



PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES SOBRE LOS CUERPOS ACADÉMICOS EN LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

PEDRO RAMÓN SANTIAGO

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

pramon54@hotmail.com

VERÓNICA GARCÍA MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

vero1066@hotmail.com

SILVIA MARIANA CHAN NAHUAT

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

luna_tauhan@outlook.com

Resumen

Se presenta un reporte final de la investigación: a Los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) actores y significados. En el estudio se analiza la dimensión subjetiva de los profesores, en relación a las percepciones que tienen sobre los Cuerpos Académicos en los que participan y las condiciones institucionales en que realizan su quehacer. La investigación se abordó preponderantemente desde el paradigma cuantitativo, con un enfoque empírico-analítico a través del método de investigación de estudio de caso. El trabajo de campo se realizó en seis de las once Divisiones Académicas (Campus) que tiene la UJAT, las cuales contaban con 37 CAs integrados por 157 profesores en 2012. La selección de los informantes fue a través del muestreo intencional: dos integrantes por CA, lo que dio un total de 74 sujetos de investigación. Para la recolección de datos se diseñó una entrevista semiestructurada (30 preguntas). Los hallazgos más significativos son los siguientes: el 82% de los profesores señaló que existe una relación, entre los miembros del cuerpo académico, más allá del ámbito educativo, sin embargo, creen que falta más trabajo en equipo (34%). Los docentes advierten que existen diferencias personales entre los miembros de los CAs (19%), a tal punto que una parte del grupo (aproximadamente el 25%) se aísla y no desarrolla actividades





colaborativas. A pesar de todo los profesores manifestaron sentirse a gusto dentro de su CA (96%).

Palabras clave: Política educativa, Cultura institucional, Académicos, Percepción.

Introducción

Los Cuerpos Académicos (CAs) “son grupos de profesores-investigadores que trabajan en conjunto con el fin común de generar nuevos conocimientos mediante proyectos de investigación que atienden a necesidades de su entorno” (PRODEP, 2013). Los CAs se han convertido en tema relevante en nuestro país, ya que representan una de las políticas más fuertes para el desarrollo académico de las Instituciones de Educación Superior (IES). La mayoría de las IES en México se encuentran incorporadas al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), antes Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), de la Secretaría de Educación Pública en virtud de que constituye un indicador de calidad académica para las IES.

Pese a ello, desde su inicio se advirtió que en algunos Campus de la UJAT los profesores no deseaban participar en este programa. Una de las razones fue que inicialmente los conformaban un elevado número de profesores, lo que tornaba difícil la toma de decisiones y acuerdos; además la falta de descargas académicas dificultaba la coordinación de horarios para desarrollar los trabajos. Posteriormente, con la re - organización institucional así como del personal en la UJAT, muchos CAs desaparecieron. Los que permanecieron, de alguna manera entraron en una dinámica académica de desarrollo y consolidación, aunque en algunos casos, los profesores no estaban totalmente de acuerdo con esta política educativa e incluso, no se sentían a gusto dentro del CA al que pertenecían. De estas situaciones experimentadas por los profesores universitarios da cuenta el presente escrito.

Los objetivos del estudio fueron: a) Identificar la compatibilidad y cohesión de los integrantes de los CAs de la UJAT; b) Estimar el tipo de apoyo Institucional que reciben; y, c) Describir la percepción de los profesores sobre la situación actual de los CAs.

Se partió del supuesto que la percepción de los docentes sobre los cuerpos académicos está determinada por la cohesión de sus miembros, la formación profesional, y el apoyo de la División Académica de adscripción. Sobre este eje Maldonado (2005, citada por López, 2010) encontró que la





cohesión en un cuerpo académico está supeditada a varios factores y se presenta cuando sus miembros comparten un sistema de creencias y valores que les permite definir propósitos comunes.

Al respecto Martínez (2013) afirma que “factores como la confianza, un clima afectivo, y la aceptación del pluralismo de ideas como parte del proceso de construcción del conocimiento, posibilitan una experiencia que trasciende lo académico ya que fortalece la identidad y cohesión en un grupo de trabajo” (p.16). Para Acosta (2006) otros factores que pueden influir son “la edad, el género, los ambientes institucionales, las relaciones con sus colegas, las subdisciplinas específicas, las condiciones laborales, entre otros” (p. 87)

Desde esa misma vertiente Acosta (2006, p.86) considera importante para la cohesión de los grupos de trabajo la formación disciplinar, que es otra de las categorías consideradas en la presente investigación. Al respecto señala que en ocasiones ésta representa un obstáculo para la cohesión de los grupos, puesto que, sobre todo en disciplinas humanísticas y en algunas científicas, los académicos son tremendamente individualistas, celosos de su libertad e independencia, competitivos y solitarios. Sin embargo, existe la creencia que los docentes independientemente de sus disciplinas, contextos institucionales, tradiciones, creencias y hábitos de trabajo, tienden a agruparse para producir conocimiento, transmitirlo o difundirlo. Desde esa misma perspectiva, Estrada (2009) considera que la formación profesional -criterio que se debe valorar- puede cohesionar a los académicos. En este sentido, afirma que “los CAs actualmente vigentes han sido producto de una paulatina fragmentación de los grupos iniciales, y el principal eje de reagrupación ha sido la disciplina (P.8)

Con respecto al apoyo institucional a los CAs no se encontraron estudios. Las investigaciones analizadas señalan que los apoyos vienen de PRODEP, el CONACYT, y otras instancias financiadoras (Martínez, 2013, Suárez, 2006, López, 2010)

El trabajo empírico que sustenta este estudio se desarrolló en seis de las once Divisiones Académicas (DA) de la UJAT, mismas que se localizan en la capital del Estado de Tabasco: Ciencias Agropecuarias (DACA), Ciencias Biológicas (DACBiol), Ciencias Económico Administrativas (DACEA), Ciencias de la Salud (DACS), Sociales y Humanidades (DACSyH) y Educación y Artes (DAEA).





Contenido

La investigación fue de corte mixto con una preponderancia cuantitativa, el enfoque investigativo fue el empírico-analítico, de tipo descriptivo exploratorio. El método de investigación fue el estudio de caso. Las unidades de análisis fueron 157 profesores agrupados en 37 CAs. Por la cantidad de profesores y el tipo de estudio se realizó un muestreo intencional seleccionando a dos integrantes por CA –el representante y cualquier miembro que accediera a participar de manera voluntaria– Del total de líderes a entrevistar no se localizó a ocho de ellos, y se sustituyeron por otros miembros hasta completar 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.

Para la recolección de datos se diseñó una entrevista semi-estructurada de 30 preguntas en torno a los objetivos de la investigación. El análisis y procesamiento de la información se realizó en dos etapas: un análisis de los datos cuantitativos y un análisis de los datos cualitativos; no obstante, el reporte se presenta de manera numérica.

Resultados de la investigación

De los 37 CAs estudiados, el 46% se encuentra en el grado inferior de formación. El 38% está en consolidación, sólo el 16% se encuentra consolidado. Con respecto a los grados académicos de los profesores el 68% tiene doctorado y el 32% restante maestría. Algunos señalaron que en ocasiones esta diferencia en el grado motiva la discriminación y divisionismo, ya que muchos profesores con maestría son desplazados por otros con doctorado, debido a que la institución da mayor preferencia a estos últimos. Además los doctores buscar trabajar con otros doctores, lo que les dificulta a los maestros ganar más espacios en su trabajo dentro del CA.

Después de esta breve contextualización se presentan los resultados más significativos del estudio de acuerdo con los objetivos planteados.

Cohesión y compatibilidad de los integrantes de los CAs.

Se cuestionó sobre la coincidencia de los objetivos del CA con las expectativas personales; al respecto, 92% de los profesores respondió que existe una total coincidencia, lo cual puede partir de la





afirmación que los objetivos de sus CAs se diseñaron con base a lo que sus integrantes buscaban investigar; o las líneas del CA se habían establecido de acuerdo a la formación disciplinar. En lo referente a la cohesión de sus miembros, el 82% de los profesores advirtió una relación entre los miembros del cuerpo académico más allá del ámbito institucional: son amigos. Sólo el 18% manifestó que no existía tal relación o que mantenían una estrecha amistad sólo con algunos miembros del CA.

Gran parte de los profesores (96%) afirmó sentirse a gusto dentro de su CA, a pesar de que algunos expresaron ciertas inconformidades externas e internas al grupo. También, se indagó sobre el posible aislamiento de miembros del CA. Al respecto el 68% señaló que ese fenómeno no existía en su CA, aunque una cierta proporción (25%) considera que sí. En este sentido, adjudican este aislamiento a las diferencias entre los integrantes, tanto de personalidad como de intereses, pero también al desempeño de funciones administrativas o de otra índole que les restan tiempo de dedicación tanto a la investigación como al CA.

Sobre la presencia de diferencias personales entre los miembros, el 81% respondió que no las hay, pero el 19% aceptó que prevalecen al interior de éste. La causa de ellos son ciertos roces provocados por diversidad de enfoques e intereses académicos, así como de compromiso, comunicación y empatía. En cuanto a la existencia de un auténtico trabajo en equipo dentro de su cuerpo académico, el 65% considera que se trabaja de manera colaborativa, aunque para el 34% no es así.

Sobre las acciones realizadas para fomentar la cohesión del equipo señalaron (80%) que se desarrollan actividades de integración como convivencias familiares, salidas a comer o cenar, celebraciones de cumpleaños. También se enfatizó en el contacto y comunicación permanente, por medio de las reuniones periódicas y los medios de comunicación personal. La mayoría consideró que existe un ambiente de trabajo positivo, agradable, cordial, de respeto, colaboración y trabajo crítico.

Apoyo que reciben los CAs de la UJAT

Respecto a los incentivos institucionales, la mitad de los docentes mencionaron la beca de estímulo al desempeño académico, sin embargo, los recursos para desarrollar proyectos y para salir a eventos, son muy escasos y difíciles de conseguir. En cuanto a los incentivos profesionales el 22% de los profesores dijeron que los CAs les permiten un desarrollo, tanto profesional como grupal, realizar trabajo en colaboración y obtener identidad como grupo.





La cuarta parte de los docentes destacaron como incentivos personales el gusto por producir e investigar, así como las contribuciones para solucionar problemas mediante su trabajo; también el prestigio que representa el formar parte de un CA. Pese a esto, algunos profesores manifiestan no tener incentivos para participar en dichas actividades. En suma, falta apoyo por parte de la institución para facilitar el acceso a recursos económicos, para realizar proyectos, así como para agilizar trámites u otras actividades de los CAs.

Percepción de los profesores sobre la situación actual de los CAs.

Sobre qué significado tiene para los docentes un CA, las respuestas fueron muy variadas. Una tercera parte (31%) respondió que representa producir de manera conjunta y una forma de organizarse para generar y divulgar conocimiento. Para el 30% es sinónimo de reconocimiento de su trabajo e identidad dentro de la institución; el 20% afirmó que representa una oportunidad de desarrollo académico y personal y un 19% mencionó que representa trabajo colegiado y pertenecer a un grupo con intereses en común.

En cuanto a las funciones que los profesores atribuyen a los CAs, se presentaron dos vertientes: para la mitad de los académicos, la principal función de los CAs es la producción de conocimiento científico y el fortalecimiento de la investigación, precisaron que dicho trabajo debe enfocarse al impacto social. Para la otra mitad, los CAs deben ser la base de la enseñanza y de la formación de recursos humanos.

Con relación a las debilidades de los CAs, los docentes consideran que principalmente son la falta de tiempo para trabajo conjunto (35%), el exceso de trámites administrativos (27%), así como el poco trabajo grupal debido al individualismo o la priorización de intereses personales (19%), además de la falta de apoyo económico e institucional (12%) y de infraestructura física y tecnológica (7%). En contraparte, las fortalezas que ellos perciben son el trabajo conjunto y la producción científica (39%), la formación de recursos humanos (34%), la vinculación con otros investigadores (18%) y el trabajo interdisciplinario (9%).





Conclusiones

La cohesión de los CAs no aparece como una limitante, dado que la mayoría de los sujetos manifiesta agrado por pertenecer a uno, y es muy baja la proporción que percibe la existencia de aislamiento e incompatibilidad. La actividad académica al interior parece ir más allá del ámbito institucional puesto que se fomenta de modo extra muros. Los profesores cultivan afinidades más que discrepancias, lo que no quiere decir que no existan desacuerdos, existen y son producto de diferencias en la formación y en el grado o en el objeto de interés investigativo principalmente. En algunas Divisiones Académicas se advierte menos cohesión que en otras debido en parte a conflictos de índole personal y al poco trabajo grupal. Esta situación puede deberse de acuerdo a Estrada y Cisneros (2009) a la ausencia de una comunicación eficaz [...] así como de procesos de inducción efectivos al ingresar a un CA.

El trabajo colaborativo constituye una fortaleza, pero también una debilidad. Por un lado los docentes lo encuentran necesario, ya que si es interdisciplinario proporciona ventajas como mayores conocimientos y confluencia de perspectivas. En contraparte, manifiestan que participar en un CA es difícil, debido a la falta de tiempo, escasez de espacios y en ocasiones, al individualismo e incompatibilidad de los miembros. En esta tesitura Mijangos y Manzo (2012) manifiestan que una de las dificultades del trabajo colaborativo lo representa la toma de acuerdos sobre horarios en los que todos puedan coincidir, organizar reuniones periódicas para la toma de acuerdos y revisión de tareas.

Por otra parte, externamente se considera que la falta de documentos informativos sobre los lineamientos y requisitos de evaluación y funcionamiento de los CAs a nivel UJAT, se convierte en una limitante institucional significativa para su desarrollo. La información ofrecida oficialmente por el PRODEP es escasa y también ambigua, lo cual provoca a los profesores problemas de carácter burocrático y administrativo. Al respecto Sánchez y Pinto (2013) perciben la ausencia de un marco legal adecuado que otorgue estatutariamente a los CAs una posición institucional, que les permita tomar decisiones y el establecimiento real de estos grupos.

Otro de los problemas percibidos es la exigencia de cubrir todas las funciones institucionales (investigación, tutorías, gestión, vinculación) que demanda el PRODEP, ya que consideran que son demasiadas como para ser cubiertas en su totalidad. De los 734 Profesores de Tiempo Completo en la UJAT sólo 252 pertenecen a un CA, lo que presenta el 34%. De tal manera que los participantes deben





priorizar sus actividades –por lo general se concentran en docencia e investigación– Para superar estas tensiones, debieran limitarse las funciones de los profesores, y reajustar el alcance de cada una, de acuerdo a los parámetros que exige el PRODEP y la misma universidad.

Pese al poco, satisfactorio, apoyo institucional para realizar actividades de investigación principalmente, los profesores perciben a los CAs como oportunidades de crecimiento, generación de conocimiento, formación de recursos humanos, interdisciplinariedad y vinculación. Sin embargo, hay limitantes como escasez del tiempo de los integrantes, ocasional disparidad de intereses y burocracia.

Hace falta mayor investigación respecto del tema tratado, sobre todo relacionada con el impacto que en términos de crecimiento institucional tienen los cuerpos académicos, y lo que representan para las IES los resultados de sus dinámicas de trabajo. Lo que al parecer comenzó como una pesada carga para los profesores, ahora parece haberse transformado en un área de oportunidad, que sin embargo, debe ser mejorada para que se logre optimizar su crecimiento.

Referencias

- Acosta, A. (2006). Señales cruzadas: Una interpretación sobre las políticas de Formación de Cuerpos Académicos en México. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXV (3), No. 139, pp. 81-92. Guadalajara, México. Recuperado el 18 de noviembre de 2014, de <http://publicaciones.anuies.mx/revista/139/4/1/es/senales-cruzadas-una-interpretacion-sobre-las-politicas-de-formacion>
- Aquino S., Magaña D., Sánchez P. (2013) *Cuerpos Académicos en Educación Superior: Retos para el desarrollo institucional*. Tabasco, México: UJAT.
- Estrada, I. y Cisneros, E. (2009). Origen, reestructuración y desarrollo de los cuerpos académicos en una universidad pública del sureste de México. X Congreso Nacional de Investigación Educativa en Veracruz, México. Recuperado el 06 de octubre de 2014, de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0528-F.pdf





- López, S. (2010). Cuerpos Académicos: Factores de integración y producción de conocimiento. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXIX (3), No. 155, pp. 7-26. Sinaloa, México. Recuperado el 07 de julio de 2014, de: <https://es.scribd.com/doc/122103003/01-Cuerpos-Academicos>
- Martínez, R.; Villanueva, M.; Vázquez, J. (2013). El reto de la colaboración en los Cuerpos Académicos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Hidalgo, México. Recuperado el 05 de septiembre de 2014, de <http://ride.org.mx/1-11/index.php/RIDASECUNDARIO/article/viewFile/212/207>
- Mijangos, J. y Manzo, K. (2012) Gestión del conocimiento de tres cuerpos académicos consolidados del área educativa. *Revista Electrónica Sinéctica*, núm. 38, pp. 1-13. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México. Recuperado el 18 de junio de 2014, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99824765003>
- Pacheco Méndez, Teresa (1994). *La organización de la actividad científica en la UNAM*. México: Porrúa.
- Sánchez, P. y Pinto, J. (2013) Capítulo X. Los Cuerpos académicos como política de desarrollo en la Educación Superior en México. En Aquino S., Magaña D., Sánchez P. *Cuerpos Académicos en Educación Superior: Retos para el desarrollo institucional*. (p.p. 237-248). Tabasco, México: UJAT.
- PRODEP Sitio oficial (2013). <http://promep.sep.gob.mx/cuerpos.html>
- Silva, E.; Morales, I.; Ramírez, A. (2012). La integración de Redes de Colaboración entre Cuerpos Académicos. *Alternativas en Psicología*. Revista Semestral. Tercera Época. Año XVI. Número 27. México. Recuperado el 23 de mayo de 2014, de <http://alternativas.me/index.php/agosto-septiembre-2012/5-la-integracion-de-redes-de-colaboracion-entre-cuerpos-academicos>
- Suárez, T. y López, L. (2006). La organización académica de las universidades públicas: entre círculos y cuerpos. *Revista de Contaduría y Administración* No. 218, pp. 147-173. Yucatán, México. Recuperado el 06 de marzo de 2015, de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/218/RCA21807.pdf>

