

Volumen 6 - Número 4 - Octubre/Diciembre 2019

# REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

*Homenaje a*

*Oscar Ortega Arango*

MIEMBRO DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL

REVISTA INCLUSIONES

CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL

**CUERPO DIRECTIVO**

**Directores**

**Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda**

Universidad Católica de Temuco, Chile

**Dr. Francisco Ganga Contreras**

Universidad de Los Lagos, Chile

**Subdirectores**

**Mg © Carolina Cabezas Cáceres**

Universidad de Las Américas, Chile

**Dr. Andrea Mutolo**

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Editor**

**Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Editor Científico**

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

**Editor Brasil**

**Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva**

Universidade da Pernambuco, Brasil

**Editor Ruropa del Este**

**Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev**

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

**Cuerpo Asistente**

**Traductora: Inglés**

**Lic. Pauline Corthorn Escudero**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Traductora: Portugués**

**Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Portada**

**Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**COMITÉ EDITORIAL**

**Dra. Carolina Aroca Toloza**

Universidad de Chile, Chile

**Dr. Jaime Bassa Mercado**

Universidad de Valparaíso, Chile

**Dra. Heloísa Bellotto**

Universidad de Sao Paulo, Brasil

**Dra. Nidia Burgos**

Universidad Nacional del Sur, Argentina

**Mg. María Eugenia Campos**

Universidad Nacional Autónoma de México, México

**Dr. Francisco José Francisco Carrera**

Universidad de Valladolid, España

**Mg. Keri González**

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Dr. Pablo Guadarrama González**

Universidad Central de Las Villas, Cuba

**Mg. Amelia Herrera Lavanchy**

Universidad de La Serena, Chile

**Mg. Cecilia Jofré Muñoz**

Universidad San Sebastián, Chile

**Mg. Mario Lagomarsino Montoya**

Universidad Adventista de Chile, Chile

**Dr. Claudio Llanos Reyes**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Dr. Werner Mackenbach**

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

**Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín**

Universidad de Santander, Colombia

**Ph. D. Natalia Milanesio**

Universidad de Houston, Estados Unidos

**Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Ph. D. Maritza Montero**

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

**Dra. Eleonora Pencheva**

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

**Dra. Rosa María Regueiro Ferreira**

Universidad de La Coruña, España

**Mg. David Ruete Zúñiga**

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

**Dr. Andrés Saavedra Barahona**

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

**Dr. Efraín Sánchez Cabra**  
*Academia Colombiana de Historia, Colombia*

**Dra. Mirka Seitz**  
*Universidad del Salvador, Argentina*

**Ph. D. Stefan Todorov Kapralov**  
*South West University, Bulgaria*

**COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL**

**Comité Científico Internacional de Honor**

**Dr. Adolfo A. Abadía**  
*Universidad ICESI, Colombia*

**Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Martino Contu**  
*Universidad de Sassari, Italia*

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**  
*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Patricia Brogna**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Horacio Capel Sáez**  
*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Javier Carreón Guillén**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Lancelot Cowie**  
*Universidad West Indies, Trinidad y Tobago*

**Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar**  
*Universidad de Los Andes, Chile*

**Dr. Rodolfo Cruz Vadillo**  
*Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México*

**Dr. Adolfo Omar Cueto**  
*Universidad Nacional de Cuyo, Argentina*

**Dr. Miguel Ángel de Marco**  
*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Emma de Ramón Acevedo**  
*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia**  
*Universidad Autónoma de Madrid, España*

**Dr. Antonio Hermosa Andújar**  
*Universidad de Sevilla, España*

**Dra. Patricia Galeana**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Manuela Garau**  
*Centro Studi Sea, Italia*

**Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg**  
*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia*  
*Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

**Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez**  
*Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia*

**José Manuel González Freire**  
*Universidad de Colima, México*

**Dra. Antonia Heredia Herrera**  
*Universidad Internacional de Andalucía, España*

**Dr. Eduardo Gomes Onofre**  
*Universidade Estadual da Paraíba, Brasil*

**Dr. Miguel León-Portilla**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel Ángel Mateo Saura**  
*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España*

**Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros**  
*Diálogos em MERCOSUR, Brasil*

**+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández**  
*Universidad del Zulia, Venezuela*

**Dr. Oscar Ortega Arango**  
*Universidad Autónoma de Yucatán, México*

**Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut**  
*Universidad Santiago de Compostela, España*

**Dr. José Sergio Puig Espinosa**  
*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dra. Francesca Randazzo**  
*Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras*

**Dra. Yolando Ricardo**

*Universidad de La Habana, Cuba*

**Dr. Manuel Alves da Rocha**

*Universidade Católica de Angola Angola*

**Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza**

*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*

**Dr. Miguel Rojas Mix**

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades  
Estatales América Latina y el Caribe*

**Dr. Luis Alberto Romero**

*CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dr. Adalberto Santana Hernández**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Juan Antonio Seda**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva**

*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso**

*Universidad de Salamanca, España*

**Dr. Josep Vives Rego**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Comité Científico Internacional**

**Mg. Paola Aceituno**

*Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile*

**Ph. D. María José Aguilar Idañez**

*Universidad Castilla-La Mancha, España*

**Dra. Elian Araujo**

*Universidad de Mackenzie, Brasil*

**Mg. Romyana Atanasova Popova**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Ana Bénard da Costa**

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal*

*Centro de Estudos Africanos, Portugal*

**Dra. Alina Bestard Revilla**

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el  
Deporte, Cuba*

**Dra. Noemí Brenta**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Rosario Castro López**

*Universidad de Córdoba, España*

**Ph. D. Juan R. Coca**

*Universidad de Valladolid, España*

**Dr. Antonio Colomer Vialdel**

*Universidad Politécnica de Valencia, España*

**Dr. Christian Daniel Cwik**

*Universidad de Colonia, Alemania*

**Dr. Eric de Léséulec**

*INS HEA, Francia*

**Dr. Andrés Di Masso Tarditti**

*Universidad de Barcelona, España*

**Ph. D. Mauricio Dimant**

*Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel*

**Dr. Jorge Enrique Elías Caro**

*Universidad de Magdalena, Colombia*

**Dra. Claudia Lorena Fonseca**

*Universidad Federal de Pelotas, Brasil*

**Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo**

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*

**Dra. Carmen González y González de Mesa**

*Universidad de Oviedo, España*

**Ph. D. Valentin Kitanov**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Mg. Luis Oporto Ordóñez**

*Universidad Mayor San Andrés, Bolivia*

**Dr. Patricio Quiroga**

*Universidad de Valparaíso, Chile*

**REVISTA  
INCLUSIONES**  
REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

**Dr. Gino Ríos Patio**

*Universidad de San Martín de Porres, Per*

**Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. Vivian Romeu**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. María Laura Salinas**

*Universidad Nacional del Nordeste, Argentina*

**Dr. Stefano Santasilia**

*Universidad della Calabria, Italia*

**Mg. Silvia Laura Vargas López**

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL**

**Dra. Jaqueline Vassallo**

*Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*

**Dr. Evandro Viera Ouriques**

*Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil*

**Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez**

*Universidad de Jaén, España*

**Dra. Maja Zawierzeniec**

*Universidad Wszechnica Polska, Polonia*

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

## Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF  
SASKATCHEWAN



Universidad  
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**PERCEPCIÓN DE DOCENTES SOBRE LOS CUERPOS ACADÉMICOS.  
EL CASO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL SURESTE MEXICANO**

**TEACHER'S PERCEPTIONS ABOUT ACADEMIC GROUPS.  
THE CASE OF A PUBLIC UNIVERSITY IN SOUTHEASTERN MEXICO**

**Dr. Pedro Ramón Santiago**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México  
pramon54@hotmail.com

**Dra. Verónica García Martínez**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México  
veronica.garcia@ujat.mx

**Dra. Martha Patricia Silva Payró**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México  
patypayro@gmail.com

**Mtda. Silvia Mariana Chan Nahuat**

Secretaría de Educación Pública, México  
mariana\_chan\_nahuat55@outlook.com

**Fecha de Recepción:** 05 de agosto de 2019 – **Fecha Revisión:** 13 de agosto de 2019

**Fecha de Aceptación:** 05 de septiembre 2019 – **Fecha de Publicación:** 08 de septiembre 2019

**Resumen**

En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo Completo, de nivel Superior, en el campo de la investigación-docencia, el desarrollo tecnológico y la innovación; a través de diferentes programas como la consolidación de Cuerpos Académicos (CAs) que son grupos pequeños de profesores-investigadores que desarrollan las funciones sustantivas de docencia, tutoría, gestión y trabajan de manera conjunta en la generación y aplicación de nuevos conocimientos. El presente estudio se propuso analizar desde una metodología cualitativa con enfoque constructivista, la percepción de los profesores sobre la situación actual de los CAs, en cuanto al grado de compromiso grupal e institucional de sus miembros y el apoyo institucional que reciben sus integrantes. El trabajo empírico se realizó en seis campus de una universidad del Sureste Mexicano. En éstos, existen 37 CAs integrados por 157 profesores. Se empleó un muestreo intencional, eligiendo dos integrantes por CA, obteniendo una muestra de 74 participantes. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con los participantes. Se encontró que a) los profesores contribuyen al desarrollo institucional con acciones que se quedan en el plano formativo; b) la mayoría de los profesores manifiestan su compromiso con el trabajo del CA; c) existen pocos apoyos económicos para el trabajo de los CAs; los trámites burocráticos disminuyen el entusiasmo por trabajar en un CA; d) visualizan la participación en un CA como la oportunidad para el desarrollo profesional, el prestigio académico y la superación individual; e) las debilidades de los CAs son principalmente la falta de tiempo para reunirse y para realizar trabajos conjuntos.



### **Palabras Claves**

Enseñanza pública – Personal académico docente – Grupo de investigación – Colectivismo

### **Abstract**

In Mexico, the Department of Public Education seeks, through the Program for the Professional Progress of Teachers (PRODEP, for its initials in Spanish), to professionalize Full-Time Teachers of advanced level in the fields of research, teaching, technological development and innovation through different programs such as the funding of Academic Groups (AGs), which are small collegiate of professor-researchers that undertake the roles of teaching, tutoring, management and who work together for the creation and implementation of new learning. The purpose of this study was to analyze from a qualitative methodology with a constructivist approach the perception of professors on the current situation of the AGs, regarding the degree of both group and organizational commitment of its members and the organizational support they receive from its members. The empirical work carried out on six campuses of a southeastern university in Mexico. In these campuses, there are 37 AGs composed of 157 professors. Purposive sampling was used, choosing two members in every AG and obtaining a sample of 74 subjects. Semi-structured interviews were carried out with the participants. It was found that: a) teachers contribute to the organizational development with actions that remain in the educational level, b) most of the professors show their commitment with the work of the AG, c) there is few financial support for the work of the AGs; the bureaucracy reduces the enthusiasm to work in an AG, d) teachers view the engagement in an Academic Group as an opportunity for professional development, academic reputation and self-improvement, e) the flaws of AGs are mainly the lack of time to gather and carry out work together.

### **Keywords**

Public teaching – Academic teaching staff – Research group – Collectivism

### **Para Citar este Artículo:**

Ramón Santiago, Pedro; García Martínez Verónica; Silva Payró, Martha Patricia y Chan Nahuat, Silvia Mariana. Percepción de docentes sobre los cuerpos académicos. El caso de una universidad pública del sureste mexicano. Revista Inclusiones Vol: 6 num 4 (2019): 318-336.

## Introducción

Los Cuerpos Académicos (CAs) “son grupos de profesores-investigadores, de nivel superior, que trabajan en conjunto con el fin de generar nuevos conocimientos mediante proyectos de investigación que atienden a necesidades de su entorno”<sup>1</sup>; Este subprograma se encuentra incorporado al Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo Superior (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública de México. Este programa “busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo Completo (PTC) para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación; a través de la articulación y consolidación de Cuerpos Académicos”.<sup>2</sup>

“Los CAs se categorizan por grados de consolidación: Cuerpo Académico Consolidado (CAC); Cuerpo Académico en Consolidación (CAEC); y Cuerpo Académico en Formación (CAEF) determinados por la madurez de las Líneas de Generación y Aplicación Innovadora del Conocimiento (LGAC)/Líneas Innovadoras de Investigación Aplicada y Desarrollo Tecnológico (LIADT); que desarrollan de manera conjunta a partir de las metas comunes que establecen los integrantes”.<sup>3</sup>

El PRODEP se ha convertido en un indicador relevante en México, ya que representa una de las políticas educativas nacionales más importantes para el desarrollo académico de los profesores-investigadores de las Instituciones de Educación Superior (IES) en el país.

En respuesta a esta política educativa la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), para el año 2017 contaba con 66 CAs: 15 en formación, 36 en consolidación y 15 consolidados. Pese a este número que pudiera parecer amplio, se advirtió en un estudio exploratorio que, en algunos campus de la UJAT, los docentes no deseaban participar en este programa.

Uno de los factores que parece haber propiciado este fenómeno fue que el elevado número de profesores que conformaban los CAs, condición que tornaba difícil la toma de decisiones y de acuerdos; además, la sobrecarga académica dificultaba la coordinación de horarios para desarrollar los trabajos colaborativos.

Con la reorganización institucional llevada a cabo al interior de la UJAT en el año 2012, muchos de ellos desaparecieron y los que permanecieron, de una u otra forma, entraron en una dinámica de desarrollo y consolidación. Pese a los cambios, en algunos casos, los profesores no estaban totalmente de acuerdo con esta política educativa e incluso, no se sentían conformes ni cómodos de pertenecer a algún CA. De estas situaciones experimentadas por los profesores universitarios dentro de sus Cuerpos Académicos, se da cuenta en la presente investigación.

Otros propósitos de la investigación se orientaron a determinar la percepción de los profesores sobre la situación actual de los Cas, identificar el grado de compromiso

<sup>1</sup> Secretaría de Educación Pública, México. Acuerdo 07/02/29. Reglas de operación del PRODEP. Diario Oficial de la Federación (Jueves 28 de febrero de 2019) <https://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSA%20gobmx/ROP2019> (Consultado el 14 de marzo de 2019): 5.

<sup>2</sup> Secretaría de Educación Pública, México. Acuerdo 07/02/29. Reglas de operación... 26.

<sup>3</sup> Secretaría de Educación Pública, México. Acuerdo 07/02/29. Reglas de operación... 5.

grupales e institucional de los miembros de los Cuerpos Académicos valorar el grado de cohesión de los integrantes y estimar el grado de apoyo institucional que reciben los CAs.

Se partió del supuesto que la percepción de los docentes sobre los CAs, está determinada por la cohesión de sus miembros, el compromiso grupal y el apoyo del área de adscripción.

## Desarrollo

En el acercamiento empírico con los 37 CAs emergieron seis categorías, con base en ellas se estructuró el análisis de los datos. Las categorías fueron: a) el compromiso institucional de los miembros de los CAs; b) el compromiso grupal de cada integrante; c) la cohesión de los integrantes; d) el grado de apoyo que reciben los CAs; e) la forma de trabajo de los CAs; y, f) situación actual de los CAs. De estas categorías se da cuenta en las líneas siguientes.

En lo que se refiere al compromiso institucional, éste “se entiende como la manera en que se identifica y se involucra un individuo dentro de una organización, que se manifiesta en la calidad de los trabajos o acciones que realiza”.<sup>4</sup> Desde una perspectiva similar, se considera que el compromiso institucional, “quiere decir que sus miembros asuman una actitud proactiva e influyen en el destino de esta institución”.<sup>5</sup> En el caso de la presente investigación, se encontró que tanto los profesores de la UJAT, se involucran y asumen una actitud proactiva al interior de sus CAs.

Una segunda categoría fue el compromiso grupal, que puede definirse como la “unificación del sistema social por medio de normas y valores compartidos; incluye la idea de formar parte de un organismo que tiene fines y objetivos propios; pero del que normalmente se forma parte”.<sup>6</sup> Desde una perspectiva más sencilla se define al compromiso grupal “como el vínculo que establece el individuo con su organización y que es resultado de las pequeñas inversiones hechas a lo largo del tiempo”.<sup>7</sup> En el caso de los CAs, una de las bases para su sostenimiento, es el compromiso que asumen sus miembros, a través de su trabajo con el colegiado al que pertenecen; aquí se encontró que tanto asumen ese compromiso los integrantes de los CAs.

Desde esa misma vertiente, se descubrió una tercera categoría la cohesión de los integrantes, que puede definirse como “un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido con la finalidad de conseguir sus objetivos instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus

<sup>4</sup> Alan Bishop, *Enculturación matemática: la educación matemática desde una perspectiva cultural* (Barcelona: Paidós, 1999): 73.

<sup>5</sup> Rosa Angélica González y Sergio Ochoa, “Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión”, *Revista Universidad & Empresa* Vol: 18 num 30 (2016): 28.

<sup>6</sup> Gabriela Topa Cantisano. “La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo”, *Revista Psicothema*, Vol: 16 num 3 (2010): 364.

<sup>7</sup> José Luis Calderón Mafud. “Socialización y Compromiso Organizacional: Una Revisión a Partir del Bienestar Laboral”, *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, Vol: 21 num 3 (2016): 247.

miembros.”<sup>8</sup> Asimismo, se encontró que los factores que permiten la cohesión de un grupo, son entre otros “la confianza, un clima afectivo y la aceptación del pluralismo de ideas posibilita una experiencia que trasciende lo académico ya que fortalece la identidad y cohesión en un grupo de trabajo”, como lo es un CA. Desde esta última perspectiva se encontraron los factores que propician o inhiben la cohesión de los miembros de CA.

La cuarta categoría de apoyo institucional, se define “como el soporte real que reciben las personas del entramado de una institución que constituyen su sociedad [...]”.<sup>9</sup> Desde una perspectiva más antagónica se concibe al apoyo institucional “como la obligación de las instancias que se agrupan bajo esta función, de brindar a cualquier Departamento de Enseñanza e Investigación todo tipo de servicios (académicos, operativos, asistenciales), en los términos que éste lo requiera y en el momento que lo solicite”.<sup>10</sup> Al respecto, en el estudio se muestra la percepción de los docentes sobre el apoyo que reciben de la institución.

Por otra parte, las formas de trabajo como una quinta categoría “están relacionadas con el involucramiento del comportamiento y el pensamiento humano. Es integrar equipos, consolidar esquemas de trabajo entre los miembros de la institución y del fomento del trabajo en equipo, incluyendo la motivación y el intercambio de ideas”.<sup>11</sup> En esa misma vertiente, existen tres elementos básicos para que un equipo de trabajo funcione efectivamente “El desarrollo de habilidades, el compromiso y la asunción de responsabilidades, lo cual llevará al equipo a obtener los resultados de desempeño, los productos de trabajo colectivo y el crecimiento personal”.<sup>12</sup> En suma, el trabajo en equipo es base fundamental para la consolidación del quehacer de los Cuerpos Académicos. La sexta y última categoría en análisis fue la situación actual de los CAs, que tiene que ver directamente con la percepción de los docentes sobre la finalidad, funciones y ventajas de pertenecer a un CA. Al respecto los CAs pueden definirse “como una pequeña comunidad científica que produce y aplica conocimiento mediante el desarrollo de una o varias líneas de investigación y el trabajo en las mismas”.<sup>13</sup> En esa misma vertiente, “se entiende al CA como un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas de estudio, cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos; que impactan en la docencia logrando una educación de calidad”.<sup>14</sup>

<sup>8</sup> Patón Navarro y Rubén Mecías, “Análisis de la Cohesión Grupal de los Equipos de Fútbol Sala de Máxima Categoría en Galicia (España)”, *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, Vol: 11 num 2 (2016): 248.

<sup>9</sup> Rodrigo Asún; Soledad Ruiz; Roberto Aceituno; Juan Ignacio Venega y Alejandro Reynoso, “Integración subjetiva y apoyo institucional percibido entre estudiantes de secundaria en Chile”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, Vol: 10 num 1 (2012): 335.

<sup>10</sup> Jorge Duch Gary y Pablo Muench Navarro, “Significado de Apoyo Académico en los Centros Regionales Universitarios”, *Revista de Geografía Agrícola*, num 56 (2016): 78.

<sup>11</sup> Luis Alfredo, Vega Osuna y Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga. “Nuevas formas de organización para la innovación administrativa y técnica”, *Revista Telos*, Vol: 18 num 1 (2016): 134.

<sup>12</sup> Jon R. Katzembach y Douglas K. Smith, *Sabiduría de los equipos* (Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 1995): 49.

<sup>13</sup> Santos López Leyva, “Cuerpos Académicos: Factores de integración y producción de Conocimiento”, *Revista de la Educación Superior*, Vol: 39 num 155 (2010): 10. <http://publicaciones.anui.es/revista/155/1/1/es/cuerpos-academicos-factores-de-integracion-y-produccion-de> (Consultado en mayo de 2018)

<sup>14</sup> Rocío Pulido Téllez; Débora Domínguez Pérez y María del Carmen Sandoval Caraveo, “Conformación, Fortalezas y Debilidades de Cuerpos Académicos en una Universidad Pública del Sureste de México”. *Cuadernos de Investigación Educativa*, Vol: 8 num 2, (2017): 15.

## Método

El desarrollo del estudio es abordado desde el paradigma cualitativo, con un enfoque constructivista. “Su propósito es indagar sobre la perspectiva detallada de los participantes, buscando capturar sus voces<sup>15</sup> y “permitiendo que sus experiencias fueran entendidas en el contexto del estudio”.<sup>16</sup>

## Participantes

El trabajo empírico se realizó en seis de las 12 Divisiones Académicas (Campus) que conforman la Universidad; estos campus se localizan en la capital del Estado de Tabasco: División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA), División Académica de Ciencias Biológicas (DACBIOL), División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA), División Académica de Ciencias de la Salud (DACS), División Académica de Sociales y Humanidades (DACSyH) y la División Académica de Educación y Artes (DAEA).

Las unidades de análisis fueron 157 profesores agrupados en 37 CAs (UJAT, 2017). Por la cantidad de profesores y el tipo de estudio, se realizó un muestreo intencional, seleccionando a dos integrantes por CA –el responsable y un miembro al azar– Del total de líderes a entrevistar no se localizó a ocho de ellos, por lo tanto, se sustituyeron por otros miembros, hasta completar los 74 académicos: 29 líderes y 45 integrantes. En suma, los entrevistados representaron el 47% del total de los profesores pertenecientes a los 37 CAs de las seis Divisiones en estudio.

## Técnicas

La técnica utilizada fue la entrevista semi estructurada<sup>17</sup> desarrollada en varias sesiones en las que se formularon 30 preguntas, entre las que se mencionan: ¿Qué significado tiene para usted pertenecer a un CA? ¿Su relación con los miembros del Cuerpo Académico va más allá del ámbito académico? ¿Se siente a gusto como miembro de su CA? ¿Qué actividades realizan para fomentar la cohesión del equipo?

## Validez y credibilidad

La validez y confiabilidad se fortalecieron en el presente estudio primero con la selección rigurosa de los actores. Se triangularon los datos empíricos con el marco teórico conceptual. Para el análisis se pidió la consulta de dos expertos con amplia experiencia en el tema para que revisaran el marco lógico del estudio<sup>18</sup>

---

<https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/issue/download/243/43>

(Consultado el 16 de julio de 2018)

<sup>15</sup> Patricia Bazeley, *Qualitative data analysis. Practical Strategies* (Estados Unidos de América: SAGE: 2013), 445.

<sup>16</sup> John Creswell, *A concise introduction to mixed methods research* (Estados Unidos de América: SAGE: 2015), 152.

<sup>17</sup> Rosalind Edwards y Janet Holland, *What is qualitative interviewing?* (Reino Unido: Bloomsbury: 2013).

<sup>18</sup> Robert Yin, *Case study research. Design and methods.* (Estados Unidos de América: SAGE: 2012).

## Procedimiento

Primero se hizo una búsqueda de los casos que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión de los actores, a quienes se contactó para invitarlos a participar en el estudio. Las entrevistas se realizaron por los investigadores participantes en el proyecto y su duración fue de aproximadamente 50 minutos, cada entrevista.

## Análisis de datos y aspectos éticos

El análisis de datos se realizó con apoyo del software Atlas TI 7.0.76. Para las entrevistas se aseguró la confidencialidad de los participantes.

## Resultados

Sobre la base de las categorías antes expuestas, se organizó la información acopiada, misma que se presenta a continuación.

### *a.- Compromiso institucional*

Para dar cuenta de esta categoría se analizó, en primer lugar, la vinculación de los CAs con los programas educativos de la institución. En las entrevistas la mayoría de los profesores consideró que sí existe dicha vinculación; la cual se da primordialmente a través de las cátedras así como la asesoría de tesis:

“A través del trabajo del Cuerpo Académico hemos vinculado temas, hemos planificado temas que damos en clase, nos ayuda a entender partes de la temática de alguna asignatura, [...] a integrar alumnos a prácticas” (Entrevista 6, DACA).

“Sí. Porque, de hecho, esto nos permite el fortalecer los programas de estudio atendiendo las asesorías en la construcción de tesis para la titulación de los alumnos que egresan de la licenciatura en derecho.” (Entrevista 7, DACSYH).

Algunos conincidieron que realizan trabajos académicos, que influyen en los planes y programas educativos:

“Todos los que han sido miembros de las comisiones de reestructuración de los planes y programas de estudio de los programas de historia han sido de nuestro Cuerpo Académico.” (Entrevista 2, DACSYH).

“Como expertas en las áreas nos han hecho partícipes en diversas reestructuraciones, cuando se tiene que mejorar algún aspecto, en mi caso, de investigación, porque son las materias que doy, siempre nos invitan a las comisiones.” (Entrevistada 10, DACEA).

Otro dato importante a considerar es el alcance que tienen las investigaciones que realizan los CAs. Según los participantes, el impacto es primordialmente social, ya que los resultados proveen conocimientos fidedignos a la población, que les permite comprender los problemas y buscar remediarlos.

“Nuestras investigaciones facilitan una comprensión y explicación de los problemas. Abren la posibilidad para superar los problemas que están en

manos de quienes toman las decisiones sobre el desarrollo de programas sociales encaminados a su atención” (Entrevista 9, DACSYH).

A decir de los entrevistados también se impacta directamente el ámbito educativo, a través de la formación de recursos humanos, preparándolos para el desempeño laboral, que redunden en la calidad educativa, como lo expresa éste profesor:

“[...] en un trabajo de investigación que coordiné, se hizo un seguimiento del prestador de servicio social, este trabajo nos ayudó a nosotros a analizar el perfil de egreso del Licenciado en enfermería, queríamos saber si todo lo que el alumno aprendía aquí en el aula le era útil allá o lo aplicaba allá, [...] ya estamos ahora mostrándole los resultados al Instituto Mexicano del Seguro Social, haciendo algunas propuestas para las instituciones de salud en relación a la prestación del servicio social del Licenciado en Enfermería, [...] entonces lo que hicimos nosotros fue vincular esa parte; es decir, que es lo que el perfil de egreso tiene, que es lo que lleva de conocimiento el estudiante y sí lo está aplicando en las instituciones...”(Entrevista 12, DACS).

Por último, existe un impacto económico, muy bajo, relacionado con la aplicación de las investigaciones en áreas de trabajo, como instituciones de salud o agropecuarias, así como la capacitación de productores o empresarios, lo cual permite optimizar o innovar las áreas productivas, repercutiendo directamente en la economía del Estado y la región.

“Bueno, en el aspecto de problemáticas de fitosanidad si es un hecho que se logra impactar en el campo, se identifica acá en nuestro laboratorio de sanidad vegetal y pues ya se le da los resultados al productor. Se le dice, mira, tienes este problema, este ácaro aquí; se ubica exactamente en tal parte de los bananos y cosas como ésas que a veces el productor no tiene tiempo de realizar” (Entrevista 10, DACA).

“El impacto lo vemos más en el ámbito económico, por ejemplo hemos trabajado con los productores de hule, para asegurar que las plantaciones tengan las líneas genéticas que son adecuadas para la localidad y puedan producir más en menos tiempo...” (Entrevista 11, DACBIOL).

En suma, se considera que existe compromiso de los profesores con la labor institucional que realizan. Aunque se percibe que la mayoría de las actividades se quedan en el plano formativo, hace falta mayor participación en acciones de vinculación con el sector productivo o de servicios.

### ***b.- Compromiso grupal***

Para analizar el compromiso grupal de los profesores pertenecientes a un CA se consideró necesario abordar dos puntos directamente relacionados con éste: deserción de los miembros y anteposición de intereses personales.

Primeramente, la deserción de algún miembro (en un periodo previo de dos años), en donde la mayoría de los entrevistados afirmaron que en su CA no ha habido deserciones, ya que son pocos sus integrantes, por lo que no es probable que eso suceda; otros aseguran que al contrario de salir, han ingresado más profesores:

“Pues bueno, te diré que como somos bien poquitas, somos tres, y las tres somos de tiempo completo, ninguna de las dos me ha dicho que se quiere salir del Cuerpo.” (Entrevista 12, DACS).

“Desertado no, no ha desertado ninguno, al contrario, se han sumado” (Entrevista 4, DACBIOL).

Aunque casi la mitad de los entrevistados manifestaron que hubo movimientos en los Cuerpos Académicos a partir de la reestructuración institucional promovida por la Universidad. Donde muchos profesores salieron de su CA para integrarse en otros. Las razones que los docentes dieron para estos movimientos fueron en su mayoría falta de doctorado, otros intereses, baja producción académica entre otros:

“En las últimas reestructuraciones que se hicieron allá por el 2012, unos compañeros salieron y formaron otro CA; otra doctora salió y ahora está en otro CA; y bueno, eso se debe también a intereses personales, son diferentes líneas de investigación. (Entrevista 7, DACSYH).

“Sí, tuvimos una deserción por la cuestión de que el profesor no tenían el grado de doctor y tenían un interés personal ya muy diferente a los del grupo.” (Entrevista 7, DACBIOL).

El segundo punto fue la anteposición de intereses personales a los del grupo, a lo cual los profesores manifiestan prioritariamente que no existe esta situación, ya que tratan que ambos intereses vayan en el mismo sentido. Además, si bien existen las individualidades en toda persona, las metas de cada uno están unificadas con las del CA.

“En este CA los intereses personales y los intereses académicos están muy relacionados, uno del otro” (Entrevista 6, DACS).

“Todos tenemos intereses personales, pero básicamente estamos fomentando el cultivo y la consolidación del CA, o sea que no antepone nuestros intereses a los del CA, no en nuestro Cuerpo” (Entrevista 9, DACBIOL).

Sin embargo, una tercera parte de los entrevistados considera que sí existen individualidades dentro de su CA, en algunos o en todos los integrantes, ya que generalmente tienen expectativas que difieren con las del CA; otras veces tienen intereses por temáticas específicas, cuentan con otros trabajos, y por supuesto, los asuntos familiares.

“Pues es un poco difícil contestar esa pregunta, no debiera ser pero obviamente cada uno de los profesores tenemos áreas de trabajo o temas muy específicos de trabajo, entonces a veces nos concentramos mucho en nuestra investigación y dejamos un poco más o a un lado la de otros profesores, nos centramos en nuestra área” (Entrevista 4, DACS).

“Dos miembros del CA participan, pero antes que todo están sus intereses personales ¿no?, los hijos, cosas por el estilo, y a veces es un poco difícil que participen al nivel de los otros tres” (Entrevista 11, DACBIOL).

Si se analizan de manera conjunta los ajustes que se han dado al interior de los CAs, se percibe que existen intereses particulares; sin embargo, en una mayor proporción



los profesores manifiestan su compromiso con el trabajo del CA, lo que permite visualizar, que se transita hacia la mejora de estos grupos colegiados.

### ***c.- Cohesión de los integrantes***

Para estimar las relaciones de cohesión dentro de los CAs se analizaron diversos factores que se considera inciden en éstos. El primero de ellos fue la coincidencia de los objetivos del CA con las expectativas personales de los profesores, a lo cual la mayoría contestó de manera positiva, manifestando que dichos objetivos (los del CA) surgieron a partir de lo que ellos mismos querían investigar, o bien, se unieron al CA con líneas afines a sus expectativas.

“Si, yo puedo decir que nuestras expectativas personales van acordes al CA, de hecho, nosotras pensamos en hacer esto, tenía que estar en función de nuestro trabajo personal y también de la institución” (Entrevista 10, DACEA).

Sin embargo, hubo quienes respondieron que la coincidencia de sus objetivos personales no concuerda del todo con los de su CA, debido principalmente a que éstos son muy específicos:

“En general, digamos que no todos, porque hay objetivos que no se prestan mucho, son más bien individuales, pero muchos de los objetivos académicos si tienen que ver con el fortalecimiento tanto del Cuerpo como de manera individual” (Entrevista 2, DACBIOL).

Por otro lado, se les cuestionó directamente sobre la cohesión que existe en su CA, a lo cual más de la mitad de los entrevistados respondieron que es alta, porque son colaborativos y existe afinidad:

“Estamos integrados, todos participan, cuando se les convoca a reuniones todos están presentes en la medida del tiempo entre las posibilidades que tiene cada uno de nosotros, aportan lo que corresponde y tratan de cumplir” (Entrevista 5, DACEA).

No obstante, una tercera parte de los profesores respondió que tienen una cohesión regular, ya que hay quienes tienen proyectos propios y también otras actividades, que vuelve difícil la integración completa.

“En realidad sí nos falta más integración, más cohesión ¿no? Cada quien tiene como que proyectos propios, y en parte hay proyectos de colaboración, o sea, que se colabora en ciertos aspectos, pero en otros estamos todavía de manera individual, o sea, si nos falta cohesión, eso hemos estado discutiendo” (Entrevista 1, DACBIOL).

Por otra parte, la mayoría de los entrevistados manifestaron realizar actividades de convivencia más allá del ámbito laboral, para socializar entre ellos, como salidas al café, a comer o festejo de cumpleaños o de algún logro; de esta manera unifican y solidifican un poco más su CA, la mayoría combinan estas actividades con las reuniones de trabajo, como menciona, este profesor:

“Las reuniones son viernes con viernes y después de la reunión a veces nos vamos a tomar los cafés todos juntos y ahí seguimos la discusión, pero ya en un ambiente más relajado” (Entrevista 10, DAEA).

“[...] Fuera del ámbito académico también nos reunimos para eventos sociales, convivencia familiar, de esparcimiento ¿no? Fuera de, pero ya no tocamos la parte académica, ya nada más la convivencia, la diversión y el relajamiento; dejamos fuera lo académico, tenemos nuestro momento para eso, porque hay que darle tiempo también a la familia” (Entrevista 9, DACEA).

Sin embargo, una tercera parte de los profesores comentaron que las actividades entre ellos se refieren sólo al ámbito laboral, en los proyectos y las reuniones periódicas. También hay actividades particulares, como seminarios o salidas a congresos.

“El trabajo solamente, “[...] principalmente son las reuniones y acudimos a seminarios en los que presentan los alumnos sus resultados de las investigaciones con los diferentes profesores y contribuimos dando nuestras opiniones para mejorar el trabajo o para la conclusión del mismo” (Entrevista 6, DACS).

En el mismo sentido, también se les preguntó si existen miembros dentro del CA que se aislaban, la mayoría de las respuestas fueron negativas, fundamentando que cada integrante tiene una individualidad, pero también todos tienen una meta común que los fortalece, tal como lo expresa este informante:

“[...] de alguna manera todos tenemos cierta individualidad y podemos hacer cosas en lo individual, pero a la vez podemos trabajar con una meta común, todos somos individualistas, o sea, todos tienen sus propios proyectos y obviamente tienen intereses particulares, pero al fin de cuentas la meta en nuestro CA es desarrollar la tecnología para el cultivo de especies, de peces o especies acuáticas, cosas que estamos haciendo, cada quien aporta un granito de arena a la meta [...]” (Entrevista 9, DACBIOL).

En contraparte, algunos profesores afirman que existen miembros que se aíslan, principalmente por diferencias entre los integrantes, tanto de personalidad como de intereses.

“[...] tenemos una maestra (...) recién llegó y trae sus propias expectativas, entonces sí está trabajando con nosotros, pero como ya teníamos formadas las líneas de investigación y eso, ella todavía, siento, que no se ha integrado completamente” (Entrevista 13, DACA).

Por otro lado, pocos informantes señalaron que existen diferencias entre los integrantes de su CA, manifestado en ciertos roces debido a las diferencias de enfoques o de intereses académicos:

“Si, por ideas diferentes, algunos quieren hacer otras cosas, lo cual es muy válido, y si no se llegan a acuerdos es cuando hay problemas; cuando se toma una decisión y no quedan totalmente conformes, ese tipo de cosas” (Entrevista 1, DACSYH).

Finalmente, es importante señalar que no se encontró una diferencia sustancial entre los comentarios de los líderes y de los demás integrantes de los CAs. Esto debido a que las respuestas de los profesores, dan la impresión que ejercen un liderazgo compartido por todos los integrantes del CA. Además quienes se encuentran en ese cargo, según los entrevistados, son personas preparadas, activas y preocupadas por los

intereses de todos y del CA, por lo que les tienen respeto, y en su mayoría, los líderes cumplen las expectativas de los demás integrantes de los CA's.

"[...] En realidad esto del líder es una formalidad para nosotras, porque trabajamos totalmente en equipo, nada más soy el líder porque tengo que firmar y porque tengo el grado de habilitación más alto ¿no? Pero no hay una estructura jerárquica entre nosotras; nos dividimos el trabajo y trabajamos muy bien en conjunto" (Entrevista 3, DAEA) [Líder].

"Propiamente un líder en especial no lo hay, porque no trabajamos sobre liderazgos" (Entrevista 4, DACSYH) [Integrante].

La diferencia entre estos dos grupos radica en la responsabilidad institucional asignada, son quienes manifiestan en mayor medida los problemas para coincidir en los tiempos, las actividades, etc.; también son quienes sienten el peso de los trámites burocráticos.

A manera de cierre, la mayoría de los informantes manifiesta agrado por pertenecer a un CA ya que existe afinidad y trabajan de manera armónica. Una baja proporción de informantes perciben la existencia de aislamiento e incompatibilidad, debido a intereses académicos particulares, menor compromiso y falta de empatía.

#### **d.- Apoyo que reciben los CAs**

En lo que refiere a los apoyos recibidos, las respuestas de los profesores giraron con base en tres tipos de incentivos: los económicos, los profesionales y los personales. El primer grupo fueron los más mencionados. Los profesores hicieron alusión prioritariamente a la existencia del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

"[...] Bueno el pertenecer a un CA tiene puntajes en las evaluaciones para el desempeño académico o para quien participa en un mérito académico o científico de alguna manera [...], aunque es un peso objetivo no muy alto. (Entrevista 2, DAEA).

Del mismo modo, los docentes señalaron que existen pocos recursos para realizar los proyectos considerados en el CA, argumentando que son escasos y difíciles de conseguir, incluso han tenido que aportar capital propio para desarrollar productos. También, recalcaron que los trámites burocráticos merman, en cierto sentido, el entusiasmo por trabajar en el CA.

En cuanto a los incentivos profesionales las opiniones fueron variadas, los docentes señalaron que los CAs les permiten un desarrollo académico individual, pero también les permiten trabajar en colaboración, tener una identidad como grupo, así como producir investigaciones y contribuir con nuevos conocimientos en su disciplina.

"[...] Es el crecimiento profesional en cuanto a ver cómo vamos a abordar, por ejemplo, las tesis de licenciatura, cómo vamos a resolver imprevistos en relación a la realización de proyectos; [...] también es el crecimiento principalmente ¿no? tanto personal como profesionalmente. Lo que veo como una ventaja es que te puedes apoyar con otras personas; es importante el crecimiento personal, pero en grupo yo creo que alcanzas más cosas. (Entrevista 7, DACBIOL).

“[...] El único incentivo que tenemos es la motivación propia de llevar a cabo la creación, no sólo del CA, sino también buscar la superación personal, profesional, buscar precisamente que como grupo colegiado, aprendamos día con día lo que significa llevar a cabo trabajos [...] cumplir con ciertas reglas y que eso sin lugar a dudas nos lleva a una curva de aprendizajes, como ir innovando en este tipo de experiencias de carácter académico. (Entrevista 8, DACSYH).

De la misma manera los profesores hablaron de incentivos personales entrelazados con los profesionales, como el gusto por producir e investigar como su incentivo primordial, la oportunidad de contribuir para solucionar problemas sociales y el prestigio que representa el formar parte de un CA.

“[...] Es satisfactorio, a mí me gusta la investigación, me gusta trabajar en equipo y todo redundando en lo personal” (Entrevista 9, DACS).

“Los incentivos dentro del CA es que te sientes a gusto que estas produciendo investigaciones, nada más.” (Entrevista 6, DAEA).

En suma, el apoyo que reciben los CAs, fueron agrupados por los profesores en tres tipos de incentivos: los económicos, los profesionales y los personales; priorizando estos dos últimos sobre los económicos; es decir, visualizan la participación en un CA como la oportunidad para el desarrollo profesional, el prestigio académico y la superación individual.

#### ***e.- Forma de trabajo de los CAs***

Para identificar la forma de trabajo de los CAs se indagó sobre varios aspectos, el primero de ellos fue el ambiente de trabajo dentro de los CAs, en el cual los comentarios de los docentes fueron muy positivos, refiriéndose a que el ambiente es agradable, cordial, de respeto, colaboración y trabajo crítico.

“Muy cordial, muy participativo, todos tenemos derecho a hacer críticas constructivas, siempre y cuando sea con ese fin, nunca menospreciando la idea de nadie, sino al contrario, hacer de una manera más enriquecedora los trabajos que cada uno aporta al seno de ese Cuerpo Académico” (Entrevista 11, DACS).

Muy pocos profesores dijeron sentir un ambiente tenso, pero cuando éste se da, tratan de sobrellevarlo:

“A veces el ambiente es un poco tenso por lo que le decía, tenemos estilos diferentes, a veces unos se sienten cuestionados, presionados o no sé, sienten que se les pide demasiado, cosas así, porque tienen muchos compromisos también, pero ahí vamos haciendo todos nuestros esfuerzos” (Entrevista 9, DACS).

En cuanto a cómo distribuyen y organizan el tiempo y las actividades de los CAs los profesores dijeron tener un plan de trabajo o calendario, que es un requisito de PRODEP. También mencionaron que organizan reuniones periódicas, de tipo semanal, quincenal o mensual; y, que el trabajo se organiza con base a las necesidades que van surgiendo en el día a día y en función de proyectos y horas de clase.

“Pues generalmente armamos un plan de trabajo para el año, se hace una reunión a principios de año para evaluar todo, desde proyectos hasta estudiantes, ver en qué porcentaje de avances de lo planeado estamos” (Entrevista 6, DACBIOL).

“[...] tenemos un programa de trabajo, tenemos un cronograma, sesionamos una vez al mes; ahorita, por ejemplo, que vamos a ejecutar un proyecto nos reunimos por lo menos dos veces al mes, ya posteriormente una vez al mes” (Entrevista 12, DACS).

En este sentido, algunos informantes hablaron de la importancia de seguir y tratar de cumplir, en la medida de lo posible, las metas originales (Plan anual) y no perderse en el flujo de responsabilidades que surgen día con día, como a muchos CAs les sucede. Asimismo, hicieron énfasis en las dificultades para cumplir sus metas y trabajar en conjunto, ya que el tiempo para el trabajo en el CA es muy reducido.

En términos generales, la forma de trabajo de los CAs generalmente se realiza con base a metas de corto, mediano y largo plazo, tratando de sobrellevarlas con las actividades y responsabilidades que van surgiendo cotidianamente, además de ir contra reloj. A pesar de esto, los profesores realizan su trabajo, promoviendo un ambiente laboral agradable, cordial y de respeto.

#### ***f.- Situación actual de los CAs***

El propósito en esta categoría fue indagar entre los informantes sobre el significado que tiene para ellos un CA, donde surgieron diversas perspectivas; una de las respuestas más reiteradas fue que simboliza producir de manera conjunta, trabajar para generar conocimiento y exponerlo.

“Pues es una forma de organizarse para el trabajo partiendo del hecho de que se comparten líneas de investigación y de esa forma hay una pausa de interés para trabajar sobre algo en común” (Entrevista 2, DACA).

“Es una manera de mantener una producción científica y de generar conocimiento y aplicarlos” (Entrevista 8, DACS).

Otros mencionaron que denota trabajo colegiado e interdisciplinario de diferentes grupos con intereses comunes:

“Bueno, para mí es una actividad o una de mis tareas que me permite de alguna forma interactuar con compañeros de diferentes áreas y tener objetivos comunes” (Entrevista 9, DACSYH).

Algunos profesores expresaron que es sinónimo de reconocimiento de su trabajo e identidad dentro de la institución, además de que es una oportunidad de desarrollo académico y personal.

En otro orden de ideas, cuando se cuestionó por la función que los profesores creen que deben realizar los CAs, hubo dos vertientes. La primera, que la principal actividad debiera ser la producción de conocimiento científico y fortalecer la investigación con impacto social, tal como lo expresa este profesor:

“La investigación debe involucrarse con los problemas de la sociedad para tratar de darles una respuesta, pero que de esas investigaciones que se hagan, no nos conformemos sólo con publicar un libro, tener los puntos para hacer SNI ni para ir sobresaliendo uno como Profesor, sino que esas investigaciones realmente sean para mejorar la sociedad” (Entrevista 12, DACSYH).

La segunda vertiente fue percibir a los CAs como base de la enseñanza y de la formación de recursos humanos (alumnos y nuevos investigadores)

“Los CAs deben ser el apoyo, el soporte del trabajo de las instituciones [...]. El Cuerpo que esté investigando, que esté desarrollando el trabajo de aula, debe impactar en los alumnos en la enseñanza [...]” (Entrevista 11, DACS);

Así, cuando se habla del significado que los profesores le dan a los CAs y a la función que creen deben realizar, resulta interesante que la mayoría mencionó que constituyen una oportunidad para el desarrollo académico personal y grupal mediante la producción colegiada de conocimiento; además de la formación de recursos humanos.

En cuanto a las debilidades de los CAs se halló principalmente la falta de tiempo para reunirse y para realizar trabajos conjuntos; esto debido a las diversas responsabilidades y actividades que realizan sus miembros; así como, la carga de horas-clase, exceso de tutorados (hasta 40), eventos de todo tipo y demás actividades.

“Una de las dificultades que se nos presenta siempre, es el tiempo para cuestiones de publicaciones, porque es la parte más complicada; pero tenemos muchas actividades que realizar: gestión, tutorías, docencia y aparte todos tenemos familia [...] simplemente se requiere más tiempo para hacer investigación, porque a fin de cuentas es lo que le da prestigio también a la institución [...]” (Entrevista 9, DACBIOL).

Otra desventaja que señalaron algunos profesores es la burocracia, de la cual se habló anteriormente; asimismo, éstos no sienten apoyo por parte de los directivos.

En menor proporción, algunos profesores mencionaron la falta de infraestructura física y tecnológica, sobre todo en el sentido de encontrar espacios físicos donde reunirse y trabajar como grupo. También la falta de planeación estratégica, tanto a nivel Divisional como a nivel Universidad, de tal manera que se clarifiquen las metas y se establezcan acciones precisas para el desarrollo de los CAs.

Ahora, en lo que se refiere a las fortalezas de los CAs, los informantes mencionaron principalmente el trabajo conjunto, interdisciplinario, así como las publicaciones y la producción en general que realizan, ya que con ellos se consolidan las líneas y se crea conocimiento científico.

“Como fortalezas, se contribuye a aumentar la productividad científica, se contribuye a compartir experiencias, a mejorar los puntos de vista, cuando nos reunimos con los otros maestros cada quien da su aporte y eso mejora; se observa en un escrito, por ejemplo, o en algún taller que queramos organizar”. (Entrevista 1, DACS).

Otra fortaleza frecuentemente señalada fue la formación de recursos humanos y el acercamiento con otros profesores.

“[...] el que existan los Cuerpos tiene impacto para la captación de estudiantes, lo que saben que hay un Cuerpo que tiene cierta especialidad, pues muchos vienen solos y ya nada más se canalizan, con quienes podrían trabajar; pero el sólo hecho de ser un CA también es un imán para muchos maestros, interesados en publicar” (Entrevista 1, DACBIOL).

A manera de cierre, para la mayoría de los informantes un CA simboliza producir de manera conjunta, trabajar para generar conocimiento y difundirlo. Otros expresaron que es sinónimo de reconocimiento de su trabajo e identidad dentro de la institución.

En cuanto a las debilidades de los CAs se halló principalmente la falta de tiempo para reunirse y para realizar trabajos conjuntos. Ahora, en lo que se refiere a las fortalezas, mencionaron principalmente el trabajo conjunto, interdisciplinario, así como las publicaciones y la producción investigativa en general.

## Conclusiones

La percepción de los profesores sobre los Cuerpos Académicos a los que pertenecen, está determinada por la cohesión que existe entre sus miembros y el compromiso grupal asumido por ellos. De igual forma, refieren percibir poco apoyo de su institución. Sin embargo, de parte de los profesores miembros de los Cas se percibe el compromiso institucional, aunque la mayoría de las actividades se quedan en el plano formativo (cátedras y asesoría de tesis), hace falta mayor participación en acciones de vinculación con el sector productivo o de servicios.

En lo que refiere al compromiso grupal de los integrantes de los CAs, los profesores señalaron que la mayoría se compromete y trabaja para lograr las metas establecidas. Asimismo, afirmaron que en su CA no ha habido deserciones, ya que son pocos sus integrantes; otros aseguran que al contrario de salir, se han ingresado más profesores. No obstante, una tercera parte de los entrevistados manifestaron que hubieron movimientos en los Cuerpos Académicos a partir de la reestructuración en su CA; es decir, profesores que salieron de su grupo para integrarse en otros. Las razones que los informantes dieron para estos movimientos fueron en su mayoría falta de doctorado, intereses personales, baja producción académica entre otros. También se identificaron señalamientos de anteponer intereses particulares a los grupales, lo que permite visualizar, que falta mayor compromiso de algunos profesores para con su CA; elemento esencial para consolidarlos.

Por otra parte, la cohesión y compatibilidad de los integrantes de los CAs es un asunto que no aparece como una limitante dado que la mayoría de los sujetos manifiesta agrado por pertenecer a uno, ya que existe afinidad y trabajan de manera armónica; asimismo, consideran que existe total cohesión entre sus miembros. Los profesores cultivan afinidades más que discrepancias; lo que no implica que existan desacuerdos, aunque éstos son originados por diferencias en la formación, en el grado o en el objeto de interés investigativo. Una baja proporción de informantes perciben la existencia de aislamiento e incompatibilidad, debido a intereses académicos particulares, menor compromiso y falta de empatía.

En lo que refiere al grado de apoyo que reciben los CAs, las respuestas de los profesores giraron entorno a tres tipos de incentivos: los económicos, los profesionales y los personales. El primer grupo fue el más referido por los docentes, afirmando que existen pocos recursos para realizar los proyectos considerados en el CA; que son escasos y difíciles de conseguir, incluso han tenido que aportar capital propio para desarrollar productos. También, recalcaron que los trámites burocráticos merman el entusiasmo por trabajar en el CA.

En cuanto a los incentivos profesionales, los docentes señalaron que los CAs les permiten un desarrollo académico individual, pero también les permiten trabajar en colaboración, tener una identidad como grupo. En lo que refiere a incentivos personales, recalcaron el gusto por producir e investigar como su incentivo primordial, la oportunidad de contribuir para solucionar problemas sociales y el prestigio que representa el formar parte de un CA. En suma, los profesores priorizan los incentivos profesionales y personales sobre los económicos; es decir, visulizan la participación en un CA como la oportunidad para el desarrollo profesional, el prestigio académico y la superación individual.

En otro orden de ideas, la forma de trabajo de los CAs generalmente se realiza con base en metas, que son valoradas en las reuniones programadas al menos una vez al mes. La mayoría de los informantes recalcaron que realizan su trabajo, promoviendo un ambiente laboral agradable, cordial, de respeto, colaboración y trabajo crítico.

Con respecto a la última dimensión, para la mayoría de los informantes un CA simboliza producir de manera conjunta, trabajar para generar conocimientos. También expresaron que es sinónimo de reconocimiento de su trabajo e identidad dentro de la institución, así como una oportunidad de desarrollo académico y personal. A la vez perciben a los CAs como base de la enseñanza y de la formación de recursos humanos (alumnos y nuevos investigadores).

En ese mismo sentido, las principales fortalezas señaladas por los informantes son el trabajo conjunto, la producción investigativa, la formación de recursos humanos, así como la vinculación con otros investigadores y el trabajo interdisciplinario. En contraparte, resulta sustancial recalcar que los profesores marcan como las principales debilidades en los CAs la falta de tiempo para trabajo conjunto, la burocracia; el poco trabajo grupal por individualismo o la priorización de intereses personales; además de la falta de apoyo económico e institucional; en menor medida hicieron alusión a la poca infraestructura física y tecnológica. Tomando como referente las debilidades señaladas, se hace evidente la necesidad de que las autoridades universitarias, asuman el compromiso de propiciar mejores condiciones laborales para el trabajo de los Cuerpos Académicos. Sólo con el esfuerzo conjunto, se puede lograr la consolidación de los CAs y con ello, el desarrollo y el mejoramiento de los indicadores de calidad de la UJAT. “El profesor es responsable de asumir su desarrollo profesional, la institución de proveer los medios para la formación y actualización de las actividades que debe desempeñar ese profesor, acorde a las funciones a desempeñar, procurando vincular el desarrollo profesional con el desarrollo institucional.”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Silvia Patricia Aquino Zúñiga; Deneb Elí Magaña Medina y Pedro Sánchez Escobedo. Cuerpos Académicos en Educación Superior: Retos para el desarrollo institucional (Tabasco: Colección Rosario M. Gutiérrez Eskildsen, Pedagogía y Educación: 2013), 274.



A pesar de las debilidades de los CAs, es destacable el esfuerzo de los profesores por continuar con los trabajos, motivar a los alumnos y demás docentes a participar en las actividades de estos grupos, lo que indica que existe lo más importante, el deseo de hacer las cosas; por tanto, con un poco más de apoyo y la implementación de estrategias académicas, se puede mejorar gradualmente las condiciones de los CAs existentes y despertar el interés de los docentes por conformar nuevos CAs. Finalmente, hace falta mayor investigación sobre el impacto que en términos de crecimiento institucional, a nivel superior, puede generar la implementación de los Cuerpos Académicos. Lo que al parecer comenzó como una pesada carga para los profesores, ahora parece haberse transformado en un área de oportunidad, que debe ser mejorada para lograr que los profesores alcancen las capacidades de investigación, docencia, desarrollo tecnológico e innovación; que es una de las finalidades de esta estrategia académica en México. Este artículo queda a disposición de las autoridades de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, de la Secretaría de Educación Pública de México; y, de todos los académicos interesados en abordar esta línea de investigación.

## Bibliografía

Aquino Zúñiga, Silvia Patricia; Magaña Medina Deneb Elí y Sánchez Escobedo Pedro. Cuerpos Académicos en Educación Superior: Retos para el desarrollo institucional. Tabasco: Colección Rosario M. Gutiérrez Eskildsen, Pedagogía y Educación. 2013.

Asún, Rodrigo; Ruiz, Soledad; Aceituno, Roberto; Venegas, Juan Ignacio y Reinoso, Alejandro. "Integración subjetiva y apoyo institucional percibido entre estudiantes de secundaria en Chile". Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, Vol: 10 num 1 (2012): 321-338.

Bazeley, Patricia. Qualitative data analysis. Practical Strategies. Estados Unidos de América: SAGE. 2013.

Bishop, Alan. Enculturación matemática: la educación matemática desde una perspectiva cultural. Barcelona: Paidós. 1999.

Calderón Mafud, José Luis. "Socialización y Compromiso Organizacional: Una Revisión a Partir del Bienestar Laboral". Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol: 21 num 3 (2016): 239-247.

Creswell, John. A concise introduction to mixed methods research. Estados Unidos de América: SAGE. 2015.

Duch Gary, Jorge y Muench Navarro, Pablo. "Significado de Apoyo Académico en los Centros Regionales Universitarios". Revista de Geografía Agrícola, num 56 (2016): 69-81.

Edwards, Rosalind y Holland, Janet. What is qualitative interviewing? Reino Unido: Bloomsbury. 2013.

González Díaz, Rosa Angélica, Ochoa Jiménez, Sergio y Celaya Figueroa, Roberto. "Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. Revista Universidad y Empresa. Vol: 18 num 30 (2016): 13-31. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/4603/3277> (Consultado el 25 de marzo de 2018)

Katzembach Jon R. y Smith Douglas K. Sabiduría de los equipos. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. 1995.

López Leyva, Santos. "Cuerpos Académicos: Factores de integración y producción de Conocimiento". Revista de la Educación Superior, Vol: 39 num 155 (2010): 7-26. <http://publicaciones.anui.es.mx/revista/155/1/1/es/cuerpos-academicos-factores-de-integracion-y-produccion-de> (Consultado en mayo de 2018)

Navarro Patón, Rubén, Mecías, Marcos, Basanta, Silvia y Lojo, Cristina. "Análisis de la Cohesión Grupal de los Equipos de Fútbol Sala de Máxima Categoría en Galicia (España)". Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, Vol: 11 num 2 (2016): 247-251.

Pulido Téllez, Alba del Rocio, Domínguez Pérez, Débora y Sandoval Caraveo, María del Carmen. "Conformación, Fortalezas y Debilidades de Cuerpos Académicos en una Universidad Pública del Sureste de México". Cuadernos de Investigación Educativa, Vol: 8 num 2 (2017): 13-29. <https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/issue/download/243/43> (Consultado el 16 de julio de 2018)

SEP. Secretaría de Educación Pública. Programa para el Desarrollo Profesional Docente del Tipo Superior (PRODEP) <http://dsa.sep.gob.mx/prodep.html> (Consultado el 28 de marzo de 2018)

Topa Cantisano, Gabriela; Lisbona Bañuelos, Ana; Palaci Descals, Francisco y Amo, Esteban Alonso. "La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo". Psicothema, Vol: 16 num 3 (2010): 363-368.

UJAT. Segundo Informe de Actividades. México: UJAT (informe físico). 2017.

Vega Osuna, Luis Alfredo y Salaiza Lizárraga, Flor de la Cruz. "Nuevas formas de organización para la innovación administrativa y técnica". Revista Telos, Vol: 18 num 1 (2016): 121-137.

Yin, Robert. Case study research. Design and methods. Estados Unidos de América: SAGE. 2012.

## CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.