés, brindar a los (as) participantes una experiencia laboral significativa en el extranjero que fortalezca su formación profesional y propiciar un mejor entendimiento entre ambas partes.
Beneficios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Un apoyo único, cuyo monto se dará a conocer a los (as) seleccionados (as), para gastos de traslado a Quebec.</li> <li>2) Un seguro de gastos médicos mayores y repatriación de restos durante el tiempo de su estancia en Quebec.</li> <li>3) Una sesión de preparación con duración máxima de una semana, a realizarse en el Distrito Federal durante los primeros días de agosto de 2014, en un horario tentativo de 09:00 a 18:00 horas.</li> <li>4) Una constancia de participación al finalizar satisfactoriamente su Intercambio en Quebec.</li> <li>5) Una remuneración mensual de 15,300.00 dólares canadienses por nueve meses (1,700.00 mensuales).</li> <li>6) Cobertura médica por parte del servicio de seguridad social de Quebec, tres meses después de su llegada.</li> </ol>

Requisitos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ser de nacionalidad mexicana y residir en México.</li> <li>2) Ser menor de 30 años de edad al 15 de febrero de 2014.</li> <li>3) Ser egresado (a) de la Licenciatura en Enseñanza del Francés o de la Licenciatura en Lenguas con especialidad en Francés (o equivalentes), de una institución mexicana de educación superior, sea magisterial o universitaria (nivel licenciatura), titulado (a) o comprobar estar en proceso de titulación al momento de presentar su candidatura.</li> <li>4) Contar con un nivel intermedio de conocimiento del idioma francés.</li> <li>5) Tener excelente dominio del idioma español hablado y escrito, en un nivel suficiente para su enseñanza.</li> <li>6) Tener un amplio conocimiento de la sociedad, historia y cultura mexicanas.</li> <li>7) Contar preferiblemente con experiencia docente o de coordinación de grupos de niños o jóvenes.</li> <li>8) No haber sido asistente de idioma en ninguno de los Intercambios administrados por la DGRI, durante las dos últimas convocatorias.</li> </ol>
<b>Nombre del programa</b>	<b>Intercambio de Asistentes de Idiomas México - Alemania</b>
Objetivo	Difundir el uso y promover la enseñanza de los idiomas español y alemán, brindar a los (as) participantes una experiencia laboral significativa en el extranjero que fortalezca su formación profesional y propiciar un mejor entendimiento entre ambas naciones.
Beneficios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Un apoyo único, cuyo monto se dará a conocer a los (as) seleccionados (as), para gastos de traslado a Alemania.</li> <li>2) Un seguro de gastos médicos mayores y repatriación de restos durante el tiempo de su estancia en Alemania.</li> <li>3) Una constancia de participación al finalizar satisfactoriamente su Intercambio en Alemania</li> <li>4) Una remuneración mensual de 800.00 euros. Dicho pago será aportado por las autoridades de cada estado federado anfitrión.</li> <li>5) Un seguro combinado (médico, por accidente y responsabilidades a terceros) durante la duración del Intercambio.</li> </ol>
Requisitos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ser de nacionalidad mexicana y residir en México.</li> <li>2) Ser menor de 30 años de edad.</li> <li>3) Ser egresado (a) de una institución mexicana de educación superior, sea magisterial o universitaria (nivel licenciatura), titulado (a) o comprobar estar en proceso de titulación al momento de presentar su candidatura.</li> <li>4) Contar con un nivel intermedio de conocimiento del idioma alemán, es decir, Nivel B1 o superior según el Consejo Europeo dentro del Marco Europeo de Referencia para las Lenguas.</li> <li>5) Tener excelente dominio del idioma español hablado y escrito, en un nivel suficiente para su enseñanza.</li> <li>6) Tener un amplio conocimiento de la sociedad, historia y cultura mexicanas.</li> <li>7) Contar preferiblemente con experiencia docente o de coordinación de grupos de niños o jóvenes.</li> <li>8) No haber sido asistente de idioma en ninguno de los Intercambios administrados por la DGRI, durante las dos últimas convocatorias.</li> </ol>
<b>Nombre del programa</b>	<b>Curso de Verano para Maestros de Inglés</b>
Objetivo	El programa está diseñado para que los docentes de la materia de inglés actualicen sus metodologías, técnicas y estrategias para la enseñanza, así como mejoren sus propias competencias en el conocimiento de la lengua y la cultura del país sede.
Beneficios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Boleto de avión viaje redondo (Ciudad de México - Ciudad de destino en EUA - Ciudad de México).</li> <li>2. Hospedaje y alimentación durante el desarrollo del programa en la institución sede.</li> <li>3. Colegiatura y materiales de estudio.</li> <li>4. Seguro médico (cobertura limitada).</li> </ol>

Requisitos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ser egresado de una institución mexicana de educación superior, sea magisterial o universitaria (nivel licenciatura, con el 100% de los créditos cubiertos).</li> <li>2. Ser maestro de la materia de inglés como lengua extranjera en una institución de educación pública en los niveles arriba señalados (no jefe de enseñanza o supervisor, ni maestro de telesecundaria), con un mínimo de 15 horas semanales frente a grupo.</li> <li>3. Contar con experiencia mínima de 2 años en la enseñanza del inglés en una escuela pública, al 15 de marzo de 2013.</li> <li>4. Contar con un nivel intermedio de conocimiento del idioma inglés, acreditado mediante TOEFL institucional con una puntuación mínima de 500, IELTS con una puntuación mínima de 5.5 o First Certificate in English.</li> <li>5. Ser de nacionalidad mexicana (sin doble nacionalidad: mexicana y estadounidense).</li> <li>6. No haber sido rechazado como solicitante de visa para los EUA, ni haber tenido estancias no documentadas en dicho país.</li> <li>7. No haber participado anteriormente en el programa.</li> </ol>
------------	--

Tabla 1. Programas de movilidad académica ofertados por la SEP. Fuente: Portal electrónico de DGRI <http://www.dgri.sep.gob.mx/>

### 1.2.2. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, a partir de este momento se abreviará como ANUIES, es el organismo encargado de agrupar las instituciones de educación superior en México ya sean de carácter público o privados, está a su vez funciona como mediador entre las universidades mexicanas y el gobierno federal, la secretaria de Educación Pública, la Secretaria de Hacienda y crédito Público, entre otros entes importantes. Esta a su vez cuenta con alrededor de 175 miembros que en conjunto comprenden el 80% de la matrícula de alumnos del nivel licenciatura y posgrado.

Uno de los principales objetivos de esta institución es “propiciar la complementariedad, la cooperación, la internacionalización y el intercambio académico de sus miembros a través de la conformación, desarrollo y consolidación de redes temáticas de colaboración nacionales y regionales” (ANUIES, 2012). De la misma manera se pronuncia de manera favorable hacia el posicionamiento de las instituciones de educación superior mexicanas en el ámbito global y con líneas afines a la internacionalización de estas, así como también define acciones hacia “el impulso de un enfoque multidimensional de la internacionalización en el que se hagan explícitas las diferentes dimensiones del proceso: movilidad de estudiantes y académicos, cooperación científica,

internacionalización del currículo y opciones de aseguramiento de la calidad con perspectiva internacional” (ANUIES, 2012).

Para dar pie al logro de este tipo de acciones se ha planteado una serie de Redes de colaboración la cual busca el desarrollo de actividades como lo son la movilidad académica tanto de estudiantes como de docentes que pertenezcan a alguna de las instituciones de Educación Pública afiliadas a esta.

La movilidad docente representa un elemento sustancial para la ANUIES ya que se refiere a esta de la siguiente manera:

La movilidad de los académicos adquiere una función estratégica ante el creciente desplazamiento interno de personas, así como a otras regiones del mundo. La conformación de espacios comunes de educación superior y la expansión de las redes científicas y académicas, hace de la movilidad una práctica necesaria con múltiples beneficios en la formación de los estudiantes y la generación y la aplicación del conocimiento (ANUIES, 2012)

De esta manera se ofertan una serie de programas que tienen como finalidad promover la movilidad de la planta docente de las distintas instituciones a nivel nacional. A continuación se detalla cada uno de estos:

Nombre del programa	Proyecto Intercambio Académico ANUIES - CSUCA
Objetivo	Crear y consolidar relaciones de colaboración entre las instituciones de educación superior mexicanas y centroamericanas con el fin de incrementar el intercambio de experiencias, de conocimiento, mejores prácticas y fortalezas entre sus cuerpos académicos, para la atención de problemas sociales comunes.
Beneficios	La Secretaría de Relaciones Exteriores de México otorgará apoyos de hasta \$100,00.00 (cien mil pesos mexicanos) para cubrir los gastos de transporte y viáticos de los profesores e investigadores mexicanos, centroamericanos y dominicanos participantes en los proyectos aprobados.
Requisitos Del proyecto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haber sido elaborados conjuntamente por grupos de trabajo de académicos mexicanos, centroamericanos o dominicanos.</li> <li>2. Los proyectos deberán contemplar la movilidad de académicos, trabajo experimental o de campo, cursos seminarios y talleres, o publicación conjunta de resultados de proyecto.</li> <li>3. Ser propuestos por una institución de educación superior mexicana afiliada a la ANUIES, centroamericana o dominicana miembro del CSUCA.</li> <li>4. La solicitud deberá ser acompañada por la carta institucional de postulación y avalada por el titular de la Institución.</li> </ol>

	<p>5. De los responsables del proyecto en México, Centroamérica y República Dominicana: presentar Curriculum Vitae en versión resumida (máximo 5 cuartillas), el cual deberá contener información que permita evaluar su condición de liderazgo de un grupo de investigación en el área en cuestión.</p> <p>6. Anexar como requisito indispensable un disco compacto (CD) o memoria extraíble (USB) con el proyecto completo</p>
<b>Nombre del programa</b>	Programa de Movilidad Nacional ANUIES
Objetivo	Establecer, desarrollar y consolidar relaciones entre las universidades nacionales, y dar a los estudiantes, profesores y gestores administrativos la oportunidad de familiarizarse con escenarios académicos y culturales diferentes al propio, obteniendo así capacidades de adaptación sociales e intelectuales, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y las instituciones que conforman la Red Nacional de Intercambio Académico, con un espíritu de apertura institucional, acuerdan establecer un Programa de Movilidad Nacional con el propósito de permitir a la comunidad académica el intercambio de experiencias académicas, en todas sus modalidades
Beneficios	Hasta \$100, 00.00
Requisitos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Los (las) Aprobación de la universidad de origen y la universidad receptora y se realizará, siempre que el campo de estudio solicitado sea el mismo o lo más compatible, con el de su universidad de origen.</li> <li>2) Los profesores recibirán su salario por la institución de origen, durante su estancia, en la institución receptora.</li> <li>3) En este programa se tomarán las plazas persona a persona por tiempo definido, de un semestre a un año académico.</li> <li>4) Las autoridades correspondientes de las universidades participantes en el intercambio, deben aprobar el intercambio en su área de especialización.</li> <li>5) Los profesores se involucrarán en la institución de origen promoviendo la relación entre ambas instituciones, facilitando contactos entre profesores interesados en futuros intercambios.</li> <li>6) La institución receptora brindará hospedaje y alimentación a los profesores visitantes (máximo dos profesores y durante dos meses), y los apoyará en intercambios con duración mayor a dos meses, brindándoles la oportunidad de colaborar en trabajos de apoyo a la institución y orientándoles en la selección de alojamiento.</li> <li>7) La universidad de origen brindará viáticos de transporte, para que se puedan trasladar a la universidad receptora</li> </ol>

Tabla 2. Programas de movilidad académica docente ofertados por ANUIES. Fuente: Portal electrónico de ANUIES <http://www.anui.es.mx/>

### 1.2.3. Espacio Común de Educación Superior (ECOES)

Si hablamos de movilidad académica en el nivel superior de México no podemos dejar de lado al Espacio Común de Educación Superior, con sus siglas ECOES, el cual fue creado por iniciativa de tres importantes instituciones de educación pública Mexicanas, Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional y a la Universidad Autónoma Metropolitana, las cuales deseaban crear un organismo que sirviera para fomentar la movilidad tanto de estudiantes como de profesores, la modulación de los planes y programas de estudios de las diferentes universidades en

nuestro país. Este está integrado por 39 instituciones de educación superior y tiene presencia en cada una de las entidades federativas del país.

En este espacio las universidades encontraran el medio idóneo para poner en marcha sus planes de internacionalización por medio de sus direcciones de relaciones internacionales y los rectores ya que constantemente se realizan reuniones donde se discuten y acuerdan programas en beneficio de cada una de ellas. Esto a su vez se ve sustentado en el propósito del espacio el cual es el “establecer un espacio educativo nacional que permita la conjunción de esfuerzos para elevar los niveles académicos, fortalecer la educación como tarea y obligación pública, en beneficio de las comunidades de alumnos y académicos y de las instituciones participantes” (ECOES, 2014).

Si bien es cierto existe un mayor avance en la movilidad estudiantil, los esfuerzos de esta dependencia se ven reflejados en la promoción de un programa, que beneficia a los docentes que desean realizar estancias en alguna otra universidad, el cual se detalla en el siguiente cuadro:

Nombre del programa	Programa de Movilidad Docente ECOES - SANTANDER
Objetivo	Complementar desarrollo y consolidación del Espacio Iberoamericano del conocimiento.
Beneficios	85,000 pesos
Requisitos	1) Ser docente o investigador de las Universidades participantes del Programa. 2) Contar con la aceptación de la institución de educación superior de destino, que debe pertenecer a las Universidades Participantes en el Programa. 3) Entregar en tiempo y forma los siguientes documentos al Responsable de Movilidad de su Institución de origen: a. Formato de solicitud Becas Iberoamérica. b. Plan de trabajo con cronograma de actividades avalado por los Directivos de la Institución de destino y tutores del proyecto de investigación, o en su caso los Responsables de Movilidad. c. Carta Compromiso de Retorno. d. Carta de aceptación del asesor/tutor y del responsable del programa de posgrado en la institución de destino. e. Currículum Vitae. f. Carta de Vinculación con la Universidad de origen.

Tabla 3 Programas de movilidad académica docente ofertados por ECOES. Fuente: Portal electrónico de ECOES <http://www.ecoes.unam.mx/>

### 1.3. Regional

Ahora bien corresponde hacer el análisis de las universidades objeto de estudio ya que estas tienen un impacto en la región en la que se ubican en especio.

### 1.3.1. Universidad Autónoma Sinaloa (UAS)

La Universidad Autónoma Sinaloa (UAS) desde el 2009, ha iniciado un plan dentro de sus líneas de acción hacia la internacionalización, para esta Universidad es de vital importancia dotar de los elementos necesarios que conviertan a sus planes de estudios, cuerpos académicos y alumnos entes competitivos dentro del ámbito de la educación superior a nivel nacional e internacional. Para la UAS, de acuerdo a su sitio electrónico en línea, define a la internacionalización como:

Es un proceso institucional integral que pretende incorporar la dimensión internacional e intercultural en la misión y las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior, de tal manera que sean inseparables de su identidad y cultura. Debe ser considerada como una apertura institucional hacia el exterior, donde el interés meramente individual pasa a ser de orden institucional; ésta debe ser parte integral de los planes de desarrollo, planeación estratégica y políticas generales de las instituciones de educación superior (2011).

Asimismo dentro de esta institución educativa se toma a este término como un objetivo y un proceso, que permite que las instituciones de educación superior logren una mayor presencia y visibilidad internacional que genera beneficios del exterior. Es una actividad que facilita incorporar la dimensión internacional en la organización, los contenidos, y los métodos de enseñanza-aprendizaje así como a los sujetos que intervienen en estos los cuales serian los docentes y alumnos.

El departamento encargado de poner en marcha el plan de internacionalización de los elementos anteriormente mencionados dentro de la UAS es denominado Dirección General de Vinculación y Relaciones Internacionales o por sus siglas DGVRI el cual tiene como directora general a la MC. América M. Lizárraga González, y tiene como Misión según su sitio electrónico oficial lo siguiente:

Promover actividades de intercambio y vinculación académica, que potencien el desarrollo de la investigación y la docencia como medios para consolidar la calidad

educativa de las escuelas y facultades, así como para generar y operar, contando con la opinión de los distintos sectores de la sociedad, propuestas académicas y científicas y culturales que mejoren la calidad y aseguren la pertinencia de los programas educativos que la Universidad ofrece (DGVRI, 2011).

De esta manera la UAS se apoya de una serie de expertos en el tema para poder ser así el vínculo y gestor de su política hacia la internacionalización, textualmente establece en su visión:

Ser una dependencia de enlace de la UAS con la sociedad y las instituciones educativas del país y del extranjero, que establece redes de colaboración académica y científica, para que sus profesores-investigadores, directivos y estudiantes se mantengan teórica y metodológicamente actualizados, y el nivel de interlocución que a través de ella establece la Universidad con los distintos sectores de la sociedad, impacta la calidad, la actualización y la pertinencia de las actividades académicas que la institución desarrolla (DGVRI, 2011).

Ahora bien entre sus funciones la DGVRI, dentro del mismo plan de internacionalización, establece claramente la importancia de su gestión en lo que corresponde a la movilidad de sus cuerpos académico mediante los siguientes dos puntos:

Promover con base en los planes de desarrollo de las Unidades Académicas, jornadas permanentes de actualización científica y tecnológica de los Docentes e Investigadores a través de estancias académicas y de investigación en centros de investigación del país y del extranjero;

Fomentar el intercambio académico entre la Institución y las universidades e instituciones científicas y culturales del país y del extranjero, para el desarrollo de programas docentes y de investigación interinstitucionales (DGVRI, 2011).

La propia UAS cuenta con un manual de intercambio académico el cual establece los estatutos generales y específicos sobre la movilidad académica docente, este está disponible en línea y establece que el programa de intercambio académico forma parte de la operación entre la misma universidad y otras Instituciones de Educación Superior nacionales e internacionales, en la cual la planta docente de la UAS tiene la oportunidad de realizar estudios de posgrado, estancias de investigación, cursos cortos, prácticas de laboratorio e investigaciones conjuntas. Así mismo tiene como objetivo el fortalecer el desarrollo de investigaciones científicas, prácticas pedagógicas, redes de colaboración y enriquecer el quehacer académico dentro de la institución.

### 1.3.2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)

Por su parte la BUAP tiene ya bastante tiempo de haber reconocido la importancia de figurar en un ámbito internacional, su proceso de internacionalización ha iniciado y ha estado presente con las diferentes líneas de acción por parte de los anteriores rectores y actualmente sigue teniendo presencia, un ejemplo de ello es el actual rector Alfonso Esparza la ha establecido como uno de sus principales puntos programáticos de su política académica dentro de su Plan de Desarrollo Institucional, resaltando lo siguiente “queremos aprovechar todos los espacios para ampliar las posibilidades de movilidad e internacionalización de la BUAP “ según la nota publicada en el portal electrónico Periódico digital.

De acuerdo con Torres (2010), es incuestionable el camino transcurrido que la BUAP tiene dentro de procesos de internacionalización mediante la incorporación de cuadros, generando líneas de acción a favor de la movilidad, mejorando y modernizando su infraestructura, empatando proyectos y efectuando los compromisos contraídos en sus más de 300 convenios, etc

Para esta universidad los programas de movilidad son vínculos institucionales, que tienen el propósito de poner al alcance de la comunidad estudiantil y de docentes espacios de estudio, investigación y desarrollo académico con instituciones de educación superior y centros de investigación nacionales e internacionales de reconocido prestigio. Además dentro de la temática de la movilidad docente también podemos decir que se otorgará “la ponderación de estímulos al personal docente que realice proyectos de

investigación, publicaciones y cursos de corte internacional, así como aquellos grupos de investigación y docentes que formen y mantengan redes permanentes de colaboración con sus pares internacionales”. (Torres, 2010, p. 5)

De esta manera la BUAP cuenta con un departamento encargado de las actividades específicas a lo que la internacionalización refiere, denominado Dirección General de Relaciones Internacionales e Intercambio Académico, a la cabeza de este encontramos a Dra. Rosa Graciela Montes Miró. Este departamento tiene como misión “fomentar, propiciar y coordinar la movilidad y el intercambio universitario de estudiantes y académicos en el ámbito Nacional e Internacional, así como la formación de redes y programas diversos de carácter internacional, para contribuir en el proceso de formación integral, con alto grado de flexibilidad y universalidad, que subyace en el modelo educativo de nuestra universidad” (BUAP 2013).

De esta manera la BUAP (2013) busca la internacionalización de su planta docente mediante la promoción de esta misma como una institución de alto rendimiento académico, que contribuye al fortalecimiento profesional que demanda un mundo globalizado, así mismo establece las relaciones internacionales acordes al modelo educativo establecido en la propia Institución de la misma manera busca facilitar, afianzar y acrecentar el vínculo entre esta universidades instituciones nacionales e internacionales para el desarrollo integral de investigadores, docentes y estudiantes.

#### 1.4. Institucional

Como ya se ha mencionado en el protocolo de la presente investigación, los sujetos de estudio fueron dos importantes universidades a nivel nacional que por su ubicación geográfica y alto nivel académico sirvieron como un buen punto de comparación y representación de las instituciones de educación superior dentro de nuestro país. A continuación se abordaran de manera más amplias ambas facultades objeto de estudio por parte de cada una de las universidades.

#### 1.4.1. Facultad de Físico Matemáticas – UAS

La Facultad de Ciencias Físico-Matemáticas, ubicada dentro de la ciudad universitaria de la UAS, a partir de este momento denominada como FCFM-UAS, tiene como funciones sociales según su sitio electrónico oficial:

“La formación de profesionales de la Física y las Matemáticas altamente competentes y portadores de una cultura humanista; la generación, aplicación y divulgación de conocimientos disciplinarios que contribuyan a la solución de problemas propios de las actividades de la región y de otras áreas de la ciencia, al desarrollo e innovación tecnológica y por ende al desarrollo sustentable de la entidad y del país” (FCFM-UAS, 2013).

Esta función hacia la formación se da a través de los diferentes programas educativos ofertados por la facultad, los cuales consisten en la Licenciatura en Matemáticas, la Licenciatura en Física y la Licenciatura en Electrónica, y en el nivel de posgrado, la Maestría en Física y el Doctorado en Física.

##### 1.4.1.1. Historia

Según su sitio electrónico la Facultad de Ciencias Físico-Matemáticas (FCFM) fue fundada en el año de 1982 además es la única Institución que atiende estas disciplinas, ciencias físicas y matemáticas, en toda la entidad.

##### 1.4.1.2. Organización

Su actual director es el Dr. René Castro Montoya quien estará al frente durante el periodo 2013 – 2016. Para este es claro que la FCFM deberá ir en la misma línea del plan de consolidación que actualmente rige en la UAS y esto se ve reflejado en la misión y visión, las cuales explican de manera detallada el papel importante de que tiene la facultad respecto a la misma universidad y sociedad.

De acuerdo con el sitio oficial en internet la FCFM tiene como misión:

Formar profesionales de la Física y la Matemática que posean valores de excelencia, iniciativa, responsabilidad y alto sentido crítico; llevar a cabo la aplicación, la investigación y la divulgación de dichas ciencias; y contribuir en la solución de problemas provenientes de otras disciplinas. Lo anterior con el propósito de impulsar el desarrollo científico, tecnológico, económico y social de la región y del país (FCFM, 2013).

Su visión nos menciona de varios aspectos resaltando a la importancia que dota a la vinculación e intercambio de sus estudiantes y docentes. En el mismo sitio oficial en internet nos detalla los siguientes puntos:

Formar profesionistas de licenciatura y posgrado en las Ciencias Físico-Matemáticas altamente competentes a nivel internacional.

El nivel alto de habilitación y reconocimiento académico de su planta de profesores sus Cuerpos Académicos Consolidados y la pertinencia de sus LGAC.

Su sólida vinculación con los sectores sociales y productivos, así como por la interacción de sus académicos y estudiantes con sus pares académicos del país y del extranjero. (FCFM, 2013).

#### 1.4.1.3. Planta docente

<b>Número de docentes Nivel licenciatura</b>	<b>Número de docentes Nivel maestría</b>	<b>Número de docentes Nivel doctorado</b>
<b>0</b>	13	19

Con respecto a su planta de profesores, de acuerdo a datos proporcionados en su sitio electrónico oficial, la licenciatura de matemáticas cuenta con 15 docentes, la de física está compuesta por la cantidad de 14 profesores y la licenciatura en electrónica solo por 2, lo que da un total de 32 maestros los cuales todos cuentan con estudios de posgrado,

entre ellos más de la mitad ha concluido sus estudios de doctorado, es decir 19, y el resto han obtenido estudios de maestría. Dentro del universo de 32 personas que componen la planta docente tenemos a 16 personas que están en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y a otros 16 con perfil PROMEP.

#### 1.4.2. Facultad de filosofía y letras – UAS

La Facultad de Filosofía y Letras ubicada en ciudad universitaria de la Universidad Autónoma de Sinaloa, a partir de este momento FFyL-UAS, entre su oferta de estudios encontramos a tres programas la licenciatura en Filosofía, en Sociología, en Lengua y Literatura Hispánica y por ultimo en Periodismo. Esta facultad solo oferta un programa de posgrado en Enseñanza de Lengua y Literatura.

##### 1.4.2.1. Historia

La escuela de Filosofía, según datos proporcionados durante entrevista con el coordinador académico de la propia institución, fue fundada el 1982 y en ese entonces tenía el fin de llenar espacios académicos que permitieron a la institución diversificar su oferta educativa, incursionar en nuevas áreas del conocimiento, además de otorgar el debido lugar las humanidades en la Universidad. La escuela inició primeramente con la Licenciatura de Filosofía un año después de su fundación surge la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánica y, con ello, se constituye como Escuela de Filosofía y Letras, con los siguientes objetivos: formar profesionales de la docencia en los niveles medio superior y superior en estas áreas; así como preparar a los estudiantes como investigadores y trabajadores de la cultura.

Para 1992 se incorpora la carrera de Sociología que anteriormente funcionaba en la Facultad de Derecho posteriormente tres años después inicia la oferta en posgrados con la Especialidad en Estudios Electorales para el ciclo escolar 1996-1997 se anuncia la apertura de la Licenciatura en Periodismo, destinada a satisfacer un vacío en la capacitación profesional.

#### 1.4.2.2. Organización

Al frente de la facultad encontramos al Lic. José Luis Rodríguez Serrano quien inicio su periodo en el 2013. La facultad refrenda su compromiso con la sociedad en terreno de las humanidades y busca el acercamiento a los requerimientos que plantean los sectores sociales en materia de formación profesional, lo cual se ve reflejado en su misión:

La Escuela de Filosofía y Letras, tiene como misión, la formación y actualización de profesionistas e investigadores con sentido crítico y humanístico que se incorporen a la sociedad para contribuir a su desarrollo, respondiendo a los retos y requerimientos de la misma. Así mismo, se propone contribuir a la generación, aplicación y difusión de conocimiento para ofrecer alternativas a la problemática del ser humano, en los procesos discursivos y de la conducta social (FFyl-UAS, 2013).

Ahora bien por parte de su visión esta facultad se proyecta en el 2016, en específico a lo que su planta docente refiere, de la siguiente manera:

Los cuerpos académicos que se encuentran en vías de consolidación han innovado la investigación y permitido que los alumnos se adentren a ella, haciendo posible el pensamiento crítico y el autoconocimiento para contribuir a dar alternativas a la problemática actual. (Ffyl-UAS, 2013).

#### 1.4.2.3. Planta docente

Número de docentes Nivel licenciatura	Número de docentes Nivel maestría	Número de docentes Nivel doctorado
14	20	22

Dentro de la Facultad de Filosofía y Letras encontramos a 56 docentes – investigadores, de los cuales 22 cuentan con el nivel más alto que es el doctorado, 20 docentes tienen el nivel de maestría y solo 14 cuentan hasta licenciatura

### 1.4.3. Facultad de Ciencias Físico Matemáticas - BUAP

La Facultad de Físico Matemáticas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, desde este momento FCFM-BUAP, forma parte de la elite en su sector a nivel nacional, debido a que presenta un alto rendimiento en sus indicadores de calidad tanto de su planta docente como alumnado, lo que lo hace un importante elemento para la BUAP. Su oferta en la licenciatura en actuaría, matemáticas, matemáticas aplicadas, física y física aplica, a nivel posgrado encontramos a las maestría en física aplicada, matemáticas y en educación matemáticas, con respecto a doctorados, tenemos doctorado en física aplicada y matemáticas lo que confirman entonces de nueve programas de estudios.

#### 1.4.3.1. Historia

Según su sitio electrónico la creación de la FCFM-BUAP se llevo a cabo en febrero de 1950. En ese sentido, en aquel entonces la Universidad de Puebla no solo daba un gran paso tendiente a su modernización académica sino que daba un gran salto hacia el nuevo paradigma científico que ya se había impuesto en las ciencias. En esa época apenas existía una escuela de ese tipo, en la UNAM, por lo cual la escuela de Físico Matemáticas de esta universidad fue la segunda que se creó en nuestro país.

De la misma forma la propia facultad describe este hecho histórico de la siguiente manera “se trató también de una iniciativa audaz porque en ese tiempo la Universidad de Puebla apenas comenzaba a despertar del estancamiento académico y cultural en que estuvo sumida durante varias décadas debido al control que ejercieron sobre ellas las clases dominantes de Puebla, quienes la convirtieron en un bastión para defender sus concepciones ideológicas y culturales, y sobre todo sus intereses materiales” (FCFM-UAS, 2014).

#### 1.4.3.2. Organización

Al frente de esta facultad encontramos al Dr. José Ramón Enrique Arrazola Ramírez quien inició su periodo en 2012 y lo culminará en 2016, para los propios directivos y demás elementos que componen la organización de esta reconocen su asertiva participación en la comunidad científica no solo dentro del estado si no también a

nivel nacional e internacional, según su plan de desarrollo 2012 – 2016, prueba de ello es la misión la cual consiste:

La FCFM está dedicada a la formación de recursos humanos y a la investigación de alta calidad y con alto prestigio, con niveles básicos de licenciatura y posgrado en física y en matemáticas, básicas y aplicadas, y en áreas interdisciplinarias. Sus estudiantes reciben una formación integral y sus egresados tienen habilidades y competencias para desarrollar con un alto nivel actividades de docencia, investigación y desarrollo tecnológico, así como procesos productivos, administrativos o de gestión. La formación de estos profesionistas se hace bajo los principios éticos y filosóficos del humanismo crítico, de búsqueda de la verdad y del beneficio de la humanidad y su entorno natural. (FCFM-BUAP, 2012).

De la misma manera establece su visión explicando que:

Constituimos una Facultad con programas educativos de licenciatura y posgrado acreditados, líder a nivel nacional, con reconocimiento internacional. Contamos con una planta académica consolidada y una infraestructura adecuada y actualizada, dando como resultado la formación de recursos humanos altamente capacitados y una alta producción científica de nivel internacional en física, matemáticas y áreas interdisciplinarias. Mantenemos vínculos en el entorno con los sectores social, productivo y de servicios (FCFM-BUAP, 2012 - 2016).

#### 1.4.3.3. Planta docente

<b>Número de docentes Nivel licenciatura</b>	<b>Número de docentes Nivel maestría</b>	<b>Número de docentes Nivel doctorado</b>
<b>5</b>	<b>30</b>	<b>80</b>

La planta docente, según datos proporcionados en el sitio electrónico oficial de la facultad, está compuesta por 115 profesores divididos en distintas funciones dentro del aula de clase y laboratorios en las diferentes licenciatura y programas ofertados por la facultad, de los cuales 5 cuentan con nivel de licenciatura, 30 con estudios de maestría y 80 cuentan con estudios de doctorado.

#### 1.4.4. Facultad de Filosofía y Letras – BUAP

La Facultad de Filosofía y Letras se ubicada en el Centro Histórico de la ciudad de Puebla tiene una oferta académica desde nivel licenciatura hasta posgrado y especialidades. Las Licenciaturas ofertadas son en Filosofía, Lingüística y Literatura Hispánica, Antropología Social e Historia, y a nivel posgrado se ofrecen las Maestrías en Literatura Mexicana, Estética y Arte, Educación Superior asimismo la Especialidad en Ética y Cultura Profesional en el Mundo Contemporáneo, además de contar con los Centros de Investigación sobre: Estudios de Género, Redacción, Idiomas, Estudios Universitarios, Investigaciones Filosóficas, Investigaciones de Historia Económica, Estudios de la Ciudad. Asimismo, alberga el Departamento de Evaluación e Investigación Educativa al cual, como una de sus líneas de investigación, forma parte la presente investigación.

Historia

Según su sitio electrónico oficial la Escuela de Filosofía y Letras fue fundada el 12 de mayo de 1965 y en esta se ubicaban los Colegios de Psicología, Filosofía, Letras e Historia. Durante el primer año de su fundación con una población de 155 alumnos y 16 maestros, en su mayoría visitantes.

##### 1.4.4.1. Organización

El director actual de la facultad es el Dr. Alejandro Palma cuyo periodo comprende del 2012 – 2016, y de este se desprende la misión actual de la FFyL la cual esta descrita en su sitio electrónico de la siguiente manera:

La facultad de filosofía y letras de la BUAP es una comunidad de conocimiento que forma seres humanos dentro del marco de las humanidades así como genera y enriquece las nuevas perspectivas del humanismo que habrán de contribuir al

establecimiento de una sociedad más humana y crítica de su entorno. Para ello atiende al contexto académico inmediato incidiendo en la sociedad mexicana a través de la formación de personas responsables, con iniciativa y comprometidas con los requerimientos de su disciplina mediante un proceso constante de intercambio de ideas y reflexiones que sostienen un conocimiento, plural, innovador y generador de nuevos modos de entender nuestros procesos sociales y culturales (Ffyl, 2012).

Por su parte la visión hacia el 2016 nos marca una clara idea de que esta facultad continúe figurando como elemento central así como en el marco de la calidad en el área de las humanidades y sociales, de la misma manera de acuerdo a su sitio electrónico lo estipula como:

La facultad de filosofía y Letras es una unidad académica donde todos sus programas educativos se encuentran acreditados debido al cuidado en sus indicadores de calidad. Lo anterior, le ha permitido apuntalarse en un proceso de internacionalización académica donde cuenta con el reconocimiento de pares académicos e instituciones educativas en varias líneas de investigación que consolidan no sólo a la facultad de filosofía y Letras sino también a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla como referente internacional en el área de humanidades. Esto impacta de manera definitiva en varios sectores de la sociedad a través la constante vinculación de la comunidad de esta unidad académica con la ciudadanía (Ffyl, 2016).

#### 1.4.4.3. Planta docente

<b>Número de docentes Nivel licenciatura</b>	<b>Número de docentes Nivel maestría</b>	<b>Número de docentes Nivel doctorado</b>
28	34	19

De acuerdo a los datos proporcionados en su sitio oficial en línea, la Facultad de Filosofía y Letras está compuesta por una planta docente que la integran por 82 profesores-investigadores, 90% de ellos contratados como tiempo completos (definitivos y por tiempo indeterminado). De entre ellos 28 tiene nivel de licenciatura, 34 cuentan con maestría y 19 con doctorado.

### 1.5. Problematización

Ahora bien después de haberse expuesto los diferentes aspectos de ambas universidades, es decir tanto la UAS como la BUAP, con respecto a las cuatro facultades objeto de estudio claramente se puede apreciar que cada una de estas unidades académicas reconocen su pertinencia dentro del sistema de Educación Superior en México y a su vez muestran un especial interés en el rol crucial que juegan sus cuerpos académicos figurándolos como entes de competitividad tanto a nivel regional, nacional e internacional. De esta manera aceptan a la internacionalización como un medio pertinente para la formación continua de su profesorado.

En el caso específico cada una de las universidades, según datos reportados en los departamentos pertinentes, lo que respecta a la UAS, que a pesar de con un programa institucional hacia la internacionalización, solo cuenta en su historia con 13 profesores dentro de la Facultad de Ciencias Físico Matemáticas que han realizado algún intercambio docente ya sea por tareas de investigación o docencia, por su lado la Facultad de Filosofía y Letras solo ha tenido 4 docentes en algún tipo de programa de movilidad académica. Ahora bien encontramos a la BUAP la cual tiene un índice similar en lo que respecta a su FCFM con alrededor de 35 profesores participe en alguna experiencia de movilidad académica por su parte la FFyL cuenta con un número menor a la anterior de 12 docentes que han tenido la oportunidad de laborar en alguna otra institución académica dentro o fuera del país.

Lo anteriormente mencionado representaría, si lo comparamos con la totalidad de profesores que integran la planta docente actual de cada una de las facultades, un 7% por parte de la FFyL y el 40% lo que respecta a la FCFM ambas de la UAS. Ahora bien para las facultades de la BUAP tenemos a la FFyL con un 14% y a la de FCFM con un 30% de docentes lo que simboliza para ambas universidades un índice aceptable por parte de las

FCFM de ambas universidades y un número bastante bajo en las FFyL. Por consiguiente la complicación se presenta al hacer un análisis de lo todo lo anteriormente expuesto es decir al partir de la importancia por la consolidación de los docentes por medio de la internacionalización lo cual no se ve reflejado en un alto índice de movilidad de profesores en cada una de las facultades seleccionadas hacia otras universidades de Educación Superior dentro del país o en el extranjero aun cuando en primer lugar existen políticas y líneas de acción hacia la oferta de intercambios, movilidad y estancias académicas y/o investigación por parte de las oficinas centrales de ambas de las universidades que benefician a los cuerpos académicos de cada una de las facultades que las integran y de la misma manera en segundo plano estas propias facultades comparten y promueven la formación continua de su profesorado al indicar líneas de acción hacia la internacionalización de estos.

En consecuencia investigación buscó describir la situación actual de las cuatro facultades, en lo que respecta a su planta docente, mediante las cuales se trató de explicar cuáles son las razones del bajo o alto índice, según sea el caso en particular, de docentes participes en los distintos convenios ofertados ya sea de manera interna por sus unidades académicas o universidad o bien por organismos externos, asimismo es de vital importancia dentro de esta investigación conocer que sucede con los profesores antes, durante y después de realizar una experiencia de movilidad.

## CAPITULO II.

### MARCO TEORICO

El presente capítulo tiene como objetivo realizar un encuadre del estudio por medio del análisis de distintas teorías y estudios con el fin de situar nuestro tema de investigación dentro de un área de conocimiento lo cual permitió orientar el camino de la búsqueda de los diferentes términos y conceptos necesarios para resolver las preguntas de investigación.

En esta sección está comprendida en dos vertientes, la formación y desempeño del docente así como los aspectos internos de este. En primer lugar se buscó conocer aquellos aspectos que comprenden a las diferentes perspectivas de la formación del profesor además de los condicionantes del desarrollo de este. En segundo se explicó los distintos aspectos que impactan personalmente al docente. Es decir se analiza de manera detallada al docente desde un punto de vista profesional y por otro lado desde el punto de vista personal.

#### **2.1. La formación y desempeño docente**

Sin duda alguna la educación representa un factor importante para cualquier país a nivel mundial, debido a que las instituciones educativas sientan las bases del desarrollo de un cualquier individuo y por ello juegan un papel clave en el progreso de estos en ciudadanos responsables y buenos seres humanos. En otras palabras la educación nos proporciona conocimiento sobre el mundo, allana el camino para una buena carrera profesional, ayuda a construir y formar un carácter lo que sienta las bases de una nación más fuerte por ende la educación contribuye a la apropiada formación del hombre.

La educación es una inversión en capital humano y esto por consecuencia tendrá un gran impacto en el crecimiento y el desarrollo social asimismo económico de una nación. En el mundo competitivo de hoy la gran mayoría de países han estado desarrollando programas que impacten asertivamente en este sector debido a que se cree que el futuro de una nación está en las manos de los educados de ahí que rol del docente toma una gran relevancia debido a que funge como el facilitador y gestor del

proceso de enseñanza-aprendizaje centro y razón de cualquier sistema educativo en cualquier nación alrededor del mundo.

La formación del profesorado es más importante hoy de lo que ha sido con anterioridad, las políticas y prácticas de educación se están transformando radicalmente en muchos sistemas educativos, entre ellos el de nuestro país, las nuevas tecnológicas, los programas hacia la privatización, financiación, de formación y actualización del profesorado desde los niveles básicos hasta la educación superior han colocado al docente del sistema educativo mexicano en un lugar vulnerable y de alta exigencia.

Estos retos que van desde la falta de infraestructura y equipo de trabajo adecuado, pasando por la falta de una formación que les permita sortear con las necesidades educativas actuales, marcan una necesidad de identificar aquellos elementos que obstaculizan o entorpecen la labor, dentro del aula y fuera de esta, pero que al mismo tiempo son clave para llevar a cabo esta actividad.

Por consiguiente serán los programas de movilidad académica una posibilidad para contribuir al desarrollo y formación del profesorado de una institución educativa en específico obteniendo así la actualización a lo que respecta métodos de enseñanza, el compartir saberes en el área de conocimientos en que se desarrolla, incluso el aprendizaje de un nuevo idioma así como empaparse de otros estilos de vida así como otros usos y costumbres de distintas culturas.

### 2.1.1. La formación del profesor/a en la enseñanza para la comprensión, diferentes perspectivas

Para comenzar se encuentra pertinente mencionar todos aquellos aspectos extrínsecos que influyen al profesor dentro de su formación en la propia docencia, cuando nos referimos a estos hablamos de aquellos elementos relacionados con su actividad profesional, centro y contexto de trabajo.

De tal manera Pérez Gómez (1995) nos presenta una propuesta sobre la función y formación del profesorado que se basa en cuatro aspectos; la académica, técnica, práctica y social, asimismo de estas se desprenderán enfoques o modelos que ayudan a explicar de mejor manera cada una de las perspectivas, todo esto se ejemplifica en el siguiente cuadro:

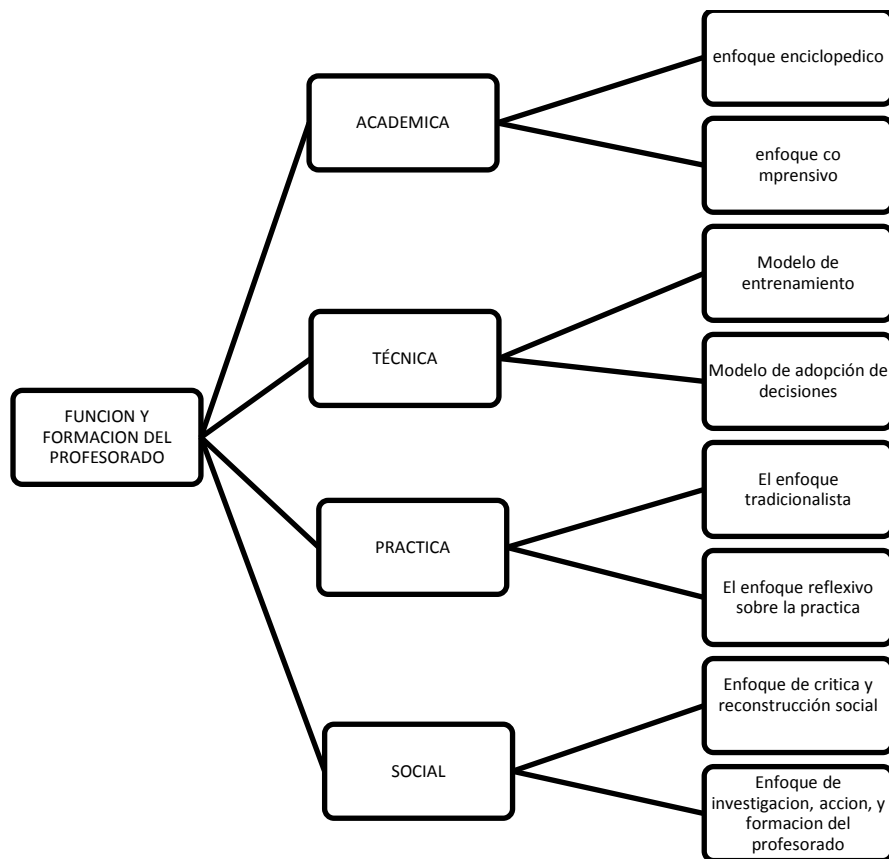


Figura 1. Perspectivas de la función y formación del profesorado. Elaborado a partir del autor Perez Gomez A. I. (1995) comprender y transformar la enseñanza, (4). Ediciones Morata, Madrid

### 2.1.1.1. Perspectiva académica

Partiendo del rol del docente como la persona de dominio amplio en cierta disciplina en específico y de gestor del proceso de comunicación o trasmisión de conocimientos sobre alguna materia es decir del proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades distribuyendo el tiempo, creando un ambiente propicio donde se encuentren los estímulos necesarios para sus aprendizajes considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y termino. De la misma manera es importante que el profesor reflexione diariamente sobre la labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio. Si hablamos de las metodologías que debe ocupar el docente en el aula, estas deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los alumnos. Conocer las diferentes perspectivas académicas del profesorado servirá dentro del proceso de internacionalización para adaptarse a lo que sucede dentro del aula, o en el contexto en que se desarrolle, sin importar la situación geográfica o contexto donde labore.

#### 2.1.1.1.1 *Enfoque enciclopédico*

Este consiste en la escenario donde el docente tiene amplio conocimiento de la materia incluso se le podría llama un especialista en esta, la cuestión de enseñanza se limita a la transmisión del saber del propio docente y de la secuencia dictada por un currículo o programa. Dentro de este enfoque se le da gran importancia al conocimiento por parte del maestro sin embargo lo que respecta a la didáctica y el método de enseñanza no es tomado con gran relevancia, de esta manera es descrito por Pérez (1995) quien explica que “la competencia del profesor/a reside en la posesión de los conocimientos disciplinares requeridos y en la capacidad para explicar con claridad y orden dichos contenidos, así como para evaluar con rigor la adquisición de estos por parte de los alumnos/as “(p. 400).

#### *2.1.1.1.2. Enfoque comprensivo*

Ahora bien este enfoque se basa en la formación del docente como ente activo teniendo a este como el individuo capaz de generar y construir nuevos conocimientos en los alumnos pero no tomándolo como la fuente de todo conocimiento si no el gestor y propiciador de los elementos y contextos necesarios para llevar a cabo su práctica, en otras palabras:

“El profesor no puede concebirse como una enciclopedia sino como un intelectual que comprende lógicamente la estructura de la materia y que entiende de forma histórica y evolutiva los procesos y vicisitudes de su formación como disciplina desarrollada por una comunidad académica... es el profesor/a el primero que debe acceder a un conocimiento creativo de los principios y hechos de su disciplina así como de los procedimientos metodológicos utilizados en su producción”. (Perez, 1995, p. 401).

Dentro de esta perspectiva se pretende que la formación académica docente se dé a partir de las experiencias originadas como lo puede ser las actividades de investigación que en el caso de este estudio podrían ser derivadas de la internacionalización de sus actividades.

#### *2.1.1.2. Perspectiva técnica*

El docente es un técnico que domina las aplicaciones del conocimiento científico producido por otros y convertido en reglas de actuación, según Pérez (1995) al mismo tiempo debe aprender conocimientos asimismo desarrollar competencias y actitudes adecuadas a su intervención práctica, no necesita tener dominio científico sino más bien un control de las rutinas técnicas que se derivan de este.

Por parte de Velázquez et al (2009) nos explica que en esta perspectiva se eleva la enseñanza a ciencia aplicada, a imagen y semejanza de otros ámbitos de intervención tecnológica de esta manera se supera la etapa artesanal, por ende el docente es un técnico que, como ya se había mencionado, debe aprender conocimientos para poder

desarrollar competencias y actitudes pertinentes dentro de su práctica, la cual está dirigida a la solución de problemas mediante la aplicación rigurosa de técnicas científicas.

Según Schein (1973), en Pérez (1995), distingue tres componentes en el conocimiento profesional; el primero es un componente de ciencia básica o disciplina sobre el que recae la práctica, el segundo se refiere a un aspecto de ciencia aplicada o ingeniería un ejemplo sería un la didáctica mediante procedimientos de diagnóstico y solución de problemas y un tercero y último componente sería el de competencias y actitudes que tienen que ver con la intervención y actuación mediante los dos primeros componentes, es decir el conocimiento básico y aplicado (competencias y habilidades para la comunicación en el aula)

En este marco se consideran importantes el entrenamiento de las habilidades y la adopción de decisiones, por parte del docente, frente a las situaciones que se le presentan en el aula.

#### *2.2.1.2.1. Modelo de entrenamiento*

Desde el punto de vista de Pérez (1995) este modelo es el más puro, cerrado y mecánico dentro de la perspectiva técnica de esta manera se puede apoyar en resultados de investigaciones sobre eficacia, de la misma forma propone diseñar programas de formación que tienen como meta fundamental el entrenamiento del profesor en las técnicas procedimientos y habilidades que se han demostrado eficaces en la investigación previa por ende el propósito fundamental es la formación de competencias específicas y observables, en el docente, concebidas como habilidades de intervención.

#### *2.2.1.2.2. Modelo de adopción de decisiones*

Este modelo consiste en una manera más formal de enseñanza, para Pérez (1995) supone que los descubrimientos de la investigación sobre la eficacia del profesor no deben trasladarse mecánicamente en forma de habilidades de intervención, deben convertirse en principio y procedimientos que los docentes utilizarán al tomar decisiones y resolver problemas en su vida cotidiana en el aula. Por consecuencia dentro de este modelo “los docentes deben aprender a utilizar técnicas de intervención en el aula y

además saber utilizarlas en el momento apropiado; en tal sentido se requiere de la formación de competencias estratégicas, de formas de pensar apoyadas en principios y procedimientos de intervención” (Perez, 1995, p.405).

La perspectiva anterior implica que los docentes deberán utilizar su razonamiento y las competencias requeridas para definir los recursos de intervención práctica en función de los problemas que se presentan y de las características diferenciales de la situación donde intervienen. Esta situación es uno de los retos que se le puede presentar a cualquier docente dentro del aula durante su movilidad académica, este deberá lidiar de la misma manera con los elementos mediadores en el aula, y fuera de ella, es importante recalcar que los docentes tratan con personas que necesariamente sienten, piensan y actúan asimismo reaccionan al aprender. Igualmente los programas de movilidad podrían contribuir que el docente aumentará su conocimiento profesional en el área del conocimiento en que se desarrolla mediante la colaboración entre pares de otras instituciones.

En la perspectiva académica, la formación del profesor se relaciona con el dominio de determinadas materias, por lo que la posesión de los conocimientos académicos y en la capacidad para comunicar o explicar con claridad esos contenidos serán los factores para determinar la eficacia docente. Por consiguiente la perspectiva académica será aquella que percibe a la enseñanza como una transmisión de conocimientos y por ende al aprendizaje como un proceso de acumulación de los mismos. Por otra parte, en la perspectiva técnica, para Pérez (1995) la formación de profesores es considerada como un entrenamiento para la realización de un trabajo sistematizado que se basa en los rasgos detectados como inherentes a la actividad de enseñar. La enseñanza es una ciencia donde el docente como especialista en un área del conocimiento tiene como objetivo el hacer competente a un individuo, en este caso el alumno, por medio de la planeación, proceso y evaluación de esta.

### *2.2.1.3. Perspectiva práctica*

El docente como profesional necesita hacer reflexión acerca de su práctica pedagógica para mejorarla de igual manera fortalecerla, lo que le permitirá generar nuevos conocimientos debido a que en su actividad profesional continuará enseñando y

construyendo saberes al enfrentarse a situaciones particulares del aula. Es por ello que el concepto de práctica es de vital importancia dentro de la labor del profesor debido a que:

La formación del profesor/a se basa prioritariamente en el aprendizaje de la práctica, para la práctica y a partir de la práctica. La orientación práctica confía en el aprendizaje a través de la experiencia con docentes experimentados como el procedimiento más eficaz y fundamenta en la formación del profesorado y en la adquisición de la sabiduría que requiere la intervención creativa y adaptada a las circunstancias singulares y cambiantes del aula (p.410).

Por ende experiencias que reten e inciten al docente en escenarios nuevos impactara en una práctica docente mas experimentada, es precisamente lo que la internacionalización aporta, es decir el proceso de enseñanza-aprendizaje liderado por un profesor con experiencias practicas y reales a nivel local, nacional e internacional.

#### *2.2.1.3.1. El enfoque tradicional*

Este enfoque tiene una base en la experiencia práctica e influye en el quehacer de la mayoría de los docentes en la actualidad. A estos les corresponde la organización de la materia que ha de ser aprendida, indicar el camino y llevar por este a sus alumnos, es decir el maestro es el modelo y el guía, de esta manera:

En esta perspectiva se concibe la enseñanza como una actividad artesanal. El conocimiento acerca de la misma se ha ido acumulando lentamente a lo largo de los siglos por un proceso de ensayo y error, dando lugar a una sabiduría profesional que se transmite de generación en generación, mediante el contacto directo y prolongado por la práctica experta del maestro experimentado. Por ende el conocimiento profesional es tácito, escasamente verbalizado y menos aun teóricamente organizado, presente en el buen hacer del docente experimentado: que se aprende en un largo proceso de inducción y socialización profesional del aprendiz (Perez, 1995, p. 411).

#### *2.2.1.3.2. El enfoque reflexivo de la práctica*

El rol que desempeña el docente dentro del sistema educativo en la actualidad no es fácil ya que ha pasado de ser el centro de la acción educativa a convertirse en el papel de orientador, guía o coordinador situando al alumno como el principal agente educativo y aunque este no esté ubicado como el centro del proceso de enseñanza – aprendizaje, el profesor sigue teniendo la responsabilidad de lidiar con una serie de elementos tanto internos como externos los cuales retan su capacidad de manejo de situaciones inciertas y desconocidas para poder llevar a cabo su práctica dentro del aula. De esta forma es descrito por Pérez (1995):

En realidad, el profesor/a interviene en un medio ecológico complejo; el centro y el aula; un escenario psicosocial vivo y cambiante, definido por la interacción simultánea de múltiples factores y condiciones. Dentro de ese ecosistema complejo y cambiante se enfrenta a problemas de naturaleza prioritariamente práctica, problemas de definición y evolución incierta y en gran medida imprevisible, que no pueden resolverse mediante la aplicación de una regla técnica o procedimiento (p. 412).

Muchos autores han contribuido a la noción de la práctica de la actividad docente, todos ellos han concluido a que este enfoque desarrolle un conocimiento más reflexivo donde se busca evitar la noción de reproducción conservadora del enfoque tradicional sobre la práctica.

#### *2.2.1.3.1. Dewey*

Fue la primera persona en tomar la actividad docente como una práctica reflexiva a principios del siglo XX y para este es muy clara la posición del docente ante el proceso de reflexión, el cual desde el punto de vista de Zeichner y Liston (s.f.) comienza cuando los maestros se encuentran ante alguna dificultad, problema o situación que no es posible resolver de inmediato.

Dewey hace una diferencia entre acción rutinaria y la acción reflexiva, de acuerdo a su libro *how we think* (1933), la primera es motivada por la inercia, la tradición y la autoridad donde el colectivo define la línea de acción ante problemas o situaciones que se presenten sin embargo la acción reflexiva implica la consideración activa, persistente y cuidadosa de cualquier creencia o práctica, tomando en cuenta las razones que la sostienen y las consecuencias que puede tener a futuro.

De esta manera “la reflexión no consiste en una serie de pasos o procedimientos que serán utilizados por los maestros, es más bien una forma holística de atender y responder a los problemas, una forma de ser maestro”. (Zeichner y Liston, s.f., p.3)

Para Dewey (1933), la docencia es una práctica social que incluye los elementos del aula y sistema escolar, centra su exposición en los escenarios sociales que incitan a la reflexión e indica el papel del maestro: crear las condiciones para que se favorezca la curiosidad e impulsen la responsabilidad, entusiasmo y mentalidad abierta.



Figura 2. Elementos en el docente desde su practica social de acuerdo a Dewey. Elaborado a partir de ZEICHENER, M Kenneth y Liston, P. Daniel, en la práctica docente reflexiva disponible en: [http://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/observacion\\_practica\\_reflexiva/programa/documentos/Zeichner.pdf](http://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/observacion_practica_reflexiva/programa/documentos/Zeichner.pdf)

El conjunto de estas tres actitudes aunadas al dominio de otras capacidades de investigación, definen para Dewey al maestro reflexivo representándolo de la siguiente manera:

“Cuando decimos que una persona es reflexiva no solo queremos decir que se trata de una persona que se complace con los pensamientos. Ser de verdad reflexivo es ser lógico. Las personas reflexivas son cautelosas, no impulsivas; miran a su alrededor; son circunspectas, no se atropellan a tontas y a locas. Sopesan, ponderan, deliberan. Estos términos implican una cuidadosa comparación y equilibrio de evidencia y sugerencias, un proceso de evaluación de lo que tiene lugar en ellas a fin de decidir su fuerza y peso en relación con el problema dada. Además, la persona reflexiva escudriña la materia; inspecciona, indaga, examina. En otras palabras, no se limita a observar su valor superficial, sino que la pone a prueba para determinar si es lo que parece ser” (Dewey, 1989, p.39).

#### *2.2.1.3.2. Schön*

Schön es un referente a lo que la profesionalización refiere debido a que dio continuidad a la práctica reflexiva durante el siglo XX iniciada por Dewey. Para Schön la práctica es el elemento clave en la actividad reflexiva del docente.

El modelo de Schön (1992) consiste en una nueva epistemología de la práctica profesional mediante la orientación práctica o reflexión en la acción tomándose como una respuesta a la necesidad de profesionalizar al maestro debido a que la educación formal no dota de los elementos que permitan responder de manera rápida, de esta manera gran parte de la profesionalidad del docente y de su éxito depende de su habilidad para manejar la complejidad y resolver problemas prácticos dentro del aula para lo que será necesario capacidades que promuevan la integración inteligente y creadora del conocimiento y de la técnica.

Ahora bien profesional reflexivo se basa, como ya se ha mencionado, en un pensamiento práctico el cual se divide en conocimiento de acción, reflexión en y durante la acción y por último reflexión sobre la acción y sobre la reflexión en la acción. Lo cual se muestra de la siguiente manera:

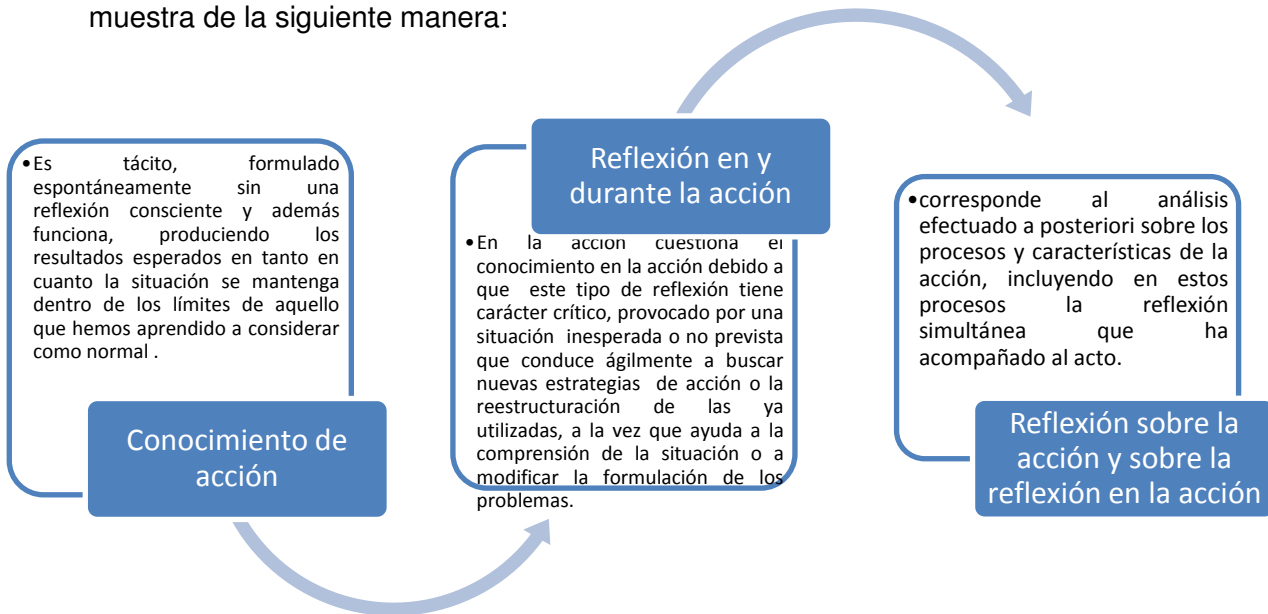


Figura 3 elementos de la reflexión en acción de Schön Elaborado a partir de. Schön, D. A. (1992). La formación de profesionales reflexivos. Barcelona, Paidós

Los elementos anteriormente descritos deben tomarse como dependientes entre sí, el primer elemento nos menciona de la competencia nata y que el docente tiene desde su experiencia y trayectoria profesional, La reflexión en y durante la acción consiste en el profesor como un profesional que opera dentro de un dominio, institución educativa se ha mencionado que el profesional reflexivo es el profesional que reflexiona en acción mediante la toma de decisiones, la cual se considera es guiado por los principios teóricos y prácticos de su disciplina aunque estos principios pueden estar operando de forma intuitivas, y dinámica. El diagrama nos muestra el proceso de la práctica reflexiva, el docente debe tener experiencias significativas que lo hagan mejorar y lo doten de herramientas para lidiar con situaciones inesperadas o de alta complejidad.

Lo que Schön propone sería en otras palabras una formación continua o actualización, en donde el docente, en nuestro caso de estudio frente al fenómeno de internacionalización, se sienta comprometido con estar en esa constante renovación y se vea impactado en su labor académica. Por consiguiente dotar al docente de una práctica

reflexiva es darle la oportunidad de tener actitudes y aptitudes que no solamente sean reflejadas en su quehacer educativo pero también en su persona y le permita ser capaz asimismo como competente en el ámbito educativo en que se desarrolle, en este caso de estudio es el nivel superior.

#### 2.2.1.4. Perspectiva social

Con todo lo anteriormente mencionado no podemos dejar de lado el papel esencial que juega el docente dentro de la sociedad no solo como formador o gestor si no también como aquel individuo que atiende las necesidades sociales con el fin de formar un capital humano con competitividad laboral que sea capaz de insertarse de manera efectiva y asertiva dentro de la comunidad Es entonces “el profesor considerado un profesional autónomo que reflexiona críticamente sobre la práctica cotidiana para comprender tanto las características específicas de los procesos de enseñanza-aprendizaje, como el contexto en que la enseñanza tienen lugar, de modo que su actuación reflexiva facilite el desarrollo autónomo emancipador de quienes participan en el proceso educativo” (Perez, 1995, p. 422).

De este modo podríamos retomar el enfoque anterior es decir la reflexión de la práctica, el cual es esencial por parte del docente, los maestros que no la llevan a cabo experimentarían una falta de relación con los distintos entes de la sociedad donde se desenvuelva por ende su práctica será desfasada a las necesidades particulares sociales.

##### *2.2.1.4.1. El enfoque de crítica y de reconstrucción social*

Este se basa en la cuestión de los valores que según para Perez (1995), deberán estar presentes tanto en el proceso de enseñanza como en la formación de profesores de tal manera que desarrollen una conciencia social en los alumnos que se traduzca en ciudadanos que construyan una sociedad más justa e igualitaria.

El desempeño docente está regulado a través de una crítica y una evaluación social debido a que podemos indicar que una institución educativa es también de índole social por lo tanto la formación docente es una pieza básica en el camino de la mejora educativa y será una manera de responder a los cambios que aquejen a la sociedad, de esta manera se podría decir que “preparar a profesores que tengan perspectivas críticas sobre las relaciones entre la escuela y las desigualdades sociales y compromiso moral para contribuir a la correcciones de tales desigualdades mediante las actividades cotidianas en el aula y en la escuela” (Zeichner en Perez, 1995, p. 423).

Para que se pueda llevar a cabo la formación del docente dentro del enfoque de crítica y reconstrucción social para Perez (1995) será necesario en primer lugar el docente adquiera un bagaje cultural con orientación política y social, en segundo plano deberá existir un desarrollo de las capacidades de reflexión y crítica sobre la práctica que ayuden a enfrentar el curricular oculto, la cotidianidad de la escuela así como los sistemas de evaluación y por último el desarrollar actitudes que se requieren en el compromiso político del profeso como intelectual transformador dentro del aula, de la institución educativa y del contexto social.

Ahora bien mucho se ha defendido la postura de carácter neutral que el docente debe adoptar en cuestiones de política y de opinión social, partiendo de lo ya mencionado dotar de valores como lo es la igualdad y justicia social será factor clave para que los docentes puedan llevar a cabo su labor social de manera oportuna principalmente en el contexto de un país como México, si se dota a los docente, en nuestro caso de estudio del nivel superior, de estas actitudes se estará propiciando el autoreconocimiento por medio de la identificación de sus fortalezas y debilidades asimismo a la búsqueda de las herramientas necesarias que motiven a su labor dentro del aula y que impacte a la comunidad en que se ubica.

Mediante la movilidad académica docente el profesor se enfrentará a distintos contextos, especialmente sociales, que le permitiera desarrollar y conocer nuevas posturas ante sus actividades de docencia e investigación lo cual es de suma utilidad y sería muy difícil que sucediera si permaneciera en el mismo ambiente laboral en el que se encuentra de forma cotidiana.

### 2.1.2. Condicionantes del desarrollo docente

El reto de las instituciones educativas es el contar con docentes competentes en las diversas áreas de conocimiento que estos a su vez demuestren vocación, pasión y motivación por la docencia así como también de las condiciones laborales que promuevan su carrera profesional durante toda su trayectoria. Muchos países comparten la característica de poseer un entorno profesional que presenta diversas dificultades al momento de reconocer y retener a los buenos profesores debido a que las condiciones de trabajo y salarios no son los adecuados además de la falta de formación inicial y continua del docente.

Para Feixas (2004) el desarrollo de la carrera del docente, en nuestro caso del profesor de nivel superior, es pluridireccional debido a que el camino de estos va cambiando conforme a las diferentes experiencias profesionales, personales y organizativas.

Ahora bien se ha mencionado anteriormente respecto al desarrollo y formación del docente desde distintos puntos de vista que afectan su práctica propuesto por Pérez(1995), también existe el entorno personal y organizacional los cuales son explicados por parte de Burke (1987) citado en Feixas (2004) de la siguiente manera:

Existen dos grandes dimensiones, la personal y la organizativa, que afectan al ciclo vital y profesional de los docentes. Desde el punto de vista personal, hay distintos factores que influyen en los profesores: las etapas vitales, las relaciones familiares, los incidentes críticos positivos, las crisis, las disposiciones individuales y las salidas no vocacionales. El entorno organizativo, por otro lado, influye en la carrera profesional a través de las regulaciones de la profesión, los estilos de gestión, la

Administración pública, las expectativas sociales, las organizaciones profesionales y los sindicatos (p. 33).

Lo anteriormente descrito se explica con la siguiente figura;

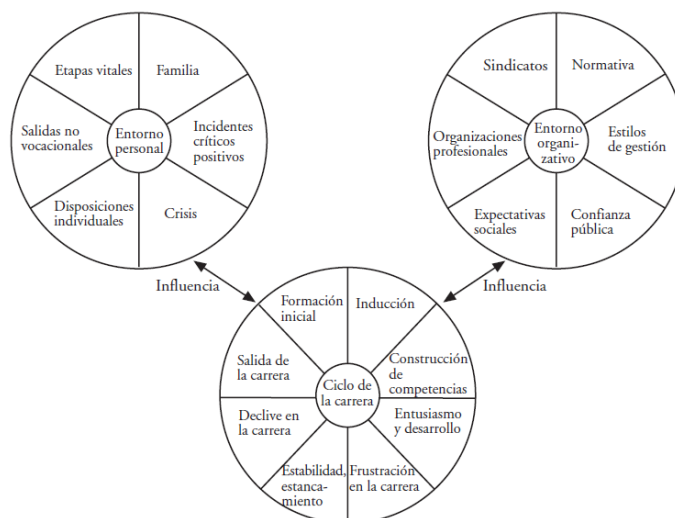


Figura 3. Condicionantes del desarrollo docente. Fuente: Burkey (1987) citado en Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios

Es entonces el ciclo de la carrera del docente un elemento clave para poder abordar el tema principal de la presente investigación, ya que dentro de esta se agrupan a la formación inicial, la inducción, construcción de competencias, entusiasmo y desarrollo, frustración en la carrera, la estabilidad y estancamiento, el declive de la carrera y la salida de esta. Y como se aprecia en la figura 5 este ciclo de la carrera dependerá y se verá influenciado por estos dos entornos el personal y el organizativo.

Para Feixas (2004) hay ciertos aspectos que contribuyen al desarrollo profesional del profesor universitario y más específicamente fomentan una orientación docente centrada en los aprendizajes de los estudiantes. Estas serán la motivación, reflexionar sobre la práctica, formación y conocimiento pedagógico, la cultura colaborativa y el clima de aprendizaje, la influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades así como la política del profesorado.

### 2.1.2.1. Motivación

Si partimos del término de motivación como la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin, sería entonces un elemento clave para la formación docente del profesorado. Existe un sin número de esfuerzos por parte de las instituciones de educación con el fin de lograr maestros más competentes y dotarlos de las herramientas necesarias dentro de sus actividades diarias, sin embargo en ocasiones no se alcanzan los objetivos deseados debido a la falta de una actitud en base a la motivación de los profesores, en otras palabras:

“Tampoco se experimenta desarrollo personal y profesional cuando no se está comprometido desde el comienzo con el aprendizaje, el cambio y el progreso. Este requerimiento del profesorado a veces no se cumple en los programas de desarrollo docente; así, hay profesores que son seleccionados, otros que sufren algún tipo de presión por participar, otros que quieren participar por motivos de promoción... En estos casos, el responsable del programa tendrá que reconducir las necesidades de desarrollo personal para conseguir el crecimiento docente”. (Feixas, 2012, p. 37).

Existen cuatro tipos de motivación según Biggs (2000) las cuales serían la motivación extrínseca, es decir el trabajo que produce resultados, la motivación social, el cual se refiere a la apreciación de terceras personas, la motivación hacia el logro, basada en el crecimiento personal y la motivación intrínseca, que consiste en el proceso que conlleva hacer algo en específico. Más adelante en esta misma investigación se abordará de maneras más detallada este aspecto.

### 2.1.2.2. La reflexión sobre la práctica

De la misma manera se ha mencionado con anterioridad que la actividad reflexiva en la práctica del profesor es un elemento de suma importancia debido a que si la tomamos en cuenta esta actividad tiene una mayor implicación de la persona, en este

caso el docente, de manera crítica y profunda ya que este no solo observa si no también actúa mediante el análisis así como valoración de sus acciones. De acuerdo a Brockbank y McGill, (1998 citado en Feixas 2000) la práctica reflexiva trae consigo diversas ventajas como el hecho de que “permite al profesor aprender de la práctica y, en consecuencia, potenciarla; articula la práctica del profesor y el aprendizaje del estudiante desde esta reflexión y permite a los estudiantes ser más conscientes de sus propias perspectivas o maneras de enfocar el aprendizaje y aprender de su aprendizaje” (p.39).

Por último en esta perspectiva Fernández (1999, citado por Feixas 2000) describe que para llegar a esta práctica de connotación reflexiva es necesario partir de un proceso de cambio dividido en diferentes bases las cuales son: identificación del problema, formulación y reformulación de cuestiones, consulta a colegas y revisión bibliográfica, formulación de estrategias alternativas, ejecución de nuevas estrategias, comparación de las nuevas estrategias con las antiguas y autoevaluación/reflexión.

#### 2.1.2.3. La formación y el conocimiento pedagógico

Si bien se ha mencionado sobre el papel del docente como elemento determinante en la búsqueda de la calidad educativa es pertinente afirmar que una de las mayores preocupaciones de las instituciones de educación Superior es el atender a la formación y actualización de su planta docente. El reto se presenta en el cómo dotar de la característica inclusiva de estos programas y de la misma manera como incentivar a que los docentes sientan la necesidad de su formación continua como una prioridad dentro de su ciclo de carrera. De esta misma manera es explicado por Gomez y Perandones (s/f):

“La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado... aunque esté al alcance de todos, no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo” (p. 8).

#### 2.1.2.4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje

El trabajo colaborativo entre profesores también representa en un elemento más que dicta la formación y desarrollo del profesorado. Los docentes forman parte de una organización llamada institución educativa por lo tanto deben ser considerados como parte de un colectivo y su formación debe estar basada en un proyecto que haga participe a ese colectivo no solo a lo individual.

Por lo tanto debe existir una conexión y constante comunicación dentro de los miembros de una planta docente ya que esta será influenciada lógicamente por el contexto, entonces se identifican dos elementos más a considerar, la motivación social y al clima de aprendizaje, Feixas (2000) los describe de la siguiente manera:

El desarrollo docente también depende de la motivación social y del tipo de clima. La motivación social es una estrategia muy poderosa. Los docentes que muestran entusiasmo, que aman a su asignatura y lo demuestran pueden inspirar a otros docentes. El clima también tiene efectos positivos y negativos en los profesores. El clima de aprendizaje es la calidad de la relación que se establece entre los profesores de un departamento o titulación y se exterioriza a través de las interacciones formales e informales (p. 42).

Por consiguiente la cultura colaborativa se refiere a la relación e intercambio de información entre los sujetos que interactúan, en el caso del proceso de enseñanza-aprendizaje o bien entre pares, y que debe ser propicio para el desarrollo de habilidades. Es entonces este condicionante un importante elemento a considerar en el desarrollo docente desde el punto de partida de la internacionalización de sus actividades ya que en este escenario se verían implicados distintos sujetos lo cual podría representar una experiencia significativa en la formación continua del profesorado.

#### 2.1.2.5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades

La organización es un aspecto de gran importancia en la vida de una escuela, ya que de ella también depende la calidad del servicio que se ofrece a los alumnos. Sin duda alguna este aspecto repercute directamente al profesorado ya que esta estructura es la que determina la forma y método de enseñanza a utilizar dentro del aula

La estructura es el conjunto de elementos que conforman a las escuelas, implica el establecimiento de políticas, reglas, organización, organigramas, definición de tareas, relaciones entre los elementos, así como el lugar físico. En específico los departamentos académicos, titulaciones y facultades deberán ir a la par con las actividades efectuadas por el docente dentro del aula, en otras palabras:

El departamento o área de conocimiento y la titulación tienen que convertirse en un espacio de aprendizaje donde compartir conocimientos, preocupaciones y experiencias, en un aprendizaje de la propia práctica, lo que no exime de un asesoramiento o apoyo formativo externo (Feixas , 2000, p. 44).

#### 2.1.2.6. La política del profesorado

La política dentro de cualquier institución de educación formal dicta las propuestas en cuanto a selección, formación, promoción y evaluación del profesorado (Feixas, 2000). El profesorado tendrá que acatar las líneas de acción que marque la administración en curso y generalmente estas siempre irán encaminadas hacia su formación y evaluación, de la misma manera la política de desarrollo docente deberá ofrecer alternativas a las necesidades particulares de cada colectivo

Como reflexión final a lo que respecta a los condicionantes del desarrollo docente es pertinente mencionar que un buen profesor no nace sino mas bien se hace es por ello que la formación ocupa un rol central en la profesionalización hacia la docencia, es por ello que aunado a los cualquier reto se presenta en el sistema educativo e impacta a las instituciones de este sector y de igual manera al docente su formación ha de afrontar

retos similares. Cuando mencionamos las complejidades del sistema también nos referimos de la misma manera a la educación de calidad la cual deberá también estar presente en las políticas hacia la formación y condiciones laborales de los docentes del sistema educativo mexicano. La necesidad hacia la formación de profesionales en la docencia en distintas áreas del conocimiento es real pero así también estos deberían tener un compromiso y motivación que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **2.2. Aspectos internos del docente**

Como hemos mencionado con anterioridad en el apartado previo, de la formación y desempeño docente, el profesor actual del sistema educativo mexicano se encuentra en una posición de presión y en un punto de crítica constante. En el plan de desarrollo federal, dentro del sector educativo, marca los ejes hacia una educación de calidad y para que esto se lleve a cabo es necesario visualizar a un nuevo docente con un rol que recaea en la innovación de estrategias aprendizaje, investigación, la reflexión de su práctica asimismo en análisis del contexto histórico, social, económico y político que impactarán en los alumnos y en su propia práctica profesional.

Para todo ello es pertinente abordar la formación docente dentro del marco de la internacionalización por medio de la movilidad académica desde la perspectiva de la sociología de la educación con textos que nos expliquen un poco mas afondo todos aquellos factores que influyen durante el ciclo de vida profesional del maestro de la misma manera mediante el enfoque humanista con el autor Maslow (1991) y su teoría de las necesidades humanas básicas, pasando por el nuevo enfoque de esta por parte de Max-Neff (1994).

El factor motivacional será de suma relevancia para entender al docente desde el punto de vista humano-personal lo cual permitirá conocer más a fondo aquellos factores internos que tienen indudablemente un impacto en lo profesional y que por ende que lo influyen al dentro de una experiencia de movilidad.

### 2.2.1. El profesor como persona

Por consiguiente esta nueva perspectiva y valoración del docente así como su protagonismo en el sistema educativo debe ser un punto de partida para la sensibilización de su profesión y en el aspecto de su formación, lo cual es necesario que se aborde desde el punto de vista personal, es decir ahondar en los diferentes competentes que puedan influenciar al docente en lo personal hasta lo externo.

#### 2.2.1.1. La educación es una actividad personal

Recordemos que por características propias del sector educativo en México es bien sabido que el docente es un profesional de cierta área de conocimiento mas no tiene la preparación o formación en la docencia, muchos de estos nunca imaginaron dedicarse actividades inherentes al sector educativo, tendencia que se presenta principalmente en los niveles medio superior así como superior, y han incursionado a este por distintas razones como de investigación, gusto o simplemente por una oportunidad laboral, es por ello que es necesario analizar a la educación como una actividad personal que de acuerdo a Ayala (1998):

La educación es una actividad personal que puede empezar a comprenderse desde la misma vocación del docente, es decir, independientemente de cuál sea la razón que haya llevado al profesor a la práctica de la docencia, existe en ella un componente de personalidad, que lo mismo puede manifestarse como una realización profesional plena o como la más oscura de las frustraciones (p.21).

De la misma manera Ayala (1998) nos explica que los alumnos y su formación tienen relación intrínseca a la manera en que el docente se identifique con su vocación, entusiasmo y motivación. De igual modo, en esos mismos alumnos se refleja la frustración y desencanto de aquel maestro que ha tenido que elegir el camino de la docencia sin estar convencido ni identificado con esta actividad

Por lo que se refiere al impacto del docente en la vida personal del alumno es necesario que estos desarrollen conciencia de lo relevante de su actividad y el impacto de

los futuros profesionistas por lo tanto deberán de tomar el rol de guía no solo del proceso de enseñanza – aprendizaje sino durante todo su ciclo de preparación académica en cualquier momento de su trayectoria educativa y de la misma forma personal, de esta manera:

En la docencia, al igual que en la medicina, el trabajo social y todas aquellas actividades en que la relación humana es el eje de la actividad, no es posible disociar la relación interpersonal de la relación profesional. Y en este ámbito, en particular, la diferencia estriba fundamentalmente en que la interacción que se establece tiene mayores posibilidades de trascendencia; es decir, el maestro se relaciona con el alumno o el asesorado no para resolverle un problema en específico, sino para prepararle para la solución de problemas propios en la vida. El docente aparece en la vida de una persona constantemente, se le asocia con momentos gratos y no tan gratos, se le recuerda por sus atributos o por sus defectos; es un protagonista constante en la vida de una persona (p.22).

#### 2.2.1.2. La importancia de las actitudes del profesor

La personalidad del docente se verá reflejada por la actitud que tome ante su profesión, cuando hablamos de actitudes nos referimos aquella frente a un grupo de alumnos, a un estudiante en particular, frente a la institución o bien hacia la vida

La actitud del docente será entonces la forma de actuar o bien comportamiento referente a algo en específico y esta influye directamente a la motivación que el profesor pueda tener a su labor es así que determinara la personalidad de este y por ende el compromiso y congruencia de sus acciones en la practica

De acuerdo a Ayala (1998) el profesor consciente de que personalidad tiene cierta influencia en el proceso educativo deberá; en primer lugar debe analizar profundamente las condiciones por las cuales el llego a la docencia, ya sea por gusto, una oportunidad laboral, investigación o alguna otra razón, posteriormente debe reflexionar sobre lo que lo mantiene en esta profesión lo que lo ayudara a integrar su identidad vocacional sanamente, asimismo es pertinente analizar constantemente sus acciones en el plano educativo desde el punto de vista de su personalidad, de igual manera generar espacios

con otros docentes que le permitan analizar y discutir diversas situaciones donde haya expuesto su situación de carácter personal y donde se de intercambio de opiniones a dichas acciones y por ultimo ser consciente y receptivos a las reacciones de respuesta de los alumnos para de esta manera tener un juicio mas objetivo.

En definitiva el docente que logre cuestionar sus actitudes será capaz de llevar a cabo su práctica un nivel superior que le permita establecer una relación con sus alumnos y posibilite un canal de comunicación y retroalimentación

### 2.2.1.3. La vida emocional del profesor

El docente, como cualquier persona, también debe tomar en cuenta las emociones de su profesión, más y cuando es consiste de su contacto con un colectivo. Las emociones son meras reacciones causadas por estímulos además sirven para establecer la posición y por ende el comportamiento de una persona con respecto a un entorno, en este caso el docente frente al proceso educativo. De esta manera Ayala (1998) lo explica de la siguiente manera:

Las emociones van moldeando el comportamiento del sujeto y, de hecho, promueven y motivan el aprendizaje de respuestas que permiten afrontar situaciones de manera adecuada en el futuro. Es mucho más probable que el aprendizaje cobre sentido y trascienda si se encuentra ligado a una experiencia de orden emocional (p. 23)

Por ende es importante indicar que el plano emocional juega un papel clave dentro de una institución educativa debido a las interacciones personales entre los propios alumno con los profesores y entre ellos mismo.

De la misma manera Ayala (1998) continua explicando que lo que trasmite el profesor a sus alumnos no puede separarse de su persona; no se pueden neutralizar las emociones que envuelven lo expuesto por el profesor. Aunque el profesor no sea la fuente del conocimiento presentado a los alumnos, es por la vía de su propia persona, por la vía de sus emociones, que se hace la presentación de los conocimientos. Por lo que se podría decir que para trasmitir los conocimientos a través del filtro de sus emociones la mejor postura que podría adoptar el profesor sería el de neutralidad debido a que:

Un profesor debe buscar el recurso de la neutralidad en la expresión de sus emociones frente al grupo. Con neutralidad se hace referencia a la expresión mesurada de las emociones del profesor, sin llegar a la explosión extrema de los efectos y sin ser rígido e inexpressivo. Una actitud neutral en la interacción del grupo y con los miembros del grupo implica para el profesor un buen nivel de autoconocimiento. La neutralidad en las reacciones del profesor le exige una reflexión constante sobre su persona y sobre los elementos, en su formación, que le permiten emitir juicios sobre la realidad de sus alumnos y de la relación de aprendizaje que establece con ellos. La neutralidad es una forma de equilibrio en la relación maestro-alumno, es una forma de expresar asertividad en la comunicación establecida en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Ayala, 1998, p.23).

En resumen se podría afirmar que el aspecto personal del docente es un factor importante a considerar debido a que este facilita entender de mejor manera sus actitudes y emociones más aun cuando en la actualidad los temas de formación y sobretodo de evaluación afectan directamente a estos dos aspectos, incluso día a día podría existir un cambio en sus actitudes y emociones lo cual podría desestabilizar al propio profesor y general un efecto dómimo negativo a los otros elementos como lo son alumnos, administrativos, padres de familia, comunidad, etc.

### 2.2.2. Necesidades humanas – Maslow

Para la psicología de Maslow (1991) era necesario plantear una serie de preguntas que son vitales para la vida de cualquier ser humano: ¿Qué es ser un buen ser humano? ¿De qué son capaces los seres humanos? ¿Cómo se puede determinar si una persona ha realizado al completo sus potencialidades, si no sabemos en qué consisten esas potencialidades? En esta misma obra se explica de la misma manera que debido a sus estudios descubrió que las personas autorealizadas tenían una principal motivación gracias a los “valores de ser” los cuales consisten en la verdad, la creatividad, la belleza, la bondad, la plenitud, la viveza, la singularidad, la justicia, la naturalidad y la

autosuficiencia y estos se desarrollan de forma natural por los seres humanos sanos dejando de lado las imposiciones de carácter religioso o cultural.

Una de las principales conclusiones del estudio de este autor sobre la naturaleza humana fue la idea de “la eficacia del trabajo y el crecimiento personal no son incompatibles. En realidad, el proceso de autorrealización conduce a cada individuo a los niveles más altos de eficiencia” (Maslow, 1991, p. XLVIII) lo que se traduce en una importancia significativa al observar el proceso de autorrealización, el crecimiento y desarrollo del potencial propio, como el medio para poder tener un mejor rendimiento en lo que lo laborar respecta y por ende facilitar el proceso de formación continua en este caso del profesorado.

#### 2.2.2.1. Teoría de la motivación

Esta teoría parte del ser humano como individuo el cual según Maslow (1991) es un todo integrado y organizado, este se encuentra motivado por su todo, es decir no solo una parte de él, cuando surge una necesidad, impulso o bien un deseo este “todo integrado” se manifiesta con un cambio en las percepciones, emociones, memoria, pensamientos, estado de ánimo y las demás facultades, capacidades y funciones físicas y psíquicas.

La satisfacción total y completa en el ser humano es prácticamente imposible y generalmente produce una nueva motivación hacia un impulso o deseo y esta aparición dependerá según Maslow “del estado de satisfacción o insatisfacción de las restantes motivaciones que el organismo entero pueda tener, que es la base sobre la que tales y tales otros deseos predominantes han obtenido estados de relativa satisfacción” (1991, p.9) y el mismo nos explica que una persona se siente motivada cuando existe dentro del una ansia, deseo, necesidad o voluntad y partiendo de lo anteriormente mencionado la motivación entonces se compondrá de diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo, anhelo, entre otros.

De esta manera la presente teoría nos podría explicar las diferentes motivaciones personales que afectan por ende a las profesionales a cualquier docente específicamente en los momentos previos, en proceso y posteriores a cualquier experiencia de movilidad

académica. Además aborda el término de ‘motivación’ concepto de suma importancia y de punto de partida para la presente investigación.

#### 2.2.2.2. La jerarquía de las necesidades básicas

Maslow (1991) clasifica las siguientes necesidades en orden jerárquico debido a que cuando una de éstas son satisfechas, de nuevo surgen otras necesidades las cuales tienen un rango superior y así sucesivamente, asimismo las divide en dos tipos de necesidades; las necesidades fisiológicas, las cuales constan en la satisfacción de las necesidades funcionales y orgánicas básicas del ser humano, y en necesidades psicológicas a fin de preservar la salud mental del individuo

##### *2.2.2.2.1. Las necesidades fisiológicas*

Son la base de esta teoría y predominan con mayor fuerza dentro del ser humano. Este es el primer aspecto que se necesita analizar y se hace a partir de dos conceptos el de homeostasis y de apetito; el primero “se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de la corriente de sangre” y al segundo como “elecciones preferenciales entre los alimentos” (Maslow, 1991, p.22).

Entonces las necesidades fisiológicas según Heiva (2006) consistirían en la necesidad de liberarse de la sed y del hambre; de aliviar el dolor, el cansancio y el desequilibrio fisiológico; la necesidad de dormir, de sexo. Es por ello que en un caso de carencia extrema es muy probable que estas necesidades predominaran ante cualquier otra.

Las necesidades físicas por consecuencia representan un principio importante para el desarrollo personal del docente, si nos situamos en el contexto de un profesor laborando en situaciones no ideales que propicien un estado fisiológico favorable esto podrá ser un elemento que lo motive o por que no desmotive a la búsqueda de desplazarse hacia otra institución educativa.

#### *2.2.2.2.2. Las necesidades de seguridad*

Estas surgen posteriormente de tener la satisfacción de las necesidades fisiológicas. Las necesidades de seguridad también son denominadas por Maslow (1991) como de estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites así como de fuerte protección entre otras.

En nuestra actualidad la expresión de las necesidades de seguridad se ve reflejado por fenómenos que garantizan una certeza económica y social como lo pone de ejemplo el autor hacia la búsqueda por un trabajo fijo y estable y el deseo de tener un seguro como el médico, el dental, de desempleo, de incapacidad, de vejez, entre otros factores claves que influyen en la movilidad académica de los profesores.

Otros aspectos, desde el punto de vista de Maslow (1991), más amplios del intento de buscar seguridad y estabilidad en el mundo se explicaría de la siguiente manera:

Se ven en la preferencia corriente por las cosas familiares más que por las que no lo son. Lo conocido más que por lo desconocido. La tendencia a tener alguna religión o filosofía del mundo que organice el universo y a la gente dentro de él, en algún marco de referencia significativo y coherente, está también en parte motivado por la búsqueda de seguridad(p.27)

Lo anteriormente mencionado refleja que el sentido seguridad además de verse desde el punto de vista individual también se dirige hacia un plano de lo colectivo incluyendo aspectos como lo familiar y social, donde tales necesidades pueden ser perturbadas en el caso de que existan amenazas significativas en el orden, la ley o la autoridad de la sociedad (Maslow, 1991).

#### *2.2.2.2.3. El sentido de pertenencia y las necesidades de amor*

Estas necesidades se basan en el sentido de incursión y formar parte de un colectivo con base al sentido de arraigo e integración mediante lazos de afecto. Maslow

(1991) explica que cuando un hombre se siente solo desarrollara un apetito por el amor lo que lo llevara a la búsqueda de este, además este mismo afirma que el sentido de pertinencia se desarrolla por medio del concepto de movilidad y explica como:

Los efectos destructivos en los hijos de los traslados frecuentes; de desorientación; de la supermovilización a que nos fuerza la industrialización; de quedarse sin raíces o de menospreciar las propias raíces, los propios orígenes o el propio grupo; de ser separado de la propia familia y hogar, amigos y vecinos; de ser transeúnte o recién llegado en vez de nativo” (p. 29).

Es decir el sentido de pertenencia es el apremio entre lo individual y al mismo tiempo el de sentirse identificado socialmente.

Es entonces entre las necesidades de pertinencia y amor “se encuentran la necesidad de amigos, de compañeros, de una familia, de identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto” (Heiva,2006, p.5), es interesante entonces conocer como estas necesidades pueden afectar al docente en la búsqueda de puestos de trabajo o investigación fuera de su círculo habitual o como los propios grupos dentro de su centro de trabajo pueden brindarle ese sentido al propio individuo.

#### *2.2.2.2.4. Las necesidades de estima*

Estas se basan en el sentido de “auto” es decir de autoestima y auto respecto pero de la misma manera hacia los otros miembros de la sociedad. Para Heiva (2006) este tipo de necesidades se basan en un aspecto psicológico y la satisfacción de estas es vital para la evaluación personal y el auto reconocimiento con referencia hacia los demás.

Estas a su vez se dividen en dos tipos, el primero se distingue por cuestión individual como el deseo de sobresalir y de competencia; por su parte el segundo comprende el respeto así como reconocimiento de los demás hacia nuestro ser y logros. Ejemplos del primer aspecto sería el de “fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad” y con respecto al

segundo comprendería “el deseo de reputación o prestigio, el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o aprecio” (Maslow, 1991, p.31)

La falta de satisfacción de estas necesidades de autoestima, según el autor, generaría en un individuo sentimientos de inferioridad o debilidad lo que en ocasiones puede dar pie a problemas neuróticos-psicológicos que dañan y desestabiliza la salud mental. Es entonces para Fadiman y Frager (2001) la sana autoestima proviene del esfuerzo personal, el cual da por resultado logros Y el respeto de los demás.

Esta es una necesidad básica que entonces tendría que estar presente en cada uno de los profesores que deseen participar en programas de movilidad académica, debido a que desde el auto reconocimiento y valoración por parte de lo individual hasta ese mismo reconocimiento y admiración por parte de la comunidad educativa donde se labore.

#### *2.2.2.2.5. La necesidad de autorrealización*

Las necesidades de autorrealización, o llamadas por otros autores de actualización, pertenecen al segundo bloque de necesidades superiores aun y cuando se satisfagan todas las necesidades antes mencionadas el individuo tiende a expresar un deseo por la realización donde este aprende a explotar sus talentos así como capacidades y se dedica a la búsqueda de aquella actividad para lo que él individualmente está capacitado.

Estas necesidades a diferencia de las anteriores varían de individuo a individuo ya que todos tenemos diferentes aspiraciones, motivaciones y capacidades, es por ello que la movilidad académica para algunos maestros será una necesidad hacia su autorrealización y para otros estas experiencias no contribuyen de manera significativa en la formación de su profesión. Aun así la característica común de las necesidades de autorrealización consiste “en que su aparición se debe a alguna satisfacción anterior de las necesidades fisiológicas y las de estima, amor y seguridad” (Maslow, 1991, p. 32)

Para Heiva (2006) entre las necesidades de autorrealización se encuentran “las necesidades de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los metamotivos (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden y fomentar la justicia)” (p. 6). Aquellos docentes que presenten interés a cuestiones de aprendizaje de otros idiomas, experiencias junto a grupos de investigadores o bien la apreciación como reto el laborar en espacios y contextos diferentes a los acostumbrados presentaran este tipo de necesidad.

Es así que las personas que lleguen a la cúspide en la satisfacción de estas necesidades se podrán llamar personas autorealizadas y estas tendrán las siguientes características:

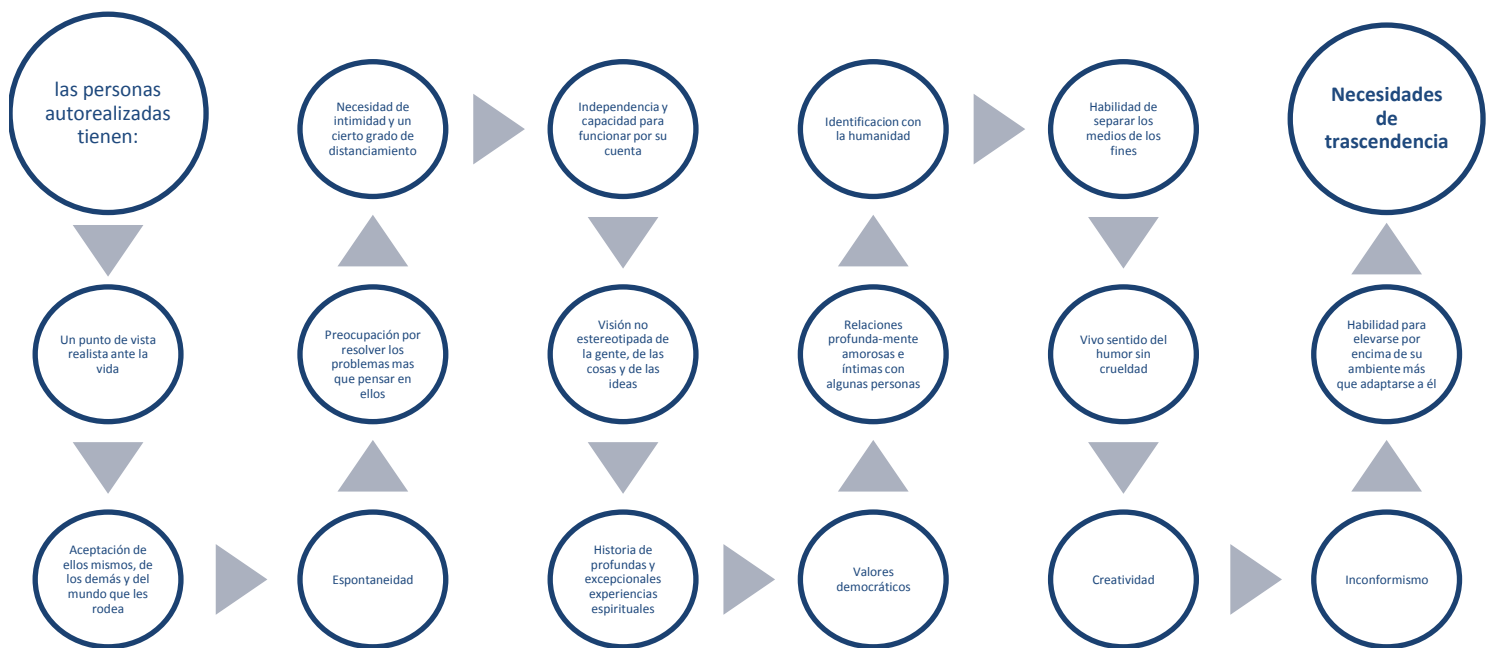


Figura 4. Características de las personas autorealizadas. Fuente: elaborado a partir de los autores Elizalde Hevia A., Martí Valiar M., y Martínez Salvá. F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana* 5(11). Chile

En la figura anterior se aprecia claramente aspectos que comprenden desde interiorización del individuo con respecto a su medio o colectivo, aptitudes como la creatividad, espontaneidad, independencia, realismo entre otras añadiendo la actitud con alta autoestima y seguridad junto a las diversas experiencias y sucesos con connotaciones de amor dentro de la vida de cada persona dotada a los individuos de una

necesidad de trascendencia la cual es el grado final de motivación y se refiere a un sentido a favor de la comunidad y la necesidad de contribuir a la humanidad con un sentido de obligación hacia los otros partiendo de el reconocimiento y respeto hacia nosotros mismos (Elizalde Heiva et al., 2006).

#### 2.2.2.8. La cultura

Para Maslow (1991) existe un elemento que juega un papel vital en la motivación y satisfacción de las necesidades de un individuo, la cultura será el medio que defina la forma de satisfacer las necesidades, he ahí lo estipulado por este que las necesidades son las mismas para cada uno de los individuos pero las vías por las que se consiguen estos fines estarán determinadas localmente por una cultura específica.

La importancia del factor cultural y el entorno en la motivación así como en la conducta del individuo es explicada de la siguiente manera:

Debemos asegurar de inmediato que la motivación humana raramente se realiza en la conducta, si no es en relación con una situación y unas personas. Cualquier teoría de la motivación debe, ante todo, tener en cuenta esta realidad, incluido el papel de la determinación cultural, tanto en el entorno como en el organismo mismo. La conducta se determina por varias clases de determinantes, de los cuales la motivación es una y las fuerzas del entorno son otros (Maslow, 1991, p.15).

De esta manera es esencial la percepción del entorno como factor que posibilita no solo la satisfacción de aquellas necesidad o bien motivaciones si no también servirá para poder entender las diferencias entre la manera, es decir el medio, que adoptan diversos estratos sociales, razas, personas de diferente nacionalidad dentro de un mismo país o en diferentes latitudes alrededor del mundo.

Ahora bien lo anteriormente mencionado se podrá expresar visualmente con la siguiente figura la cual demuestra las diferentes necesidades humanas así como también el factor del entorno.

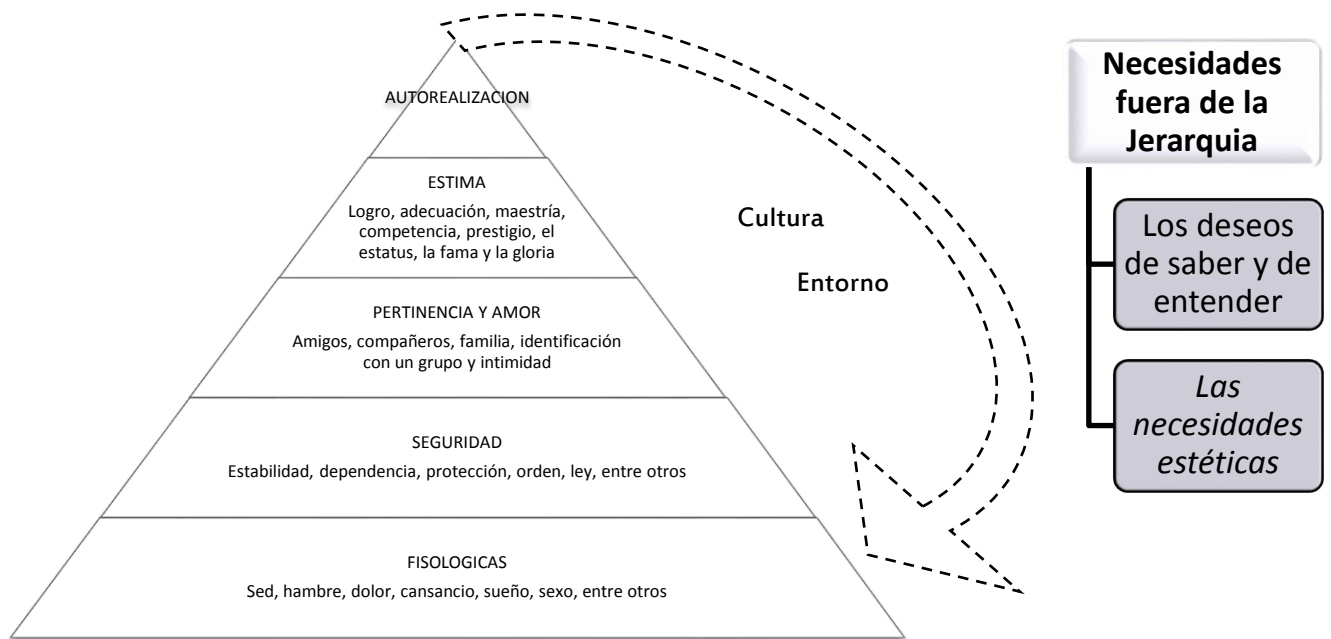


Figura 5. Pirámide de necesidades.. Fuente: elaborado a partir de los autores Elizalde Hevia A., Martí Valiar M., y Martínez Salvá. F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana* 5(11). Chile y Maslow A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Como se aprecia en la imagen las necesidades básicas, las fisiológicas y de seguridad, son de vital importancia ya que funcionan como base para el resto de las necesidades, es por ello que es indispensable satisfacer estas primeras para tener la posibilidad de continuar con las siguientes. Al ir subiendo en la pirámide queda claro que la necesidad cambia, de la misma manera sucede con el medio, los individuos deberán encontrarnos los medios adecuados para satisfacer sus necesidades, de lo contrario no pueden pasar de un estado de necesidad a otro.

La satisfacción de las necesidades y las motivaciones ligadas a ellas son el impulso o dinamismo que conduce a los individuos a desarrollar su personalidad, en los diversos ámbitos de la vida. La insatisfacción de las necesidades trae consecuencias negativas para la persona, pues genera estados de frustración y egoísmo; ahora bien si la persona no supera una etapa difícilmente podrá pasar a la etapa siguiente, su desarrollo se estanca en esa etapa que no pudo superar. Idealmente, es posible llegar a la autorrealización que involucra el despliegue del sujeto en todas sus potencialidades, si bien en la realidad son escasos los que efectivamente lo logran.

### 2.2.3. Nueva teoría de las necesidades humanas fundamentales

#### 2.2.3.1. Desarrollo y necesidades humanas

Varios organismos internacionales han mostrado interés por la cuestión del desarrollo humano ejemplo de esto es el mismo informe llamado “Que hacer” sobre el Desarrollo y la Cooperación Internacional publicado por la fundación Dag Hammarskjöld y la Organización de las Naciones Unidas en 1975, que ponía especial énfasis a la necesidad de superar la miseria que sufría la gran parte de los habitantes del tercer mundo.

El nuevo orden económico mundial dicta una línea para el desarrollo de las nuevas necesidades fundamentales humanas, además es importante según Max-Neef (1994), el reconocer lo insuficiente e incompleta que son algunas teorías económicas y sociales que han servido de sustento y orientación a los procesos de desarrollo humano, en otras palabras se debe tomar conciencia de que en un mundo cada vez más heterogéneo debido a su interdependencia, la aplicación de modelos de desarrollo sustentados en teorías en base al mecanicismo junto a indicadores agregados y homogeneizantes significa un camino claro hacia nuevas y más inquietantes frustraciones.

De esta manera para crear competitividad entre las universidades por medio un capital humano que sea capaz de contribuir al desarrollo económico y social de su entorno será uno de los objetivos de la internacionalización de la Educación Superior.

El reto será que todos los agentes dentro del sistema puedan manejar el enfoque de las necesidades humanas orientado en acciones y aspiraciones hacia un desarrollo humano asimismo con una firme meta de la satisfacción de necesidades humanas. Para esto se debe tomar como base la correcta interpretación de la realidad actual, es decir el observar y evaluar a las personas así como su contexto de manera diferente. Según Max-Neef (1994) dotando del sentido de transdisciplinar de esta teoría podremos comprender como la política, economía, salud, educación entre otros se han convertido en una encrucijada es decir representan la interconexión de estas y por ende el nivel de afectación de las políticas aplicadas en cada sector tiene implicaciones en el otro, entonces la clave para el correcto funcionamiento de cada una será el asumir la responsabilidad de sus acciones y las consecuencias de estas.

### 2.2.3.2. El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos

Definido por Max-Neef (1994) como el postulado básico del Desarrollo a Escala Humana el autor lo relaciona y compara de tal manera con los indicadores que ya existen para los objetos como lo es el Producto Bruto Interno (PBI), el cual mide el crecimiento cuantitativamente, pero con respecto a la existencia un indicador que calcule el desarrollo de las personas no es posible medirse de la misma manera, entonces el autor nos menciona que “el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas y la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (p. 40).

Si hablamos de internacionalización como un proceso que surge a la necesidad de buscar nuevos mercados como respuesta a la fuerte competencia dentro de nuestro mercado local o nacional debemos tomar en cuenta que estamos hablando de la internacionalización de un sector que tiene como fin principal la formación de los individuos de una nación que quizás por el enfoque procedimental u operativo de este mismo, la movilidad de estudiantes, profesores, administrativos y académicos se ha convertido en su principal expresión y por ende no se puede ver solamente desde el punto de vista económico o mercantil.

### 2.2.3.3. Necesidades y satisfactores

Desde el punto de vista de la nueva teoría de las necesidades humanas fundamentales es erróneo indicar que las necesidades humanas cambian dependiendo del individuo o de la cultura para poder entender mejor a estas es necesario diferenciarlas con sus satisfactores.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes y el mismo autor determina que “necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades y estas las necesidades humanas pueden desagregarse

conforme a múltiples criterios y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura” (Max-Neef, 1994, p. 41).

Las necesidades se pueden clasificar según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; que serían las necesidades existenciales y por la otra, las necesidades axiológicas, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

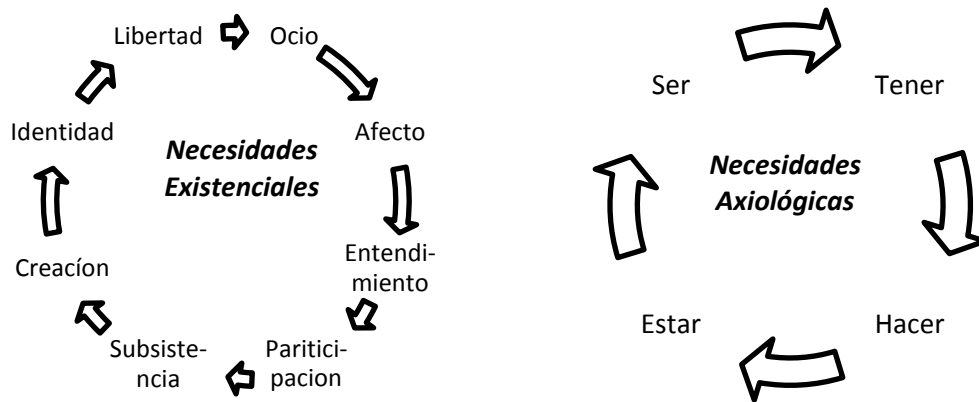


Figura 6. Clasificación de las necesidades. Elaborado a partir del Autor Max-Neef, M. (1998). Desarrollo a escala humana (2 ed., p.41). Barcelona, 1998.

#### 2.2.3.4. La cultura

Este término ya se había abordado dentro de los condicionantes del desarrollo docente como un aspecto más organizacional dentro de la presente investigación, sin embargo es pertinente abordarlo desde el punto de vista social, debido a que si involucramos el término de satisfactores podríamos decir que las necesidades serán las mismas no importa la cultura y época en que se desenvuelva el individuo, lo que las hará diferentes será la manera o medio que se usaran para satisfacer a estas lo cual concuerda con lo establecido por Maslow (1991). Con esto nos referimos que las necesidades humanas fundamentales de un individuo que pertenece a una sociedad consumista a las de una sociedad comunista serán las mismas, lo que cambiara será la cantidad o calidad de los satisfactores. En otras palabras “*lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades*” (Max-Neef, 1994, p. 42). Los aspectos que definirán la cultura será la

selección de los satisfactores y se denomina como cambio cultural el fenómeno de la aparición de nuevos.

Ahora bien con respecto a la relación que existe entre las necesidades y satisfactores esta no es equitativamente recíprocas ni fijas y varían según el tiempo, lugar y contexto esto es debido a que un solo satisfactor tiene la posibilidad de contribuir en un mismo momento a diversas necesidades o puede ser contrariamente es decir una necesidad puede requerir de diversos satisfactores para lograr su satisfacción.

Por ende la cultura tendrá un papel crucial dentro de la internacionalización de la educación superior, debido a que más allá de la movilidad está debe interpretarse como un medio y no como un fin para favorecer la educación multicultural, los procesos interculturales y formas de interacción y convivencia con otras personas fuera de las su país de origen. Entonces la diversidad cultural puede representar tanto limitantes como oportunidades, si hablamos de limitantes nos referiríamos a barreras o dificultades de la comunicación o con los creencias propias y por oportunidades se expresaría a que la cultura como medio nos brinda el camino para la innovación o creación de nuevos conceptos o creencias.

## CAPITULO III.

### METODOLOGÍA

Para continuar se presenta el capitulo que tiene como objetivo explicar el procedimiento que se utilizó para definir los diferentes elementos específicos en el método para la investigación como lo es su diseño, los sujetos, el instrumento y su validación.

#### **3.1. Diseño de la investigación**

Al llevar a cabo una investigación, sea cual sea el tipo, es necesario especificar la metodología a utilizar la cual nos indicará la forma en que se realizó la indagación. En este caso la metodología a utilizar es cuantitativa de índole no experimental debido a que “en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza (Sampieri, 2006, p.205). En esta investigación las variables objeto de estudio no serán manipuladas es decir solo se observará la situación personal y profesional en lo particular de aquellos docentes de las facultades antes mencionadas para posteriormente hacer su análisis y finalmente la interrelación que puedan tener estas y llegar a la conclusión de el escenario ideal para realizan este tipo de experiencias en un marco de movilización académica así como su impacto en el ámbito laboral.

Por consiguiente dentro de este rubro, una investigación no experimental, podemos decir que esta además será transversal y de sentido descriptivo debido a que se recolectarán datos en un momento en específico, siendo este durante el primer semestre del ciclo escolar 2014 – 2015, así como también se indagará y explicará de forma detallada asimismo ordenada a cada una de las variables que se consideran pertinentes dentro de este tema de investigación.

#### **3.2. Sujetos o muestra**

El universo de estudio está comprendido por los docentes de ambas instituciones de Educación Superior tanto la BUAP como de la UAS. Se decidió tomar como muestra a dos facultades por cada institución de Educación Superior a través de los datos proporcionados por la oficina de relaciones internacionales de cada una de estas, es decir una primera facultad, aquella que tenga una alta tendencia a los intercambios docentes ya

sea nacionales o internacionales, en este caso las FCFM y una segunda que cuente, por el contrario, con un menor índice en la movilización de sus docentes como lo es las FFyL de esta manera se podrá hacer un ejercicio comparativo de los resultados entre facultades por cada una de las Instituciones de Educación Superior antes mencionadas.

La decisión, en la selección de muestras o variables, ha sido de manera no probabilística ya que se ha llevado a cabo en base a los intereses de la propia investigación a realizar y no como resultado de formulas de probabilidad, en este caso en específico se ha decidido seleccionar a la UAS por ser la institución de procedencia, tanto de estudios como laboral, del investigado y por su parte a la BUAP al ser el lugar donde se estudia el posgrado en el que se desprende esta investigación, por ende existe una accesibilidad obvia hacia estas instituciones.

Además se cree que las FCFM podría tener un gran número de docentes con experiencias de intercambio por el contrario de las FFyL se piensa que no presenta un tan alto índice de movilidad académica docente.

Ahora bien entonces nos encontramos con cuatro sujetos de estudio los cuales se procedió de la siguiente manera:

- *Facultad de Físico-Matemáticas – UAS.*

Como ya se había mencionado en el marco contextual, la Facultad de Ciencias Físico-Matemáticas de la Universidad Autónoma de Sinaloa cuenta con un universo total de 32 docentes divididos en las licenciaturas de Electrónica, Física y Matemáticas. Dentro de esta investigación el número de docentes encuestados fueron 21, este número se debe a que eran los maestros que se ubicaban en la facultad durante los días que se aplicó el instrumento, de los cuales a tres docentes se realizó entrevista donde compartieron sus experiencias más significativas a lo que la movilidad refiere.

- *Facultad de Filosofía y Letras – UAS*

La FFyL de la UAS cuenta con 56 docentes los cuales imparten materias dentro de las licenciaturas en Filosofía, en Lenguas y Literatura Hispánica asimismo en sociología. Dentro de esta investigación el número de docentes encuestados fueron 15, se intentó aplicar más instrumentos pero es sumamente difícil localizar a los docentes de esta

facultad por distintas razones, algunos instrumentos fueron contestados digitalmente. También se realizaron tres entrevistas con aquellos docentes que han participado en programas de movilidad.

- *Facultad de Físico-Matemáticas – BUAP*

Ahora bien la FCFM de la BUAP cuenta con universo total de 115 docentes divididos en las licenciaturas en Actuaría, Física, Física aplicada, Matemáticas, Matemáticas Aplicadas por parte del área de posgrados se dividen en Maestría en Ciencias Física, Ciencias Matemáticas y Educación Matemática asimismo en el área de doctorados se encuentra el doctorado en Ciencias Física Aplicada y el Doctorado en Ciencias Matemáticas

Se escogieron 25 docentes de manera aleatoria para aplicar el instrumento y al igual que los sujetos anteriores se intento recaudar un número similar de cuestionarios. Los sujetos de esta facultad se seleccionaron conforme se iban encontrando en su área de trabajo. De la misma manera se entrevistaron a tres docentes con experiencias en movilidad académica.

- *Facultad de Filosofía y Letras – BUAP*

La FFyL de la BUAP cuenta con 81 profesores de profesores entre las licenciaturas de Filosofía, Lingüística y Literatura Hispánica, Antropología Social e Historia, y los posgrados a nivel maestría de Literatura Mexicana, Estética y Arte, Educación Superior asimismo la Especialidad en Ética y Cultura Profesional en el Mundo Contemporáneo. Fueron 21 personas las seleccionadas de forma aleatoria para aplicar el instrumento y se entrevistaron a cuatro docentes con experiencias dentro de la movilidad docente.

### **3.3. Instrumento**

Siendo el instrumento para Sampieri (2006) el recurso por medio del cual se registra información o datos sobre las variables de la investigación que se han establecido, se optó por utilizar el cuestionario, debido a que se considera, para esta investigación, el medio ideal para medir los conocimientos, intereses, aptitudes, obstáculos, experiencias y otros aspectos que intervienen dentro de un marco de movilidad docente. El propio Sampiere (2006) define al cuestionario como el conjunto de

preguntas que busca medir una o más variables y lo clasifica en preguntas abiertas así como cerradas, el autor define a las preguntas cerradas como aquellas con respuestas ya delimitadas y a las preguntas abiertas las cuales no dan opciones de posibles respuestas y por el contrario estas pueden ser infinitas.

Por consiguiente el cuestionario a utilizar se estructurará en un número determinado de preguntas, tanto abiertas como cerradas, y su aplicación fue de manera auto-administrada a cierta parte de la planta docente dentro de las facultades seleccionadas de ambas Universidades objeto de estudio.

También se optó por aplicar cuestionarios más amplios con contacto cara a cara, es decir mediante entrevista, estas fueron dirigidas para todos aquellos docentes que ya han realizado experiencias de movilidad por consiguiente se ha elegido este medio ya que de acuerdo a Álvarez (2013) siendo esta una conversación con una estructura y un propósito específico sería el medio ideal para poder desmenuzar los significados de sus experiencias. El mismo Álvarez (2003) establece que para la relación de entrevistas es vital contar con una guía y una actitud reflexiva que permitan tener en cuenta la relación interpersonal que pueda surgir durante la entrevista.

Sampieri (2006) nos explica que cualquier instrumento de recolección de datos debe contener tres requisitos. El primero es la confiabilidad la cual se refiere al grado en que la aplicación de este diferente número de veces al mismo sujeto, en este caso el docente, produciría los mismos resultados. El segundo requisito consiste en la validez que consiste en el grado o nivel en que el instrumento, en este caso el cuestionario o entrevista, realmente mide la variable que se ha determinado a medir. Por último tenemos a la objetividad la cual sería el grado en que el instrumento puede evitar ser afectado por sesgos o tendencias por parte del investigador que lo aplica, decodifica e interpreta.

### 3.3.1. *Construcción del instrumento*

Para poder construir los instrumentos a utilizar en esta investigación, es decir el cuestionario y la entrevista, se determinó las variables a medir y sus ítems correspondientes.

Por consiguiente se desprende tres variables dependientes:

- Movilidad académica. Esta variable busca indagar a través del aspecto internos y externos, es decir visualizar al docente desde un punto de vista humano, todos aquellos elementos que pueden afectan a estos, principalmente en la toma de decisión al ser partícipe de un programa de movilidad académica. Los aspectos a considerar son autorrealización, entorno familiar, empleo, estabilidad, cultura, normatividad de las instituciones, expectativas sociales, entre otros.
  
- Desempeño y formación de los docentes. Esta variable es el pilar a lo que lo laboral refiere para el docente, tiene como objetivo conocer todos aquellos elementos profesionales que afectan al profesor dentro de un escenario laboral cotidiano incluso al de uno en un marco de movilidad. Incluye aspectos como motivación, cultura, formación, organización y administración de las instituciones y/o facultades así como las etapas del ciclo de vida de la carrera del docente.
  
- Internacionalización de la educación superior. La variable busca medir si los docentes están familiarizados sobre los diferentes programas y apoyos así como planes, dentro de la misma institución donde laboran o por organismos ajenos a estas, ya sea a nivel nacional e internacional. Cabe resalta que no es relevante que tan informados estén sobre dichos elementos de internacionalización, sino solo si realmente las convocatorias y discursos llegan a ellos dentro de su cubículo de trabajo o aula.

Una vez determinadas y definidas cada una de las variables se procedió a establecer las dimensiones correspondientes a cada una de las variables:

- Las dimensiones “factores internos y externos”, correspondientes a la variable movilidad académica, se refieren a todos aquellos factores tanto en el ámbito personal como profesional que afectan directamente al docente, para esto se fundamentaron el as teorías de Maslow (1991) y Feixas (2004). Cabe destacar que esta dimensión fue la que presentó en un mayor desafío para conformar, ya que partiendo de las preguntas de investigación y objetivos expuestos al inicio de este estudio, se busca abordar las

experiencias de movilidad académica desde el impacto así como desafíos que se presentan en lo que personal refiere de la persona que es participe en estos.

-Las dimensiones “desarrollo profesional del profesorado universitario” y “ciclo de la carrera de docente”, ubicadas dentro de la variable desarrollo y formación de los docentes, se desprende de los distintos aspectos expuesto por Feixas (2004) y busca explicar los aspectos laborales tanto de formación como desarrollo que impactan al docente en lo que su profesión refiere.

- Las dimensiones “programas y apoyos” y “políticas”, que se desprenden de la variable de internacionalización de la educación superior, han sido delimitadas con base a los organismos tanto internacionales como nacionales que dictan lineamientos en lo que respecta a la educación superior en específico a temas de internacionalización y por ende a la movilidad académica de los distintos elementos que comprenden a este nivel educativo en particular.

Por consiguiente los indicadores y los ítems correspondientes se determinaron de acuerdo a marco teórico, cabe destacar que en un inicio se establecieron los indicadores estrictamente apegándose a las teorías establecidas, pero una vez aplicado el instrumento se descubrió que ciertos indicadores se apegaban mejor a una dimensión distinta lo establecido a la teoría por ende se modificaron las relaciones entre ciertas dimensiones con sus indicadores. De esta manera se determino de la siguiente manera:

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS			
<b>Movilidad académica</b>	Olvera (2010) define a la movilidad docente como la rotación del profesorado de una escuela a otra, ya sea a nivel nacional o internacional, dentro de un mismo ciclo escolar, la cual es un tema de especial interés en el sistema educativo mexicano por las condiciones en que se lleva a cabo y las consecuencias que trae consigo. La movilidad de los académicos adquiere una función estratégica ante el creciente desplazamiento interno de personas, así como a otras regiones del mundo. La conformación de espacios comunes de educación superior y la expansión de las redes científicas y académicas, hace de la movilidad una práctica necesaria con múltiples beneficios en la formación de los estudiantes y la generación y la aplicación del conocimiento (ANUIES, 2012).	Factores internos	Familia	7			
			Etapas vitales	7			
			Necesidades de seguridad	7			
			Necesidades de autorrealización	7, 4			
			Desempleo	7			
			La estabilidad y estancamiento	7			
		Factores externos	Sindicatos	8			
			Normativa	17			
			Estilos de gestión	12			
			Expectativas sociales	21			
Cultura	14						
<b>Desempeño y la formación de los docentes</b>	Para Feixas (2004) el desarrollo de la carrera del docente, en nuestro caso del profesor de nivel superior, es pluridireccional debido a que el camino de estos va cambiando conforme a las diferentes experiencias profesionales, personales y organizativas	Desarrollo profesional del profesor universitario	Motivación	5			
			Reflexión sobre la práctica	5			
			Formación y conocimiento pedagógico	5, 6, 1			
			La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje	18,19, 20			
			La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades	5			
			La política del profesorado	8			
		Ciclo de la carrera docente	La formación inicial	2			
			La inducción	3			
			La construcción de competencias	6			
			Formación continua	22			
			El declive de la carrera y la salida de estas	13			
			<b>Internacionalización de la educación superior</b>	La internacionalización de la educación la cual de acuerdo con Knight, (2002) es definida como “el proceso de integrar una dimensión internacional a las funciones de docencia, investigación y servicio que desempeñan las instituciones de educación superior” (p.3).	Programas y Apoyos	Programa y Becas de Programa de Movilidad	10, 11, 15, 16
					Políticas	Manual de intercambio académico	9

Tabla 4. Tabla de variables

[La elaboración del instrumento, es decir un cuestionario, dio como resultado un total de 22 preguntas o ítems, las cuales 17 consisten en preguntas cerradas, dos preguntas abiertas y tres de jerarquización por medio de una pirámide, situando la cima como lo más relevante hasta llegar a la base que significaría lo menos, tomando como modelo la teoría de Maslow (1991). Anteponiendo al cuerpo del cuestionario, es decir las preguntas, se presenta el título de la investigación, objetivo de esta, institución y nombre de la investigador, posteriormente se le pide al sujeto llenar una ficha de identificación que establece su edad, género, escolaridad, institución y facultad donde labora, tipo de contratación, idiomas que domina, certificaciones, programas de reconocimiento al desempeño académico a los que pertenece y la especificación si cuenta con pasaporte.

Así mismo se diseñó el formato de entrevista el cual se dividió principalmente en las variables de movilidad académica así como de desempeño y formación de los docentes. El maestro tiene la libertad de relatar sus experiencias dentro de los diferentes programas de movilidad docente en los que ha participado, así mismo tiene que llenar el cuestionario que fue entregado a los otros docentes de la facultad. Los instrumentos se pueden encontrar en la parte de anexos.

### 3.3.2. Validez de expertos y piloteo del instrumentos

Una vez elaborado los instrumentos, es decir la entrevista y el cuestionario, se procedió a llevar a cabo la validez del instrumento donde expertos en la temática en la internacionalización de la Educación Superior y el desarrollo docente de ambas universidades se dio a la tarea de revisar el documento y dar observaciones o recomendaciones.

Los docentes por parte de la BUAP que participaron en esta etapa fueron:

1. Dr. Edgar Gómez Bonilla, docente en el área de posgrado dentro la maestría en Educación Superior en la BUAP, experto en la formación del profesorado, el cual recomendó detallar la redacción y sobre todo relación de los ítems con sus indicadores.
2. Dr. Lilia Mercedes Alarcón y Pérez, docente en el área de posgrado dentro la maestría en Educación Superior en la BUAP, experta en la internacionalización de la educación superior, revisó y observó cierta obviedad en algunos de los ítems, puntualizó la importancia de profundizar en ciertos temas.

3. M.C. Oscar Tirado, miembro del departamento de relaciones internacionales, asesor de intercambios académicos y experto en programas de la movilidad académica, recomendó agregar en la ficha de identificación la sección de pasaporte como un indicador importante dentro de la documentación para cualquier convocatoria de movilidad académica.

Los miembros de la UAS fueron:

1. Dr. Dalia Karina Abrajan Sosa – Miembro del departamento de Relaciones Internacionales encargada de los intercambios docentes de manera muy general asevero que el instrumento podría arrojar información interesante que ayudarían a responder la pregunta de investigación mas no contribuyo demasiado debido a que se sentía ajena al proyecto.

Otra institución:

2. Lic. Mauricio Scala Urioste. Maestro de intercambio en México, quien como docente en plena movilidad pud aportar aspectos interesantes que debían ser tomados en cuenta para cualquier docente que sea participe en un programa de este tipo.

Una vez que los expertos revisaron y aportaron observaciones al instrumento se procedió a realizar las correcciones correspondientes y a llevar a cabo el piloteo, el cual consiste “en administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial y, de ser posible, la validez del instrumento” (Sampieri, 2006, p.306). El piloteo de los cuestionarios se realizó en el nivel bachillerato de ambas universidades presuponiendo que si para los docentes de nivel medio superior la prueba es clara y no representa dificultades también lo sería para los docentes de las facultades seleccionadas.

### 3.3.3. Procedimiento

Por último es importante remarcar el procedimiento a seguir para el instrumento que se aplicó, el cual consistió en su selección y diseño, para enseguida dar pie a su aplicación la cual se fundamentó en asistir a cada una de las facultades objeto de estudio.

La aplicación de los instrumentos, en este caso los cuestionarios se administraron de tal manera que se entregaron físicamente a cada uno de los docentes pero de la misma manera se le informo que existe la opción de hacerlo vía electrónica en este caso se

proporcione la liga en internet donde puede encontrar el mismo cuestionario en forma digitalizada.

Como se había mencionado antes en la delimitación de la muestra es sumamente necesario aplicar el mayor número de instrumentos posible al mayor número de docentes que se encuentren en la facultad o bien a los cuales se tenga conocimiento de sus correos electrónicos.

Con respecto a las entrevistas estas se grabaron con la finalidad de que la charla fluyera de manera dinámica y sin interrupciones, es importante abordar aquellos docentes con experiencias de movilidad pero también es necesario tener la habilidad de que estos no se sientan agredidos o sin escapatoria al momento de acercarse a ellos. Recordemos que el docente está sujeto a distintas actividades durante su jornada laboral es sumamente relevante hablar de manera clara, y utilizar la persuasión, de la importancia de su participación en la investigación.

Los instrumentos fueron aplicados durante el mes de Octubre del 2014 y el investigador se dirigió personalmente a cada una de las facultades con el fin de llevar a cabo la recolección de los datos y de la información.

## CAPITULO IV.

### CAPITULO DE RESULTADOS

El presente capítulo aborda los procedimientos de los diferentes elementos relacionados a recabar, presentar y analizar los datos así como obtener las conclusiones a partir de estos. En una primera estancia se presentan los resultados de la aplicación de los instrumentos por institución educativa por consiguiente se hace una comparación entre las facultades correspondientes, FCFM y FFyL, y por último poder obtener las conclusiones donde se incluye lo arrojado por las entrevistas.

#### **4.1. Análisis e interpretación de datos**

A continuación se presentan las gráficas correspondientes a los datos recolectados por cada una de las universidades, es decir la UAS y la BUAP, haciendo un ejercicio de comparación entre las facultades objeto de estudio. Es importante remarcar que se decidió graficar mediante las variables y específicamente por las dimensiones de cada una de estas, es decir un gráfico por dimensión, sin embargo en algunos casos por cuestión de organización de la información fue imposible ubicar a los datos arrojados por cada uno de los ítems dentro de un solo gráfico, sobre todo en aquellos ítems de jerarquización, por ende en se podrá encontrar en ciertas variables más de dos gráficos.

##### 4.1.1. Universidad Autónoma de Sinaloa (comparativo)

La primera institución a presentar es la UAS donde se describen los datos que han sido recolectados por sus facultades de FCFM y FFyL anteponiéndose la ficha de identificación de cada facultad.

Universo total (número de docentes)		Muestra	
32		21	
<b>Nivel académico</b>			
Maestría	6	Doctorado	15
<b>Género:</b>			
Masculino	20	Femenino	1
<b>Edad:</b>			
30 – 40 años	12	41 y 60 años	9
<b>Tipo de contratación:</b>			
Tiempo completo	19	Asignatura	2
<b>Idiomas:</b>			
Dominio Inglés	14	Certificación (TOEFL)	3
<b>Programas:</b>			
Sistema Nacional de investigadores	11	Becas al desempeño académico	13
<b>Pasaporte:</b>		Si	16

Tabla 5. Ficha de identificación FCFM - UAS

Dentro de los encuestados solamente una persona era del género femenino y el resto masculino, así mismo la planta docente se puede considerar que es bastante equilibrada con respecto a la edad de sus profesores debido a que un poco más de la mitad de los encuestados, 12 profesores, se encuentra entre los 30 y 40 años por consiguiente los que restan están entre los 41 y 60 años de edad. En su totalidad cuentan con nivel de estudios de posgrado, 15 docentes con doctorado y seis con maestría. Con respecto al tipo de contratación en su mayoría son maestros de tiempo completo, cuando nos referimos a tiempo completo es el hecho de tener horas clase y horas de investigación que generalmente son 20 y 10 respectivamente. Solo dos cuentan con la denominación de “maestro de asignatura”, uno de ellos con horas base el otro sin estas. Cuando nos referimos a horas base son aquellas horas de trabajo frente a grupo las

cuales les pertenecen solamente a esa persona. Por ende la certeza laboral existe dentro de esta facultad.

Otro aspecto a considerar antes de analizar los resultados que arrojaron los cuestionarios es que tan solo 14 de los profesores encuestados cuentan con dominio de algún idioma diferente al español, este idioma es el inglés y solamente tres cuentan con alguna certificación en esta lengua extranjera la cual, todos coinciden, es el examen TOEFL. Además 16 cuentan con pasaporte vigente que les permite viajar al extranjero.

Con respecto a programas de apoyo económico al desempeño docente, 11 maestros encuestados pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores y 13 cuentan con beca al desempeño académico por parte de la UAS.

*Facultad de Filosofía y Letras – UAS.*

Universo total (número de docentes)		Muestra	
56		15	
<b>Nivel académico</b>		Licenciatura	6
Maestría	7	Doctorado	2
<b>Género:</b>			
Masculino	14	Femenino	1
<b>Edad:</b>			
30 – 40 años	5	41 y 60 años	10
<b>Tipo de contratación:</b>			
Tiempo completo	6	Asignatura	9
<b>Idiomas:</b>			
Dominio Inglés, Francés, italiano	9	Certificación (TOEFL)	2
<b>Programas:</b>			
Sistema Nacional de investigadores	2	Becas al desempeño académico	3
<b>Pasaporte:</b>		Si	8

Tabla 6. Ficha de identificación FFyL - UAS

Dentro de los sujetos solamente una persona fue de sexo femenino y el resto, 14, son de sexo masculino. La FFyL de la UAS con respecto a la muestra nos indica que algunos docentes siguen sin haber cursado algún programa de posgrado ya que seis solamente cuentan con licenciatura, por consiguiente siete tienen el nivel de maestría y solamente dos cuentan con doctorado. Con respecto a la edad de los participantes cinco de estos cuentan con una edad entre 30 a 40 años y el resto, es decir 10, tiene entre 41 a 60 años de edad. Muy pocos docentes cuentan con certeza laboral de tiempo completo, solo seis, el resto es maestro de asignatura. Nueve de los docentes afirman tener dominio en una segunda lengua diferente al español entre las cuales mencionaron inglés, Francés e italiano pero solo dos cuentan con la certificación en el idioma inglés denominada TOEFL. Tan solo cinco profesores pertenecer en algún programa al desempeño, dos al sistema nacional de investigadores y tres al programa de desempeño académico de la UAS. Por último ocho docentes cuentan con pasaporte vigente que les permitiría viajar al extranjero.

### Variable 1. Movilidad académica

#### *Factores internos*

Esta dimensión busca conocer cuáles son los aspectos en la vida personal que motivan principalmente al docente. El ítem número siete indica: “categorice los siguientes aspectos dentro de su vida personal” arrojando los siguientes resultados:

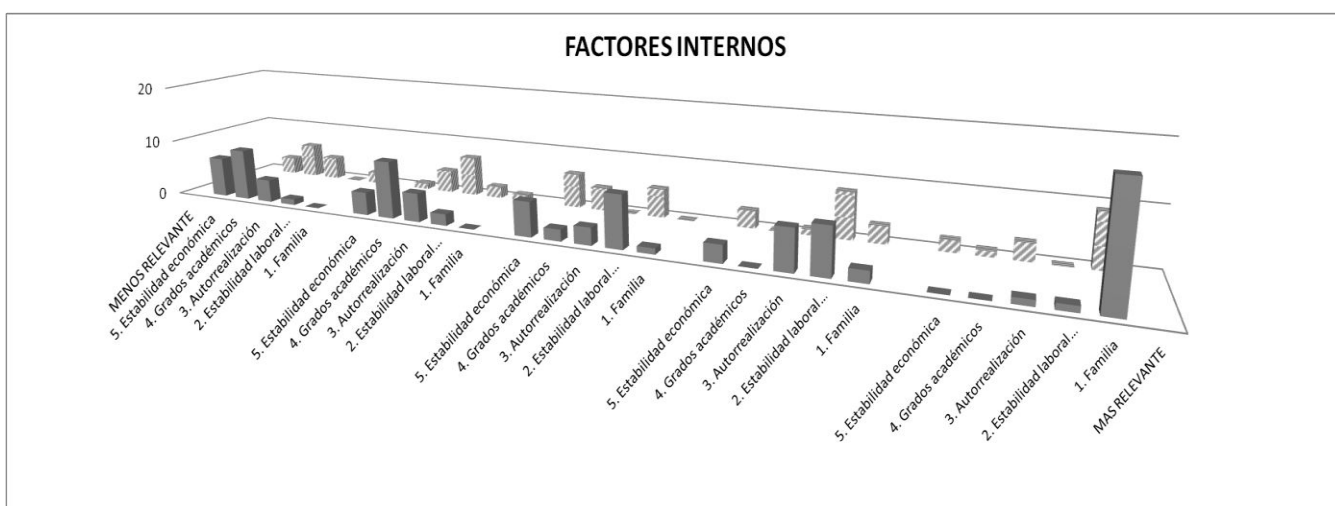


Gráfico 1. Aspectos personales que motivan la labor docente - UAS

Como se aprecia en el gráfico 1, se presentan de forma comparativa los aspectos internos que respectan a aquellos factores de la vida personal que influyen al docente desde la teoría de Maslow (1991), recordemos que se utilizó el orden de jerarquización en forma de pirámide en este ítem. Con lo que respeta al orden de relevancia, los docentes de ambas facultades, la FCFM y la FFyL de la UAS, han situado al factor familiar como aquel de mayor importancia con gran diferencia respecto a los otros aspectos, asimismo sitúan a la estabilidad laboral como en segundo lugar de relevancia,. Lo que respecta a la estabilidad económica es distribuida de manera uniforme a partir del segundo puesto por ambas facultades pero incluso los miembros de la FCFM-UAS lo con mayor frecuencia a la cúspide de la pirámide. Mas sin embargo no coinciden en lo que respecta a los siguientes tres aspectos como lo son los grados académicos ya que los docentes de la FCFM-UAS sitúan a estos entre el ultimo y penúltimo lugar de relevancia, cúspide de la pirámide, por su parte los miembros de la FFyL-UAS le dan un poco mas de importancia al situarlos desde al antepenúltimo hasta el último puesto. Ahora bien lo que respecta al concepto de autorrealización pareciera que para el cuerpo académico de la FCFM-UAS representara una mayor importancia respecto a los de la FFyL-UAS esto debido a que los primeros empiezan a situarla desde el segundo lugar y por su parte los otros por primera vez los sitúan desde el tercer peldaño de la pirámide con un número significativo y de la misma manera en el cúspide de esta. Por último lo mismo sucede con el término de estabilidad económica.

Esta dimensión arroja como los pilares dentro de la vida personal tienden ser los mismos, no importando el área del conocimiento a la que se dediquen, en específico dentro la UAS, en este caso particularmente la familia y la estabilidad laboral, lo que concuerda con la teoría de las necesidades de Maslow (1991), que después de las necesidades físicas, coloca a las necesidades de seguridad justo en la base de la pirámide. Pareciera que el termino de autorrealización, grados académicos y la estabilidad económica se distribuye en un rango de relevancia que dependerá mas de cada individuo que del área del conocimiento en que se desenvuelva.

### *Factores externos*

Esta dimensión analiza todos aquellos aspectos fuera de la vida personal del docente que pudiesen influir en un marco de movilidad académica. Para conocerlos se elaboraron cinco tipos de ítems los cuales se presentan a continuación:

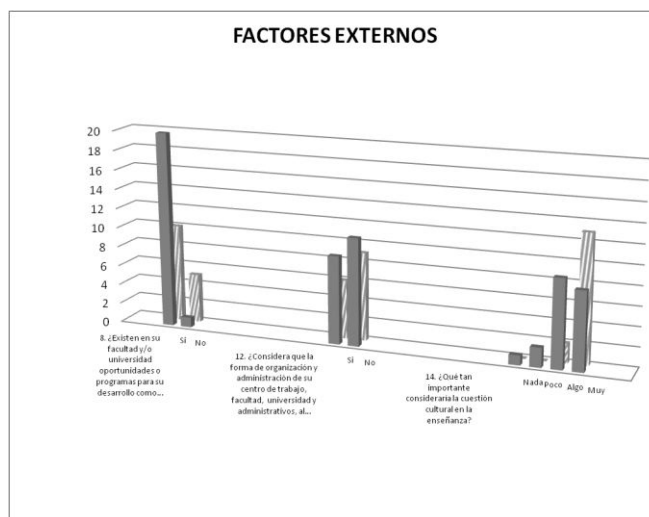


Gráfico 2. Aspectos normativos, gestión y cultura - UAS

El presente gráfico nos muestra los aspectos normativos y de gestión con respecto a la formación continua del profesorado así como el aspecto cultural dentro de la enseñanza. En primer lugar tenemos las oportunidades o programas existentes en cada facultad en su mayoría son conocidas por los docentes, FCFM-UAS es afirmado por 19 maestros y por parte de la FFyL-UAS 10 profesores, aunque en su caso aquellos miembros de esta última comentan en un número más considerado que no tienen conocimiento de estos. De la misma manera se coincide al creer que la forma en que se está organizada las facultades no da pie para que los docentes puedan llevar a cabo procesos de formación continua en este caso en un marco de movilidad académica. Con respecto a la cultura, para los miembros de la FFyL-UAS les es claro que es un factor de bastante importancia, con 13 opiniones, y solo algunos otros la consideran como poco relevante, en su caso la opinión de los docentes de la FCFM-UAS expresan lo contrario al dividirse las opiniones entre que el aspecto cultural es muy importante a algo relevante, liderando el segundo aspecto ocho opiniones y aquellos siete lo han considerado como muy importante.

Por lo tanto esta dimensión nos demuestra que a pesar de que la UAS incluya dentro de sus programas y planes institucionales políticas hacia la formación de su planta docente así como la internacionalización de esta los profesores tienen una percepción de que aun de la existencia de estos algún elemento les obstaculiza para poder tener acceso a este tipo de programas. También al reconocimiento del factor cultural, como el

determinante de los satisfactores de las necesidades humanas en este caso en específico del profesorado, dentro de la propuesta teórica de Max-Neef (1994), deberá ser un punto de partida para la correcta determinación de estas oportunidades de movilidad académica docente y del correcto entendimiento de estas por el profesorado.

Lo que respecta a esta misma dimensión, factores externos, se elaboró una pregunta más que arrojó datos muy significativos, a través del ítem 17, por el cual se busca conocer los aspectos necesarios debe tener un programa de movilidad académica para que este sea atractivo y de interés de ser participe por los docentes de las facultades objeto de estudio.

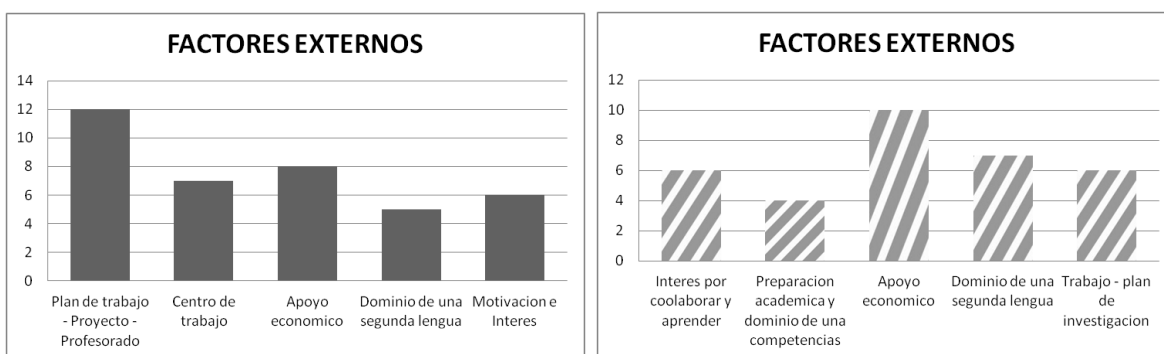


Gráfico 3. Aspectos importantes dentro de la movilidad docente -UAS

Ahora bien este gráfico arroja elementos claves en la investigación, si se observa los docentes de ambas facultades concuerdan en la importancia de un apoyo económico, plan de trabajo/investigación y dominio de una segunda lengua para ser participe dentro de un programa de movilidad académica. Para los miembros de la FCFM-UAS es primordial el plan de trabajo pero este lo detallan como el proyecto y las personas con las que colaboraran así como del centro de trabajo destino. Es peculiar que de la misma manera abordan los conceptos de motivación y de interés respectivamente pero disciernen en el concepto de preparación académica y dominio de una competencia mencionado por los docentes de la FFyL-UAS. Por ende todos los elementos antes mencionado debería estar dentro del contenido de cada uno de los convenios firmados por la UAS, los cuales aseguren que el docente al ser participe en estos tenga como fundamental un apoyo económico, plan de trabajo/investigación en concreto y un dominio de una segunda lengua y demás peculiaridades según sea el caso de la facultad o área

del conocimiento cuestiones que recaen en la política del profesorado un condicionante del desarrollo docente según Feixas (2004).

De la misma manera mediante el ítem 21 se busca saber en opinión de los docentes cuales serian los elementos que tuvieron que haberse cumplido o llevado a cabo para considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito de esta manera nos indica lo siguiente:

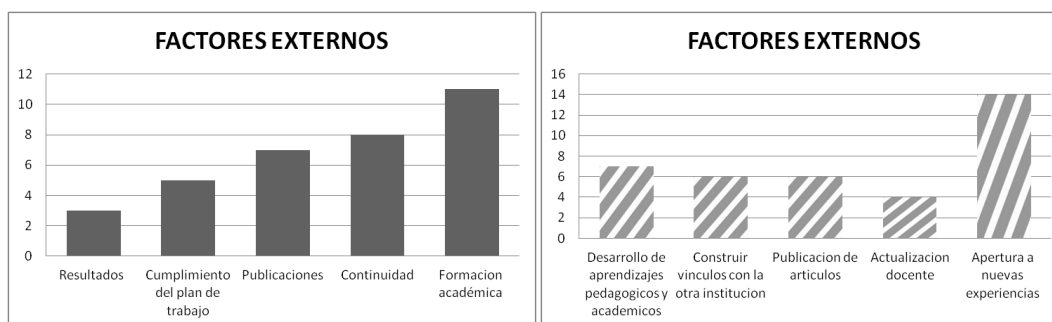


Gráfico 4. Aspectos a considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito - UAS

Ahora bien si comparamos los resultados expresados por los docentes en cuestión de los beneficio alcanzados en una experiencia de movilidad. Estos coinciden al destacar los aspectos de continuidad de proyecto, formación/actualización docente y de publicación de artículos. Aunque la FCFM-UAS destaca de manera más concisa lo que respecta a los resultados y cumplimiento del plan de trabajo, por su lado los docentes de la FFyL-UAS nos detallan de las necesidades de haber desarrollado aprendizajes pedagógicos y académicos y de mayor manera una apertura hacia nuevas experiencias.

Por ende pareciera que ambas facultades muestra especial interés en que mediante un programa de movilidad académica se pueda contribuir a su formación y actualización académica de su profesión como condicionante del desarrollo docente , es un medio hacer frente a la realidad educativa a la que se frente el profesor, pero aquellos de la FFyL-UAS parecieran darle un poco de mayor importancia a este aspecto, por su parte los FCFM-UAS tienden más a la producción científica siendo este una perspectiva academice y técnica dentro de su formación



ubicado en la cúspide de la pirámide a la investigación como la publicación de artículos y libros pero por su parte la FFyL-UAS le da un segundo lugar en orden de importancia, anteponiendo ante esta los aspectos de becas y programas a desempeño académico así como autonomía en las actividades, siendo este último un aspecto de mediana relevancia para los docentes de la FCFM-UAS. Por consiguiente lo que respecta al horario y actividades de trabajo está situado de manera uniforme en los últimos tres lugares hacia la base de la pirámide por ambos miembros académicos de las facultades.

Es así que podemos afirmar que no a pesar de tener dos plantas docentes de facultades con características diferentes, los docentes siguen firmes a su compromiso laboral del proceso de la enseñanza-aprendizaje, lo que comprendería una formación del profesorado desde la perspectiva académica de Pérez Gómez (1995), es entonces que dependiendo de las características específicas de los cuerpos académicos la motivación que tengan a distintas actividades que implique la docencia serán diferentes.

Ahora bien para poder explicar de mejor manera esta dimensión es necesario apoyarnos de los ítems número uno, sobre formación y conocimiento pedagógico, así como el 18, 19 y 20 que abarcan temas de cultura colaborativa y el clima de aprendizaje, los cuales se representan gráficamente de la siguiente manera.

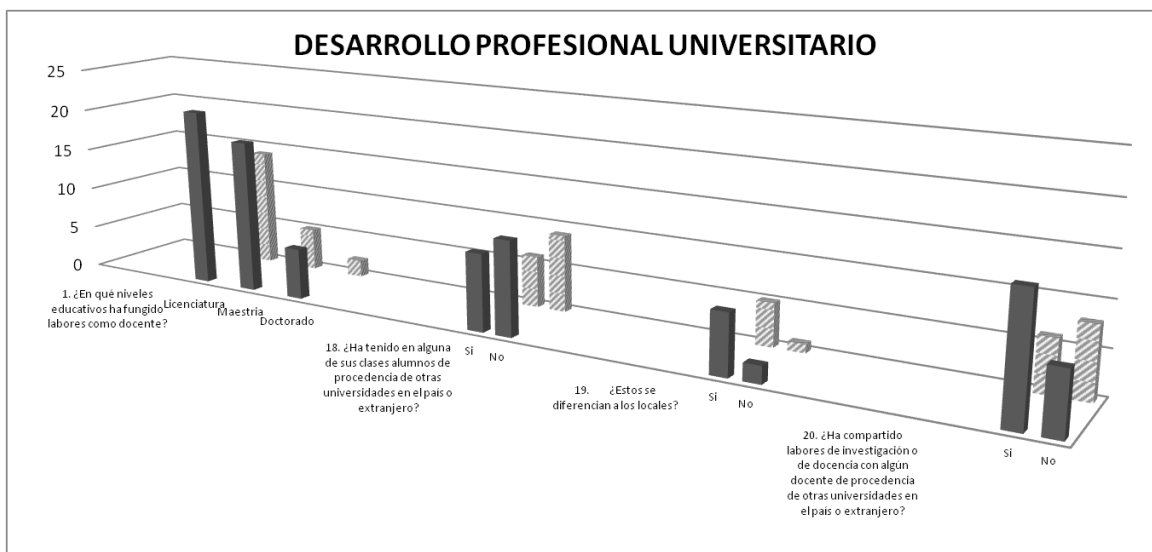


Gráfico 6. Formación y conocimiento pedagógico, cultura colaborativa y clima de aprendizaje – UAS

Como el gráfico nos demuestra que en su mayoría los docentes de la FCFM-UAS tienen experiencia como profesores en niveles de licenciatura, 21 profesores, así como posgrado específicamente en maestría los cuales son 18 docentes y tan solo seis a nivel doctorado. Por su parte muy poco profesores de la FFyL-UAS han tenido la oportunidad de impartir clase a nivel posgrado ya sea maestría, cinco profesores encuestados, y doctorado, tan solo dos docentes, por su parte 14 han laborado en nivel de licenciatura. Cabe resaltar que un número reducido de profesores de ambas facultades ha laborado en algún programa de doctorado. Lo que respecta al proceso de enseñanza-aprendizaje con alumnos procedentes de programas de intercambio los docentes de ambas facultades expresan que no es tan frecuente, solo algunos si han tenido esa oportunidad, nueve por parte de la FCFM-UAS y seis por parte de la FFyL-UAS, además explican que trabajar con estos si se diferencian a los locales. Por último en lo que respecta a la colaboración con docentes de otras universidades ya sea a nivel nacional o internacional en el caso de la FFyL-UAS muy pocos de los docentes han tenido esta oportunidad, tan solo seis docentes, por el contrario en la FCFM-UAS si se ha presentado con una mayor frecuencia este tipo de actividades, 14 docentes respectivamente.

Es importante destacar la información que nos muestra la grafica debido a que recordemos que internacionalización se refiere a la movilización de docentes y alumnos a instituciones diferentes pero de la misma manera se puede ser participe indirectamente cuando, en este caso en especifico el docente, se comparten actividades de docencia o enseñanza con individuos provenientes de otras instituciones dentro de su propio centro de trabajo o fuera de este, como lo indica una cultura colaborativa o clima de aprendizaje que dictaría las relaciones entre los docentes mismo o los alumnos. En este caso dentro de la UAS pareciera que estas facultades no fungen como receptoras en programas de movilidad que sería relevante si sus docentes no presentan altos índices de movilidad en otras instituciones.

#### *Ciclo de la carrera del docente*

De la misma manera esta dimensión está representada por dos gráficos, el primero que nos indica la construcción de competencias en lo que respecta a la docencia y el segundo por las etapas de formación inicial, inducción, formación continua y declive de la carrera y salida de esta.

El ítem seis nos describe los diferentes aspectos laborales, por orden de importancia, dentro de las actividades de académicas-docentes del profesor.

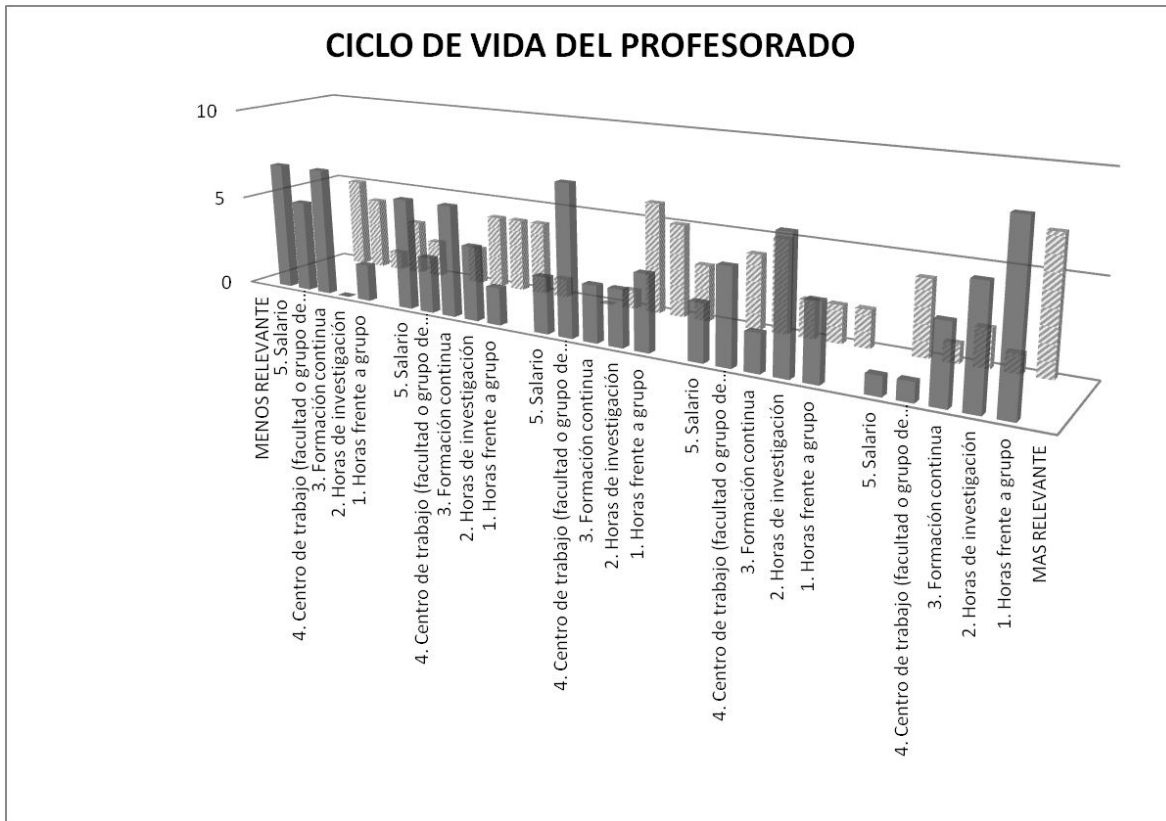


Gráfico 7. Categorización de los aspectos laborales del docente - UAS

El siguiente gráfico nos indica como los docentes de ambas facultades coinciden en que el aspecto más importante en lo que lo laborar respecta corresponda a las horas que dedican en el proceso de enseñanza aprendizaje frente a grupo de estudiantes, de la misma manera coinciden en dotar de cierta relevancia al centro de trabajo facultad o grupo de investigación donde podrían laborar. Por su parte disciernen en los horas que podrían dedicar a la investigación ya que para los miembros de la FCFM-UAS es un aspecto de gran relevancia mientras para los docentes de la FFyL-UAS lo distribuyen en los últimos tres peldaños. Lo que respecta la formación continua que es un aspecto relevante en la presente investigación, es situado en la mitad del peldaño de la pirámide por ambas facultades y por último el aspecto salario parece ser de mayor relevancia para los miembros de la FFyL debido a que lo encontramos a la base de la pirámide pero también para algunos otros dentro de esta no lo es ya que también figura en la punta de

esta, en cambio los docentes pertenecientes a la FCFM-UAS lo sitúan con mayor frecuencia a la base de esta.

Es interesante analizar los resultados de este gráfico junto al del gráfico 5, perteneciente a la dimensión de desarrollo profesional del profesor universitario, debido a que ambos gráficos el universo de los docentes concuerdan en darle la mayor relevancia al proceso de enseñanza-aprendizaje, en este caso a las horas frente a grupo, por consecuente encontramos a la investigación y destacamos como el salario es un elemento, al igual que en el gráfico 21 como estabilidad económica, como el elemento de menor relevancia. Destacamos a la formación continua como un aspecto de cierta relevancia en su labor lo cual podría explicarse si analizamos en qué situación se encuentran los condicionantes del desarrollo de los docentes, explicados en el marco teórico, en general a nivel institucional pero mayormente dentro de cada una de las facultades así como su impacto en específico.

De la misma manera para representar gráficamente las distintas etapas del ciclo de la carrera del profesorado, desde un punto de vista de la movilidad, necesitamos el ítem dos, tres, 13 y 22 los cuales se muestran a continuación:

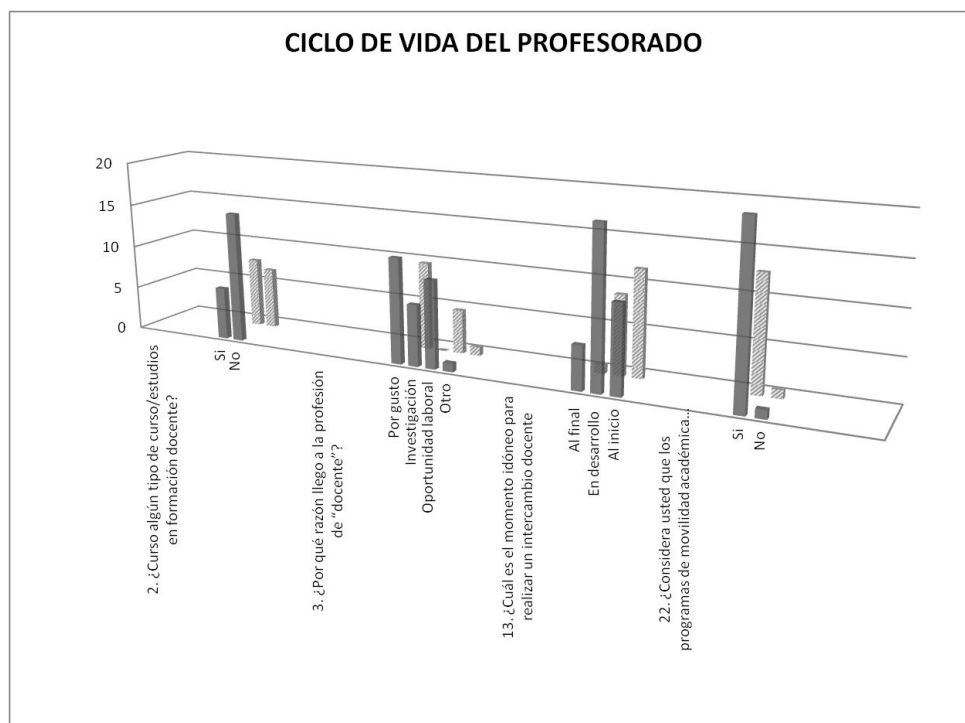


Gráfico 8. Etapas de formación inicial, inducción, formación continua y declive de la carrera y salida de esta - UAS

Con respecto a la formación inicial un número importante de docentes no tuvieron preparación alguna en la docencia, esta diferencia es aún mayor en la FCFM-UAS, específicamente seis profesores han respondido que si fue así y 15 profesores que no, por su parte la FFyL-UAS el número de docentes que si, ocho profesores tuvieron es ligeramente mayor al que han respondido como no, siete maestros. Lo que respeta a la incursión en la docencia, para los miembros de la FFyL-UAS en su mayoría lo hicieron por gusto y preferencia, 10 profesores, siguiendo con una oportunidad laboral que se les presento, cinco docentes, nadie de esta facultad afirmo razones de investigación por el contrario esta razón, 7 docentes si fue mencionada por lo docentes de la FCFM-UAS aunque se le anteponen por gusto, 12 opiniones, y por una oportunidad laboral, fueron 10 profesores. Ahora bien para los pocos profesores de ambas facultades consideran pertinente realizar actividades de movilidad al final de su carrera como docentes, para los miembros de la FFyL-UAS el momento idóneo seria al inicio de esta sin embargo para la mayoría de aquellos FCFM-UAS podría ser más acertado si estos se llevaran a cabo durante el desarrollo de esta. En opinión indudable para casi la totalidad de los docentes encuestados en la UAS, los programas de movilidad académica contribuyen al desarrollo de rol como docente, dentro de los docentes encuestados de la FCFM-UAS fueron 20 opiniones a favor y tan solo una en contra, de la misma manera FFyL-UAS tan solo una persona selecciono la opción no como respuesta y el resto, 14 profesores, han opinado que si.

Como consecuencia se observa cómo, algo común en el nivel superior del sistema mexicano, el docente es un profesional en la materia mas no se prepara para llevar a cabo labores de docencia aun llegando a la profesión por un gusto u oportunidad laboral, si vemos a la movilización académica de sus actividades docentes como la oportunidad de contribuir a esta formación casi nula es importante determinar el momento en que los profesores pudieran tener acceso a estas.

Ellos también mencionaron que distintos aspectos, los cuales representan las diferentes perspectivas en la formación docente según Pérez Gomez (1995), que estos programas podrían contribuir a:

- Amplían el panorama académico-profesional
- Enriquece el conocimiento
- Nuevas experiencias

- Actualiza y fortalece el trabajo académico
- Diversos entornos culturales
- Formación académica y producción
- Amplia el área de investigación

### VARIABLE 3. INTERNACIONALIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR

#### Programas y apoyos

Con la finalidad de conocer si los docentes tienen interés y conocimiento sobre los diferentes programas y apoyos que son ofertados por distintas instituciones se muestra la siguiente grafica:

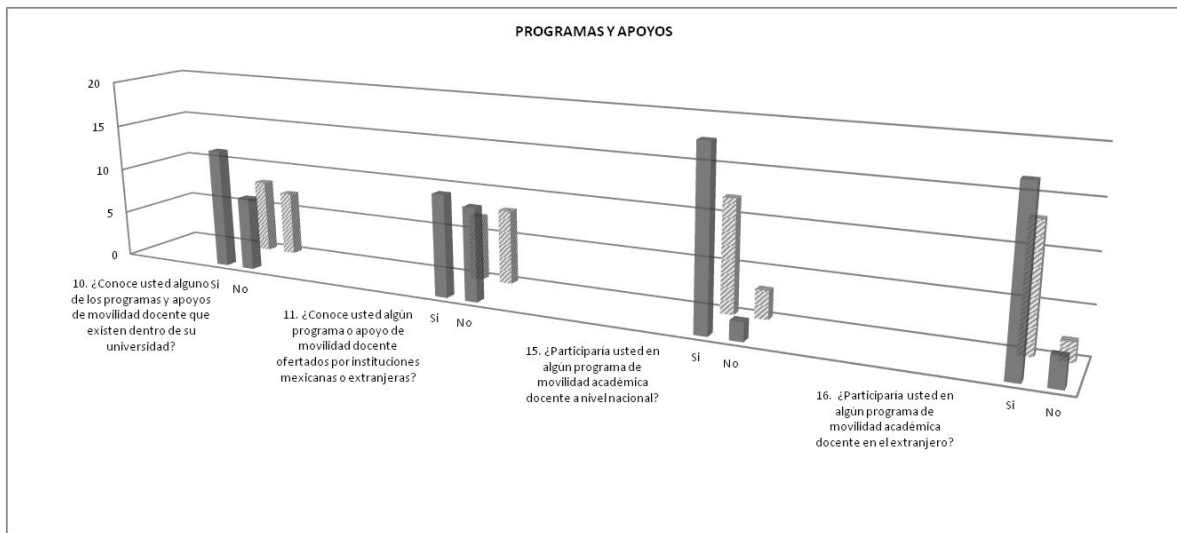


Gráfico 9. Programas y apoyos hacia la internacionalización de la educación superior -UAS

Por su parte lo que respecta a la internacionalización, es decir programas y apoyos ofertados por la UAS, los docentes de ambas facultades afirman de si conocerlos, 10 docentes por parte de la FCFM-UAS y ocho en la FFyL-UAS, y mencionan el nombre de algunos aunque la diferencia entre los que si los conocen a los que dicen desconocerlos no es tan significativa, lo que respecta a estos programas y apoyos que emanan de instituciones diferentes a la UAS el resultado se repite en la FCFM-UAS mas no en la FFyL-UAS debido, aunque una diferencia de una persona, dicen no conocerlos. La gran mayoría de los docentes encuestados afirman que les gustaria ser participe en algun programa de movilidad a nivel nacional e internacional, 19 por parte de la FCFM-UAS y 12 de la FFyL-UAS, lo que nos demuestra que los docentes tienen apertura a la internacionalización de sus actividades y en su mayoría tienen conocimiento sobre los

diferentes programas dentro de la institución más falta informar más sobre convocatorias externas.

### Políticas

Esta dimensión toma como base a los planes de institucionales de las instituciones de educación superior antes mencionadas. Con la finalidad de saber si los docentes tienen conocimiento de la política hacia la movilización de estos mismo dentro de su propio centro de trabajo.

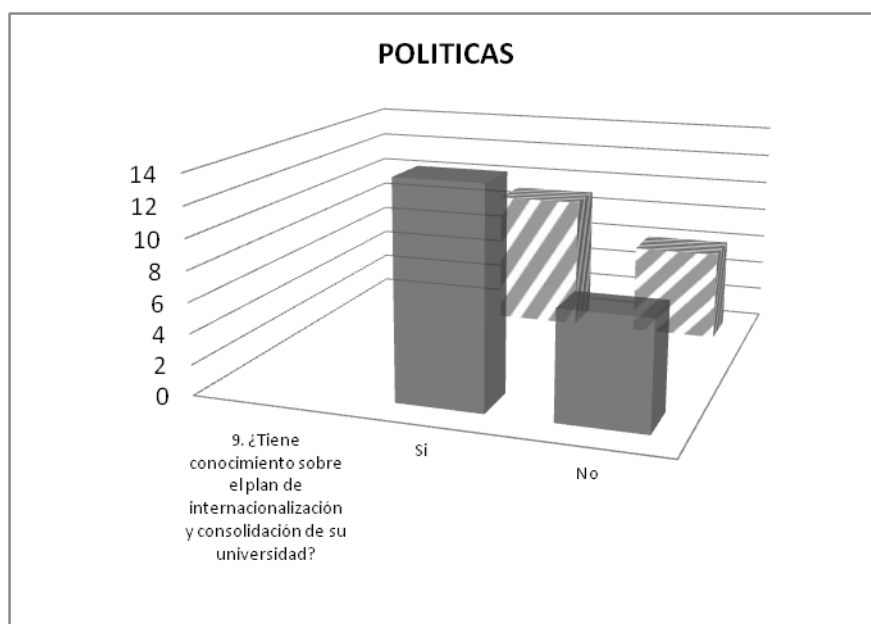


Gráfico 10. Políticas de las instituciones de Educación Superior - 108

Con respecto a la política interna de la UAS hacia la internacionalización de sus programas, docentes y estudiantes la mayoría de los docentes afirman que si tienen conocimiento sobre estos, 14 profesores correspondientes a la FCFM-UAS y nueve por parte de la FFyL-UAS, aunque un número significativo también expresa de no saber en qué consisten, 7 dentro de la FCFM-UAS y nueve para los de la FFyL-UAS. Es importante diferenciar que por una parte están los programas y convocatoria y por otra la política establecida por la UAS, al parecer el discurso con respecto a la internacionalización dentro de la UAS de cada uno de los directores y rector si es conocido por su planta docente y esto influye en la política del profesorado que es uno de los condicionantes para el desarrollo de estos.

#### 4.1.2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (comparativo)

Ahora toca el turno de analizar a las facultades correspondientes a la BUAP, los resultados se presentan de la siguiente manera:

*Facultad de Físico-Matemáticas – BUAP.*

Universo total (número de docentes)		Muestra	
115		25	
<b>Nivel académico</b>			
Maestría	7	Doctorado	15
<b>Género:</b>			
Masculino	22	Femenino	3
<b>Edad:</b>			
30 – 40 años	10	41 y 60 años	15
<b>Tipo de contratación:</b>			
Tiempo completo	24	Asignatura	1
<b>Idiomas:</b>			
Dominio (Inglés, Ruso, italiano, alemán, francés)	19	Certificación (TOEFL, Cambridge, Test Daf)	10
<b>Programas:</b>			
Sistema Nacional de investigadores	22	Becas al desempeño académico	25
<b>Pasaporte:</b>		Si	18

Tabla 7. Ficha de identificación FCFM-BUAP

El número de los docentes tomados para la muestra fueron 25 de los cuales 15 cuentan con estudios de doctorado y solamente siete de maestría. Solamente tres de las personas encuestadas con mujeres y el resto son hombres. La edad los docentes oscila entre los 30 a 40 años donde encontramos a diez profesores y entre los 41 a los 60 años hay 15 docentes. Con respecto a su certeza laborar la gran mayoría, específicamente 24 son de denominación de tiempo completo y solamente una persona es maestro de asignatura. 19 de los docentes tienen dominio de distintos idiomas como inglés, Ruso,

italiano, alemán y francés pero solo diez cuentan con certificaciones en estos idiomas. Ahora bien respecto a los programas de desempeño académico docente, 22 de los encuestados son miembros del sistema nacional de investigadores y la totalidad de estos tienen beca al desempeño académico por parte de la BUAP. Una gran cantidad de profesores cuentan con pasaporte que les permite viajar al extranjero, específicamente 18 maestros.

*Facultad de Filosofía y Letras – UAS.*

<b>Universo total (número de docentes)</b>		<b>Muestra</b>	
81		21	
<b>Nivel académico</b>			
Maestría	12	Doctorado	9
<b>Género:</b>			
Masculino	14	Femenino	7
<b>Edad:</b>			
30 – 40 años	9	41 y 60 años	12
<b>Tipo de contratación:</b>			
Tiempo completo	19	Asignatura	2
<b>Idiomas:</b>			
Dominio (Inglés, Catalán, Italiano, Alemán, Francés, lenguas indígenas)	13	Certificación (TOEFL, Cambridge, Test Daf)	5
<b>Programas:</b>			
Sistema Nacional de investigadores	7	Becas al desempeño académico	12
<b>Pasaporte:</b>		Si	11

Tabla 8. Ficha de identificación FFyL-BUAP

La muestra dentro de la FFyL-BUAP fue de 21 sujetos, de los cuales 12 cuentan con maestría y nueve con nivel de doctorado, con respecto al género 14 de los

encuestados son hombre y solo siete son mujeres. Las edades de los sujetos de estudio es de nueve profesores que están en la edad de los 30 a 40 años y el resto, 12 docentes, tienen entre 41 a 60 años de edad. A lo que refiere al tipo de contratación 19 tienen la denominación de tiempo completo y tan solo dos son maestros de asignatura. Ahora bien de acuerdo al dominio de una segunda lengua 13 indicaron que tienen competencias en idiomas como Inglés, Catalán, Italiano, Alemán, Francés y otras lenguas de origen indígenas, pero solo cinco profesores cuentan con certificaciones que avalan su dominio en estos idiomas. Ahora bien siete profesores dicen ser miembros del Sistema Nacional de investigaciones y con lo que respeta a las becas al desempeño académico 12 que pertenecen a este programa. Por ultimo 11 docentes han indicado tener pasaporte pero el resto dice no tener este documento que les permite viajar al extranjero.

### Variable 1. Movilidad académica

#### *Factores internos*

Como recordemos esta dimension busca medir los factores internos que podrian ser determinantes dentro de un programa de movilidad academica y es medida mediante el reactivo numero siete del instrumento, los resultados se presentan en el siguiente gráfico:

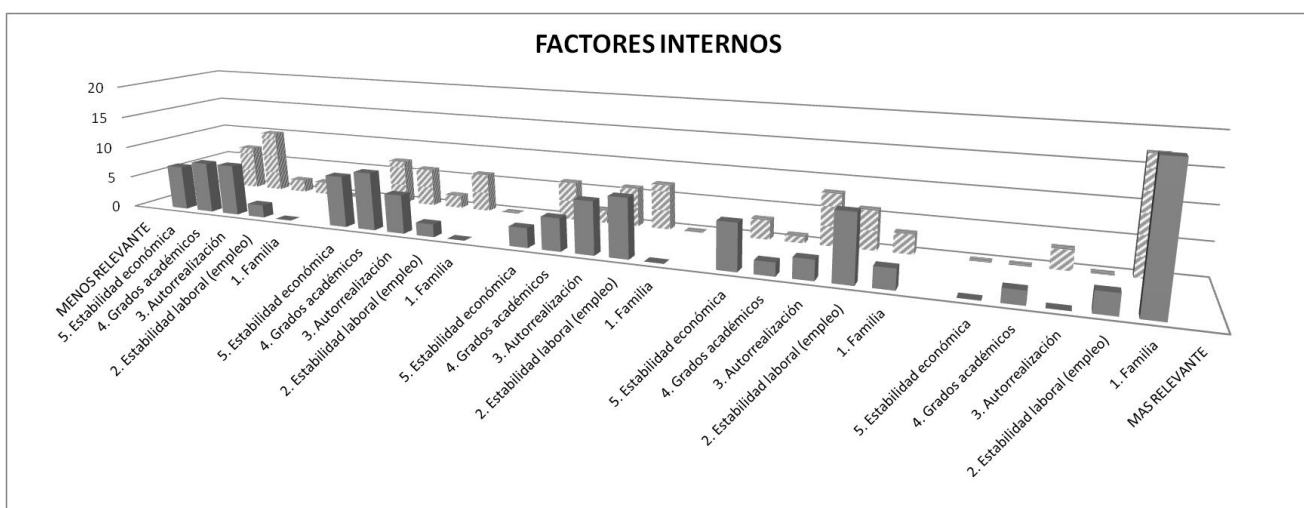


Gráfico 11. Aspectos personales que motivan la labor docente - BUAP

El gráfico numero 11 arroja de los diferentes factores internos que influyen la vida personal del docente como el familia al más importante para ambas facultades. Por otra parte encontramos a la autorrealización considerado de mayor relevancia para los miembros de la FFyL-BUAP ya que estos los sitúan como en segundo lugar y para los docentes de la FCFM-BUAP es la estabilidad laboral, lo que respecta a los términos de grados académicos y estabilidad económica se distribuyen uniformemente en los últimos tres peldaños de la pirámide.

Esto nos indica que dentro de la BUAP, al igual que en la UAS, como el pilar dentro de la vida persona del docente por obviedad es el aspecto familiar es de suma importancia y si partimos de los términos de estabilidad laboral, derivando una estabilidad económica, y la autorrealización, mediante grados académicos, tendría concordancia con lo establecido por Maslow (1991) en su jerarquía de las necesidades básicas ya que satisfaciendo las necesidades de seguridad esto aseguraría los aspectos personales como lo familiar.

### Factores externos

Por su parte esta dimensión tiene como fin el delimitar factores externos, aspectos como lo son normativos, de gestión y culturales, a la vida personal del docente que tienen pertinencia dentro de un programa de movilidad académica y que podrían influir en la toma de decisión de ser participe a estos por consiguiente los ítems que comprenden esta dimensión son el número ocho, 12 y 14 y se representa gráficamente de la siguiente manera:

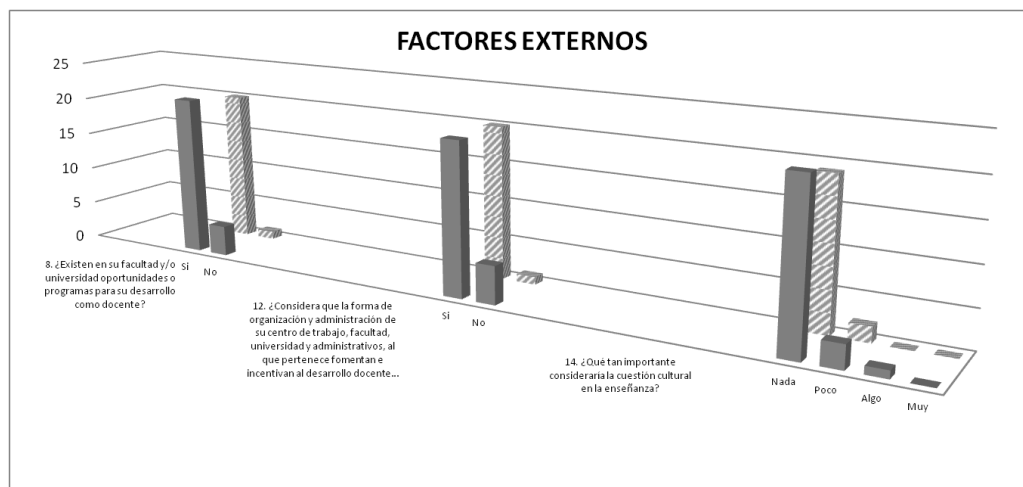


Gráfico 12. Aspectos normativos, gestión y cultura - BUAP

Ahora bien lo que respecta a la cultura, el gráfico 12 nos muestra como para los docentes de ambas facultades es importante este aspecto en lo que respecta la enseñanza ya que de acuerdo a los encuestados de la FCFM-BUAP, 21 docentes lo consideran así y por parte de la FFyL-BUAP son 19 los profesores. Ahora bien si hablamos de la normatividad y la gestión dentro de la BUAP, los docentes encuestados de ambas facultades consideran que si existen programas que tienen como fin su desarrollo como docente dentro de sus centros de trabajo, 21 docente dentro de FCFM-BUAP y mientras tanto 20 opinión a favor corresponden a los profesores de FFyL-BUAP, y además consideran que desde estos hasta las oficinas centrales, pasando por los puestos administrativos, están trabajando para que los programas anteriormente mencionados se lleven a cabo correctamente.

Por lo cual ya hemos determinado la función del factor cultural en la satisfacción de las necesidades humanas mediante las teorías de Maslow (1991) y Max-Neef (1994), se infiere como un aspecto determinante a considerar en escenarios que la movilidad académica podría presentar, pero para poder llegar a este punto las instituciones deben asegurar que sus aspectos de normatividad y de gestión que de acuerdo con los condicionantes del desarrollo docente de Feixas (2004) son aspectos que afectan al ciclo vital y profesional de los docentes ya que la propia institución, en este caso la BUAP, debería asegurar que las facultades sean espacio de aprendizaje de la propia practica de los profesores mediante un apoyo institucional.

Ahora bien se presenta otro gráfico que nos arroja aquellos elementos, mediante el ítem numero 17, que son importantes a considerar al ser participes en un programa de movilidad académica docente. Los resultados se muestran de forma separada en las siguientes graficas:

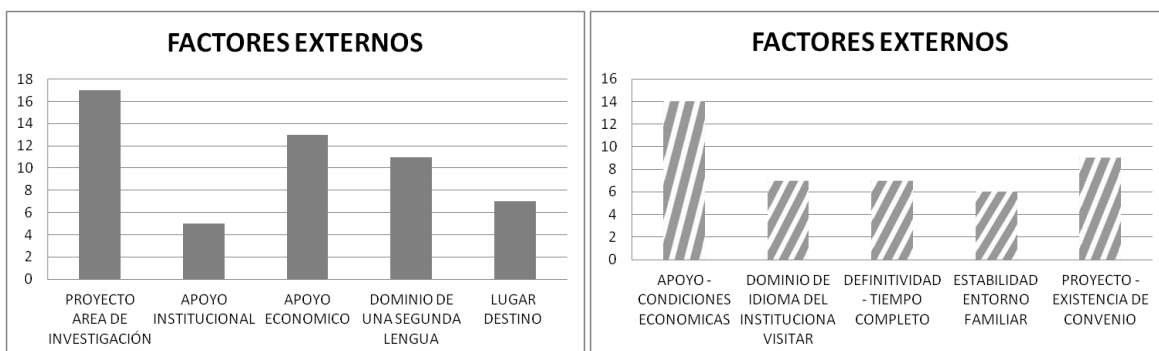


Gráfico 13. Aspectos importantes dentro de la movilidad docente - BUAP

El gráfico 13 nos explica los diferentes aspectos dentro de un programa de movilidad a considerar por los docentes, en primer lugar encontramos a la FCFM-BUAP que de acuerdo a los maestros encuestados es necesario que exista un proyecto en el área de investigación en que se desempeña, además de un apoyo económico, dominio de una segunda lengua, el lugar distinto y el apoyo de la institución. Por su parte los docentes de la FFyL-BUAP también destacan el aspecto económico, del dominio del idioma del lugar que visitaran y del proyecto que vaya de acuerdo a un convenio dentro de la propia BUAP, pero estos por su parte destacan los aspectos de estabilidad familiar y de certeza laboral, es decir definitividad y tiempo completo. De esta manera dentro de los condicionantes del desarrollo docente de Feixas (2004) una política del profesorado, dentro de la BUAP, que busque el desarrollo del docente mediante distintas opciones que busquen satisfacer las necesidades de diferentes segmentos de la totalidad de su planta docente será la clave para ofertar programas en movilidad donde los docentes realmente puedan tener posibilidades de acceder.

Por último se utilizó el ítem 21, dentro de la dimensión de factores externos, para determinar los diferentes aspectos que tuvieron que haberse cumplido para considerar la exitosa ejecución de un programa de movilidad académica docente. Los resultados son los siguientes:

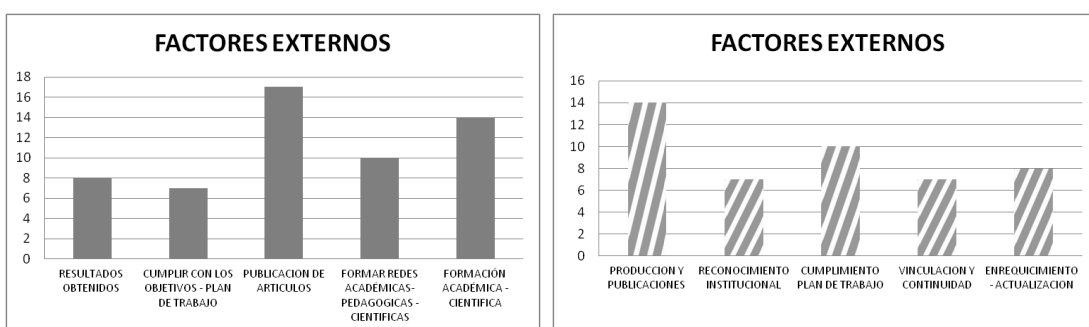


Gráfico 14. Aspectos a considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito – BUAP

Los docentes de ambas facultades consideran que después de una experiencia de movilidad académica es necesario que existan productos y estos sean publicados, como lo son los artículos especificado por los miembros de la FCFM-BUAP, además también resaltan al cumplimiento de trabajo, actualización Y formación o actualizaciones en

cuestiones académicas y científicas. Los docentes de la FFyL-BUAP destacan que debe existir un reconocimiento por parte de la institución, ya que en muchas ocasiones no se reconoce su estancia por diferentes razones, así como también el aspecto de la vinculación y continuidad en las relaciones con otros docentes durante el intercambio. Ahora bien los miembros encuestados de la FCFM-BUAP establecen que los resultados obtenidos deben ser favorables así como la formación de redes, que es de vital importancia para las ciencias exactas, lo que pudiera permitir la posible vinculación y continuidad. Es entonces que dentro de la BUAP la perspectiva académica y técnica de sus labores traducida en productos de sus propias actividades dentro del aula y de investigación es un punto relevante en la formación de su profesorado.

## VARIABLE 2. Desempeño y la formación de los docentes

### *Desarrollo profesional del profesor universitario*

Partiendo del concepto de “motivación”, término clave en la presente investigación, es necesario categorizar aquellos aspectos que motivan de mayor manera la labor del docente dentro de su ámbito de trabajo. A continuación presentamos los datos resultados del ítem cinco:

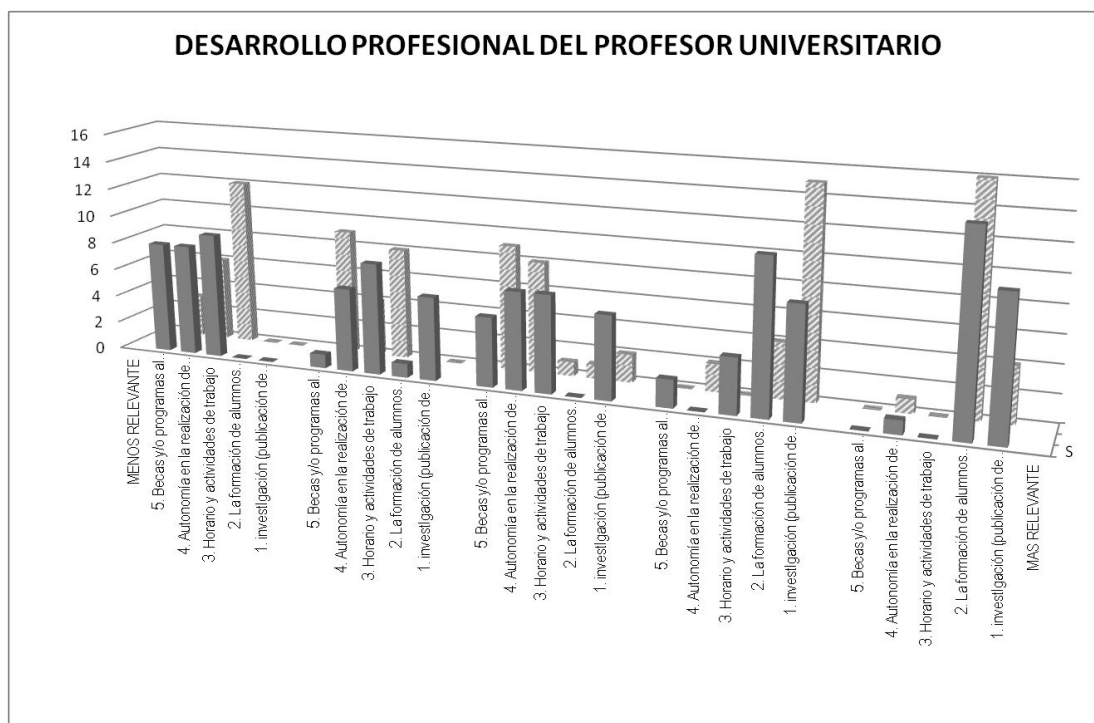


Gráfico 15. Aspectos que motivan la labor docente - BUAP

Como el gráfico 15 muestra, la formación de alumnos competentes en el área es el aspecto que más motiva a los profesores en su labor diaria para ambas facultades, también coinciden en ubicar en un segundo plano a las labores de investigación, aunque pareciera tener este aspecto un poco de mayor importancia para los miembros de la FCFM-BUAP. Ahora bien en específico los docentes encuestados de la FFyL-BUAP sitúan posteriormente a la autonomía y las becas de desempeño académico y dejan al final de la pirámide al horario actividades de trabajo, en cuanto a los miembros de la FCFM-BUAP ubican este último aspecto en un orden de relevancia a la mitad de la pirámide dejando al final al aspecto de autonomía y becas o programas al desempeño académico.

En definitiva este ítem nos demuestra las diferentes perspectivas en la formación docente y resalta la perspectiva académica así como la técnica cuando se observa a los aspectos de formación de alumnos e investigación como elementos claves en la motivación del docente.

Continuando en esta misma dimensión es necesario abordar la temática de formación y conocimiento pedagógico así como de cultura colaborativa y clima de aprendizaje lo cual comprende los ítems uno, 18, 19 y 20 de esta manera se presentan los siguientes resultados:

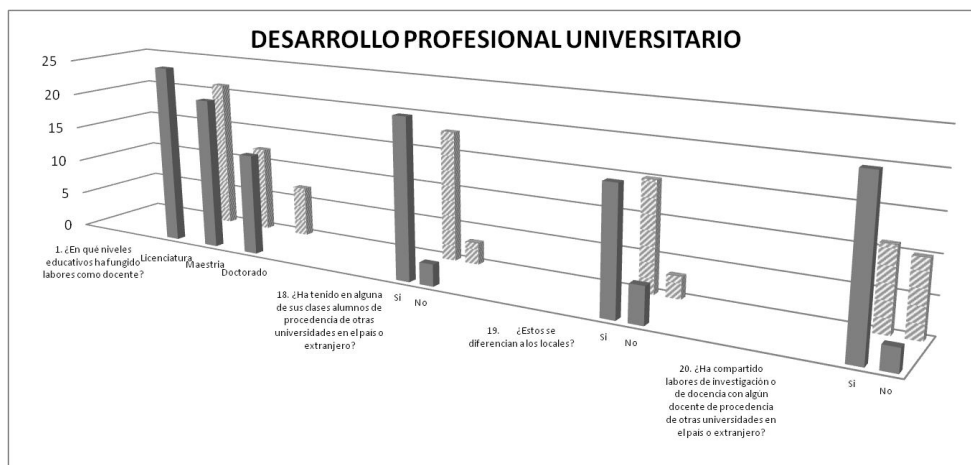


Gráfico 16. Formación y conocimiento pedagógico, cultura colaborativa y clima de aprendizaje - BUAP

A continuación explicamos la formación y experiencia en la docencia de los docentes encuestados, en primer lugar tenemos a los docentes de la FCFM-BUAP los cuales en su gran mayoría, 24 docentes, han estado frente a grupos de licenciatura y muchos otros han trabajado a nivel de posgrado, con 19 docentes a nivel maestría y 10 en doctorado. De la misma manera los docentes de la FFyL-BUAP presentan números similares, 20 de estos han estado en nivel de licenciatura, así como 11 en maestría y tan solo 6 en doctorado. Lo que respecta a distintos climas de aprendizaje encontramos la presencia de alumnos de procedencia distinta a la local dentro del aula, para ambas facultades la gran mayoría de los docentes han tenido experiencias de este tipo, en específico 19 docentes de la FCFM-BUAP y 17 correspondientes a la FFyL-BUAP, de estos la gran mayoría han afirmado que los alumnos locales se diferencian con aquellos que provienen de otra institución ya sea a nivel nacional o del extranjero, específicamente en los estilos de aprendizaje y de estudio. Con respecto a la cultura colaborativa pocos docentes de la FFyL-BUAP han tenido la oportunidad de colaborar con pares de distintas instituciones, tan solo 11 de los 21 encuestados, esta situación es diferente para los docentes de la FCFM-BUAP que 19 si han tenido la oportunidad tan solo tres han contestado con que no es así.

Si se recuerda lo que el marco teórico se explicaba con respecto a la formación como condicionante a la cultura colaborativa y clima de aprendizaje como la relación del docente entre pares o alumnos, encontramos que dentro de las facultades la BUAP esta situación se realiza con frecuencia y se podría tomar en cuenta como un condicionante real propiciado por sus diferentes planes o programas de internacionalización no solo de su profesorado sino también de sus alumnos y programas de estudio.

#### *Ciclo de la carrera del docente*

De la misma manera esta dimensión está representada por dos gráficos, el primero que nos indica la construcción de competencias en lo que respecta a la docencia y el segundo por las etapas de formación inicial, inducción, formación continua y declive de la carrera y salida de esta.

El ítem 6 nos describe los diferentes aspectos laborales, por orden de importancia, dentro de las actividades de académicas-docentes del profesor.

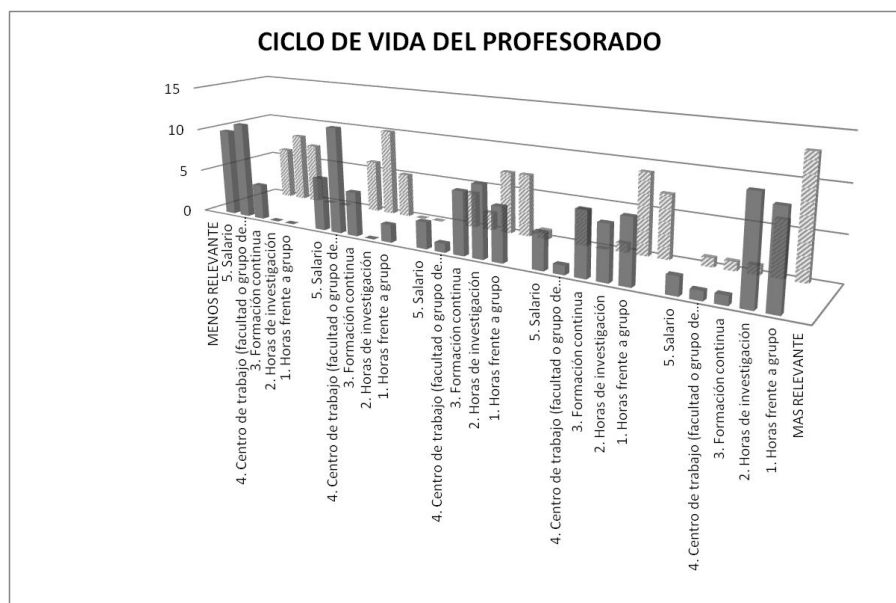


Gráfico 17. Categorización de los aspectos laborales del docente - BUAP

El gráfico 17, describe de manera detallada todos aquellos aspectos que motivan la labor del docente, para los profesores de la FCFM-BUAP las horas de investigación es el aspecto más importante después encontramos a las horas frente al grupo, posteriormente la formación continua, el centro de trabajo y al final el aspecto salarial. No obstante los miembros de la FFyL-BUAP resaltan a las horas frente al grupo, seguido de las de investigación, de la misma manera la formación continua, el salario y por último sitúan al centro de trabajo. De esta manera podemos ver la importancia que se le da a la formación por parte de los propios docentes encuestados, aunque esta no está situada en la cúspide de la pirámide como el aspecto laboral más relevante si está distribuida uniformemente entre el segundo, tercer y cuarto peldaño dotándole de cierta relevancia lo cual es importante a considerar dentro de los condicionantes del desarrollo docente de Feixas (2004).

La segunda gráfica de esta dimensión explica las distintas etapas del ciclo de la carrera del profesorado, desde un punto de vista de la movilidad, mediante el ítem dos, tres, 13 y 22, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

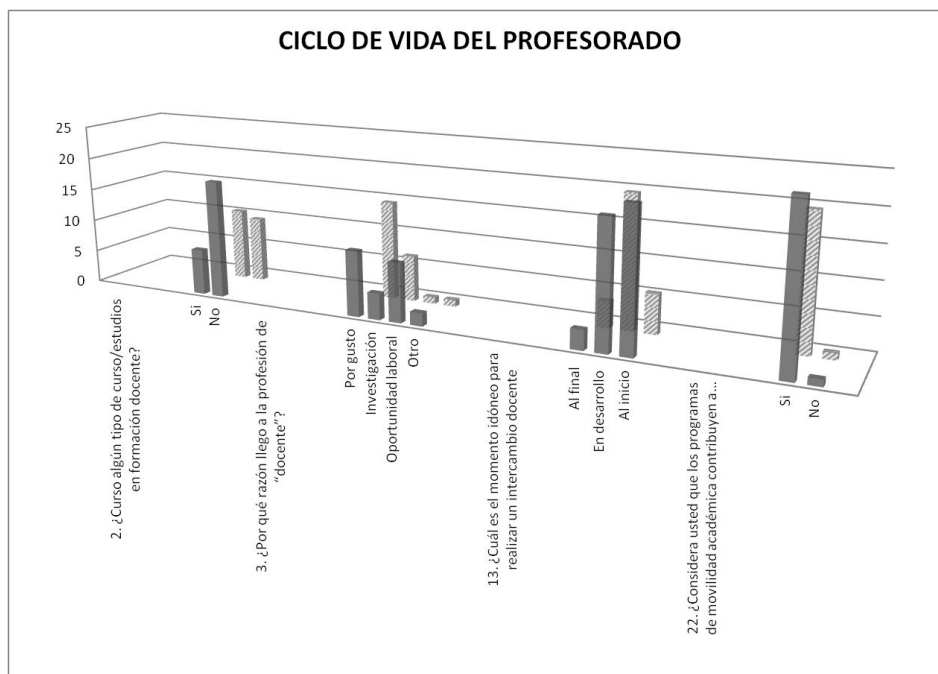


Gráfico 18. Etapas de formación inicial, inducción, formación continua y declive de la carrera y salida de esta - BUAP

Como el gráfico 18, nos muestra la gran mayoría de los docentes de la FCFM-BUAP no tuvieron formación en la docencia antes de iniciar esta y solo siete afirman que sí, por otro lado 10 docentes afirman haber llegado a esta profesión por un gusto, cuatro por razones de investigación, nueve por una oportunidad labora y tan solo uno por otras razones. Lo que respecta a los docentes encuestados de la FFyL-BUAP indican que 11 tuvieron una introducción a la docencia antes de iniciar su carrera y especifican que obtuvieron como profesores por gusto, 15 docentes, siete afirman que fue por una oportunidad laboral y tan solo uno por razones de investigación asimismo otras. Lo que refiere a intercambios docentes los profesores encuestados de la FCFM-BUAP cree pertinente que el inicio, con 21 opiniones, y en desarrollo, con 19, sería el momento ideal, dejando el final de la carrera docente con solo tres. Ahora bien los profesores de FFyL-BUAP concuerdan con dejar el final de la carrera con cuatro opiniones y se inclinan por el desarrollo que tiene 20 y el inicio con tan solo seis. Para los docentes encuestados de ambas facultades objeto de estudio es claro que los programas de movilidad académica contribuyen a su formación docente Pérez Gómez (1995), partiendo de las distintas perspectivas en la formación docente debido a que:

- Ampliando el área de investigación
- Se labora en diversos entornos culturales

- Se actualiza y fortalece el trabajo académico
- Se enriquece e incrementa el conocimiento
- Se promueve lo que se está trabajando
- Se amplían horizontes

### VARIABLE 3. INTERNACIONALIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR

#### *Programas y apoyos*

Es necesario considerar los distintos programas y apoyos hacia la internacionalización, en específico la movilidad de los docentes, que son ofertados dentro y fuera de la institución. El ítem 10, 11, 15 y 16 ayuda a explicar esta dimensión obteniendo los siguientes resultados.

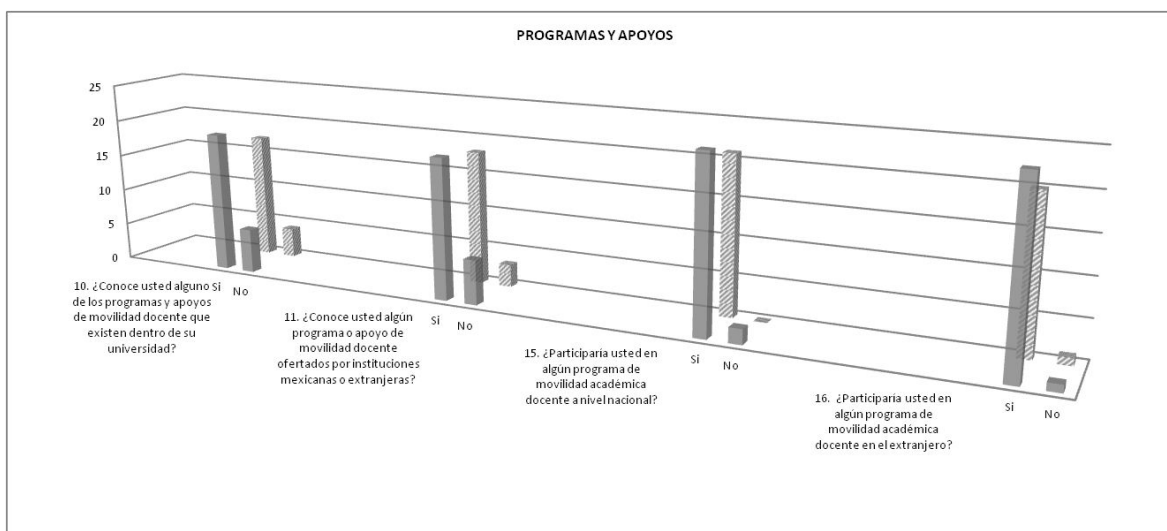


Gráfico19. Programas y apoyos hacia la internacionalización de la educación superior - BUAP

El gráfico anterior nos indica como los profesores de ambas facultadas conocen algunos programas y apoyos a favor de la movilidad de sus actividades. Con respecto aquellas ofertadas por la propia BUAP, dentro de la FCFM-BUAP 19 docentes han contestado que si es asi por consiguiente solo seis respondieron que no. En el caso de la FFyL-BUAP las respuestas fueron 17 afirmativas y cuatro negativas. Los docentes. Por otro lado aquellos programas o apoyos a la movilidad docente proveniente de otras instituciones mexicanas o extranjeras las respuestas fueron 19 que si los conocen y seis han dicho que no correspondientes a la FCFM-BUAP, en esta misma tendencia fueron las respuestas por parte de los docentes de la FFyL-BUAP los cuales indicaron 18

afirmativamente y tan solo tres han respondido que no. De esta manera los docentes de ambas facultades se muestran a favor de los programas de movilidad académica al indicar que les gustaría ser participes de estos debido a que, dentro de la FCFM-BUAP, 23 profesores han respondido de esta manera y tan solo dos muestran rechazo a este tipo de programas a nivel nacional y lo que respecta a nivel internacional la tendencia es la misma ya que 24 profesores opinaron que si serian participes y tan solo uno ha opinado que no , por lo que respecta a la FFyL-BUAP la tendencia es la misma tanto para programas de movilidad a nivel nacional como lo sería a nivel internacional, con 24 opiniones a favor y una en contra asi como con 20 respuestas afirmativas y tan solo una negativa respectivamente. Partiendo de los resultados en definitiva la BUAP debería reforzar sus actividades de difusión debido a que los docentes de las facultades objetos de estudio se encuentran receptivos a este tipo de programas.

### *Políticas*

Para poder determinar la correcta internacionalización de las instituciones educativas en México, en este caso la BUAP, es necesario conocer si los docentes tienen noción de las distintas políticas dentro de este tema. El ítem número nueve nos ayuda a determinar lo anteriormente mencionado.

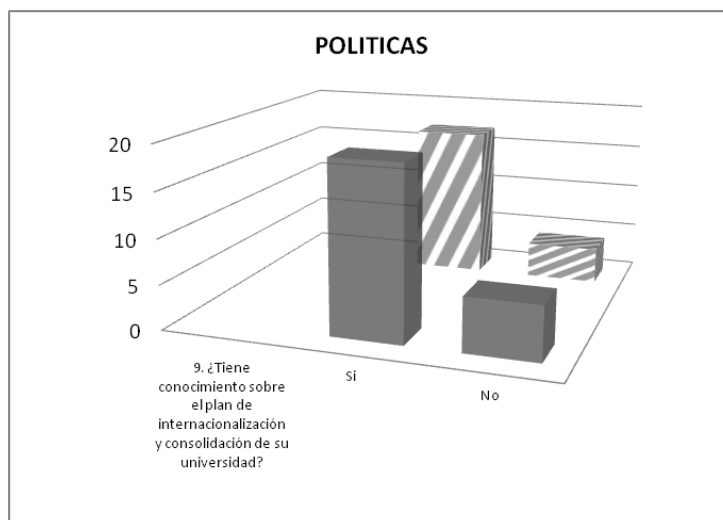


Gráfico 20. Políticas de las instituciones de Educación Superior - BUAP

El gráfico 20 nos muestra como los docentes encuestados dentro de la BUAP tienen conocimiento sobre el plan de internacionalización y los distintos lineamientos dentro de esta, ya que para los profesores de la FCFM-BUAP han respondido con si 19

de estos y por ende nueve han indicado que no. Ahora bien lo que respecta a la FFyL-BUAP los profesores han contestado 17 de manera afirmativa y tan solo cuatro han indicado que no. Lo que nos demuestra que estos están al tanto de los diferentes aspectos, en este caso internacionalización, de los líneas de acción dentro de la BUAP que puede interferir en la política del profesorado y que los afecta directamente.

De esta manera se concluye el apartado de análisis de resultados, en la parte de anexos se ubica los instrumentos que arrojaron la información presentada, es decir de cuestionario y de entrevista, así como el vaciado de las charlas que se llevaron a cabo con los diferentes docentes con experiencias en movilidad de las distintas facultades

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se presenta el último capítulo de este estudio el cual detalla los resultados obtenidos a lo largo de los anteriores. En una primera instancia encontramos a la discusión de los resultados arrojados, por los instrumentos de la investigación, mediante la interpretación de estos así como las relaciones existentes entre ellos mismos y por último en las conclusiones se da respuesta a las preguntas de investigación, planteadas al inicio del estudio, y analizar si se llegaron a los objetivos delimitados en el estudio, así como también dar propuestas o recomendaciones pertinentes para que la internacionalización de las actividades del profesorado, mediante la movilidad, de ambas universidades objeto de estudio impacten en su formación continua.

### Discusión

La incursión del sistema educativo mexicano a la internacionalización de sus instituciones educativas representa una serie de retos y oportunidades, mencionado en el planteamiento del problema, nos enfrentamos con distintos aspectos como lo son los institucionales, personales y culturales, que impactan a su profesorado dentro de su formación continua. Por consiguiente podemos aseverar que la planta docente, como pilar clave dentro de la estructura de cualquier institución educativa, inevitablemente tiene que ser participe dentro de los distintos programas con mira a la internacionalización de sus actividades.

Así es que la investigación nos demuestra que los docentes de ambas universidades objeto de estudio conocen las políticas y diferentes programas, ofertados por sus instituciones origen y otras externas, hacia la internacionalización de sus actividades de docencia e investigación pero además se muestran con cierta apertura a ser participes de estos, pero refutan el hecho de que las oportunidades, convocatorias e información muchas veces, aun y cuando se realiza su difusión, no llegan a ser conocidas por la totalidad de la planta docente.

Asimismo la investigación nos indica que es necesario dotar a los docentes de un ambiente de estabilidad que les proporcione un sentido de seguridad lo cual les permita salir de su centro de trabajo es decir su universidad asimismo de la propia ciudad para poder incursionar en distintas instituciones a nivel nacional o internacional, en otras

palabras si tomamos en cuenta los aspectos familiares y laborales, derivados de una certeza económica, como los aspectos principales no importando el área del conocimiento a la que se dediquen, y haciendo un énfasis en aquellos aspectos personales que ciertos sectores de la comunidad universitaria consideren particularmente relevantes como la autorrealización y grados académicos, además de las actividades de docencia e investigación como los pilares en cuanto a la motivación, elemento clave en la docencia, tanto personal como laboral del docente sería entonces necesario que la institución educativa de origen provea de las condiciones necesarias que garanticen cada una de estas.

Los docentes establecen y reconocen que existen oportunidades para su formación continua pero no responden de la misma manera a la forma de organización y administración por parte de las oficinas centrales, así como dentro de sus mismas facultades, ya que afirman que estas no facilitan el acceso a las oportunidades debido a la complejidad y tiempo de gestión que se debe dedicar para cualquier trámite. Cabe resaltar que se pueden encontrar ciertas excepciones, a lo anteriormente mencionado, ya que existen docentes que no han manifestado descontento a lo que respecta en gestión dentro de los distintos programas y convocatorias de movilidad. Conforme a los datos arrojados pareciera que podemos encontrar dos tipos de escenarios para los docentes dentro de este aspecto, es decir aquellos que están consolidados y al resto. Con esto nos referimos a los docentes con certeza laboral, de denominación de tiempo completo y definitividad asimismo son miembros de redes de investigación bien estructuradas; por otra parte encontramos a los docentes que no están tan posicionados por no tener esta estabilidad en lo laboral ni las conexiones o colaboraciones con pares en la docencia y la investigación de su área de estudio. Los primeros son aquellos que no presentan estos problemas burocráticos, de gestión o administrativos debido a que además de gozar de un reconocimiento a nivel institucional a su labor también tienen acceso a canales de comunicación hacia los departamentos encargados de las cuestiones de estancias académicas o de investigación.

Por otro lado los docentes reconocen que el aspecto cultural es de suma importancia en la enseñanza y en la colaboración, estando de acuerdo que las necesidades además de exigencias de un alumno de la propia institución se deferenencia a alguno procedente de otra institución educativa ya sea dentro del mismo país o del

extranjero. De la misma manera este es un factor a considerar al trabajar con docentes de las mismas características. Por consiguiente es importante destacar que el simple hecho de ofertar programas hacia la internacionalización no basta para que exista la movilización de los docentes, como se había mencionado antes, acciones para el aseguramiento de los aspectos personales como profesionales relevantes para el profesorado sería lo más deseable además de incentivar la movilización de docentes y alumnos de otras facultades dentro de la misma ya que con esto se fomentará el intercambio y colaboración de aquellos docentes que, por distintas razones, no tienen la posibilidad de trasladarse a otro centro de trabajo.

Debido a que el docente también exige aspectos tanto de pertinencia de los programas de movilidad como del dominio de una segunda lengua es entonces el compromiso de la institución educativa de la misma manera dotar de ciertas competencias que le permitan acceder a estos programas.

Si partimos de que muchos de los profesores que laboran en cada una de las facultades no tienen formación inicial con respecto a la docencia, pero si gusto e interés por esta, cualquier programa que pudiera aportar elementos para asegurar un buen funcionamiento del proceso de enseñanza - aprendizaje dentro del aula, como elemento principal en su labores académicas de acuerdo a sus propias opiniones, así como de aseguramiento de un salario competitivo como la calidad en la producción de artículos y publicaciones serían un acierto. Debido a que la formación continua o actualización representa un eje central y de suma importancia para las instituciones educativas en México; por ende en un marco de movilidad docente se podría contribuir a esta sin importar el momento del ciclo de la carrera en el que el docente se encuentre ya que las distintas motivaciones dependerían específicamente en que etapa dentro de este ciclo están situados.

## Conclusiones

Como se menciona al inicio de este capítulo esta sección busca dar respuesta a las preguntas de investigación, si se analizan estas es posible notar que la investigación parte en tres vertientes con respecto a los programas de movilidad docente derivados del proceso de internacionalización de las universidades sujetos de estudio, los cuales serían:

- Programas de apoyo en específico hacia los docentes que existen dentro de las instituciones objeto de estudio así como también fuera de estas.
- Factores, que en la metodología fueron divididos en internos y externos, pudieran influir al docente con respecto al ser participe a estos.
- El impacto de un programa de movilidad académica en el desempeño y funciones de los docentes dentro de su formación continua.

En primer lugar es pertinente mencionar con respecto a los programas y apoyos derivados de las políticas hacia la internacionalización de la planta docente, tanto aquellos de la UAS como dentro de la BUAP, reconocen a la dirección de Relaciones Internacionales como el ente responsable de estos, además identifican los apoyos de la Vicerrectora de Investigación y Estudios de Posgrado, en caso específico de la BUAP, y a Rectoría directamente, por parte de la UAS, como los entes de gestión para recursos económicos dentro de este tipo de programas. Asimismo existe un reconocimiento a la labor de las instituciones como CONACYT, ANUIES, y SANTANDER, a nivel nacional, así como de ERASMUS, COMEXUS y DAAD, a nivel internacional, como agentes externos a sus universidades que promueven la movilidad académica docente.

Por consiguientes si deseamos que los docentes tengan acceso a este tipo de programas, como una vía a su formación continua, y además que exista un aumento en los índices de participación es necesario identificar aquellos factores que se presentan en el momento de decidir a ser participes en este tipo de programas. Con respecto a los internos podríamos decir que los principales son el aspecto familiar y laboral, es decir cualquier programa de movilidad académica debe asegurar estos dos elementos; antes, durante y al término de este, no se vean afectados sino más bien esta experiencia impacte en mejores condiciones en ambos entornos. Para asegurar estos elementos es necesario de apoyos económicos, becas y estímulos, que cubran todas las necesidades

derivadas de la movilidad tanto para el docente, y en casos específicos para su familia, así como también de un reconocimiento a nivel institucional a sus labores, dentro de la institución origen y la de destino, ya sean actividades académicas tanto de docencia como de investigación que se deriven de dicho programa. .

De la misma manera otro aspecto que se debe considerar dentro del nivel de motivación de los docentes hacia la internacionalización es que todos aquellos que durante su vida estudiantil tuvieron la oportunidad de estudiar en un estado o país ajeno al de origen tienen mayor tendencia a ser participe a este mismo tipo de programas pero en este caso durante su trayectoria en la docencia, por ende la movilidad estudiantil debe de ser elementos predecesores y de especial interés para la UAS asimismo de la BUAP

Otros de los factores a tomar en cuenta es el mismo programa de movilidad, este además de tener el apoyo económico y reconocimiento, debe delimitar un plan o proyecto de trabajo relevante en la disciplina o área de conocimiento en la que el docente se desempeña además lograr el dominio o avance en la competencia de una segunda lengua sería un acierto y brindaría una mayor seguridad en el momento de llevar a cabo las actividades mencionadas en dicho plan o proyecto

También los docentes hacen hincapié al factor de la gestión de los departamentos, facultades y de las oficinas centrales de la universidad así como la política del profesorado, retomándolos como elementos entre los condicionantes del desarrollo docente de acuerdo a lo establecido por Feixas (2004). Tanto la UAS como la BUAP, deberían sentar las bases para la correcta formación de los docentes y facilitar la manera de realizar los distintos trámites en cualquier tipo de gestión, pero además de brindar un asesoramiento o apoyo formativo así como ofrecer alternativas a las necesidades particulares de cada colectivo. Es por ello que se debe prestar especial atención a la carga laboral y administrativa de cada docente ya que esta en ocasiones tiende a dificultar el acceso a este tipo de programas y por ende obstaculiza su proceso de actualización.

Ahora bien la línea de investigación de formación continua de los docentes, dentro de un marco de movilidad, se explica al afirmar que a través de los intercambios académicos existe una actualización mediante la colaboración y vinculación con pares además de ampliar los horizontes de conocimiento en primer lugar a partir de la experiencia vivencial,

con otras culturas, estilos de administración, trabajo y aprendizaje y por otro lado a través del dialogo con interlocutores así como estudiantes. Asimismo el trasladarse a realizar actividades académicas y de investigación a otra institución durante un periodo determinado reduce la carga administrativa por ende el tiempo y dedicación se concentra de mejor manera a actividades de enseñanza – aprendizaje y de investigación así como la generación de conocimiento o productos, lo cual es factor clave para determinar el acierto dentro de la formación del docente en marco de movilidad.

La investigación arrojó un término que al inicio no se había planteado pero conforme se avanzó esta fue destacando tanto en lo teórico como en el propio discurso de los docentes en especial aquellos que han sido participes en programas de movilidad, la motivación, ya sea desde el punto de vista de Maslow (1991) que va mas al ser totalmente integrado o bien desde la perspectiva de Feixas (2004) que es mas practica y la conceptualiza como un compromiso y voluntad a su labor, es un término de suma relevancia en lo que la formación continua del docente refiere. Una experiencia de movilidad se traduce en voluntad e interés en su vida académica cotidiana y por consiguiente en resultados positivos dentro del aula así como fuera de esta, incluso más allá de lo que como propio individuo representa, también la motivación en el docente permea en el propio alumno sobre todo dentro del sistema educativo mexicano donde la relación de estos dos es bastante estrecha y tiene un impacto directamente en aspectos como la deserción escolar, rendimiento académico, aprendizaje, entre otros. Los mismos docentes que tienen experiencias y un reconocimiento institucional, por colaborar y ser participes en redes, grupos, instituciones u otras universidades fuera de la de origen, tienden a ser mayormente aceptados por parte de los alumnos en cuestiones rutinarias dentro del salón de clases pero de la misma manera en asesorías de tesis o de tutores ya que reconocen su trayectoria e historial académico.

Entonces recapitulando podemos dar respuesta a las preguntas de investigación de la siguiente manera:

¿Cuáles son los factores que influyen a los docentes de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa dentro de un marco de movilidad académica a nivel nacional e internacional? Con respecto aquellos que están inmersos directamente al docente son de dos tipos, personales y profesionales, los

primeros serán principalmente aquellos aspectos familiares, laborales, de certeza económica, de autorrealización y motivación, los segundos tienen que ver con las actividades de docencia e investigación, aspectos organizacionales con respecto a apoyos académicos, becas así como estilos de gestión de departamentos y la propia política del profesorado dentro de la institución. Ahora bien los factores relacionados a los programas de movilidad serán el dominio de una segunda lengua, el apoyo económico que se brinde durante la estancia, reconocimiento de este programa y por último el plan o proyecto de trabajo.

¿Cuál es el impacto en el desempeño y función de los docentes en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa a consecuencia de la movilidad académica nacional e internacional? Mediante un mejoramiento en sus labores de docencia, es decir en el dominio dentro del área del conocimiento en específico y actualización en los procesos de enseñanza y aprendizaje, e investigación, con respecto a la calidad en la producción de artículos y publicaciones. Además de un aumento motivación y seguridad dentro de lo personal y profesional.

¿Qué programas, apoyos y políticas existen en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa así como fuera de estas que facilitan y promueven la movilidad académica docente a nivel nacional e internacional? Para ambas universidades son las políticas hacia la internacionalización de su planta docente establecidas en sus estatutos y planes institucionales asimismo los apoyos de programas ofertados por sus departamentos de Relaciones internacionales y de manera externa por instituciones a nivel nacional como CONACYT, SEP, ECOES, ANUIES, así como SANTANDER, y lo que respecta a nivel internacional esta ERASMUS, COMEXUS, DAAD entre otros.

## BIBLIOGRAFÍA

Álvarez-Guayou J, j.L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós Educador

Ayala Aguirre, Francisco G. (1998) *La función del profesor como asesor*. México, D.F.: Trillas

Baptista Lucio P. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C, (2008). *Metodología de la investigación* (4 ed.) Mexico: McGraw – Hill Interamericana.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México. (20012 – 20013). *Anual Estadístico Institucional* [en línea], México. Disponible en: [http://www.buap.mx/portal\\_pprd/wb/dgpi/anuarios\\_estadisticos\\_institucionales](http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/dgpi/anuarios_estadisticos_institucionales) [2013, 29 Noviembre].

Clavarie, J. (2002). *Oportunidades y restricciones para el despliegue de carrera de los docentes universitarios: el problema de la movilidad* [en línea], ponencia presentada en VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”, Argentina. Disponible en: [http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Claverie.pdf/at\\_download/file](http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Claverie.pdf/at_download/file). [2013, 09 Noviembre].

Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el Siglo XXI, Madrid, Santillana-UNESCO.

Dewey J. (1989). *Cómo pensamos, Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*, Marco Aurelio Galmarini (trad.), Barcelona, Paidós .

Dewey, J. (1933), *Haw we think*, Chicago, Henry Regnery.- (1938), *Experience and educatian*, Nueva York, Collier Books.

Dewey, John (1989). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona, Paidós.

Elizalde Hevia A., Martí Valiari M., y Martínez Salvá. F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana* 5(11). Chile

Elliot, J. (1993). El cambio educativo desde la investigación-acción, Madrid: Morata.

Estrada Muy, M.R Luna J.G (2004). *Internacionalización de la Educación Superior: Nuevos Proveedores Externos en Centroamérica* [en línea], Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Guatemala. Disponible en: [http://www.inca-network.org/public\\_documents/Internacionalizacion\\_ES\\_CA.pdf](http://www.inca-network.org/public_documents/Internacionalizacion_ES_CA.pdf) [2013, 09 Noviembre].

Fadiman J. y Frager R. (2001) Teorías de a personalidad Oxford University Press

Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educar* [en línea], (33ed) pp 31-59. Disponible en: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn33p31.pdf> [2014, 23 Mayo]

García, M. (2010, Diciembre). El proceso de Bolonia, los Espacios Europeo (EEES) e Iberoamericano de Educación Superior. *Transatlantica de la educación* [en línea], 5 (8), pp. 11 - 13. Ciudad de México, México. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/exterio/mx/es/transatlantica/Transatlantica08.pdf> [2013, 18 Noviembre].

Gómez Lucas, C, y Perandones González, T. M<sup>a</sup> (s/f). la formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa, Grau company. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>

Hénard, F. Dimond, L. y Roseveare D. (2012), *Approaches to Internationalisation and Their Implications for Strategic Management and Institutional Practice: A Guide for Higher Education Institutions* [en línea], Francia. Disponible en: <http://www.oecd.org/edu/imhe/Approaches%20to%20internationalisation%20-%20final%20-%20web.pdf> [2014, 10 Febrero].

Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2003). *Reformas e innovaciones en la educación superior en algunos países de América Latina y el Caribe, entre los años 1998 y 2003*. [en línea], Caracas, Venezuela. Disponible en: [www.unesco.org/ve/.../A diez años dela conferencia mundial.pdf](http://www.unesco.org/ve/.../A diez años dela conferencia mundial.pdf) [2013, 11 Noviembre].

Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2008). *Declaración de la Conferencia Regional para la Educación Superior (CRES* [en línea], Cartagena de Indias, Colombia. Disponible en: <http://www.fvet.uba.ar/institucional/Declaracion.pdf> [2013, 11 Noviembre].

Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (2008), *Declaración de Panamá y eje del ENLACES, IESALC informa*, [en línea], No. 200 pp. 3 – 5, Venezuela. Disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org/ve/dmdocuments/boletin200.pdf>. [2013, 11 Noviembre].

Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2008). *Declaración de la Conferencia Regional para la Educación Superior (CRES* [en línea], Cartagena de Indias, Colombia. Disponible en: <http://www.fvet.uba.ar/institucional/Declaracion.pdf> [2014, 09 Febrero].

Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). (2008). *Declaración de la Conferencia Regional para la Educación Superior (CRES* [en línea], Cartagena de Indias, Colombia. Disponible en: <http://www.fvet.uba.ar/institucional/Declaracion.pdf> [2014, 08 Febrero].

Instituto de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (2008), *Declaración de Panamá y eje del ENLACES, IESALC informa*, [en línea], No. 200 pp. 3 – 5, Venezuela. Disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org/ve/dmdocuments/boletin200.pdf> [2014, 07 Febrero].

Kemmis, s. & McTaggart, r. (1988). *Cómo planificar la investigación-acción*, Barcelona: Laertes

Knight, Jane. (2002). *Trade and Higher Education Services: The implications of GATS. Report*. The Observatory on Borderless Higher Education. p. 3, Canadá: *Sense Publishers*

Lopez Leyva, S. (2013, Mayo). La calidad de las universidades públicas estatales en México desde la perspectiva de un multi-ranking. *Revista de la Educación Superior* [En línea], 2 (166), pp. 57 - 80, México. Disponible en [http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista166\\_S2A1ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista166_S2A1ES.pdf). [2013, 17 Noviembre].

Manzi, j. y s. sclafani (2010), "Report on In-Service Teacher Evaluation and Development Practices in Comparative Perspective", OCDE [en línea], París, Francia. Disponible en: <http://www.oecd.org/edu/imhe/Approaches%20to%20internationalisation%20%20final%20-%20web.pdf> [2014, 11 Febrero].

Martinez Rodriguez, J. B. (2004). Movilidad / movilización de profesorado y estudiantes para la formación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado* [en línea], 18.(3) pp. 233-250. Zaragoza, España. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27418315> [2013, 29 Noviembre].

Maslow A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Max-Neef, M. (1998). *Desarrollo a escala humana* (2 ed.). Barcelona, 1998.

OECD (2008), *Tertiary Education for the Knowledge Society: Volume 1 and Volume 2*, OECD

Olvera, A. (2010). Movilidad docente, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* [en línea], 40 (1), pp. 131 - 14, México. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/270/27018883007.pdf> [2013, 29 Noviembre].

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo* [en línea], p.5, Paris

Francia. Disponible en: [http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado\\_es.pdf](http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf) [2013, 09 Noviembre].

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo* [en línea], Francia. Disponible en: [http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado\\_es.pdf](http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf) [2014, 12 Febrero].

Pérez Gómez A. I. (1995) comprender y transformar la enseñanza, (4). Ediciones Morata, Madrid

Pérez Serrano, G. (1994). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes I. Métodos. Madrid: La Muralla.

Sampieri, R. et al (2006). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill. México,

Secretaría de Educación Pública (2013). El Principales problemas y retos [en línea], México. Disponible en: [http://ses2.sep.gob.mx/somos/de/pne/tercera\\_parte/educacion\\_media\\_superior/principales\\_problemas\\_y\\_retos.htm](http://ses2.sep.gob.mx/somos/de/pne/tercera_parte/educacion_media_superior/principales_problemas_y_retos.htm) [2014, 12 Febrero].

Shön, D. A. (1992). La formación de profesionales reflexivos. Barelona, Paidós

Sitio web oficial de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [en línea], México. Disponible en: <http://www.anuies.mx/content.php?varSectionID=26/> [2014, 11 Febrero].

Sitio web oficial de la [Dirección General de Relaciones Internacionales](#) y de Intercambio Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [en línea], Puebla, México. Disponible en: [www.relacionesinternacionales.buap.mx](http://www.relacionesinternacionales.buap.mx) [2014, 12 Febrero].

Sitio web oficial de la [Dirección General de Relaciones Internacionales](#) de la Secretaría de Educación Pública [en línea], México. Disponible en: <http://www.dgri.sep.gob.mx/> [2014, 12 Febrero].

Sitio web oficial de la [Dirección General de Vinculación y Relaciones Internacionales](#) de la Universidad Autónoma de Sinaloa [en línea], Sinaloa, México. Disponible en: [diva.uasnet.mx/](http://diva.uasnet.mx/) [2014, 13 Febrero].

Sitio web oficial de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [en línea], Puebla, México. Disponible en: <http://www.filosofia.buap.mx/> [2014, 25 Febrero].

Sitio web oficial de la Facultad de Físico Matemáticas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [en línea], Puebla, México. Disponible en: <http://www.fcfm.buap.mx/> [2014, 25 Febrero].

Sitio web oficial de la Facultad de Físico Matemáticas de la Universidad Autónoma de Sinaloa [en línea], Sinaloa, México. Disponible en: <http://ecfm.uas.edu.mx/> [2014, 26 Febrero].

Sitio web oficial del Espacio Común de Educación Superior [en línea], México. Disponible en: <http://www.ecoes.unam.mx/> [2014, 12 Febrero].

Torres, M. (2010). La internacionalización de las universidades. *Revista electrónica del Programa de Estudios Universitarios Comparado* [en línea] Puebla, Mexico. Disponible en: [http://www.peu.buap.mx/Revista\\_9/articulos/Lainternacionalizaciondelasuniversidades.pdf](http://www.peu.buap.mx/Revista_9/articulos/Lainternacionalizaciondelasuniversidades.pdf) [2014, 12 Febrero].

Universidad Autónoma de Sinaloa. México (2013). *Manual de intercambio docente en la Universidad Autónoma de Sinaloa* [En línea], México. Disponible en: [http://diva.uasnet.mx/direccion/manual\\_de\\_intercambio\\_academico.pdf](http://diva.uasnet.mx/direccion/manual_de_intercambio_academico.pdf) [2014, 09 Febrero].

Velázquez de Bustamante, M. Díaz Mendoza F. & De León Cruz A. (2009). pedagogía de la formación docente, 1 ed., Vol.( 1). San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana,

Zeichner, M, Kenneth y Liston, P. Daniel, en la practica docente reflexiva [en línea]. Disponible en: [http://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/observacion\\_practica\\_reflexiva//programa/documentos/Zeichner.pdf](http://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/observacion_practica_reflexiva//programa/documentos/Zeichner.pdf) [2014, 23 Mayo]

## ANEXOS

### *Formato de cuestionario.*

#### ***Benemérita Universidad Autónoma de Puebla***

#### **Facultad de Filosofía y Letras**

#### **Maestría en Educación Superior**

MOVILIDAD ACADEMICA DOCENTE  
INVESTIGADORA: NADIA GPE. ALCARAZ OCHOA

El presente cuestionario se ha diseñado con el fin de conocer la situación actual de las facultades participantes en lo que la movilidad de sus cuerpos académicos refiere. El tema de investigación es la “el desarrollo docente en un marco de movilidad académica” por parte de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Sinaloa.

De antemano agradezco el tiempo y la atención que ha tomado al contestar cada una de las preguntas,. Elija la respuesta más conveniente o bien redacte lo que crea necesario.

Edad \_\_\_\_\_

Nivel académico \_\_\_\_\_

Genero \_\_\_\_\_

Universidad \_\_\_\_\_

Unidad académica \_\_\_\_\_

Tipo de contratación \_\_\_\_\_

Idiomas que domina \_\_\_\_\_

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( ) No ( )

*Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es?* \_\_\_\_\_

- Becas al desempeño académico Si ( ) No ( )

1. ¿En qué niveles educativos ha fungido labores como docente? Indique con una “X”

( ) Licenciatura

( ) Maestría

( ) Doctorado

2. Antes de iniciar su carrera académica como docente, ¿curso algún tipo de curso/estudios en formación docente? Indique con una "X"

Si ( ) No ( )

3. ¿Por qué razón llego a la profesión de "docente"? Indique con una "X"

( ) Por gusto

( ) Oportunidad laboral

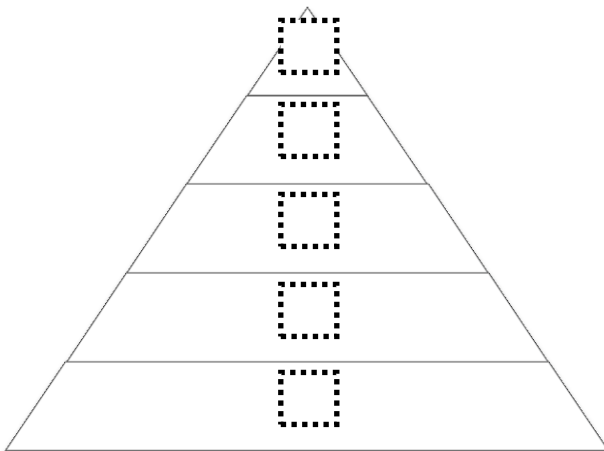
( ) Investigación

( ) Otro, especifique \_\_\_\_\_

4. ¿Es para usted importante el área del conocimiento en que se desempeña? Es decir en el tipo de facultad o departamento en que realiza sus labores de docencia o investigación.

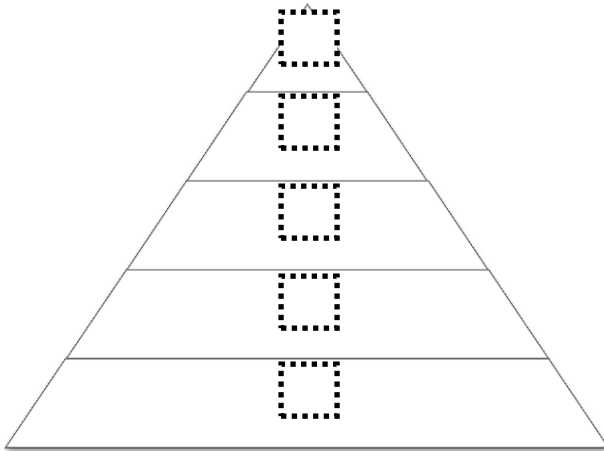
Si ( ) No ( )

5. Categorice en orden de importancia, situando en la cúspide de la pirámide (lo más relevante hasta la base de la pirámide (menos relevante) los siguientes aspectos que motivan su labor como docente.



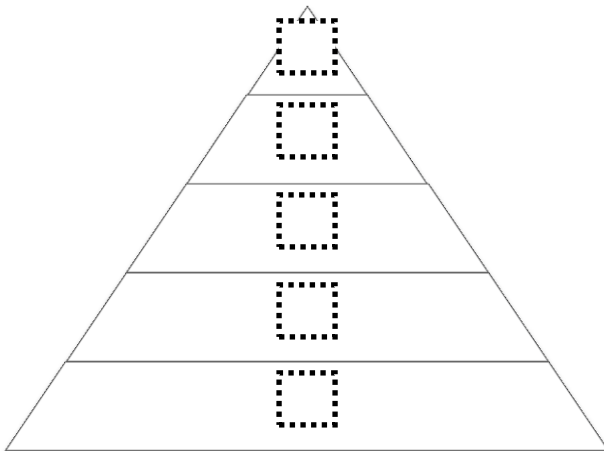
1. Investigación (publicación de artículos y libros)
2. La formación de alumnos competentes en la disciplina
3. Rutina de trabajo
4. Autonomía en la realización de actividades docentes
5. Becas y/o programas al desempeño académico docente.

6. De la misma manera categorice los siguientes aspectos laborales, por orden de importancia, dentro de sus actividades como docente



1. Horas frente a grupo
2. Horas de investigación
3. Formación continua
4. Centro de trabajo (facultad o grupo de investigación)
5. Salario

7. Ahora categorice los siguientes aspectos dentro de su vida personal



1. Familia
2. Estabilidad laboral (empleo)
3. Autorrealización
4. Grados académicos
5. Estabilidad económica

8. ¿Existen en su facultad y/o universidad oportunidades o programas para su desarrollo como docente?

Si ( ) No ( )

9. ¿Tiene conocimiento sobre el plan de internacionalización y consolidación de su universidad?

Si ( ) No ( )

10. ¿Conoce usted alguno de los programas y apoyos de movilidad docente que existen dentro de su universidad?

Si ( ) No ( )

*Si la respuesta es afirmativa ¿cuáles?*

\_\_\_\_\_

11. ¿Conoce usted algún programa o apoyo de movilidad docente ofertados por instituciones mexicanas o extranjeras?

Si ( ) No ( )

*Si la respuesta es afirmativa ¿cuáles?*

\_\_\_\_\_

12. ¿Considera que la forma de organización y administración de su centro de trabajo, facultad, universidad y administrativos, al que pertenece fomentan e incentivan al desarrollo docente en un marco de movilidad académica?

Si ( ) No ( )

*¿Por qué?* \_\_\_\_\_

13. ¿Cuál es el momento idóneo para realizar un intercambio docente? Es posible marcar más de una

( ) Al inicio (con menos de cinco años de experiencia)

( ) En desarrollo (entre cinco a 30 años de labores).

( ) Al final (A menos de cinco años de jubilarse)

14. ¿Qué tan importante consideraría la cuestión cultural en la enseñanza? Es decir tanto las diferencias como similitudes entre distintas culturas ya sea idioma, creencias, costumbres, entre otros

Muy importante ( ) Algo importante ( ) Poco importante ( ) Nada importante ( )

15. ¿Participaría usted en algún programa de movilidad académica docente a nivel nacional?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

16. ¿Participaría usted en algún programa de movilidad académica docente en el extranjero?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

17. ¿Qué aspectos cree necesarios que usted debe tener para poder participar una movilidad académica? Enumere 5 aspectos

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_

18. ¿Ha tenido en alguna de sus clases alumnos de procedencia de otras universidades en el país o extranjero?

Si ( ) No ( )

19. ¿Estos se diferencian a los locales?

Si ( ) No ( )

¿Por qué? \_\_\_\_\_

20. ¿Ha compartido labores de investigación o de docencia con algún docente de procedencia de otras universidades en el país o extranjero?

Si ( ) No ( )

Si la respuesta es afirmativa ¿con quién?

\_\_\_\_\_

21. ¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este ¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

Enumere 5 aspectos

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_

22. ¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

Si ( )            No ( )

¿De qué manera? \_\_\_\_\_

Su participación es de suma importancia para la investigación

Gracias.

Formato entrevistas y vaciado de estas

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

**Facultad de Filosofía y Letras**

**Maestría en Educación Superior**

MOVILIDAD ACADEMICA DOCENTE  
 INVESTIGADORA: NADIA GPE. ALCARAZ OCHOA

FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre JUAN ANTONIO NIETO GARCIA Edad 60 AÑOS  
 Nivel académico DR Género MASCULINO  
 Universidad UAS Unidad académica FCFM  
 Tipo de contratación TIEMPO COMPLETO Idiomas que domina INGLES / ITALIANO  
 ¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas NO  
 ¿Pertenece usted a los siguientes programas?  
 - Sistema Nacional de Investigadores Si (  ) No (  )  
     *Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es? NIVEL 3*  
 - Becas al desempeño académico Si (  ) No (  )

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Familia</i></li> <li>2. <i>Etapas vitales</i></li> <li>3. <i>Necesidades de seguridad</i></li> <li>4. <i>Sentido de pertinencia</i></li> <li>5. <i>Necesidades de autorrealización</i></li> <li>6. <i>Motivación</i></li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      LA FAMILIA HA SIDO MOTIVACION, EXITE UN REACOMODAMIENTO Y COORDINACION PARA QUE SE LLEVE A CABO, (ITALIA, ESTADOS UNIDOS, ARIZONA, CALIFORNIA)</li> <li>2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sindicatos</li> <li>2. Normativa</li> <li>3. Estilos de gestión</li> <li>4. Expectativas sociales</li> <li>5. Cultura</li> <li>6. Desempleo</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      PROFAPI Y LA INCURSION A PROGRAMAS DE APOYOS QUE BENEFICIA A LA MOVILIDAD. INICIO SU CARRERA CON DEFINITIVIDAD CONTRACTUAL, PERO LOS APOYOS SI HAN IDO EN AUMENTO</li> <li>2. ¿Tanto la universidad de origen como la de de destino funcionaron administrativamente de</li> </ol>

3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad?

PROMOVER TRABAJOS E INVESTIGACIONES INDEPENDIENTES ASI COMO CONTACTOS PARA EL FUTURO

4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?

EXISTE APOYO DE LAS UNIVERSIDADES DESTINO EN LA DOTACION DE ESPACIO DE TRABAJO Y DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACION, EXISTE ATENCION Y LAS INFRAESTRUCTURAS

EL IDIOMA ES DE GRAN AYUDA PARA LA INTEGRACION CON LA COMUNIDAD DE DOCENTES Y ALUMNOS

5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad?

BENEFICIO EN LA COOLABORACION CON INVESTIGADORES DE MAS ALTO NIVEL (CONCEPTOS) Y ESO IMPACTA EN SUS CLASES ASI COMO COLEGAS.

SUBE EL NIVEL Y PRESTIGIO DE LA UNIVERSIDAD

6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad?

LA MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD HACIA LO ACADEMICO CRECIO **DESDE EL MATRIMONIO / FAMILIA**, LA ESTABILIDAD PERSONAL DOTA DE INSPIRACION Y CONCETRACION PARA LA LABOR ACADEMICA Y DE INVESTIGACION

AGRADABLE SENSACION DE LA ESTANCIA Y DE REALIZAR UNA O DOS ESTANCIAS POR AÑO (INTERCALAR/ COMBINAR) PARA CREAR UNA RED DE INVESTIGACION

manera correcta y a favor **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad?

AMBAS UNIVERSIDADES HAN CUMPLIDO CON LOS APOYOS DE LOS PROGRAMAS EN TIEMPO Y FORMA CUBICULO, COMPUTADORA Y PROFESOR EXTERNO A LA UNIVERSIDAD DE ARIZONA (APOYO VIATICOS)

3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad?

4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros

EXISTE VISION EN LA INFRAESTRUCTURA COMPARACION ENTRE UNIVERSIDADES, EXISTE BENEFICIO AL SER UN INVSTIGADOR CONSOLIDADO

EL TRATO ES JUSTO PERO SE TIENE QUE ADAPTAR A LAS FORMAS DE TRABAJO QUE SON MUY DIFERENTES

5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo **antes / durante / después** de su experiencia de movilidad?

CARGA LABORAL NO HA SIDO AFECTADA ES LA MISMA

TRABAJAR CON OTROS ALUMNOS ES DIFERENTE, ES DE MAYOR EXIGENCIA Y DE COMPETENCIA

## DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES

CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación inicial</li> <li>2. La inducción</li> <li>3. La construcción de competencias</li> <li>4. Formación continua</li> <li>5. La estabilidad y estancamiento</li> <li>6. El declive de la carrera y la salida de esta</li> </ol> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>2. Reflexión sobre la práctica</li> <li>3. Formación y conocimiento pedagógico</li> <li>4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</li> <li>5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</li> <li>6. La política del profesorado</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente?</li> <li>3. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico?</li> <li>4. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?             <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?</li> <li>¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?</li> </ul> </li> <li>5. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>6. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?</li> </ol>

### PREGUNTAS FINALES

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?

DEPENDE DE LA EPOCA...

¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este

ÉXITO Y METAS DEACUERDO A RESULTADOS:

HABER DIRIGIDO TESIS DE MAESTRIA Y DOCTORADO

PUBLICAR ARTICULOS

RECIBIR INVITACIONES DE COLABORACION CON LOS INVESTIGADORES QUE TUVO INTERACCION

EXPERIENCIA ADQUIRIDA PARA TRASMITIRSE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA A LOS ESTUDIANTES

¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

SIEMPRE HA HABIDO APOYO Y EL CRECIMIENTO HA SIDO CONSTANTE, PERO NO SE PUEDE COMPARAR DOS INSTITUCIONES UNA NACIONAL CON EXTRANJERA, YA QUE LA EXTRANJERA TIENE UNA CURVA DE CRECIMIENTO MAS ACELERADA.

PERO SE PODRIA MENCIONAR CONFERENCIAS Y TALLERES DE INVESTIGADORES INTERNACIONALES, MAS PROFESORES VISITANTES CON ESTANCIAS DE DOCENCIA DE LARGO PLAZO, INFRAESTRUCTURA (AUDITORIO)

QUE LOS ESTUDIANTES TAMBIEN TENGAN DESPLAZAMIENTO MEDIANTE LOS APOYOS QUE SE LE DAN AL PROPIO INVESTIGADOR.

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

RECOMIENDA LA MOVILIDAD E INTERNACIONALIZAR LAS ACTIVIDADES DOCENTES Y DE INVESTIGACION YA QUE NO SE PUEDE ESTAR ESTATICO NI AISLADO

FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre IDEALFONSO LEON MONZON Edad 41  
 Nivel académico DOCTORADO Genero MASCULINO  
 Universidad UAS Unidad académica FCFM  
 Tipo de contratación TIEMPO COMPLETO Idiomas que domina INGLÉS  
 ¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas NO

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( X ) No ( )  
 Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es? 1
- Becas al desempeño académico Si ( X ) No ( )

ESTANCIAS DE INVESTIGACION Y PROYECTOS

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
1. Familia 2. Etapas vitales 3. Necesidades de seguridad 4. Sentido de pertinencia 5. Necesidades de autorrealización 6. Motivación  1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? NINGUN PROBLEMA 2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? NINGUN PROBLEMA 3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? AL SER PROYECTOS DE LA PROPIAS UAS Y MEDIANTE LA ORGANIZACIÓN SE PUEDE CUMPLIR CON LO LABORAL Y EL POYECTO 4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso? ES UN PROCESO FACIL DEBIDO QUE ES IMPORTANTE QUE AL GRUPO DE INVESTIGACION EXTERNO EN EL QUE SE COOLABORA COMPARTEN	1. Sindicatos 2. Normativa 3. Estilos de gestión 4. Expectativas sociales 5. Cultura 6. Desempleo  1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? ES LA MISMA SITUACION, SIN PROBLEMA ALGUNO 2. ¿Tanto la universidad de origen como la de de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? ES DE MANERA CLARA EL PLAN DE TRABAJO Y ESO FACILITA ASI COMO FLUYEN LOS APOYOS 3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? 4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros NO HA EXISTIDO ALGUN SHOCK CULTURAL DURANTE LA ESTANCIA PERO SI AL REGRESAR Y NO CONTAR CON LOS BENEFICIOS QUE SE TENIAN

<p>OBJETIVOS EN COMUN ESTO HACE QUE LAS ACTIVIDADES SEAN MUY PUNTUALES YA QUE EXISTE CLARIDAD EN EL PROYECTO</p> <p>5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? IMPACTO LAS RESPONSABILIDADES AUMENTAN EN CUESTION ACADEMICA LO QUE PERMITE UNA MAYOR AUTONOMIA Y RESPONSABILIDAD EN CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES ACADEMICAS</p> <p>6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? MOTIVACION COMPLETA PARA CONTINUAR CON LAS ACTIVIDADES DE MOVILIDAD</p>	<p>DURANTE ESTA (APOYOS, INFRAESTRUCTURA, ETC) RITMO DE TRABAJO</p> <p>5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? LA CARGA LABORAL AUMENTA DEBIDO A LAS RESPONSABILIDADES QUE SE ADQUIEREN</p>
---	--

DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES	
CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación inicial</li> <li>2. La inducción</li> <li>3. La construcción de competencias</li> <li>4. Formación continua</li> <li>5. La estabilidad y estancamiento</li> <li>6. El declive de la carrera y la salida de esta</li> </ol> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad? EN CUANTO ANTES, ENTRE MAS PRONTO MEJOR</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>2. Reflexión sobre la práctica</li> <li>3. Formación y conocimiento pedagógico</li> <li>4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</li> <li>5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</li> <li>6. La política del profesorado</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente? AUNQUE NO ES UN GRAN NUMERO, SI EXISTE IMPACTO EN CIERTOS ESTUDIANTES AL HACER LA CONEXIÓN DE LA TEORIA CON LA PRACTICA</li> <li>3. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico?</li> <li>4. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad? ESTA MUY CLARO LA RESPONSABILIDAD DE CADA QUIEN, LA ORGANIZACIÓN PERMITE QUE LAS</li> </ol>

	<p><b>COSAS SE LLEVAN A CABO EN TIEMPO Y EN FORMA</b>  ¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?  ¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?  EL TRABAJO ES DIFERENTE DEBIDO A LOS DIFERENTES ESTILOS DE TRABAJO Y ESTUDIO, MAYOR DEDICACION, ORGANIZACIÓN, PERO EL NIVEL DE TRABAJO ES EL MISMO CON LOS LOCALES Y EXTRANJEROS.</p> <p>5. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>6. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?</p>
--	--

#### PREGUNTAS FINALES

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?

¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este ¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

**LA INICITIVA ES BUENA, PERO SE NECESITA MEJOR ORGANIZACIÓN RESPECTO A LOS TIEMPOS Y PLANEACION DE LAS ACTIVIDADES (CONVOCATORIAS)**

**EN GENERAL FUNCIONA**

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

**MOVILIDAD SI CONTRIBUYE A LA FORMACION DOCENTE**

MOVILIDAD ACADEMICA DOCENTE  
 FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre Juan Carlos Ayala Edad 51  
 Nivel académico Maestria Genero Masculino  
 Universidad UAS Unidad académica FFyL  
 Tipo de contratación Tiempo completo Idiomas que domina Inglés  
 ¿Cuenta con pasaporte? si Certificaciones en idiomas Centro de idiomas  
 ¿Pertenece usted a los siguientes programas?  
 - Sistema Nacional de Investigadores Si ( X ) No ( )  
 Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es? I  
 - Becas al desempeño académico Si ( X ) No ( )

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<p>7. <i>Familia</i>                      8. <i>Etapas vitales</i>                      9. <i>Necesidades de seguridad</i>                      10. <i>Sentido de pertinencia</i>                      11. <i>Necesidades de autorrealización</i>                      12. <i>Motivación</i></p> <p>7. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      SE NECESITO DE COORDINACIÓN CON CADA MIEMBRO DE LA FAMILIA, ESTOS HAN MOSTRADO SIEMPRE EL APOYO NECESARIO</p> <p>8. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      EL AUSENTISMO EN LA VIDA COTIDIANA DE LA FAMILIA Y EVENTOS IMPORTANTES</p> <p>9. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      MAYOR PREPARACION Y FORMACION EN EL AREA DE CONOCIMIENTO</p> <p>10. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?</p> <p>11. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación</p>	<p>7. Sindicatos                      8. Normativa                      9. Estilos de gestión                      10. Expectativas sociales                      11. Cultura                      12. Desempleo</p> <p>6. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      LA MISMA SITUACION, CON DEFINITIVIDAD</p> <p>7. ¿Tanto la universidad de origen como la de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      UBO CLARIDAD Y TOTAL APOYO A CADA LABOR Y GESTION DE RECURSOS TANTO MATERIALES COMO FINANCIEROS</p> <p>8. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>9. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros                      FUE UN PROCESO DE ADAPTACION A LAS DISTINTAS FORMAS DE GESTION SOBRE TODO</p>

<p>personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>12. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>INCERTIDUBRE AL INICIO PERO LA MOTIVACION SIEMPRE ESTUVO HASTA EL FINAL DE CADA EXPERIENCIA CON MIRAS DE UN MEJOR DESEMPEÑO EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN</p>	<p>PERO EN LO QUE REFIERE DENTRO DEL AULA NO FUE UNA GRAN DIFERENCIA</p> <p>10. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>DESPUES DE ESTAS EXPERIENCIAS LAS OPORTUNIDADES DE INVESTIGACION SOBRE TODO HAN IDO EN AUMENTO</p>
---	---

DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES	
CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<p>7. Formación inicial 8. La inducción 9. La construcción de competencias 10. Formación continua 11. La estabilidad y estancamiento 12. El declive de la carrera y la salida de esta</p> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p> <p>CREO EN CUALQUIER MOMENTO YA QUE EN UN INICIO PUEDE SER UN PUNTO DE PARTIDA MUY SIGNIFICANTE PERO EN DESARROLLO O DECLIVE DE LA CARRERA LA EXPERIENCIA PUEDE CONTRIBUIR EN LA GENERACION DE MAYOR CONOCIMIENTO</p>	<p>7. Motivación 8. Reflexión sobre la práctica 9. Formación y conocimiento pedagógico 10. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje 11. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades 12. La política del profesorado</p> <p>7. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>8. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente?</p> <p>CONOCIMIENTO DE NUEVOS ESTILOS DE APRENDIZAJE Y ESTILOS DE GESTION</p> <p>9. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico? <b>NUEVOS ESTILOS DE APRENDIZAJE</b></p> <p>10. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>AL TENER UNA MAYOR FORMACION ESTO FACILITA LA CULTURA COLABORATIVA CON PARES Y EL CREAR UN MEJOR CLIMA DE APRENDIZAJE</p> <p>¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?</p> <p>¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?</p>

	<p>11. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>12. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?</p>
--	--

PREGUNTAS FINALES

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?  
 ¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este ¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

-CUMPLIR CON EL PROGRAMA, MAYOR CONOCIMIENTO EN UN AREA EN ESPECIFICO,  
 COLABORACION CON PARES, RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL Y RELACIONES SIGNIFICATIVAS  
 CON LOS ESTUDIANTES

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

SI POR QUE ENFRENTAN Y HABILITAN A LOS DOCENTE EN OTROS AMBITOS Y ESCENARIOS CON RESPECTO A LA PRACTICA DE SUS ACTIVIDADES DE DOCENCIA E INVESTIGACION

MOVILIDAD ACADEMICA DOCENTE  
 FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre Eucario Perez Borda Edad 49

Nivel académico Maestria Genero Masculino

Universidad UAS Unidad académica FFyL

Tipo de contratación DEFINITIVIDAD Idiomas que domina Ingles

¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas \_\_\_\_\_

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( X ) No ( )

*Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es?* II

- Becas al desempeño académico Si ( X ) No ( )

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Familia</i></li> <li>2. <i>Etapas vitales</i></li> <li>3. <i>Necesidades de seguridad</i></li> <li>4. <i>Sentido de pertinencia</i></li> <li>5. <i>Necesidades de autorrealización</i></li> <li>6. <i>Motivación</i></li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      FUE UN ASPECTO A CONSIDERAR Y AFORTUNADAMENTE EXISTIO EL APOYO PARA PODER VIAJAR A VISITAR MI FAMILIA O QUE ELLOS LO HICIERAN</li> <li>2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      DE ADAPTACION AL CENTRO DE TRABAJO</li> <li>3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      GRAN SATISFACCION Y MOTIVACION</li> <li>4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?                      FUE SENCILLO PERO SI UBO UN AJUSTE A LOS HORARIOS Y CARGA LABORAL</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Sindicatos</li> <li>1. Normativa</li> <li>2. Estilos de gestión</li> <li>3. Expectativas sociales</li> <li>4. Cultura</li> <li>5. Desempleo</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      LA MISMA DE DEFINITIVIDAD</li> <li>2. ¿Tanto la universidad de origen como la de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      SI YA QUE SE CUMPLIO CON LO ACORDADO</li> <li>3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      LA COOLAORACION DEL DOCENTE QUE SE INCORPORA Y CREO QUE FUERON CUMPLIDAS</li> <li>4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros                      DE MANERA POSITIVA YA QUE SE APRENDIERON NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y PERSONAS O</li> </ol>

<p>5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>UN ALTO NIVEL CON LO QUE RESPECTA A AMBAS, Y AL TERMINO DE ESTA UNA GRAN SATISFACCION DE CUMPLIR CON LO PROGRAMADO</p>	<p>COLABORADORES</p> <p>5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p>
--	--

DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES	
CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<p>13. Formación inicial</p> <p>14. La inducción</p> <p>15. La construcción de competencias</p> <p>16. Formación continua</p> <p>17. La estabilidad y estancamiento</p> <p>18. El declive de la carrera y la salida de esta</p> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p> <p>CREO DE CUANDO EL DOCENTE ESTA CONSOLIDADO YA QUE SU IMPACTO EN LA COOLABORACION DE ACTIVIDADES DE DOCENCIA E INVESTIGACION SERIA DE MAYOR RANGO</p>	<p>13. Motivación</p> <p>14. Reflexión sobre la práctica</p> <p>15. Formación y conocimiento pedagógico</p> <p>16. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</p> <p>17. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</p> <p>18. La política del profesorado</p> <p>13. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>COMO UN IMPULSOR PARA REALIZAR CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES</p> <p>14. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente?</p> <p>POR MEDIO DE UN APRENDIZAJE Y FORMACION DE LA MISMA PRACTIA DOCENTE</p> <p>15. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico?</p> <p>ES UN CAMINO IDONEO YA QUE SON DISTINTOS ESCENARIOS QUE SE LE VAN MOSTRANDO AL DOCENTE</p> <p>16. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país? CON GRAN APERTURA Y DISPONIBILIDAD A COOLABORAR</p>

	<p>¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?  <b>LA DIFERENCIA EXISTE PERO LO MAS SIGNIFICANTE SON LOS DISTINTOS CONTEXTOS SOCIALES</b></p> <p>17. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>18. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?  <b>NO EXISTE GRAN DIFERENCIA</b></p>
--	---

**PREGUNTAS FINALES**

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?

**EL ESTAR ALEJADO DE LA FAMILIA Y CIUDAD NATAL**

¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este ¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

- **PUBLICACIONES**
- **PROYECTOS CULMINADOS**
- **CONTINUIDAD**
- **APRENDER UN NUEVO IDIOMA (CASO DEL EXTRANJERO)**
- **COOLABORACION CON ALUMNOS Y DOCENTES**

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

**DIFUSION Y CAPACITACION DE ESTE TIPO DE PROGRAMAS**

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

**SI YA QUE COMO SE HABIA MENCIONADO ES UN CAMINO PARA SITUAR AL DOCENTE EN DISTINTOS ESCENARIOS**

MOVILIDAD ACADEMICA DOCENTE  
 FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre ARTURO FERNANDEZ Edad 56  
 Nivel académico DOCTORADO Genero MASCULINO  
 Universidad BUAP Unidad académica FCFM.  
 Tipo de contratación DEFINITIVIDAD Idiomas que domina INGLES  
 ¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas TOEFL

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( X ) No ( )  
 Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es? 3
- Becas al desempeño académico Si ( X ) No ( )

ALEMANIA, CHINA, COREA, BRAZIL, ESTADOS UNIDOS

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Familia</li> <li>2. Etapas vitales</li> <li>3. Necesidades de seguridad</li> <li>4. Sentido de pertinencia</li> <li>5. Necesidades de autorrealización</li> <li>6. Motivación</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?</li> <li>5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sindicatos</li> <li>2. Normativa</li> <li>3. Estilos de gestión</li> <li>4. Expectativas sociales</li> <li>5. Cultura</li> <li>6. Desempleo</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿Tanto la universidad de origen como la de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros</li> <li>5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol>
LA BUAP HA DADO TODO EL APOYO NECESARIO PARA	

<p>EN LO PERSONAL COMPARTE EL ESTILO DE VIDA CON SU ESPOSA, AL SER ESTA TAMBIEN DOCENTE – INVESTIGADORA, ELLA HA TOMADO EL PESO Y MAYOR RESPONSABILIDAD DENTRO DEL HOGAR, DEBIDO AL APOYO DE LA FAMILIA NO EXITE PROBLEMA MAYOR YA QUE SE ORGANIZAN Y APOYAN. EL ENTIENDIMIENTO Y COMPRESION DEBE SER BUENO Y SABER QUE LA MOVILIDAD IMPLICA TRABAJO Y NO <b>TURISMO</b>, <b>EL COMPROMISO ES DEBIDO AL PERMISO Y A LA OPORTUNIDAD QUE SE LES BRINDA.</b></p> <p><b>MOTIVACION.</b> LAS INVESTIGACIONES SE DEBEN LLEVAR ACABO EN LUGARES CON INFRAESTRUCTURAS MUY GRANDES, CON MUCHO <b>ESFUERZO</b> EL RECONOMIENTO SE HA LOGRADO A NIVEL PERSONAL Y A NIVEL GRUPAL, EL SABER QUE LOS DOCENTES DE LA BUAP Y ESTUDIANTES ESTEN A LA PAR Y CON OPORTUNIDADES EN EL EXTRANJERO</p>	<p>REALIZAR ESTAS ESTANCIAS (FACULTAD, VIEP, RECTORIA) EXISTE RECONOMICIENTO DEL TRABAJO AL PEDIR PERMISO Y SER OTORGADO</p> <p>APOYO ECONOMICO POR PARTE DE LA BUAP Y A OTRAS INSTANCIAS (CONACYT APORTA EL 80% PARA REALIZAR SUS ESTANCIAS)</p> <p>EL APOYO TAMBIEN ES DENTRO DE LA INSTITUCION RECEPTORA, AL SER INVITADO ELLOS TIENEN EL COMPROMISO DE DOTAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO NECESARIA PARA CONTINUAR LA INVESTIGACION</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OFICINA (LUGAR DE TRABAJO)</li> <li>- COMPUTADORA / ESCRITORIO</li> </ul> <p>ASPECTO CULTURAL MEDIANTE EL DOMINIO DEL IDIOMA INGLES DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO, FUERA DE ESTE LA BARRERA DEL IDIOMA NO ES SIGNIFICATIVA YA QUE SIEMPRE HAY UN COLEGA O ESTUDIANTE LOCAL QUE BRINDA AYUDA ADEMÁS QUE LAS VISITAS SE DAN A LUGARES INTERNACIONALES Y LAS CONDICIONES SON DE ALTO MUNDO</p> <p>EN SU CASO EN ESPECIFICO EL APOYO ES TOTAL Y LA CARGA ACADEMICA ES MUY PEQUEÑA DEBIDO A QUE SUS ACTIVIDADES PRINCIPALES VAN HACIA LA INVESTIGACION Y ASESORAMIENTO DE TESIS. LAS EXPERIENCIAS DE MOVILIDAD <b>LO HACE UN PROFESOR MAS ACTIVO Y CON MAYOR NUMERO DE CONTACTOS LO CUAL ATRAE A LOS ESTUDIANTES PARA SER ASESOR DE TESIS</b></p>
--	--

DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES	
CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación inicial</li> <li>2. La inducción</li> <li>3. La construcción de competencias</li> <li>4. Formación continua</li> <li>5. La estabilidad y estancamiento</li> <li>6. El declive de la carrera y la salida de esta</li> </ol> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p> <p><b>DOCENTE CONSOLIDADO</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>2. Reflexión sobre la práctica</li> <li>3. Formación y conocimiento pedagógico</li> <li>4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</li> <li>5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</li> <li>6. La política del profesorado</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la</li> </ol>

experiencia de movilidad su práctica docente?

3. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico?
4. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos **durante / después** de su experiencia de movilidad?
  - ¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?
  - ¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?
5. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades **durante / después** de su experiencia de movilidad?
6. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?

AL REGRESAR TRASMISTES LO QUE HAS APRENDIDO DURANTE TU ESTANCIA.. **COMENTA Y DISCUTE CON LOS ESTUDIANTES LA MATERIA QUE SE ESTA VIENDO EN LA TEORIA CON LA PRACTICA ... EL ESTUDIANTE SE DA CUENTA LO QUE ESTUDIA SI SIRVE CON LO QUE SE ESTA ACONTECIENDO EN LA REALIDAD (CUBRE LO DE LA TEORIA Y SE ACTUALIZA CON LA REALIDAD)**

**LAS ESTANCIAS SIEMPRE HAN ESTADO DENTRO DE UN MARCO / CONVENIO DE COOLABORACION DE LA BUAP O FACULTAD CON LA UNIDAD RECEPTORA**

LOS ESTUDIANTES SI TIENEN DIFERENCIAS, LOS ESTUDIANTES EXTRANJEROS TIENEN METODOLOGIA Y NIVEL ACADEMICO DIFERENTE A LOS LOCALES, ESTOS SON MAS METODICOS Y TRABAJAN EN SU JORNADA ESTABLECIDA Y POSTERIORMENTE INVIERTEN SU TIEMPO EN OTRAS ACTIVIDADES EN CAMBIO LOS LOCALES ESTAN TODO EL TIEMPO TRABAJANDO SIN DAR ESPACIO AL ESPARCIMIENTO Y NO SON EFECTIVOS

LAS EXPERIENCIAS LE DEJARON LA DISCIPLINA, DEDICACION A LA DISCUSION Y LA ELABORACION DE PLANES DE TRABAJO EL EQUILIBRIO ES IMPORTANTE

ESTE TIPO DE EXPERIENCIAS DOTA DE SABIDURIA Y VISION DEL AREA EN EL QUE SE ESTA INVOLUCRADO, ES DECIR EL ROCE INTERNACIONAL DOTA DE UN DISCURSO MAS AMPLIO Y ESTO IMPACTA EN LA TRASMISION DE ESTAS

	EXPERIENCIAS Y LOS ALUMNOS SE MUESTRAN MAS AMBICIOSOS
--	---

PREGUNTAS FINALES

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?  
 ¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este

**PLAN DE TRABAJO**

**EVIDENCIAS (ARTICULOS)**

**REPORTE DE ACTIVIDADES**

**CONTINUIDAD (REGRESO Y CONTINUAR DEL PROYECTO) SERIA UNA SEÑAL DE EXITO TENER UNA INVITACION PARA REGRESAR**

¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?  
 ¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?  
 ¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

**SI DEBIDO A QUE HAY ACTUALIZACION Y SE FORTALACE LA COOLABORACION INSTITUCIONAL**

FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre DR. CUAPATITZIO RAMIREZ Edad 55  
 Nivel académico DR Genero MASCULINO  
 Universidad BUAP Unidad académica FCFM  
 Tipo de contratación DEFINITIVIDAD Idiomas que domina ALEMAN/ROMANO/INGLES  
 ¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas NO

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( X ) No ( )

Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es? 2

- Becas al desempeño académico Si ( X ) No ( )

CONGRESOS, ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO Y UNIVERSIDAD GUANAJUATO

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Familia</li> <li>2. Etapas vitales</li> <li>3. Necesidades de seguridad</li> <li>4. Sentido de pertinencia</li> <li>5. Necesidades de autorrealización</li> <li>6. Motivación</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?</li> <li>5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sindicatos</li> <li>2. Normativa</li> <li>3. Estilos de gestión</li> <li>4. Expectativas sociales</li> <li>5. Cultura</li> <li>6. Desempleo</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿Tanto la universidad de origen como la de de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros</li> <li>5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol>
<p>ES NECESARIO TRASLADARSE DEBIDO A QUE LA</p>	<p>NO UBOC CAMBIO EN LA CARGA LABORAL DEBIDO A ESTE TIPO DE EXPERIENCIAS DEBIDO A QUE SE ENCONTRABA CONTRATADO</p>

<p>FAMILIA SE QUEDABA EN CASA, FUE NECESARIO ACORDAR Y ORGANIZARSE LA ADAPTACION NO FUE PROBLEMA DEBIDO DE QUE DESDE ESTUDIANTE ESTUVO EN LA UNIVERSIDAD EN EL EXTRANJERO</p>	<p>LA BUAP OTORGO AÑO SABATICO PARA PODER GOZAR DE ESTA EXPERIENCIAS, POR INICIATIVA PERSONAL, LA UNIVERSIDAD RECEPTORA CUMPLIERON DE FORMA SATISFACTORIA DOTANDO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UNA OFICINA</li> <li>- SECRETARIA</li> <li>- UBO INCLUSO CONTRATACION</li> </ul> <p>BUAP POR MEDIO DE LA VIEP OTORGA UN BOLETO DE AVION ANUALMENTE</p>
---	---

DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES	
CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación inicial</li> <li>2. La inducción</li> <li>3. La construcción de competencias</li> <li>4. Formación continua</li> <li>5. La estabilidad y estancamiento</li> <li>6. El declive de la carrera y la salida de esta</li> </ol> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p> <p>AL INICIO DE ESTA YA QUE PUEDE SER UNA MANERA DE FORMACION PARA EL DOCENTE</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>2. Reflexión sobre la práctica</li> <li>3. Formación y conocimiento pedagógico</li> <li>4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</li> <li>5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</li> <li>6. La política del profesorado</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente?</li> <li>3. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico?</li> <li>4. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad? <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?</li> <li>¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?</li> </ul> </li> <li>5. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>6. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?</li> </ol> <p>NO HAY GRAN DIFERENCIA ENTRE TRABAJAR CON</p>

	<p>DOCENTES O ESTUDIANTES DE OTRAS INSTITUCIONES A NIVEL NACIONAL O INTERNACIONAL</p> <p>LAS COSTUMBRES A NIVEL NACIONAL NO SON DIFERENTES, SOLO POR PLANES DE ESTUDIOS, TRAMITES, ETC... LAS DIFERENCIAS ENTRE ESTUDIANTES VAN MAS INDIVIDUALES QUE EN COOLECTIVO...</p>
--	---

#### PREGUNTAS FINALES

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?

¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este

- COOLABORACION
- RESULTADOS (PUBLIACIONES)
- TRABAJAR CON ESTUDIANTES
- ARMONIA
- APOYO ECONOMICO

¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

SI, DEBIDO A QUE A TRAVES DE ESTO SEA UNA OPORTUNIDAD DE REALIZAR ACTIVIDADES REALMENTE ACADEMICAS Y DE INVESTIGACION CON MENOS CARGAS ADMINISTRATIVAS QUE DISTRAEN LA LABOR.

FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre DR. FELIPE RIOS Edad 33  
 Nivel académico DR. Genero MASCULINO  
 Universidad BUAP Unidad académica FFyL  
 Tipo de contratación DEFINITIVIDAD Idiomas que domina INGLES / ITALIANO  
 ¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas EN LOS DOS

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( ) No ( )

*Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es?* \_\_\_\_\_

- Becas al desempeño académico Si ( ) No ( )

ESTANCIAS Y PARTICIPACION EN CONGRESOS NIVEL NACIONAL / INTERNACIONAL

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<p>7. <i>Familia</i>                      8. <i>Etapas vitales</i>                      9. <i>Necesidades de seguridad</i>                      10. <i>Sentido de pertinencia</i>                      11. <i>Necesidades de autorrealización</i>                      12. <i>Motivación</i></p> <p>1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?                      5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p>	<p>1. Sindicatos                      2. Normativa                      3. Estilos de gestión                      4. Expectativas sociales                      5. Cultura                      6. Desempleo</p> <p>1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      2. ¿Tanto la universidad de origen como la de de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?                      4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros                      5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p>
EL APOYO FAMILIAR ESTA Y SE ASUME QUE EL	EXITE EL APOYO POR PARTE DE SEP PARA UTILIZAR EN EL FORTALECIMIENTO DE REDES

<p>COMPROMISO ANTE LA INSTITUCION Y FAMILIA DEBIDO A QUE YA ERES UN MIEMBRO DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES Y CON GRADO DE DOCTOR LA MOVILIDAD PARA LA DIFUCION DE SU TRABAJO ES INHERENTE.</p> <p>CONYUGE QUE TRABAJA DESDE CASA Y DA COMPRESION QUE A PESAR DE QUE SEAN CORTAS, EXITEN.</p> <p><b>MOTIVACION.</b> DOCENTE - INVESTIGADOR. POSIBIIDAD DE ASISTIR A UN FOTO QUE TE PERMITA EL INTERCAMBIO CON PARES DENTRO DE TUS PROPIA LINEAS DE INVESTIGACION. EXITE RECONOCIMIENTO ENTRE LOS COLEGAS Y UN VINCULO CON LOS ALUMNOS QUE VA MAS HAYA DEL AULA</p>	<p>LA VIEP APOYA POR MEDIO DE UN VIAJE A AL AÑO</p> <p>EL APOYO HA VENIDO DE MANERA EXTERNA DE LA FACULTAD</p> <p>DEBIDO A LA CARGA ACADEMICA NO ES FACIL TENER MOVILIDAD POR UN TIEMPO PROLONGADO.</p> <p>COMO FACULTAD SE INICIAN ACUERDOS EN ESPECIFICO PARA LOS MAESTROS Y ESTUDIANTES, AUNQUE LO MACRO ESTA ACARGO DE RELACIONES INTERNACIONALES</p> <p>LAS REDES DE INVESTIGACION HAN PERMITIDO TRAER DOCENTES A LA FACULTAD PARA DAR SEMINARIOS, CURSOS, PONENCIAS, ETC...</p> <p>ASPECTO CULTURAL NECESITAS ADAPTARTE YA QUE INFLUYE EN EL COLECTIVO</p>
---	--

**DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES**

CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación inicial</li> <li>2. La inducción</li> <li>3. La construcción de competencias</li> <li>4. Formación continua</li> <li>5. La estabilidad y estancamiento</li> <li>6. El declive de la carrera y la salida de esta</li> </ol> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>2. Reflexión sobre la práctica</li> <li>3. Formación y conocimiento pedagógico</li> <li>4. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</li> <li>5. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</li> <li>6. La política del profesorado</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente?</li> <li>3. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento pedagógico?</li> <li>4. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?  <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?</li> <li>¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad</li> </ul> </li> </ol>

	<p>federativa o de otro país?</p> <p>5. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>6. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?</p> <p>CULTURAL. BUSCAR PROFESORES O INVESTIGADORES QUE ESTAN A LA VANGUARDIA EN LOS ESTUDIOS O TEMA DE INVESTIGACION QUE NO LO TIENEN DENTRO DE TU PROPIO CENTRO DE TRABAJO</p> <p>CUANDO PERCIBES LA IDEA DE ACTULIZARTE EN TU PROPIO CAMPO DE INVESTIGACION, <b>LA MOVILIDAD ES FUNDAMENTAL</b></p> <p><b>ACCESIBILIDAD DE BIBLIOTECAS Y DATOS BIBLIOGRÁFICOS</b></p> <p>MEXICO CUESTA EVIDENCIAR LA AUTOEXIGENCIA DE LOS PROFESORES QUE SE TRADUCE A LA DE LOS ALUMNOS ASI COMO LA AUTOGESTION.</p> <p>LOS ALUMNOS NACIONALES AL ESTAR EN MOVILIDAD DESTACAN POR SU CAPACIDAD DE INTERACCION, APROVECHAN ESA OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR EN OTRA INSTITUCIONES, LOS EXTRANJEROS A VECES VIENEN EN LA DINAMICA DEL ERASMUS Y NO SE ADENTRAN A LAS CUESTIONES ACADEMICAS.</p>
--	--

**PREGUNTAS FINALES**

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?

¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este

APRENDIZAJE TEORICO – PRACTICO CONCRETO

PRODUCTOS DE INVESTIGACION

POSIBILIDAD DE RETRIBUIR CONOCIMIENTO EN CLASE.

¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

AL ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS, CONOCER EXPERIENCIAS DE DOCENCIA E INVESTIGACION DE OTRAS INSTITUCIONES

FORMATO DE ENTREVISTA PARA DOCENTES CON EXPERIENCIA EN LA MOVILIDAD

Nombre ANGEL XOLOZOTZI Edad 45  
 Nivel académico DR Genero MASCULINO  
 Universidad BUAP Unidad académica FFyL  
 Tipo de contratación DEF Idiomas que domina INGLES, ALEMAN, FRANCES  
 ¿Cuenta con pasaporte? SI Certificaciones en idiomas DAF

¿Pertenece usted a los siguientes programas?

- Sistema Nacional de Investigadores Si ( X ) No ( )

Si la respuesta es afirmativa ¿Qué nivel es? 2

- Becas al desempeño académico Si ( X ) No ( )

ESTANCIAS DE INVESTIGACION EN ALEMANIA, ESPAÑA, ESTADOS UNIDOS, CHILE, COLOMBIA,

MOVILIDAD ACADEMICA	
FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Familia</li> <li>2. Etapas vitales</li> <li>3. Necesidades de seguridad</li> <li>4. Sentido de pertinencia</li> <li>5. Necesidades de autorrealización</li> <li>6. Motivación</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influyo su aspecto familiar <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿Qué situaciones personales, es decir retos y dificultades, se presentaron <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>3. En el aspecto laboral ¿Cómo fue su sentir respecto <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>4. ¿Cómo fue su proceso de adaptación al nuevo centro de trabajo y comunidad así como a su regreso?</li> <li>5. ¿Cuál era su sentir con respecto a su superación personal así como profesional <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>6. Con respecto a su ánimo y motivación ¿Cómo era esta? ¿Qué miedos o expectativas tenía <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sindicatos</li> <li>2. Normativa</li> <li>3. Estilos de gestión</li> <li>4. Expectativas sociales</li> <li>5. Cultura</li> <li>6. Desempleo</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál era su situación laboral y sindical <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿Tanto la universidad de origen como la de destino funcionaron administrativamente de manera correcta y a favor <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>3. ¿Cuáles creen que eran las expectativas que tenían la universidad de origen como destino <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>4. ¿Cómo afecto o influyo la cultura de la comunidad de ambas universidades <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad? idioma, creencias, costumbres, entre otros</li> <li>5. ¿Qué tanta era su carga de trabajo <b>antes / durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> </ol> <p>APOYO HA SIDO EXTERNO, COMO INSTITUCIONES DAAD, CAAD, FUNDACION HUMOLDT, SANTANDER, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE. LO QUE RESPECTA A INTERNO ES COM</p>

<p>LA LOGISTICA PUEDE SER UN PROBLEMA ES DECIR EL TIEMPO DE ORGANIZAR EL VIAJE, HOSPEDAJE...</p> <p>SIEMPRE EXITE UN CONTACTO EN LA UNIDAD RECEPTORA EL CUAL SE HACE RESPONSABLE DE TI</p>	<p>APOYO DE LA VIEP.</p> <p>LA CARGA ACADEMICA Y ADMINISTRATIVA ES DIFICIL CONCENTRARCE EN LAS INVESTIGACIONES Y EN VERANO ES CUANDO EXISTE EL ESPACIO PARA ATENDER A ESTAS ACTIVIDADES EN EL EXTRANJERO</p> <p>LA BUAP APOYA EL AUSENTARSE PARA LLEVAR A CABO ESTAS EXTANCIAS MEDIANTE CARTA DE INVITACION Y JUSTIFICACION DE LO QUE SE VA HACER.</p> <p>LAS ESTANCIAS HAN SIDO POR CONTACTOS PERSONALES O ACADEMICOS Y APARTIR DE ESTAS SE HAN ESTABLECIDO Y SE HA FORMALIZADO, A NIVEL DELA FACULTAD, DEBIDO A RECOMENDACIONES DE CONACYT . MEDIANTE ESTO TAMBIEN OTROS DOCENTES Y LOS ALUMNOS (EN SU MAYORIA ESTOS) SE HAN PODIDO IR A SER ESTANCIAS</p> <p>LA INSTITUCION RECEPTORA EN GENERAL LAS CONDICIONES MINIMAS DE APOYO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ESPACIO PARA TRABAJAR</li> <li>- SERVICIO DE INTERNET</li> <li>- ACCESO DE LA BIBLIOTECA</li> </ul> <p>EN ALGUNOS CASOS SE DOTA CUBICULO Y OTRAS SOLO ESPACIO EN LA BIBLIOTECA</p>
--	--

DESEMPEÑO Y LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES	
CICLO DE LA CARRERA DEL DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación inicial</li> <li>2. La inducción</li> <li>3. La construcción de competencias</li> <li>4. Formación continua</li> <li>5. La estabilidad y estancamiento</li> <li>6. El declive de la carrera y la salida de esta</li> </ol> <p>¿En qué momento del ciclo de la carrera docente puede ser más conveniente realizar actividades de movilidad?</p> <p>EL PRINICIO ES UN BUEN MOMENTO QUE LOS DOCENTES SE FAMILIARICEN CON COLEGAS DE OTROS LUGARES Y FORMA DE INVESTIGAR ASI COMO DE ENSEÑANZA</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>1. Reflexión sobre la práctica</li> <li>2. Formación y conocimiento pedagógico</li> <li>3. La cultura colaborativa y el clima de aprendizaje</li> <li>4. La influencia de los departamentos académicos, titulaciones y facultades</li> <li>5. La política del profesorado</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera influyó en la motivación de su labor como docente <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</li> <li>2. ¿De qué manera impacto <b>durante / después</b> de la experiencia de movilidad su práctica docente?</li> <li>3. ¿De qué manera cree usted que las experiencias de movilidad contribuyen al desarrollo y conocimiento</li> </ol>

	<p>pedagógico?</p> <p>4. ¿Cómo es que se caracterizaba la cultura colaborativa y clima de aprendizaje entre los docentes así como alumnos <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>¿Cómo es trabajar con docentes de otra entidad federativa o de otro país?</p> <p>¿Cómo es trabajar con alumnos de otra entidad federativa o de otro país?</p> <p>5. ¿De qué manera influyó la forma de administración de los departamentos y facultades <b>durante / después</b> de su experiencia de movilidad?</p> <p>6. ¿Qué diferencias encontró entre la política del profesorado de ambas universidades?</p> <p>CULTURA COLABORATIVA. SE DAN LAS CONDICIONES PARA LLEVAR ACABO EL INTERCAMBIO Y SE DA LA DISPOSICION POR PARTE DE ESTOS DOCENTES, LA DIFERENCIA ENTRE LOS LOCALES Y LOS EXTERNOS, ES QUE AL SER INVITADO TIENES UN LUGAR ESPECIAL, LOCALMENTE SE CONOCE Y SE RESPETA EL TRABAJO DEL OTRO, PERO CUANDO SE ESTA EN EL EXTRANJERO EXISTE MAYORES INVITACIONES PARA TRABAJAR EN SEMINARIOS.</p>
--	---

#### PREGUNTAS FINALES

¿Cuál fue el mayor reto antes / durante / después de su experiencia de movilidad?

¿Cómo podría usted considerar que un intercambio docente se ha realizado con éxito? Es decir al término de este ¿Cuáles son las expectativas que deben haber sido satisfechas?

- EXISTAN PRODUCTOR (PUBLICACIONES)
- HAYA AMPLIADO LOS HORIZONTES DE INVESTIGACION
- HAYA ABIERTO VIAS DE COOLABORACION (PUBLICACIONES, INTERCAMBIO DE ALUMNOS)
- SE HAYA SENTIDO AGUSTO Y BIEN

¿Qué aspectos se necesitan mejorar o trabajar por parte de su centro de trabajo (facultad y universidad) para que estas experiencias de movilidad se lleven a cabo con mayor frecuencia, por un mayor número de docentes y de manera satisfactoria?

¿Considera usted que los programas de movilidad académica contribuyen a su desarrollo como docente?

SE AMPLIAN LOS HORIZONTES, EL DIALOGO CON OTROS ESTUDIANTES Y COLEGAS, EXPERIENCIA DE VIVIR EN OTRA CULTURA.