Plan estratégico para la mejora de la calidad de las actividades de investigación y posgrado en el marco de una unidad de facultad

Alejandro Hossian, Mónica Bolies, Emanuel Maximiliano Alveal

Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional del Neuquén
Plaza Huincul, Argentina

Resumen

Dentro de las actividades esenciales que se desarrollan en las universidades, las correspondientes a la investigación y el posgrado emergen como un verdadero reto estratégico con un orden de prioridad similar a las labores estrictamente docentes. En este sentido, las universidades deben afrontar importantes desafíos, tanto en lo que respecta a su funcionamiento interno como externo a la unidad:

I) funcionar como motor esencial de innovación que contribuya, de manera significativa, al progreso de la sociedad.
II) funcionar como parámetro identificador de calidad de las universidades.
III) funcionar como elemento dinamizador de la propia estructura universitaria.

La propuesta de plan estratégico que se presenta en este artículo de investigación aspira a profundizar el debate acerca de la necesidad de reflexionar sobre el modelo de desarrollo de la región con una fuerte impronta en el uso intensivo del conocimiento. El espíritu de la propuesta refiere al fortalecimiento e integración de las actividades de investigación y posgrado en el mencionado modelo. Los vertiginosos progresos que suceden en el plano nacional e internacional en lo que respecta a las actividades de investigación y posgrado que se desarrollan en las distintas casas de altos estudios; sugiere la elaboración de un sintético conjunto de criterios patrones que actúen a modo de guía para una adecuada gestión académico-administrativa de estas actividades. La experiencia recogida en las últimas décadas pone de manifiesto las dificultades por las que atraviesan los docentes universitarios para desarrollar, en forma cohesiva, sus actividades de docencia e investigación. En esta línea de análisis, este trabajo refiere a un plan estratégico para la mejora de la calidad de las actividades de investigación y posgrado, mediante la inserción de una estructura de investigación que actúe a modo de enlace entre ambas actividades de docencia e investigación. El núcleo del plan estratégico se sustenta en tres organismos que actúan en forma

DOI: https://doi.org/10.26507/paper.4538

interconectada: Departamento de Recursos Humanos en Investigación DRHI, Secretaría de Investigación y Posgrado SIyP y Comisión de Investigación y Posgrado CIyP. Se establece un conjunto de indicadores y métricas como medidas de performance de estas actividades.

Palabras clave: posgrado; investigación; plan estratégico

Abstract

Within the framework of essential activities carried out in universities, research and postgraduate studies emerge as a true strategic challenge, with a priority similar to that of strictly teaching tasks. In this regard, universities must face significant challenges, both internally and externally:

I) function as an essential engine of innovation that contributes significantly to the progress of society.
II) function as an identifying parameter for the quality of universities.
III) function as a dynamic element of the university structure itself.

The proposed strategic plan presented in this research article aims to deepen the debate about the need to reflect on the region's development model, which is strongly influenced by the intensive use of knowledge. The spirit of the proposal refers to the strengthening and integration of research and graduate studies into the aforementioned model. The rapid progress taking place nationally and internationally in research and postgraduate activities carried out at various higher education institutions suggests the development of a concise set of standard criteria to serve as a guide for the proper academic and administrative management of these activities. The experience gained in recent decades highlights the difficulties university professors face in developing their teaching and research activities in a cohesive manner. In this line of analysis, this paper presents a strategic plan to improve the quality of research and graduate studies by implementing a research structure that serves as a link between teaching and research. The core of the strategic plan is based on three interconnected bodies: The Department of Human Resources in Research DRHI, Secretariat of Research and Postgraduate Studies (SIyP) and Research and Postgraduate Studies Commission (CIyP). A set of indicators and metrics is established as performance measures for these activities.

Keywords*: postgraduate; research; strategic plan*

1. Introducción

La actividad universitaria en la nación argentina se desarrollaba dentro de un modelo tradicional, el cual centraba su actividad en tareas estrictamente docentes vinculadas a la enseñanza como núcleo central en torno al cual se organizaba la función académica. Cabe señalar en este sentido, que la *Reforma Universitaria de 1918* introdujo las tareas correspondientes a la extensión e investigación. No obstante, la función docente ligada a la

enseñanza continuó erigiéndose como la función sustancial del quehacer universitario argentino hasta fines de la década de los noventa (Yapur, et al., 2012). Las tareas de investigación fueron orientando su desarrollo en forma simultánea a las actividades académicas del ámbito universitario en organismos especializados; tales como CONICET, INTI, CNA e INTI, entre otros). Estos organismos no poseían una vinculación muy estrecha con las universidades, aun cuando se conviniera en compartir infraestructura y espacios institucionales [Guadagni, et al., 2018]. A consecuencia de este escenario y siguiendo la línea de tiempo, los diferentes programas que comienzan a implementarse en la década del noventa orientados a estimular y promover las actividades de investigación en el ámbito de las universidades, encuentran a un extenso conjunto de profesionales de la docencia universitaria dedicados, fundamentalmente, a las tareas de enseñanza propiamente dichas. Como contrapartida, se conforma un círculo minoritario de académicos que en su gran mayoría provienen de las áreas de las Ciencias Exactas y Naturales, quienes poseían una consistente y sólida trayectoria en tareas de investigación (Zunino, et al., 2017). Conforme al desarrollo que han tenido estos acontecimientos, no es de extrañar que la mayoría de los profesionales académicos de las universidades argentinas hayan estructurado su profesión en un entorno predominantemente áulico y en relación con el estudiante. En esta línea de análisis, un escenario competitivo y de carácter credencialista fue tomando forma en el ámbito universitario de nuestro país; por lo que es que este conjunto de académicos empezó a adquirir y desarrollar distintas habilidades para alcanzar nuevos estándares de trabajo académico; tales como producción de publicaciones, transferencia de resultados, registro de patentes y exposiciones en simposios y congresos de su área de investigación [Nosiglia, 2021]. En otras palabras, con anterioridad a la implementación de las políticas de reforma del sistema científico argentino, la participación del profesional académico en trabajos de investigación eran una facultad del interés de este último en un cierto campo. Luego de más de dos décadas de vigencia de estas políticas, hoy se puede afirmar que es muy complicado el progreso de un profesional universitario en la carrera académica, si este no acredita tareas vinculadas a la investigación (Leal, et al., 2012). Esta situación de diversificación del trabajo académico constituye uno de los desafíos centrales que debe afrontar la estructura universitaria; dando lugar al establecimiento de ciertas "tensiones" entre las actividades de docencia e investigación[1]. Estas actividades se han ido insertando de gradualmente en el seno de las casas de altos estudios (Pérez Lindo, 2018), dando lugar a que los profesionales académicos deban acreditar en forma simultánea docencia de grado y producción en investigación. Este escenario conlleva a una diversificación de la actividad académica donde las tareas de investigación son las que ejercen cierta presión sobre los académicos; habida cuenta de la rendición de cuentas que deben realizar los docentes investigadores (partes de avance, categorización en sistemas de incentivos, vencimientos de reportes a congresos y revistas científicas y la asistencia a reuniones de esta índole).

2. Descripción del problema

Asumiendo que las funciones de docencia e investigación constituyen dos de los soportes sustanciales del funcionamiento de una unidad de facultad, y del quehacer universitario en su conjunto, la presencia de tensiones entre ambas actividades no contribuye al fortalecimiento de las áreas de investigación y posgrado (Leal, 2003). En la Fig.1 se intenta explicar esta

problemática, en la cual se observa la presencia de tensiones como un inhibidor de la armonía; el cual se ilustra por medio de un módulo que interrumpe la comunicación entre ambas funciones de docencia e investigación y posgrado (Fernández, et al., 2012).

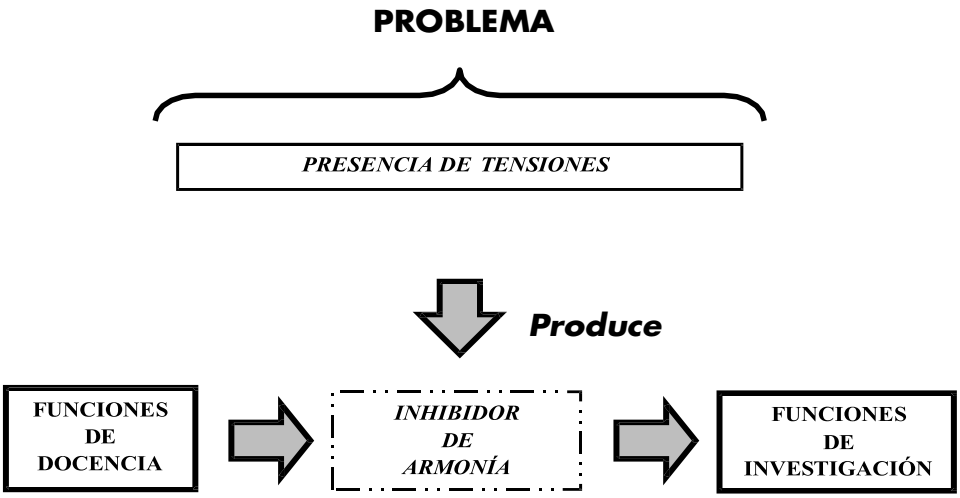

Fig. 1: Inhibidor de armonía entre funciones de docencia e investigación

3. Propuesta de mejora

En virtud de la descripción del problema realizada en la sección anterior, y con la idea de mejorar la calidad de las actividades de investigación y posgrado en el marco del funcionamiento de una Inidad de facultad, se propone la inserción de un módulo denominado Estructura de Investigación (EI) que actúe a modo de enlace entre las funciones de docencia e investigación, siempre tomando como base la figura 1. En la Fig. 2 se ilustra un esquema de la propuesta de mejora en términos estratégicos; cuyo objetivo central descansa en la idea de que la inserción del módulo de EI entre las funciones de docencia e investigación contribuye a una disminución de las tensiones, lo que se espera sea conducente a una estimulación de la armonía entre ellas. Este hecho redunda en una mejora de las funciones de investigación y posgrado, lo que a su vez derramaría en una mejora de las funciones de docencia. Se espera que este ciclo de retroalimentación desencadene un proceso que optimice el rendimiento académico de la unidad de facultad.

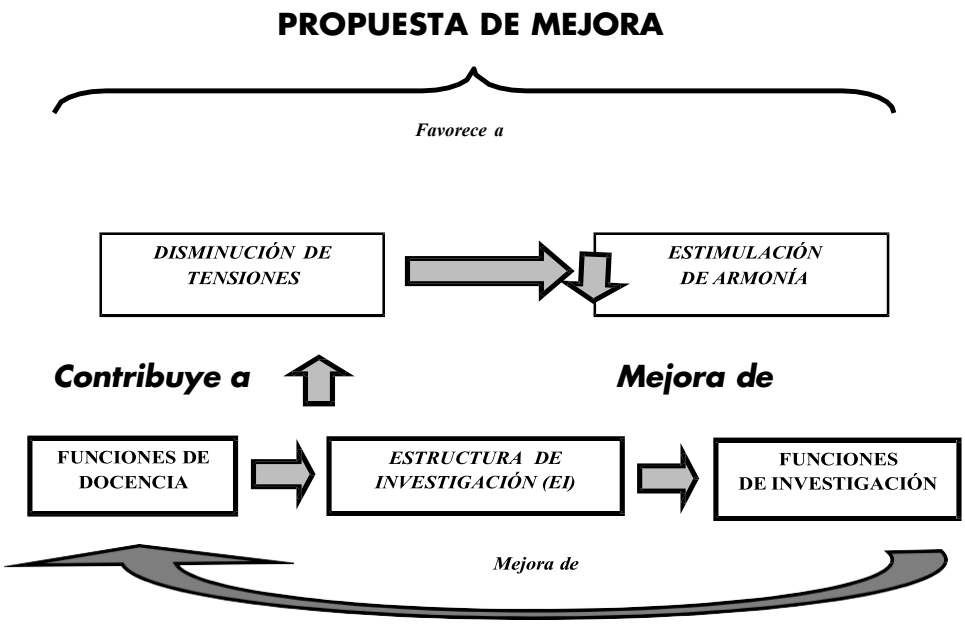

Fig. 2: Propuesta de mejora basada en la introducción del módulo de enlace EI entre las funciones de docencia e investigación.

Desde una perspectiva estratégica, el método empleado para la construcción e implementación del modelo de "Estructura de Investigación" posee dos vertientes, a saber:
I) A nivel global: tiene lugar con el consenso de los distintos órganos de gobierno de la facultad (Secretaría de Ciencia & Tecnología, Consejos Departamentales y Consejo Directivo, entre otros).

II) A nivel de detalle: tiene lugar en base a la participación de diferentes actores de la comunidad universitaria (directores de departamento, de proyecto de investigación y docentes investigadores, entre otros); de forma tal que el modelo tenga la capacidad de adaptación a las necesidades de la institución y del medio en el que está inserta.

En las dos secciones siguientes se describen los métodos utilizados en términos de cómo fue concebido el módulo de enlace EI; tanto en lo respecta en un nivel global de abstracción (sección 4), como en lo concerniente al nivel de detalle (sección 5).

4. Estructura general del módulo de enlace EI

En la Fig.3 se propone una estructura general de la EI con los tres organismos que la conforman; así como también, su vinculación con las actividades más importantes que se llevan a cabo en la unidad de facultad y otros organismos de dicha facultad y el medio en el que se encuentra inserta.

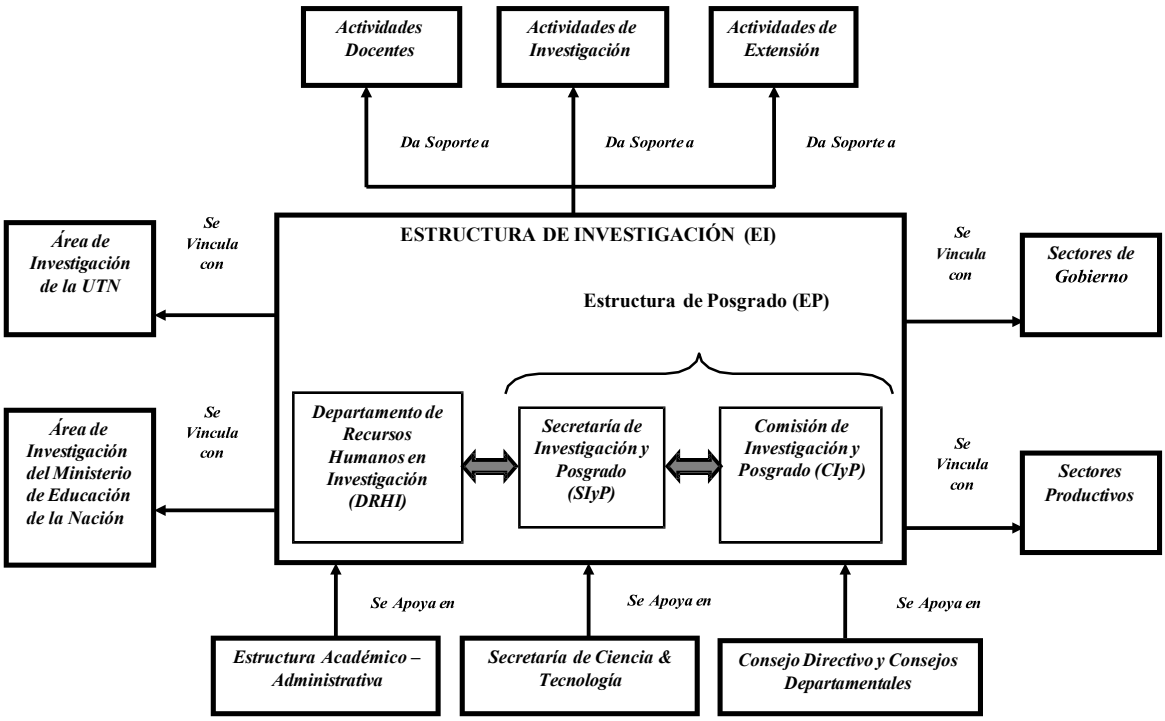

Fig. 3: Módulo de la Estructura de Investigación EI integrada con los demás organismos de la Unidad de Facultad y del Medio

Del análisis de la figura 3 se infieren las siguientes cuestiones de carácter estratégico:

A) La EI se compone de tres organismos que realizan sus tareas en forma interconectada:

- Departamento de Recursos Humanos en Investigación (DRHI)
- Secretaría de Investigación y Posgrado (SIyP)
- Comisión de Investigación y Posgrado (CIyP)

B) La EI actúa de soporte de las: "Actividades Docentes", "Actividades de Investigación" y "Actividades de Extensión"; con idea de mejorar su funcionamiento.

C) La EI se sustenta en los siguientes organismos: "Estructura Académico – Administrativa", "Secretaría de Ciencia & Tecnología" y "Consejo Directivo y Consejos Departamentales", con idea de mejorar el funcionamiento de la propia EI, y que refleje las necesidades reales de las áreas de "Investigación y Posgrado" de la unidad de Facultad.

D) La EI interactúa de manera transversal con siguientes áreas y/o sectores (especialmente externos a la unidad de facultad): "Área de Investigación de la Universidad", "Área de Investigación del Ministerio de Educación de la Nación", "Sectores de Gobierno" y "Sectores Productivos"; con el objetivo de lograr instrumentar, en la línea de tiempo, una política de investigación y desarrollo de carácter proactivo e integrada con estos sectores.

5. Funciones y métodos principales de los tres organismos que conforman la EI

Se presenta una breve descripción de los diferentes organismos que conforman la EI, en términos de las principales funciones que desarrollan y de los métodos más relevantes que se emplean para el estudio y análisis de indicadores y métricas que se proponen.

✓ **Departamento de Recursos Humanos en Investigación (DRHI)**: la función central de este organismo consiste en la formación y desarrollo de los recursos humanos en el área de investigación. En este contexto, desde este departamento se implementa un Programa de Formación de Recursos Humanos en Investigación (ProFoRHI), al cual se le asignan, entre otras, las siguientes funciones:

1. Estimular y gestionar la iniciación a las tareas de investigación de estudiantes y docentes interesados, promoviendo su incorporación a los grupos y proyectos de investigación.
2. Monitorear en forma continua el grado de avance y de desempeño de estudiantes y docentes en sus tareas de investigación.
3. Promover y gestionar la incorporación de los estudiantes y docentes a los sistemas de categorización de investigadores.
4. Promover y gestionar la incorporación de los estudiantes y docentes dedicados a las tareas de investigación a los programas de posgrado de las diferentes universidades.
5. Trabajar en forma conjunta con la Secretaría de Investigación y Posgrado SIyP y la Comisión de Investigación y Posgrado CIyP; a los efectos de lograr una adecuada implementación del ProFoRHI, proporcionando los datos que oportunamente necesiten la SIyP y el CIyP para ayudar a estos organismos en el proceso de toma de decisiones; como por ejemplo, en la selección de estudiantes y docentes dedicados a las tareas de investigación para su incorporación a los programas de becas de estudio de posgrado.
6. Confeccionar indicadores de gestión que le faciliten al DRHI la medición del desempeño de las principales actividades señaladas en los puntos anteriores. En este sentido, se propone un conjunto de indicadores clasificados taxonómicamente con el objetivo de cubrir los aspectos más importantes que hacen a la formación de los recursos humanos en el área de investigación y posgrado. Se citan algunos de los siguientes indicadores:

INDICADORES DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

CART: Cantidad de Artículos en Revistas Técnicas con ISSN.
CCCN: Cantidad de Comunicaciones a Congresos Nacionales.
CCCI: Cantidad de Comunicaciones a Congresos Internacionales.
CTDF: Cantidad de Tesis Doctorales Finalizadas en el marco del ProFoRHI.
CTMF: Cantidad de Tesis de Maestría Finalizadas en el marco del ProFoRHI.
CTDC: Cantidad de Tesis Doctorales en Curso en el marco del ProFoRHI.
CTMC: Cantidad de Tesis de Maestría en Curso en el marco del ProFoRHI.

A. INDICADORES ESTRUCTURALES

CPIH: Cantidad de Proyectos de Investigación Homologados radicados en la Facultad.

CPII: Cantidad de Proyectos de Investigación Internos radicados en la Facultad.
CGIC: Cantidad de Grupos de Investigación Consolidados radicados en la Facultad.
CGIE: Cantidad de Grupos de Investigación Externos vinculados a la Facultad.

C. INDICADORES DEMOGRÁFICOS

CBPIH: Cantidad de Becarios afectados a Proyectos de Investigación Homologados radicados en la Facultad.
CBPII: Cantidad de Becarios afectados a Proyectos de Investigación Internos radicados en la Facultad.
CDPIH: Cantidad de Docentes afectados a Proyectos de Investigación Homologados radicados en la Facultad.
CDPII: Cantidad de Docentes afectados a Proyectos de Investigación Internos radicados en la Facultad.
CDCSNI: Cantidad de Docentes Categorizados en el Sistema Nacional de Incentivos.
CDFD: Cantidad de Docentes con asistencia para Finalizar estudios de Doctorado.
CDFM: Cantidad de Docentes con asistencia para Finalizar estudios de Maestría.

D. INDICADORES ACADÉMICOS

CCPAsDI: Cantidad de Cursos de Posgrado Asistidos por Docentes Internos de la Facultad.
CCPApDI: Cantidad de Cursos de Posgrado Aprobados por Docentes Internos de la Facultad.
CCPDiDI: Cantidad de Cursos de Posgrado Dictados por Docentes Internos de la Facultad.
CCPDiDE: Cantidad de Cursos de Posgrado Dictados por Docentes Externos a la Facultad.
CCPDiDIE: Cantidad de Cursos de Posgrado Dictados en forma conjunta por Docentes Internos y Externos a la Facultad.
CCoAsDI: Cantidad de Conferencias Asistidas por Docentes Internos de la Facultad.
CCoDiDI: Cantidad de Conferencias Dictadas por Docentes Internos de la Facultad.
CCoDiDE: Cantidad de Conferencias Dictadas por Docentes Externos a la Facultad.
Estos indicadores de gestión miden la performance de las distintas actividades de investigación. En tal sentido, se establece un conjunto de "Métricas" que miden en el tiempo la gestión de investigación en su conjunto. Se tratan estas métricas en el siguiente punto.

7. Se confecciona un conjunto de "Métricas" donde cada una de ellas está asociada con cada uno de los indicadores explicados en el punto 6. Cada Métrica está constituida por una serie de coeficientes de medición de performance que permiten monitorear el grado de avance de las principales actividades de investigación que se desarrollan en la Facultad. Por razones de espacio, se muestran dos coeficientes de medición de performance asociados a cada Métrica (3 para indicadores académicos):

MA. MÉTRICA ASOCIADA A LOS INDICADORES DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

MA1: Porcentaje del reporte de Comunicaciones a Congresos Nacionales.

$$MA1=\left[\frac{CCCN}{CCCN+CCCI}\right]*100$$

MA2: Porcentaje de Cantidad de Tesis Doctorales Finalizadas.

$$MA2=\left[\frac{CTDF}{CTDF+CTDC}\right]*100$$

MB. MÉTRICA ASOCIADA A LOS INDICADORES ESTRUCTURALES

MB1: Porcentaje de Proyectos de Investigación Homologados.

$$MB1=\left[\frac{CPIH}{CPIH+CPII}\right]*100$$

MB2: Porcentaje de Grupos de Investigación Consolidados.

$$MB2=\left[\frac{CGIC}{CGIC+CGIE}\right]*100$$

MC. MÉTRICA ASOCIADA A LOS INDICADORES DEMOGRÁFICOS

MC1: Porcentaje de Becarios afectados a Proyectos de Investigación Homologados.

$$MB1=\left[\frac{CBPIH}{CBPIH+CBPII}\right]*100$$

MC2: Porcentaje de Docentes afectados a Proyectos de Investigación Homologados.

$$MC2=\left[\frac{CDPIH}{CDPIH+CDPII}\right]*100$$

MD. MÉTRICA ASOCIADA A LOS INDICADORES ACEDÉMICOS

MD1: Porcentaje de Cursos de Posgrado Aprobados por Docentes Internos de la Facultad.

$$MD1=\left[\frac{CCPApDI}{CCPAsDI+CCPApDI}\right]*100$$

MD2: Porcentaje de Cursos de Posgrado Dictados por Docentes Internos de la Facultad (en forma exclusiva).

$$MD2=\left[\frac{CCPDiDI}{CCPDiDE+CCPDiDI+CCPDiDIE}\right]*100$$

MD3: Porcentaje de Cursos de Posgrado Dictados por Docentes Internos de la Facultad (en colaboración con docentes externos a la Facultad).

$$MD3=\left[\frac{CCPDiDIE}{CCPDiDE+CCPDiDI+CCPDiDIE}\right]*100$$

✓ **Secretaría de Investigación y Posgrado (SIyP)**: este organismo trabaja en forma vinculante con el Departamento de Recursos Humanos en Investigación DRHI y la Comisión de Investigación y Posgrado (CIyP); para de esta manera, instrumentar las políticas de investigación y posgrado. En este sentido, la SIyP tiene los siguientes "Objetivos Estratégicos" y las correspondientes "Acciones" conducentes al logro de dichos objetivos. A continuación, se citan algunos de estos objetivos y sus acciones asociadas:
✓
Objetivo Estratégico 1: Instrumentar una política de investigación y transferencia que premie el esfuerzo y que estimule la generación de nuevos conocimientos.
Acción 1A: Generar una estructura de investigación flexible tendiente a consolidar y apoyar el crecimiento de los proyectos y grupos de investigación ya constituidos mediante un proceso de monitorización permanente de los mismos.
Acción 1B: Estimular y promover actividades de congresos, simposios y estancias de investigación; vinculadas con la formación de recursos humanos al máximo nivel.
Acción 1C: Gestionar la iniciación a las tareas de investigación de estudiantes y docentes, promoviendo su incorporación a los grupos y proyectos de investigación de la facultad.
Acción 1D: Promover la incorporación de los estudiantes y docentes dedicados a las tareas de investigación a los sistemas de categorización de investigadores.
Objetivo Estratégico 2: Estimular una política de interacción con centros de investigación nacionales e internacionales para el desarrollo académico de estudiantes y docentes.
Acción 2A: Generar las condiciones adecuadas para promover el desarrollo de proyectos de investigación en cooperación con personal académico de otras casas de estudios.
Acción 2B: Generar las condiciones adecuadas para promover el perfeccionamiento del personal académico en programas de posgrado que permitan dotar al recurso humano de la facultad de un valor agregado acorde a las exigencias actuales.
Objetivo Estratégico 3: Diseñar una estructura de posgrado para la facultad que contemple objetivos de "mediano y largo plazo", incluyendo la participación del personal administrativo y académico de la facultad.
Acción 3A: Generar un espacio de difusión especial de las actividades de posgrado que se piensan desarrollar en el seno de la facultad, en donde se propongan líneas de acción.
Acción 3B: Promover el dictado de "cursos y seminarios de posgrado" por docentes investigadores de nuestra facultad y de otras casas de altos estudios, que permitan a docentes y estudiantes sumar créditos para carreras de Máster y/o Doctorado.

✓ **Comisión de Investigación y Posgrado (CIyP)**: este organismo trabaja en forma vinculante con el DRHI y la SIyP; entendiendo en cuestiones vinculadas a las actividades de investigación y posgrado de la facultad. El desarrollo de sus funciones debe estar acorde con requisitos básicos presentes en ordenanzas y resoluciones que emanan de los órganos de gobierno universitarios. Los profesionales que conforman la CIyP poseen títulos de posgrado y/o trayectoria académica reconocida en actividades de investigación tales como: antecedentes en dirección de tesis y participación en comisiones evaluadores. Con sustento en estos requerimientos, la CIyP se estructura en base a dos áreas: Área de Investigación & Área de Posgrado. Si bien ambas áreas se encuentran interconectadas, y en la creencia de que la función que se supone perteneciente una también se puede ajustar a la otra, se presentan

funciones de ambas por separado.

Área de Investigación: la ClyP toma decisiones respecto a las actividades de investigación, las cuales algunas se refrendan en acuerdo con el máximo órgano de gobierno de la Facultad, como ser el Consejo Directivo. La ClyP confecciona un informe general (pudiendo ser semestral o anual) para que el Consejo Directivo de la facultad disponga de la información necesaria para ajustar aquellas cuestiones que estime conveniente. La ClyP trabaja conjuntamente con el DRHI y la SIyP, con la idea de fortalecer y adecuar la implementación continua del Programa de Formación de Recursos Humanos en Investigación (ProFoRHI); y de los objetivos estratégicos y sus Acciones correspondientes. La ClyP examina para su aprobación los pliegos correspondientes a solicitudes de categorización de docentes y estudiantes; tanto en el ámbito interno de la facultad, como así también los que deben ser enviados a evaluación externa.

Área de Posgrado: la ClyP evalúa el estado de avance del programa de formación de posgrado de la facultad y realiza propuestas de mejora. La ClyP asesora al Consejo Directivo de la facultad en los temas vinculados a los procesos de evaluación y acreditación de cursos y carreras de posgrado; como así también, en lo referente a planes de estudio y su implementación. La ClyP analiza los antecedentes de los directores de tesis de maestría y doctorado que se proponen, el plan de cursos y seminarios, así como el tema de tesis y plan de trabajo de este, el cual deberá contar con el aval del director de tesis, previo a su presentación al Consejo Directivo de la Facultad. La ClyP establece el orden de mérito en las becas que se otorguen a estudiantes y docentes para estudios de posgrado.

6. Resultados y discusión

La implementación del módulo de enlace de EI se encuentra actualmente en el segundo año de desarrollo; y en principio, dentro del seno de la Facultad Regional Neuquén. Desde un punto de vista cuantitativo se registran algunos resultados positivos en referencia a una mejora gradual de algunos indicadores; habida cuenta de que, si bien se están monitoreando algunos resultados arrojados por algunas de las métricas propuestas, aún no se dispone de una casuística importante para una discusión consistente. A modo ilustrativo se presentan resultados obtenidos para dos indicadores significativos (CCCN: Cantidad de Comunicaciones a Congresos Nacionales de clase A y CPIH: Cantidad de Proyectos de Investigación Homologados radicados en la Facultad de clase B). Para el de clase A, se adopta el criterio de medir la variación que estos experimentan entre los períodos mayo – junio y agosto – setiembre entre 2023 y 2024. En estos dos períodos es cuando más se espera que varíe la producción científica, dado que en estos lapsos los investigadores disponen de mayor espacio temporal para dedicarse a la producción científica. Para el de clase B se toma la variación interanual en el período junio – junio entre 2023 y 2024. Se toma el mes de junio para el análisis de la medición, que es cuando vencen las presentaciones de proyectos de investigación en las universidades para su presentación ministerial. Se presentan las variaciones de los indicadores: CCCN: 7 comunicaciones en mayo – junio 2023 vs 9 comunicaciones en mayo – junio 2024 (+ 28, 57%); CPIH: 5 proyectos en junio 2023 vs 7 proyectos en junio 2024 (+ 40%). En lo

que respecta al plano de discusión de estos resultados es aceptable que se tengan diferentes miradas, teniendo en cuenta desde que perspectiva se los evalúa. Es probable que sobre un mismo resultado se tengan miradas distintas: un director de proyecto que tenga becarios y docentes afectados al proyecto cursando estudios de postgrado, posea especial interés en el avance del recurso humano de su proyecto en esos estudios; por lo que su mirada estará más focalizada. Un secretario de investigación es probable que tenga intereses similares al primero, pero con una mirada más global sobre los indicadores en términos del impacto que estos puedan producir en los demás proyectos de investigación y en las actividades de extensión y vinculación con otras casas de altos estudios. En paralelo, un Decano y/o Secretario Académico de Facultad, es probable que registren las mismas incidencias que en los dos casos anteriores, pero con una mirada todavía más global. El secretario académico se focalice más en cómo capitalizar estos logros para que derramen en una mejora de las actividades académicas de grado y postgrado. Un decano, además de considerar el escenario en su conjunto, considera la posibilidad de exportar esta información a los efectos de reforzar convenios de cooperación y vinculación con otras universidades y ámbitos empresariales.

7. Conclusiones y futuras líneas de investigación

Se citan las siguientes conclusiones respecto a la presente propuesta de mejora:

I: se propone una Estructura de Investigación (EI) en el seno de la unidad de facultad con el objetivo de lograr un aceitado funcionamiento entre las actividades de docencia & investigación, en base a una retroalimentación continua que enriquece la propuesta.
II: se propone un modelo de EI conformado por 3 (tres) organismos (DRHI, CIyP y SIyP) con una fuerte interconexión entre sí y con los órganos de gobierno.
III: el resultado central de investigación en el presente trabajo se focaliza en el funcionamiento del DRHI en el contexto de la EI propuesta; cuyo núcleo consiste en la confección de una clasificación taxonómica de indicadores y de un conjunto de métricas.
IV: la implementación de esta EI con sus organismos, contribuye a fortalecer el proceso de toma de decisiones en el marco de todas las actividades de investigación & postgrado.
Se citan las siguientes futuras líneas de investigación respecto a la propuesta de mejora:
I. la implementación progresiva de un "Plan Estratégico de Desarrollo para las Actividades de Posgrado" (PEDAP); que está en desarrollo, y con la idea de que se acople de la mejor manera posible a la filosofía de construcción e implementación del módulo de enlace de EI.
II. dotar al módulo de enlace de Estructura de Investigación (EI) de ciertas características que favorecen su implantación en la línea de tiempo: *disponibilidad* (el EI debe estar disponible para todos los miembros de la comunidad universitaria), *flexibilidad* (el EI debe ser flexible en términos de los diferentes cambios que fuese necesario realizar en el cuerpo del mismo), *fortalecimiento* (el EI es herramienta para fortalecer las diferentes áreas y actividades académicas de la facultad; tales como los departamentos académicos, grupos de investigación y áreas de extensión); entre otras características.

8. Referencias

- Fernández Lamarra, Norberto; Marquina, Mónica (2012). "El Futuro de la Profesión Académica – Desafíos para los Países Emergentes". Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (EDUNTREF), 459 páginas.
- Guadagni, A., Boero, F. (2015). "La educación argentina en el siglo XXI. Editorial Ateneo. Buenos Aires.
- Leal, M. Robin, S., & Maidana, M. (2012). La tensión entre docencia e investigación en los académicos argentinos: Capítulo del Libro El Futuro de la Profesión Académica – Desafíos para los Países Emergentes. Universidad Nacional de Tres de Febrero (EDUNTREF), (pp. 356 – 370).
- Leal, M. (2003). El programa de incentivos. Un dispositivo de control del trabajo académico: Revista del Departamento de Ciencias de la Educación. Año 10. Volumen 11. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán.
- Nosiglia, María Catalina (2021). "Reflexiones y Debates sobre las políticas universitarias en la Argentina". Eudeba. Buenos Aires.
- Pérez Lindo, Augusto (2018). "La educación superior Argentina". Eudeba. Buenos Aires.
- Yapur, M. Clotilde (2012). Docencia e Investigación: Capítulo del Libro El Futuro de la Profesión Académica – Desafíos para los Países Emergentes. Universidad Nacional de Tres de Febrero (EDUNTREF), (pp. 339 – 343).
- Zunino, A., & Aboal, G. (2017). Innovación y habilidades en América Latina. Capítulo del Libro Robotlución – El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina. Planeta, (pp. 42 – 57).

Los puntos de vista expresados en este artículo no reflejan necesariamente la opinión de la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.

Copyright © 2025 Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI)