



La información contenida en este artículo es propiedad de la Universidad Autónoma Indígena de México

Ra Ximhai

ISSN: 1665-0441

[raximhai@uaim.edu.mx](mailto:raximhai@uaim.edu.mx)

Universidad Autónoma Indígena de México  
México

Barraza-Barraza, Laurencia; Barraza-Soto, Isidro

EL COLEGIADO Y SUS REALIDADES

Ra Ximhai, vol. 10, núm. 5, julio-diciembre, 2014, pp. 467-480

Universidad Autónoma Indígena de México

El Fuerte, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134029>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



RA XIMHAI ISSN-1665-0441

Volumen 10 Número 5 Edición Especial  
Julio – Diciembre 2014

## EL COLEGIADO Y SUS REALIDADES

## THE COLLEGE AND ITS REALITIES

Laurencia Barraza-Barraza<sup>1</sup> e Isidro Barraza-Soto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Profesora Investigadora de Tiempo Completo y Directora en el Centro de Actualización del Magisterio del estado de Durango. [laura\\_bza@hotmail.com](mailto:laura_bza@hotmail.com). <sup>2</sup>Profesor Investigador de Tiempo Completo en el Centro de Actualización del Magisterio del estado de Durango. [barrazasi@yahoo.com.mx](mailto:barrazasi@yahoo.com.mx). Centro de Actualización del Magisterio. Durango. C. Independencia, No. 121. Nte. C. P. 34000 Tel. y Fax: 6181301529.

### RESUMEN

En este artículo se reporta lo que se encontró en torno al *trabajo colegiado* en las IFAD's en el estado de Durango. El enfoque es cualitativo, se usó como método el estudio de caso; para recabar información se utilizó un cuestionario de respuesta abierta aplicado a doce profesores de seis de estas instituciones. La información se sistematizó utilizando la codificación y la categorización. Tuvo como objetivo describir cómo se realiza la colegialidad en las IFAD's y cuáles son sus efectos en el quehacer del docente y el institucional. Los resultados señalan que la colegialidad ha propiciado mejora en la práctica docente de los formadores e impacto en la formación de los estudiantes. Por otra, la colegialidad es simulada y competitiva. Se concluye que la colegialidad en las IFAD's se ubica en la *colegialidad obligada* y que existe *colegialidad competitiva*.

**Palabras clave:** Trabajo colegiado, colegialidad artificial, colegialidad competitiva.

### SUMMARY

This document presents the research findings on the *faculty collaboration* at IFAD's (by their acronym in Spanish) at Durango State. A case study was used with a qualitative approach, with data obtained from open-answer questionnaires. The information was systematized through codification and categorization. The research main objective was to describe how the faculty collaboration is developed inside the IFAD's

and to describe its effects in professors' and Institutes' performance. Findings show that faculty collaboration lead to an improvement in the professors' performance, and it has an impact into the students' training. It was found that inside of IFAD's, faculty collaboration falls into the *forced* or *artificial faculty collaboration*; there is evidence that *competitive faculty collaboration* exists.

**Keywords:** faculty collaboration, artificial faculty, competitive faculty.

## INTRODUCCIÓN

Los términos *colegiado*, *trabajo colegiado* o *colegialidad* hacen su aparición en el escenario de las políticas educativas a partir de la reforma educativa iniciada a finales de los años ochenta y principios de los noventa. Se planteaba la necesidad de que los colectivos docentes realizaran trabajo conjunto, tomaran acuerdos y decisiones en torno a las formas para desarrollar el quehacer docente y la gestión institucional. En 1992 aparece el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal en donde se consigna la necesidad imperiosa de *Transformar el Sistema Educativo*; una de las estrategias para lograrlo era la modificación de la gestión institucional; es decir, se enuncia la necesidad de permitir la participación de diversos actores en la toma de decisiones; en otras palabras, significaba realizar trabajo conjunto en torno a objetivos y metas comunes. En las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes, en 1997, se inicia con la reforma educativa para este nivel y uno de los pilares que la sostiene es la capacidad que se concede a los profesores para realizar trabajo colegiado. Sobre este rubro se indicaba:

*El trabajo colegiado aumenta la coherencia de la actividad institucional, permite el desarrollo de actividades pedagógicamente enriquecedoras y favorece las actitudes de colaboración y apoyo mutuo para el cumplimiento de las responsabilidades individuales y colectivas. Es deseable que esta modalidad de trabajo se convierta en una práctica cotidiana de las instituciones, además de que es importante que se generalice para la toma de decisiones en otros ámbitos de la vida institucional (SEP, 2003, p. 11).*

En este contexto hace su aparición el trabajo colegiado, generando situaciones que al parecer llevaron a los docentes a apropiarse de un discurso, pero en la práctica la colaboración y la colegialidad han resultado complejas, debido, entre otras cosas, a la cultura individualista que prevalece en las instituciones escolares. Fullan y Harg-

reaves (1997, p.27) abordan el individualismo indicando que

*El aislamiento profesional de los docentes limita el acceso a las nuevas ideas y a soluciones mejores, alimenta y acumula las tensiones internas, no reconoce ni alaba los éxitos y permite que la incompetencia exista y persista en detrimento de los estudiantes [...] el aislamiento y el individualismo tiene muchas causas, entre ellas, la defensa a ultranza contra las críticas y en la tendencia a acaparar recursos; sin embargo, el individualismo también es cuestión de hábito, pues desde el punto de vista histórico, está inmerso en las rutinas de trabajo. El individualismo está profundamente enraizado; con frecuencia, la misma arquitectura de los edificios escolares lo respalda. El horario lo refuerza, la sobrecarga lo mantiene y la historia lo justifica.*

La mayor parte de los profesores y directivos de las IFAD's en el estado de Durango, reportan que en sus centros se desarrolla como parte de la vida cotidiana el trabajo colegiado; Guzmán y Barraza (2005), respecto al trabajo colegiado, encontraron que 44%, de una muestra de 206 profesores afirmaban que esta estrategia había sido favorecida en las IFAD's del estado, pero advertían que podía convertirse en un espacio obligado. Posteriormente, Barraza y Guzmán (2007), en otra de sus investigaciones reportan que el trabajo colegiado en las IFAD's presenta características de lo que Fullan y Hargreaves (1997) denominan *colegialidad artificial*. Es decir, la colegialidad es impulsada desde las estructuras institucionales a partir de la normatividad establecida. Viramontes (2005) encontró que el trabajo colegiado impacta en el mejoramiento de la formación de las estudiantes normalistas; en las prácticas de los docentes involucrados en la academia y en la institución y la gestión escolar. García y Zavala (2005) identificaron que los docentes conceptualizan al colegiado como un espacio donde se analiza, discute y dialoga; donde se reflexiona y evalúa la práctica docente; se interactúa e intercambian puntos de vista; se organiza y planea; se toman acuerdos; se enriquecen y adquieren nuevos conocimientos; se gestiona su práctica y el trabajo en equipo con directivos y profesores. Moreno (2006) reporta que la colegialidad es una asignatura pendiente. Los espacios de que disponen los profesores para esta actividad son pocos; existe escasa comunicación entre los profesores y dificultades para tomar acuerdos; la mejora de la enseñanza a partir de la colegialidad no tiene cabida. Navarro (2008) señala que el trabajo colegiado tiene su principal efecto en el desarrollo del trabajo que realizan los profesores en el aula. Afirma que han mejorado los ambientes escolares y las relaciones interpersonales. Barraza (2012) reporta que los profesores conceptualizan al trabajo colegiado como una estrategia que atraviesa a todas las áreas, acciones y actividades que se realizan en el centro escolar; como un espacio de profesionalización y como una posibilidad

del ser. Asimismo, indica que los profesores advierten que el colegiado les ha permitido mejorar su práctica docente y la formación de los estudiantes. Derivado de las observaciones realizadas en las IFAD's y de la revisión teórica, surge la inquietud de realizar la presente investigación. Debido a que esta política se impulsó desde principios de los noventa, consideramos que es pertinente conocer qué pasó en el desarrollo del trabajo colegiado, cómo se realizó en las IFAD's, qué efectos se advierten. Así, el objetivo que se propone es *describir la colegialidad o trabajo colegiado en las IFAD's y sus efectos positivos y negativos en el quehacer del docente y el institucional.*

Czarny (2003) indica que el colegiado es un espacio para discusión académica, así como de actualización de los profesores, en donde se presentan materiales de estudio, lecturas nuevas y se discuten propuestas de trabajo académico. Mollinedo (2005) concibe al trabajo colegiado como una necesidad y como un derecho de todos los maestros [...] un espacio especial de indagación, investigación y acción pedagógica que potencie la necesidad de formación interdisciplinaria entre los maestros, que requiere unidad y equidad en el proceso de acción, compromiso y responsabilidad para el logro de objetivos compartidos. Para efectos de la presente se tomó este último concepto, por considerar que ofrece la posibilidad de conjuntar tanto el quehacer docente como el institucional. Asimismo, se recurrió a las categorías proporcionadas por Fullan y Hargreaves (1997), respecto a los tipos de colaboración o colegialidad: *la balcanización, la colaboración cómoda y la colegialidad artificial.* *La balcanización* responde a una cultura que se funda en la existencia de grupos separados y a veces competidores, que buscan conseguir una mejor posición y la supremacía. *La colaboración cómoda* se centra en lo inmediato, en las cuestiones de corto plazo y en lo práctico; no hace suyos los principios de la práctica reflexiva, evita la confrontación y la discusión sobre los asuntos escolares. *La colegialidad artificial* se refiere a formas de culturas cooperativas que los administradores tienden a controlar, regular o domesticar; se caracteriza por un conjunto de procedimientos formales, específicos y burocráticos; se usa para poner en contacto a los profesores y sirve como una fase preliminar para constituir relaciones cooperativas más duraderas. De Torres (2001) tomamos el concepto *colegialidad competitiva*, la que se deriva de necesidades creadas en las instituciones a partir de las líneas de política educativa o bien, de las demandas contextuales surgidas de un escenario con características centradas en los aspectos relacionados con el mercado. De Contreras (2012) se toma el concepto *las trampas del profesionalismo*. Este autor advierte que el profesionalismo es usado por el Estado en épocas de reforma para asegurar la colaboración del profesorado; las estrategias que utiliza son las transformaciones administrativas y laborales para asegurar la demanda de la colaboración como requisito para ser reconocido como mejor profesional.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación se realizó siguiendo el enfoque cualitativo, porque solamente tiene la intención de describir los hechos tal y como se suscitan en el contexto y utilizando como método el estudio de caso; porque se consideró que reúne las características para el desarrollo del estudio. Su propósito es el *describir la colegialidad en las escuelas y sus efectos positivos y negativos en el quehacer del docente e institucional*. Para la recogida de información se diseñó un cuestionario de respuesta abierta. Se estructuró en tres apartados; en el primero se informa a los docentes sobre la intención del cuestionario y se pide su colaboración; en el segundo se solicitan datos generales de quien contesta y de la institución donde labora y funciones que desempeña; el tercero contiene una lista de diez preguntas de respuesta abierta que indagan sobre la forma en que se realiza el trabajo colegiado, sus bondades y fortalezas y las contribuciones que ha tenido para su práctica docente. En esta investigación participaron doce docentes de seis escuelas normales del estado de Durango, cinco de sostenimiento público y una de sostenimiento particular. El cuestionario se envió por correo electrónico a seis profesores y al resto se les entregó impreso. La información se sistematizó utilizando una lógica inductiva para conformar las categorías. El procedimiento que se siguió fue: se agrupó la información utilizando las preguntas formuladas en el cuestionario como primer referente; en este primer momento se utilizaron colores para distinguir las clasificaciones; posteriormente, de estas respuestas se vuelve a realizar otra agrupación de donde surgen las categorías (10) y subcategorías (60). Una vez que se han construido éstas, se procede al análisis y a la redacción del informe. En este reporte solamente incluimos cuatro categorías, por considerar que son las que aportan mayor información para el objetivo que nos proponemos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de las categorías nos permitió procesar la información y de esta manera redactar los resultados, los cuales se presentan a continuación:

### **El trabajo colegiado, una estrategia para la integración del colectivo docente**

El trabajo colegiado en las IFAD's del estado de Durango ha permitido la creación de espacios donde los docentes se reúnen a tratar asuntos académicos, intercambiar ideas, conocer a sus pares y otras formas de trabajo; establecer canales de comunicación; mejorar la relación entre colegas; estar más informados de lo que sucede en la comunidad educativa y en general, ha unido al colectivo docente. La información proporcionada señala que el trabajo colegiado está generando una nueva cultura en las IFADS; se le advierte como un elemento que contribuye a impulsar el trabajo conjunto, a fortalecer la credibilidad entre colegas y el sentido de pertenencia insti-

tucional y lo consideran una estrategia integradora.

Los obstáculos o limitantes para el desarrollo del colegiado que se manifiestan son: los colectivos no están integrados; los docentes no asisten a las reuniones de trabajo colegiado; no se asumen compromisos; los docentes no se integran al logro de metas comunes y no existen dinámicas institucionales que estén permeadas por el trabajo académico colegiado. Algunos señalan que en sus centros de trabajo no existe el trabajo colegiado. Existe un grupo de docentes que advierte que el trabajo colegiado ha contribuido a fortalecer la simulación; sus avances han sido parciales; los colectivos se han integrado de manera relativa. Manifiestan que las reuniones de colegio les han servido para ubicar los grupos de profesores que hay al interior de las escuelas y en torno al objetivo que se agrupan.

### **Problemas para el desarrollo del trabajo colegiado**

Entre los problemas que se presentan en las IFAD's para el desarrollo del trabajo colegiado están:

1. *Aislamiento profesional.* Los docentes detectan que existen dificultades para integrar de manera real a los colectivos; advierten dificultades para la integración de los colectivos docentes, identifican una brecha generacional entre los colectivos, situación que puede estar obstaculizando el establecimiento de códigos comunes; asimismo, podría estar dándose un rompimiento entre las ideas de los profesores experimentados en el campo de la docencia y los que se inician.
2. *Escaso compromiso de los profesores para llevar a cabo el trabajo colegiado.* Entre las posibles causas para que los profesores no asuman compromisos señalan: a) la ausencia de actitudes hacia este tipo de trabajo, b) el trabajo que se realiza no enfatiza las cuestiones académicas; c) falta de compromiso de algunos docentes para el trabajo académico y para con la institución.
3. *Ausentismo.* Esta problemática detecta que algunos profesores no asisten y que tampoco son puntuales a las reuniones; entre las razones que se exponen están la permanencia de los docentes en el centro y el tipo de nombramiento que tienen; es decir, algunos maestros se ausentan debido a que solamente tienen medio tiempo o bien, son contratados por horas.
4. *Tiempo y espacios propicios y adecuados.* Se percibe que esta problemática se origina a partir del cansancio, la falta de tiempo compartido, las

confusiones respecto a lo que implica el trabajo colegiado y el de academia y la escasa responsabilidad de algunos docentes.

5. **Éticos.** Estos problemas los asocian con: desperdicio de tiempo o mal uso de éste; fuentes de trabajo alterno; haber obtenido la clave presupuestal más alta; los criterios que se utilizan para evaluar la beca al estímulo al desempeño docente; el ingreso y promoción de los docentes a las IFADS; el privilegio de otras actividades, aunque no siempre sean académicas; pugnas entre grupos; sentimientos de poder; idearios políticos; suplir las reuniones de trabajo colegiado por otras actividades que no son académicas.

6. **Criterios normativos desfasados.** Los criterios normativos en los que se apoyan la mayor parte de las IFADS ya no responden a los criterios que se demandan desde la política educativa, desde los centros mismos y las exigencias que presenta el contexto social. Un acento está en lo que se refiere a las disposiciones normativas que existen en torno al trabajo colegiado, así como las condiciones que persisten en la institución para su operación.

7. **Preparación profesional y desempeño.** Los informantes manifiestan que en las reuniones colegiadas existen aportaciones incipientes; se percibe poca profundidad en el conocimiento de los planes y programas de estudio y además el nivel académico de algunos docentes no propicia la reflexión, o bien, descienden el nivel de discusión.

Aspectos a considerar en esta información son: el otorgamiento de claves presupuestales; el ingreso a la carrera docente y la promoción, además del otorgamiento del estímulo al desempeño docente. Estos hechos se asocian al escaso compromiso asumido por los profesores para trabajar en colegio; se cuestionan los mecanismos seguidos, afirmándose que ya no responden a las exigencias de las políticas educativas actuales y a las demandas del contexto; sin embargo, las IFAD's siguen operando con este tipo de reglamentos. Se asegura que muchos de los criterios establecidos para estos procesos responden más a lógicas individualistas, de competencia, porque favorecen la acumulación de puntuaciones pero no para colectivos o equipos de trabajo, sino para personas, situaciones que llevan a los profesores a trabajar más en el campo de lo individual. Esta información coincide tanto con los que señala Torres (2001) cuando habla de la *colegialidad competitiva* y Contreras (2012) cuando señala *las trampas del profesionalismo*.



### **Fortalezas que advierten los docentes sobre el trabajo colegiado en su escuela**

En esta categoría se encuentran fortalezas en diferentes ámbitos de la vida institucional y laboral derivadas del trabajo colegiado, algunas de ellas son:

1. **Ámbito institucional.** El trabajo colegiado ha contribuido a la mejora de los servicios y al desarrollo de proyectos institucionales.
2. **Ámbito profesional.** El colegiado ha contribuido a que se profundice en el conocimiento de los planes y programas de estudio, a mejorar los resultados en el aprendizaje de los estudiantes; se han favorecido ambientes de trabajo propicios para el intercambio de experiencias. Existe quien considera que el trabajo colegiado está impulsando la creación de comunidades de aprendizaje.
3. **Ámbito informativo.** En las escuelas, el trabajo colegiado ha logrado mayor apertura y conocimiento de la tarea formadora y de la vida institucional; ha generado el acopio de documentos informativos y en general, ha establecido canales de comunicación entre docentes.
4. **Ámbito normativo.** El trabajo en colegio ha favorecido el desarrollo de mecanismos para propiciar el autocontrol institucional, ha llevado a la aplicación de los reglamentos y en particular, ha dado margen a la organización, funcionamiento y programación de las reuniones de academia.
5. **Ámbito identidad.** El trabajo colegiado tiene la virtud de identificar la compatibilidad de perfiles académicos; ha permitido la toma de conciencia sobre el trabajo colaborativo y la agrupación de los docentes en torno a temáticas comunes; además, el trabajo colegiado se asemeja al paradigma de formación del *profesional reflexivo*.
6. **Infraestructura.** El trabajo colegiado ha contribuido a que se mejore la infraestructura en las escuelas y los equipos de TICs.
7. **Interés de los directivos.** Otra bondad del trabajo colegiado es que ha propiciado que los directivos se interesen en el desarrollo, como parte fundamental, de las actividades académicas e institucionales y ha generado espacios y tiempos para su implementación.
8. **Unión en torno a tareas.** El trabajo colegiado ha logrado la vinculación de tareas; el establecimiento de acuerdos y criterios de trabajo; ha impulsado el desarrollo de procesos áulicos y la toma de decisiones conjuntas.

## **Modificaciones que sería necesario realizar en las instituciones para hacer más eficiente el trabajo colegiado**

Las modificaciones que es necesario realizar en las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes en el estado de Durango se enuncian en diferentes rubros, los que aquí se plantean son:

1. *Credibilidad.* Es indispensable evitar la descalificación hacia el trabajo de los otros y revisar el concepto de autoridad; los directivos, en sus diferentes niveles de autoridad, proporcionen más apoyo para realizar trabajo colegiado, asimismo deben priorizar lo académico sobre lo administrativo. Se considera necesario cambiar las expectativas sobre el trabajo colegiado, entenderlo, valorarlo y aplicarlo. En general, el trabajo colegiado debe permitir arribar a la formulación de programas consensuados. Se recomienda evitar la politización de éste.
2. *Evaluación.* Un factor que aparece ligado al desarrollo del trabajo colegiado es la evaluación; los docentes plantean la necesidad de vincular el desempeño académico colegiado con las evaluaciones que se realizan, indicando que gran parte de los reglamentos dirigidos a la evaluación del desempeño están planteados no para favorecer el desarrollo del trabajo colegiado como estrategia de integración, sino que favorecen la individualización y la fragmentación de tareas, además de que tampoco se asocia a la rendición de cuentas.
3. *Estrategias para el desarrollo del colegiado.* Se considera fundamental hacer cambios a la forma en que se desarrolla el trabajo colegiado; esto es, especializarlo con acciones tales como: desarrollo de academias con atención a líneas de formación; formar grupos de interés común y por asociación libre y voluntaria; que permita el trabajo interdisciplinario y la vinculación con otras IES y que se puedan establecer roles para dirigir este tipo de grupos. Se requiere de otro tipo de perfil profesional y de un giro en la cultura institucional.
4. *Actitudes.* Un aspecto que es indispensable modificar para lograr que el trabajo colegiado se desarrolle, es el cambio de actitudes en relación a la utilización del tiempo, la asunción de compromisos, la asignación de las cargas horarias y el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

## DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos muestran por lo menos tres aspectos: a) el colegiado en las IFAD's en el estado de Durango permanece en categoría denominada *colegialidad artificial*. b) El colegiado en las IFAD's muestra tendencia hacia la *colegialidad competitiva* y c) Existe énfasis en el concepto de profesionalismo asociado a las habilidades para trabajar en colectivo, o bien, lo que se conoce como *trampas del profesionalismo*.

Fullan y Hargreaves (1997) señalan que la colegialidad artificial tiene como características que es promovida por el conjunto de administradores, utilizando para tal efecto la normatividad y estructura existente. Es decir, los colectivos son conducidos mediante estrategias establecidas y apoyadas en soportes normativos a reunirse y tomar acuerdos respecto a las tareas que deben desarrollar, por lo que la colegialidad se vuelve obligada. En los resultados se puede percibir cómo los docentes en reiteradas ocasiones recurren a la normatividad, ya sea para recomendar un mejor funcionamiento de este tipo de actividades o bien, para que se sancione a quien no cumpla con los acuerdos. Asimismo, indican que el trabajo colegiado es impulsado desde las estructuras institucionales, mediante la asignación de tiempo en la carga horaria, la obligatoriedad en la asistencia, la propuesta de temas a discutir. La información recabada ratifica lo que Barraza y Guzmán (2007) encontraron en su investigación, asimismo, coinciden con el reporte de Moreno (2006): la información permite inferir que en algunas instituciones la *colegialidad* no avanzó, sino que se polarizó, advirtiéndose visos de *balcanización*; esto es, grupos de docentes con ideologías y procederes opuestos y en ocasiones irreconciliables. En este mismo sentido está la brecha generacional que los docentes identifican, situaciones que de no ser atendidas podrían dificultar el desarrollo de las IFAD's y su consolidación como instituciones de educación superior (IES), debido a que la mayor parte de las políticas educativas actuales promueven la toma de acuerdos en torno a objetivos y metas comunes como ejes centrales en el desarrollo y quehacer de las instituciones. En otro orden de ideas, la *colegialidad competitiva* de acuerdo con Torres (2001) responde más a modelos económicos con características *tayloristas* que a procesos de colaboración. El autor señala que

*Se trata de convencer y exigir a las trabajadoras y trabajadores que se organicen para hacer su trabajo mejor, de modo más eficaz, compitiendo entre sí [...] La autonomía del colectivo laboral (docente) sólo se concede para llevar a término las tareas concretas que la empresa*

*decide. El propio colectivo trabajador se organiza para no perder el tiempo e incrementar la producción. Se trata de convencer a los trabajadores de que ahora tienen mayor autonomía y responsabilidad. Se les hace ver la necesidad de establecer medidas objetivas de esa calidad (Torres, 2001, p. 69).*

En este mismo sentido, Torres agrega:

*Con el consentimiento de los trabajadores se vuelve a los modos de producción en función de objetivos medibles y cuantificables. Se fuerza a que sean los propios trabajadores y trabajadoras quienes se autoimpongan controles, normas, reglas, se auto-disciplinen para mejorar los rendimientos empresariales. Lo que no se pone a discusión es lo que debe producirse, ni la distribución de la plusvalía. En el caso de la educación no se discuten las metas educativas (2001, p. 69).*

En esta investigación, la colegialidad competitiva aparece en diferentes momentos, entre los aspectos que se destacan están la brecha generacional entre profesores, debido a que existen descalificaciones y cuestionamientos recíprocos; las recompensas de estímulos que reciben los profesores, en particular el Estímulo al Desempeño Docente; las dificultades para cumplir los acuerdos que se derivan de la colegialidad; los criterios normativos no acordes a las políticas educativas y la reiterada necesidad de implementar sanciones para quienes incumplan o no asistan a las reuniones. Asimismo, las actitudes mostradas por un grupo de profesores y sus aseveraciones de la existencia de simulación o la inexistencia del trabajo colaborativo en las escuelas. Torres (2001), al definir el concepto de colegialidad competitiva, nos remonta al interior de las IFAD's haciéndonos que le concedamos credibilidad en sus enunciados, ya que en la actualidad, en las instituciones formadoras de docentes en Durango, se puede percibir situaciones tales como: a) intentan ser reformadas bajo ópticas de sucesivos gobiernos tecnócratas y neoliberales b) Los docentes se sienten obligados a trabajar; c) su función se deriva de políticas educativas o demandas relacionadas con el mercado; d) responde más a modelos económicos tayloristas que a procesos de colaboración; e) intentan formar docentes tendientes a la auto organización y autocontrol para realizar un trabajo más eficaz, pero los hace competir entre sí; f) no se discuten las metas educativas.

Lo anteriormente señalado nos muestra evidencias claras de la existencia de una colegialidad competitiva al interior de este tipo de Instituciones. Por parte, también se

encuentran señales de lo que Contreras (2012) define como *trampas del profesionalismo*. Esto se hace evidente cuando encontramos las aseveraciones de los docentes en el sentido de que *trabajan en colegiado* que de esta manera *se toman acuerdos* y *se trabaja en armonía institucional*. No obstante estas afirmaciones, la investigación arroja que los profesores se reúnen pero su participación es irrelevante; no se obtienen productos académicos ni se llega a un nivel de discusión académica suficiente que conduzca a cambios estructurales, sustanciales y de trascendencia.

## CONCLUSIONES

La presente investigación arroja en lo general dos realidades: Primera. Al interior de las IFAD's existe la intencionalidad de grupos que apuestan al trabajo colegiado para resolver la problemática educativa, asociado a generaciones de docentes jóvenes, cuya formación profesional se ha dado a través de planes y programas que fomentan este tipo de prácticas colaborativas. Asimismo, se detecta un grupo de docentes que manifiestan que el colegiado ha contribuido a la mejora de la práctica docente y del quehacer institucional. Segunda. Simultánea a la realidad antes enunciada, coexiste lo que podríamos señalar como una realidad negativa, pues aún se advierten grupos de docentes que se resisten al trabajo colaborativo y si bien, asisten a reuniones y toman acuerdos, en la práctica cada uno de ellos actúa bajo criterios muy personales. Esto está directamente relacionado a lo que en esta investigación se ha definido como *colegialidad competitiva*.

Concluimos este trabajo de investigación realizando una advertencia: es necesario replantear la *colegialidad* en las IFAD's, dicho replanteamiento tiene que obedecer a la identificación de las actividades de la vida académica que deben ser analizadas y discutidas en colegiado, asimismo, detectar aquéllas que corresponden al campo de lo individual, sin que esto implique renunciar a la *colegialidad*, sino que la individualidad sea concebida como un espacio necesario para la reflexión, introspección y acomodo de ideas adquiridas en la *colegialidad* y que en la práctica estarán relacionadas con los diversos estilos de práctica docente.

## LITERATURA CITADA

- Barraza, B. L. Y Guzmán, A. A. (2007). *El trabajo colegiado en las escuelas formadoras y actualizadoras de docentes*. Memoria del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, México: COMIE.
- Barraza, B. L. (2012). El trabajo colegiado una estrategia de mejora para la práctica docente. En *La gestión de los Centros educativos*. Tomo cinco. Durango, México:/Redie.
- Contreras, D. J. (2012). *La autonomía del profesorado*. España: Morata.
- Czarny, G. (2003). *Las escuelas normales frente al cambio: Un estudio de seguimiento a la aplicación del Plan de Estudio 1997*. Cuadernos de discusión 16. México: SEP.
- Fullan, M. Y Hargreaves, A. (1997). *¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela?* Sevilla, España: Publicaciones M-CEP.
- García, Z. M. y Zavala, Á. (2005). El trabajo colegiado como espacio de observación al seguimiento curricular en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí. En *Encuentro Nacional de Educación Normal*. Disponible en: <http://ens.edu.mx>
- Guzmán, A. A. y Barraza, B. L. (2006). *El Proyecto de seguimiento a la enseñanza en las escuelas normales: La percepción de los docentes*. COMIE.
- León, M. A. (2005). *El trabajo colegiado en las escuelas de educación básica*. *Educare*, 2, 19-21.
- Moreno, O. T. (2006). *La colaboración y la colegialidad docente*. En *Revista Perfiles Educativos*. vol. XXVIII, núm. 112, pp. 98-130. México: UNAM. Disponible en: <http://scielo.unam.mx/pdf/peredu/v28n112/n112a5.pdf>Similares
- Navarro, L. G. (2008). *El trabajo colegiado, la mejor alternativa para lograr la calidad educativa*. UniversidadTangamanga. Disponible en: [www.utan.edu.mx/~tequis/images/tesis\\_biblioteca/ped2008/7.pdf](http://www.utan.edu.mx/~tequis/images/tesis_biblioteca/ped2008/7.pdf)
- SEP. (1992). *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal*. México: Autor
- SEP. (s.f.). *Propuestas para el desarrollo del trabajo colegiado en las escuelas normales*. Disponible en: [www.normalista.ilce.edu.mx](http://www.normalista.ilce.edu.mx)
- Viramontes, A. E. (2005). *El trabajo colegiado en la escuela normal rural Ricardo Flores Magón: Conclusiones de un estudio de caso*. En *Encuentro Nacional de Educación Normal*. Disponible en: [http://ens.edu.mx/pdf/Eje3.1\\_Tema3.pdf](http://ens.edu.mx/pdf/Eje3.1_Tema3.pdf)

## Síntesis curricular

### **Laurencia Barraza Barraza**

Es profesora de Educación Primaria (ICMFZ) del estado de Durango. Licenciada en Ciencias Sociales, por la escuela Normal Superior de Dgo. Licenciada en Educación Primaria (Universidad Pedagógica de Durango) (UPD). Especialidad en Formación de Formadores, (CREFAL). Maestra en Educación, Campo Práctica Educativa (UPD) y Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Durango. Actualmente es Directora del Centro de Actualización del Magisterio en el estado de Durango.

### **Isidro Barraza Soto**

Es Profesor de Educación Primaria, (1977). Licenciado en Lengua y Literatura Española, por la Escuela Normal Superior de Durango (1984). Maestro en Administración Pública por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango (2004). Doctor en Administración por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, (2009) y Maestro en Educación por la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID), sede Durango o Universidad del Tercer Milenio.