

Cuerpos académicos y trabajo en colaboración

Academic corps and teamwork

María del Carmen Díaz Mejía

Universidad Autónoma de Querétaro. México

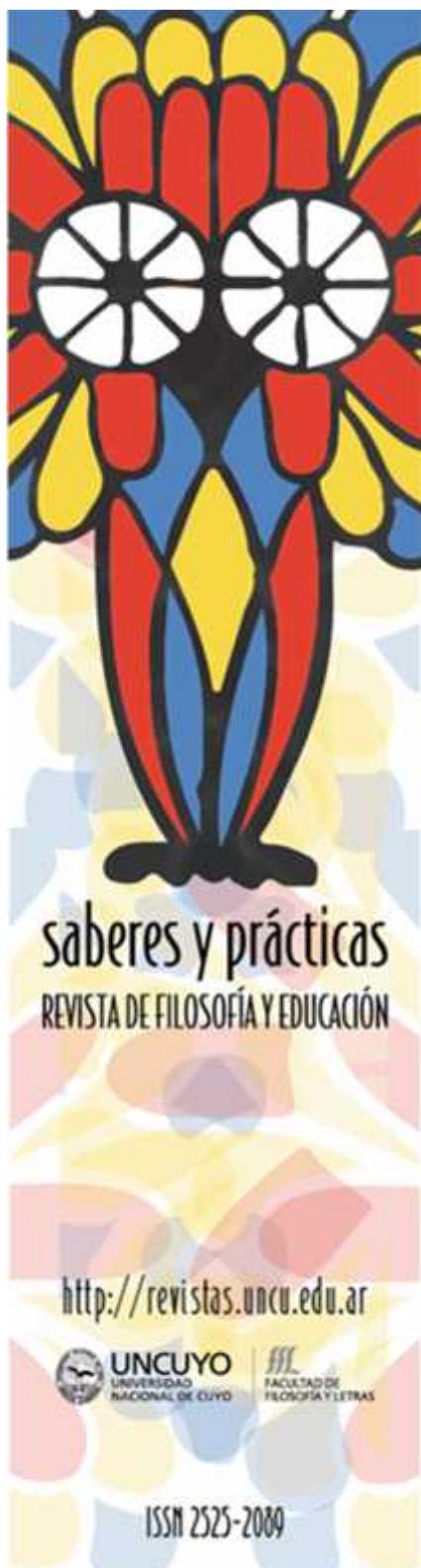
Resumen: En este artículo se muestran tensiones en el campo universitario que orientan la comunicación entre profesores de tiempo completo y, posibilitan o dificultan la obtención de acuerdos para coordinar acciones. Fueron marco de análisis políticas educativas federales en particular el Programa para el Desarrollo del Personal Docente (PRODEP), que modela las funciones del profesorado al establecer un "perfil deseable" y formas de trabajo. Se indagaron formas de trabajo desarrollado por profesores asociados en Cuerpos Académicos (CA). Se realizaron 24 entrevistas en profundidad a profesores de seis Facultades. Entre las conclusiones podemos señalar: a) los académicos tienen dificultades comunicativas que entorpecen el trabajo colaborativo; b) la comunicación encaminada al acuerdo, no fue la práctica más frecuente; c) los académicos adoptan, adaptan o resisten condiciones normativo-laborales para realizar trabajo en equipo. Con base en los resultados se propone transitar a formas de comunicación más complejas que admitan la existencia de tensiones que inhiben y, a su vez, favorecen el proceso de reconocimiento del otro y de lo otro. Palabras clave: Cuerpos académicos; colaboración; comunicación; política educativa.

Abstract: This paper reveals tensions existing in the university campus which influence communication among full-time professors. This tensions enable or difficult to obtain agreements in order to coordinate actions. The analytical framework was made of federal educative policies, especially the Program for Development of Professors (PRODEP) profile. The way of working of professors, associated in academic corps (CA) was investigated. 24 exhaustive interviews were carried out among teachers from six schools at the UAQ. Results showed communication difficulties among professor in stablishing common tasks. Communication directed to agreement was not the most common practice. It is describe how academics, adopt, adapt or resist normative-working conditions for teamwork. Based on data, it is suggested complex communication form that makes possible encounter through recognition of the other and the otherness. Complex communication form, that support the tension agree-disagree, as a condition of negotiation understanding to coordinate actions.

Key words: Academic corps; communication; teamwork; educative policies.

Recibido: 11/04/2017

Aceptado: 12/06/2017



Diseños de imagen: Natalia Lucentini

Introducción

Contexto

El contexto está configurado por las políticas educativas para la educación superior que, a partir de los genéricamente llamados gobiernos neoliberales, cuyo punto de corte puede situarse en la gestión presidencial 1994-2000, dirigen el rumbo de las instituciones de educación superior (IES) en México.

Grosso modo, la política educativa nacional, en el nivel superior, se ajusta al modelo de aseguramiento de la calidad (Buendía, A. 2013), que puede esquematizarse secuencialmente de la siguiente manera: i) establecimiento de indicadores de "calidad", ii) evaluación-medición del logro de indicadores, iii) asignación de financiamiento extraordinario acorde al logro de indicadores-, iv) rendición de cuentas.

Estas políticas evaluativas atadas a asignación de recursos financieros, alteran a las instituciones de educación superior (IES) que ven disminuida su capacidad en la toma de decisiones en la gestión académica (Díaz Barriga, A. 2008; Rodríguez, R. y Casanova, H. 2005). Es abundante la literatura especializada en el tema, que posibilita reflexionar sobre los efectos de estas políticas. Se da cuenta de acciones tendientes a cumplir con los indicadores exigidos en los distintos programas de aseguramiento de la calidad, con la finalidad de obtener los recursos financieros complementarios –tan necesarios para la operatividad de las IES– dado que el presupuesto federal ordinario es del todo insuficiente.

En relación con el profesorado, los programas evaluativos derivados de la política educativa en el nivel superior, inducen cambios –en ocasiones indeseables– en el comportamiento de académicos, quienes en aras de alcanzar indicadores del modelo evaluación-calidad-financiamiento, se inclinan por realizar tareas inmediatamente útiles que le aseguren beneficios reflejados en mayores ingresos económicos y/o establecen prácticas de simulación y deslealtad entre colegas (Ibarra, E. 2006; Díaz Barriga, A. 2008; Ibarra, E. y Buendía, A 2009). Adrián Acosta (2006) nominó esta forma de actuar entre universitarios como 'darwinismo académico' (Ibarra, E. y Porter, L. 2007) que implica la sobrevaloración de lo económico sobre lo académico.

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), en tanto institución educativa pública estatal, no está al margen de cumplir las demandas de organismos gubernamentales y alcanzar las metas de planeación estratégica que establece el modelo de aseguramiento de la calidad.

Contornos del problema y objeto de estudio

A continuación se describe brevemente el Programa para el Desarrollo del Personal Docente, (PRODEP), en donde los cuerpos académicos cobran sentido. El PRODEP declara como objetivo principal: "profesionalizar a los profesores de tiempo completo para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación. Promover que se integren los/as profesores/as de tiempo completo en cuerpos académicos y con ello sustentar la

formación de profesionales de buena calidad, responsables y competitivos" (SEP. 2015,16).

Operativamente la profesionalización se refiere a exigir que los profesores cuenten con estudios de posgrado, preferentemente doctorado. En el PRODEP persiste la idea de que al elevar la escolaridad del profesorado, se elevará la calidad de la educación superior a manera de relación lineal causa-efecto. Contamos con pocos datos sistematizados en nuestra universidad para valorar si esto sucede, entre otras razones, porque no hemos acordado a nivel institucional qué entender por calidad de la educación. Sin embargo, sí hemos documentado reconfiguraciones en las disposiciones duraderas de ser y valorar de académicos en la UAQ, derivadas de la política educativa objetivada en el PRODEP (Díaz-Mejía, M. C. 2010; Díaz-Mejía, M. C. e Ibarra, L 2013; 2015).

PRODEP, reestructura el campo universitario porque: i) regula el ingreso al campo al establecer mecanismos de contratación para profesores de tiempo completo, de aquí en adelante PTC (se solicita poseer grado mínimo de maestría y preferentemente doctorado); ii) segmenta a los académicos: distingue con reconocimiento a "perfil deseable" a quienes cumplen con eficacia y equilibrio las siguientes funciones: generar o aplicar de forma innovadora el conocimiento, ejercer la docencia, ofrecer tutorías y participar en la gestión académica. iii) Establece formas de asociación entre colegas, al indicar que los PTC organicen su trabajo investigativo, asociados en cuerpos académicos (CA).

Los cuerpos académicos congregan profesores de tiempo completo posgraduados, contratados bajo el régimen de definitividad. Se instauran para elevar la capacidad institucional de producción y aplicación de conocimiento. Además suponen y esperan que, a través del alto grado de especialización de sus miembros, se beneficien los programas educativos y se ejerza docencia de "calidad".

Cuerpo académico: grupo de profesores/as de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación de conocimiento, investigación aplicada o desarrollo tecnológico e innovación en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente atienden los programas educativos afines a su especialidad en varios niveles –licenciatura y posgrado- (SEP. 2015, 4)

Es plausible realizar todo tipo de esfuerzos para fomentar la investigación, y más si subyace el noble fin de beneficiar los programas educativos y el desarrollo de la ciencia y la tecnología en bien de la nación. No obstante, está documentado que los profesores de tiempo completo tienen dificultades para integrarse en cuerpos académicos.

Los CA, cuyas funciones involucran la agrupación de académicos con intereses de investigación comunes, parecen ser la solución "mágica" que originará nuevas formas de ser y valorar entre el profesorado, pero que se asienta en supuestos que difícilmente pueden ser sostenidos: i) se parte de la creencia que los académicos independientemente de sus disciplinas,

condiciones institucionales, creencias, tradiciones, expectativas y hábitos de trabajo tienden a agruparse para producir, transmitir y divulgar conocimiento en grupos decretados por agencias gubernamentales; ii) los académicos se entusiasman por pertenecer a CA y de buena gana cumplen los indicadores burocráticos para pertenecer. La continua insistencia en la colectivización forzosa en CA contribuyen a la aparición climas institucionales donde la confianza se erosiona o se diluye (Acosta, A. 2006).

La asociación en CA en el mejor caso se superpone a estructuras existentes en las instituciones de educación superior. Con base en la teoría de la ambigüedad organizativa puede considerarse a las universidades como espacios flojamente acoplados, con normas en constante cambio. Espacios de trabajo colectivo en donde existen zonas estructuradas y no estructuradas y donde los actores modifican constantemente sus códigos de comportamiento y las reglas de juego. Desde este enfoque, la negociación emerge como eje de las relaciones entre miembros relativamente independientes (De Garay, A. 2009).

Sobre el desarrollo y resultados de las asociaciones en CA, se elaboran investigaciones cuantitativas y cualitativas con apoyos teóricos diversos. Por ejemplo, Santos López en 2010 reporta resultados de un cuestionario de opinión aplicado a 275 profesores de tiempo completo sobre su apreciación sobre el funcionamiento y logros de los CA. Encontró entre sus resultados generales que los encuestados opinan que los cuerpos académicos surgen para la obtención de apoyos económicos y para mejorar la planeación y distribución del trabajo de investigación. Reportó que para el buen funcionamiento del CA es imprescindible la definición de una agenda común de investigación con objetivos y metas y, sobre todo, contar con intereses compartidos. Como elementos que obstaculizan el funcionamiento de los CA, menciona: concentrar el trabajo en algunos académicos; limitar el desarrollo individual de sus integrantes; falta de comunicación y, en ocasiones, falta de confianza entre los miembros del equipo.

Edith Surdez et al. (2015) utilizaron el constructo "conflictos de rol", en el sentido de malestar que experimenta un individuo en una organización por circunstancias de trabajo con las que no está de acuerdo, o que le dificultan su desempeño. Argumentaron que las instituciones de educación superior mexicanas, al plegarse al modelo de aseguramiento de la calidad, modifican el contenido de los puestos de la planta profesoral, con base en perfil deseable PRODEP y organización del trabajo investigativo en CA, estipulado desde la Secretaría de Educación Pública, generando conflicto de rol. Reportaron que los profesores no abandonan las 'nuevas' actividades contenidas en su puesto porque sus ingresos económicos dependen, en gran medida, del cumplimiento de indicadores de desempeño. Concluyeron que esto "no exime al profesor de padecer una o varias consecuencias atribuibles al conflicto de rol, como estrés, desgaste emocional, despersonalización e insatisfacción laboral que pueden conducir al deterioro del clima de trabajo y de la práctica académica, así como de su salud física y emocional" (op cit., 122).

El acercamiento a la investigación sobre cuerpos académicos, muestra resultados

consistentes. A 15 años de su implantación, los CA en la universidades públicas mexicanas no logran instalarse, del todo, como forma de trabajo colaborativo con fines de generación y aplicación del conocimiento.

En lo revisado se apuntan: prácticas indebidas, desleales y de simulación entre los agentes universitarios, erosión de la confianza; dificultades o falta de comunicación, enrarecimiento del ambiente de trabajo. Todas estas situaciones imputables a cambios en los códigos de comportamiento del profesorado y modificación en las reglas de juego en el campo universitario.

Acaso una forma a apreciar estos tipos de prácticas, sobre un significado más amplio y comprensivo si se las mira a la luz de un proceso recursivo, donde los productos y los efectos son al mismo tiempo causas y productores de aquello que los produce, dentro de un ciclo en sí mismo auto-constitutivo, auto-organizador y auto-productor (Morin, E. 2004). Y contribuya a entender lo ocurrido-vivido por profesores del tiempo completo en la UAQ en relación con su propia integración en CA.

Los cuerpos académicos en la UAQ

Con base en los referentes documentales someramente descritos y, la experiencia acumulada como profesora de tiempo completo, con perfil deseable PRODEP e integrante de un CA, de quien esto escribe, se construyó el objeto de investigación que se sintetiza en la pregunta ¿cómo realizan su trabajo investigativo los PTC de la Universidad Autónoma de Querétaro asociados en cuerpos académicos?

Se cuestiona la factibilidad del trabajo en colaboración, dado que se cuenta con resultados de investigaciones previas, sobre la capacidad limitada de los PTC de la UAQ, para comunicarse con actos de habla encaminados al entendimiento para coordinar acciones (Díaz-Mejía, M.C. 2010; Ibarra et al. 2013). En la UAQ las estructuras comunicativas tienden a valorar la calma, la armonía. Sin reconocer el conflicto, se convive en consenso simulado, se ocultan diferencias tras aparente tolerancia. No es práctica social frecuente en la UAQ admitir que, si no hay desacuerdo, si no hay diferencias, no hay posibilidad de acuerdo ni coordinación de actividades humanas (Ibarra, L. et al 2009; 2013).

En nuestra institución se cuenta con datos estadísticos que dan cuenta del logro de indicadores del desempeño impuestos por la política educativa vigente. Pero se carece de información sobre la apreciación que los profesores de tiempo completo de la UAQ tienen en relación con la viabilidad de imponer reglas de asociación para generar conocimiento. Y se desconoce, más allá de la figura institucionalizada de CA, cómo se asocian –si se asocian– y cómo realizan trabajo investigativo en colaboración.

Entendemos que el trabajo en colaboración para la generación de conocimiento, como trabajo en conjunto guiado por intereses comunes explícitos en una agenda negociada, precisa para su diseño y puesta en práctica, del entendimiento y el acuerdo para coordinar acciones.

Decisiones metodológicas

El estudio sobre las formas de asociación y formas de trabajo al interior de los cuerpos académicos en la UAQ es exploratorio, con pretensiones de complejidad.

Aspirar a la complejidad es una aventura intelectual y científica bastante riesgosa, para, sin hacer yuxtaposiciones y, en medida de lo posible, re-unir lo que artificialmente con fines de inteligibilidad se haya des-unido. La epistemología compleja enfrenta lo entramado, lo solidario de los fenómenos entre sí, la incertidumbre y la contradicción. La complejidad alienta a que el objeto de investigación, sea abordado y estudiado por la intersección, complementación, limitación y comunicación entre teorías. Se trata de trabajar con constelaciones de conceptos solidarios (Morin, E. 2004; 2006).

El método investigativo desde la complejidad es estrategia, también una apuesta con dosis de riesgo e incertidumbre; no implica un programa predeterminado o rígidamente secuenciado. El método como estrategia permite imaginar un cierto número de escenarios para la acción, no rechaza la claridad, el orden, el determinismo o lo programado los saberes necesarios pero insuficientes. La estrategia se precisa cuando sobreviene lo inesperado, lo incierto (Morin, E. 2004, 113-118).

Para dar cuenta de la realidad, de la manera menos parcelada posible, describimos, interpretamos y explicamos los hallazgos a la luz de los cuerpos teóricos ofrecidos por Pierre Bourdieu y Jürgen Habermas, principalmente y, se entretajan conceptos solidarios, de otros campos teóricos que ayuden a comprender los hallazgos.

La teoría de la acción comunicativa analiza las estructuras generales de los procesos de entendimiento mediados lingüísticamente. Habermas distinguió dos tipos de actos de habla que persiguen diversos fines. Por una parte, actos de habla perlocucionarios, orientados al éxito, el hablante busca causar efecto veladamente sobre su oyente, tienden a la imposición o al engaño. No son en estricto sentido, desde la perspectiva habermasiana, actos comunicativos, porque no tienen como finalidad el entendimiento para coordinar acciones. Por otra parte, actos de habla ilocucionarios, orientados al entendimiento; el hablante hace explícitos sus fines, para que el oyente entienda lo dicho y contraiga las obligaciones involucradas en la aceptación de la oferta o solicitud del acto de habla.

Los procesos de entendimiento tienen como meta, un acuerdo que satisfaga las condiciones de un asentimiento, racionalmente motivado, al contenido de una emisión. Un acuerdo alcanzado comunicativamente no puede venir impuesto por ninguna de las partes. Los actos de habla ilocucionarios, al no haber imposición, sino análisis racional, deben resistir cuestionamiento a sus pretensiones de validez para que el oyente acepte o rechace la oferta. Presupone sujetos capaces de habla y de acción, que basan su entendimiento en un sistema de mundos compartidos (Habermas, J. 2006, 358).

El estructuralismo genético permite analizar las relaciones que se establecen entre los agentes sociales, despersonalizando la acción para dejar en su lugar sólo estructuras.

La manera en que académicos desempeñan sus funciones sociales en la universidad, no es inventada por cada uno al ingresar al campo universitario, hay ciertas regularidades. i) Normas: condiciones laborales que regulan desde la situación contractual hasta la organización del trabajo, por caso, la exigencia de realizar las tareas investigativas y su difusión agrupados en cuerpos académicos. ii) Formas de 'ser académico', reglas no escritas que los PTC internalizan y encarnan estructuras mentales que son producto de la incorporación de estructuras sociales, habitus. Los habitus orientan las acciones de los agentes sociales, las generan, las valoran; son la capacidad de responder a las reglas de un campo. El campo rebasa la noción física de medio, es una construcción analítica, una herramienta para comprender las relaciones que establecen los agentes sociales. El campo es un lugar de competencia por la distinción; si y sólo si, se aprehende el juego, reglas o regularidades que le son propias. Los agentes sociales invierten mucha energía –illusio– para aprehender el sentido del juego, su lógica (Bourdieu, P. 1988, 56-72; 1990, 55-78). Bourdieu argumentó que la regla como principio ordenador, tiene un carácter determinista, está "fuera del agente". Se trata un conjunto de regularidades objetivas que se imponen a todos aquellos que entran en el juego.

Para el caso que nos ocupa las formas de asociación en CA son reglas que pretenden ordenar el trabajo investigativo de los profesores de tiempo completo. La noción de estrategia es plástica porque supone invención permanente, indispensable para adaptarse a situaciones indefinidamente variadas, nunca perfectamente idénticas. Las estrategias sin ser necesariamente el producto del apego a las reglas, sí obedecen ciertas regularidades, de modo que el jugador que es buen estratega reconoce que, el límite de la estrategia, lo establecen las reglas de juego en el campo (Bourdieu, P. 1988, 70-72).

Procedimiento

Se exploraron características de la planta académica de la UAQ en relación a los PTC y la conformación de CA, con base en datos de la Unidad de Información y Estadística Universitaria. La información sintetizada que se muestra en la tabla 1, orientó el proceso de elección de informantes clave.

Tabla 1. Distribución de Profesores de tiempo completo y Cuerpos Académicos por Facultad. Periodo 2014-2015		
FACULTAD	PTC	CA
Bellas Artes	20	3
Ciencias Naturales	58	6
Ciencias Políticas y Sociales	41	4
Contaduría y Administración	55	6

Derecho	38	1
Enfermería	28	1
Filosofía	31	5
Informática	31	5
Ingeniería	74	9
Lenguas y Letras	31	2
Medicina	30	4
Psicología	46	6
Química	49	7

Elaboración propia, con base en:
<http://www.uaq.mx/estadistica/est.html>

Se realizaron 24 entrevistas semiestructuradas a profesores de tiempo completo adscritos a seis de las trece Facultades de la UAQ: Ciencias Naturales, Ciencias Políticas y Sociales, Medicina, Psicología, Contaduría y Administración e Ingeniería. Para lograr mayor grado de representatividad entre el grupo de informantes, se invitó a participar a colegas de reciente contratación y a quienes cuentan con mayor antigüedad laboral y que pertenecieran a distintas áreas del conocimiento congregadas en la Facultades seleccionadas. Por caso, sociólogos, politólogos y comunicadores de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Veterinarios, biólogos o nutriólogos en la Facultad de Ciencias Naturales. Matemáticos e ingenieros de la Facultad de Ingeniería.

Los temas que guiaron las entrevistas sobre el particular fueron: pertenencia a un CA, cómo se integró, cómo son las formas de colaboración al interior del CA y qué beneficios obtienen. Sugerencia para establecer o mejorar la comunicación para coordinar acciones académicas.

Con la información recabada en las entrevistas se agrupó en tendencias que dieran cuenta de las estrategias de asociación y colaboración de los agentes y de las formas de comunicación al interior de los cuerpos académicos. En la descripción de resultados se entreteteje lo dicho por los entrevistados. Se interpretan los hallazgos a la luz de los cuerpos teóricos mencionados y en caso pertinente, se relacionan con lo reportado por otros investigadores sobre el tema.

Resultados

El trabajo colegiado

Lo narrado por los PTC sobre la organización del trabajo colectivo es fundamental para esta investigación, porque brinda elementos para conocer formas de comunicación entre académicos para colaborar. Se postula que la capacidad de negociación para obtener acuerdos que posibiliten el trabajo en colaboración está orientada por la posibilidad de entendimiento entre los integrantes del CA (Habermas, J. 2006).

Al sistematizar el contenido de las 24 entrevistas, se encontraron tres tendencias-estrategias más o menos nítidas: adaptados, adoptantes y resistentes.

Resistentes

Quienes agrupamos en la resistencia, son PTC reconocidos y prestigiados de la comunidad universitaria; varios poseen perfil PROMEP, algunos son miembros del sistema nacional de investigadores, de modo que no se piense que se rehúsan a trabajar, sencillamente no logran asociarse en CA.

Las respuestas relativas a la organización del trabajo bajo la figura de CA, tendieron al rechazo. Algunos académicos dijeron desconocer su finalidad e incluso no entender del todo su funcionamiento. Hubo quienes dijeron que es una estructura que entró a destiempo, como imposición y a la que hay que ajustarse.

De los 24 académicos, 10 tienden a la resistencia y de ellos sólo 3, no participan actualmente en un CA pero sí participaron, de modo que sus respuestas no son mera doxa, sí empiria. Experimentan o experimentaron formas de trabajo que les desagradan porque no encuentran utilidad y porque dijeron que no se realiza realmente trabajo colegiado. La resistencia, opera y se mantiene por 'inercia', por filia con el resto de los integrantes o porque temen ciertas represalias que impactarán su trabajo a futuro.

Los académicos resistentes aceptaron que se reúnen cuando es el momento de evaluación del CA, cuando hay que hacer la planeación del trabajo y 'a veces ni eso'. Sin embargo, hay que reconocer que dijeron haber intentado sin éxito trabajar en conjunto; la resistencia no es capricho, deviene de experiencias poco gratas, porque al empeñarse en trabajar juntos, no obtuvieron los resultados planeados. Estos resultados condicen con los reportados por Surdez, et al., en 2015, en el sentido de que, la mayoría de los entrevistados, a pesar de no encontrar ni grato ni productivo el trabajo asociados en CA permanecen, tanto por los recursos económicos que de ello provienen, como por evitar posibles dificultades laborales.

Los PTC en resistencia sí realizan trabajo colectivo, pero sucede que están simultáneamente en dos espacios, el CA para cumplir el requisito y asociados en otras formas. Por ejemplo, profesores de una de las Facultades se reúnen una vez cada mes, describieron su trabajo muy formal y, con los siguientes finalidades: sanción colectiva de proyectos de investigación y, presentación de avances de investigaciones en curso, en un ambiente a decir de sus integrantes, relajado, agradable y productivo. Tal como reportó De Garay en 2009, al igual que en la institución donde el autor realizó su investigación, en la UAQ también aparecen estructuras sobrepuestas. Hay formas de organización que no ceden ante los CA y, no tiene en realidad por qué hacerlo, si los académicos así se sienten cómodos, investigan, producen, aunque enfrentan la condición de estar en dos espacios de investigación simultáneamente.

Finalmente, hubo quienes simplemente dijeron, 'prefiero trabajar solo'. Por cierto es el

trabajo más valorado por el sistema nacional de investigadores, y se contraponen a lo solicitado por la SEP vía CA que pugna por el trabajo en equipo. Cuestión abordada por la literatura especializada, con relación a la heterogeneidad de los indicadores de los organismos evaluadores externos a la universidad, para calificar los productos de investigación del profesorado.

Adaptados

Aunque se habló del establecimiento de tres tendencias-estrategias, no fue posible encontrar una sola forma de dar cuenta de las estrategias de adaptación al trabajo en CA. Se describen las variantes de estrategias adaptivas encontradas en la narrativa de los informantes.

Hay académicos que hacen trabajo colaborativo, pero como peculiaridad ya lo hacían antes; conformaban grupos de trabajo previamente a su registro oficial como CA. Son afortunados porque se benefician tanto de recursos económicos y de prestigio entre su comunidad, como de trabajo colaborativo gratificante y productivo.

Los miembros de estos grupos adaptados, aludieron a la formación natural, por intereses comunes de investigación, relaciones interpersonales empáticas y confianza entre sus miembros. Son grupos que, como dijo acertadamente un informante, sólo se oficializaron.

Su forma de trabajo se relaciona más con el concepto de comunidades epistémicas descrito por Alma Maldonado (2005,110-112), "una concreta unión de individuos que comparten la misma visión de mundo (en un sentido una episteme)". Comparten un sistema de creencias y valores y una agenda de investigación. Son grupos pequeños donde dominan las relaciones informales sobre los acuerdos formales o institucionales. Su prestigio y sus méritos académicos constituyen su capital más importante y les permite distinguirse de otros grupos.

También hay mecanismos que en cierta medida pueden entenderse como adaptación forzada. Los PTC aludieron a sí mismos o a sus grupos como pragmáticos o utilitarios. Esta tendencia fue resumida por una colega así: 'a partir de intereses institucionales y personales, así se hacen las cosas. Hacemos lo que necesitamos para cumplir con los requisitos solicitados'.

Describimos en seguida estrategias orientadas a cumplir con los requisitos del caso. Vale destacar que lo descrito, no dependió sólo de la voluntad de los PTC, sí contó con el apoyo de las autoridades de sus respectivas Facultades.

Una forma bastante novedosa, para cumplir con los requisitos solicitados, producto de la urgencia para conformar CA, fue –valga la metáfora– "inocular" un equipo de trabajo. En una Facultad donde no se vislumbró que en el corto plazo los profesores existentes cumplieran con los requisitos para consolidar un CA. La denominó estructura de novo, el entrevistado. Se gestionó la contratación de jóvenes doctores, todos con interés en la ciencia básica y, todos egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) donde adquirieron formas de ser y valorar similares.

Otra estrategia de adaptación forzada fue el caso de un investigador experimentado que

buscó consolidar su CA, asociándose con PTC de reciente contratación. El investigador experimentado funcionó como líder o jefe del CA. Ejerció poder político, social y científico (Bourdieu, P. 2000) porque, en cierta medida, orientó el proceso de contratación y el veredicto del concurso de oposición, para la contratación de, al menos, dos jóvenes profesores de tiempo completo de su cuerpo académico.

Por último, la forma que denominaron los propios académicos como ajustes administrativos, consistentes en: i) eliminación del CA, de forma negociada o violenta a quienes no cumplen con las distinciones necesarias como el grado de doctor y, el reconocimiento a perfil deseable PRODEP. ii) agrupación de quienes tienen grado de doctor, a pesar de que sus intereses y líneas de investigación no converjan del todo, con miras a consolidar el cuerpo académico y obtener sobre todo sus beneficios económicos.

Quienes adoptaron

PTC de reciente contratación apreciaron la organización en CA como algo natural. Es comprensible, porque cuando ellos se ingresaron la UAQ, el campo ya estaba estructurado –al menos discursivamente– por los criterios de la política educativa vigente. Al momento de su contratación, se les indicó la importancia y, se les invitó a trabajar en CA. Ellos no vivieron otras formas de organización de trabajo investigativo en la UAQ. Sus referentes de asociación para el trabajo colectivo de investigación fueron aquellas donde obtuvieron sus doctorados. No obstante, comentaron que es difícil el trabajo conjunto para lograr un proyecto común, porque cada integrante de sus CA está formado en temáticas muy específicas, muy especializadas.

Es posible conjeturar que, al adaptar de manera forzada la integración de CA, se quebranten reglas de juego del campo UAQ, condición que posibilita comprender, en cierto modo, prácticas indeseables encarnadas por los PTC.

De Garay (2009) con elementos de la teoría de la ambigüedad organizativa, encontró sentido a situaciones similares que se viven en su universidad. Argumentó que las normas en constante cambio, que dan referente a las organizaciones, provocan que cada elemento que las compone se ajuste conservando su identidad y cierta independencia de funcionamiento. Esta ambivalencia deriva en orden y desorden organizacional, las denominadas ‘organizaciones flojamente acopladas’. En nuestra organización flojamente acoplada, los académicos se desplazan entre la resistencia, la adopción o la adaptación para organizar la investigación y asociarse en CA.

La colaboración intra-cuerpos académicos

Los entrevistados describieron cómo es el trabajo colaborativo en el interior de su CA. Estas descripciones dan idea de las formas de comunicación. Los PTC, dijeron que la colaboración es necesaria, mencionaron que la interlocución con otros enriquece los proyectos, pero que es difícil

ponerse de acuerdo.

El trabajo asociado en CA hace indispensable la coordinación entre seres humanos a través de la palabra. Se habla con alguien para algo, por caso, coordinar las tareas y responsabilidades académicas. Para establecer acciones coordinadas es necesario compartir metas y objetivos académicos comunes que no pre-existen, es necesario que quienes participan del grupo, las acuerden. Habermas (2006, 368) argumentó que: “entenderse es un proceso de obtención de un acuerdo entre sujetos interactiva y lingüísticamente competentes”.

Cómo y para qué colaboran.

Publicación

La meta común, la regularidad encontrada en el decir de los compañeros, se relacionó básicamente con la necesidad de publicar, aunque no como meta explícitamente acordada, sí requisito para acceder o permanecer en PROMEP y CA. Publicar, es un objetivo tácito, no comentaron que hubieran acordado que la publicación fuera la prioridad del trabajo en común. De este modo, publicar se vuelve fin en sí mismo y no un medio de difusión del conocimiento. Papers de cualquier tamaño y forma: artículos para revistas arbitradas e indexadas; ponencias in extenso, libro que reúna resultados de investigaciones o ensayos, con alguna temática que les confiera unidad. En general se realiza el trabajo de escritura de forma individual y al momento de publicar, quienes pertenecen al CA leen, revisan y hacen alguna corrección menor.

Colaboración en los proyectos

Al indagar las formas de colaboración ya no en el producto –las publicaciones– sino en el proceso, el desarrollo de los proyectos de investigación, las respuestas fueron parecidas. La colaboración se reduce a opinar sobre la estructura metodológica o viabilidad del proyecto que alguien de manera individual desarrolló. Al preguntar, si en conjunto maduran la idea de investigación, si conversan sobre la metodología, acuerdan cómo organizar el trabajo investigativo, en general se sorprendieron, la respuesta fue no. El trabajo individual subyace, acaso porque los PTC investigadores consideran que tienen las habilidades necesarias, están formados, tienen historia y trayectoria y, el trabajo individual, brinda mayores ganancias en la lucha por la distinción.

La colaboración en tareas investigativas es sobre proyecto terminado, quien lo hizo, invita a colegas a participar en él. La invitación a colaborar depende de relaciones empáticas entre quien invita y los invitados. Curioso (es que) permanece la idea de que el trabajo no forzado es mejor. Lo llamaron espontáneo o natural y lo realizan con quien comparten intereses de investigación, pertenezca o no al CA de quien generó el proyecto. Inclusive hay colaboraciones de este tipo inter-facultades e inter-institucionales, que mencionaron no ser necesariamente redes formalmente registradas. Aquí se vislumbran más bien rasgos de comunidad epistémica y

no tanto de asociación en CA.

La comunicación entre profesores del CA

Insistimos en la necesidad de comunicación para coordinar acciones. Preguntamos cómo acuerdan o cómo toman decisiones conjuntas; solicitamos sugerencias para mejorar la comunicación y los atributos necesarios para establecer-restablecer vínculos comunicativos.

La descripción de las formas de comunicación, dejan ver actos de habla orientados más a la imposición que al acuerdo. '¿Llegar al acuerdo? Muy difícil. Entra el carácter, la personalidad, el imaginario de cada quien. Estamos en un conjunto de islas, cada Facultad es una isla, con su dinámica propia. Muy difícil' .

Discusión. La mayoría de los académicos, suponen como equivalentes acordar y discutir. Discuten los proyectos, discuten con colegas, estudiantes y escritos. Aunque discutir es una forma de comunicación, es un acto de habla perlocucionario que tiende más a la imposición de una creencia o una verdad de quien discute, al cuestionar y considerar no válidas veracidad, legitimidad o verdad de lo discutido. Acordar tiende a la negociación, el hablante emite actos de habla ilocucionarios y quien escucha acepta o rechaza la oferta al validar su legitimidad, veracidad y verdad (Habermas, J. 2006).

Al insistir con los entrevistados sobre los mecanismos para obtener acuerdos necesarios para el trabajo colectivo, aseveraron que los acuerdos se toman por mayoría, "democráticamente". Pregunté si resulta satisfactoria esta manera de acordar. Las repuestas fueron del tipo, 'quien perdió se aguanta, gana la mayoría' algunos suavizaron este hecho, 'bueno se trata de convencer al otro'.

Otra forma de "acordar" los entrevistados la nominaron velada. 'Los acuerdos se logran no en reuniones, se logran en cortito como toda la cuestión política, con acuerdos de pasillo que son más efectivos, desde luego'.

Un límite de obtener el acuerdo por voluntad de la mayoría, o bien, de manera oculta o velada, explica que los "acuerdos" se rompan cuando la minoría quedó insatisfecha. Ilustrativa es la frase de una colega: 'los profesores acuerdan, pero no recuerdan'. Otra forma de llegar al acuerdo es por normativa, ante la falta de confianza y la incapacidad de negociación, el aparato legal se impone (Luhmann, N. 2002).

Información. Hubo quienes confundieron comunicar e informar; aludieron a medios. Ponderaron las ventajas de la computadora e internet, que posibilitan tener información de cualquier tema y de cualquier parte del mundo. 'La internet propicia la comunicación entre Facultades, en el portal AUQ nos enteramos de lo que se hace'. Ciertamente son herramientas

útiles, pero de enterarse de, informarse de, no basta para entablar relaciones de comunicación que tiendan al entendimiento, entre al menos dos seres humanos para coordinar acciones.

Un caso muy interesante se refirió a las ventajas de ahorrar tiempo al comunicarse por chat, o teléfono móvil, comentó; '¡no tienes que esperar dos o tres horas a que te contesten un mail!'. El joven académico, es un hombre de su época. Bauman (2008) la denominó modernidad líquida y aludió al síndrome de impaciencia como la necesidad de obtener satisfacción instantánea, de evitar la espera porque, progreso y mejora se relacionan con ahorro de tiempo. El académico comentó que la comunicación por chat o teléfono móvil es posible con investigadores menores de 40 años, los mayores dijo, no están acostumbrados. Apareció un tropiezo más en la comunicación entre académicos, la barrera tecnológica y generacional.

Los PTC mencionaron que el acuerdo entre colegas se logra difícilmente. Los motivos mencionados en general fueron: i) objetivamente falta de intereses comunes de investigación y, formas de trabajo incompatibles; ii) subjetivamente ruptura en las relaciones interpersonales y, velada o abiertamente aludieron también a soberbia del PTC, con comentarios como 'el investigador piensa que nadie puede enseñarle nada' y, iii) normativamente cierta resistencia a la imposición de formas de trabajo que devienen de la política federal/institucional.

Cuando el pseudo-consenso se logra por medio de actos de habla perlocucionarios que no satisfacen a todos los involucrados, el descontento, la insatisfacción se objetiva en desconfianza y rupturas del acuerdo aparentemente logrado, lo que a la vez alimenta la falta de trabajo en colaboración.

Entre los atributos necesarios para mejorar la comunicación, mencionaron algunos muy valiosos: tolerancia, respeto, humildad, responsabilidad, más como anhelos que esclarecer cómo hacer para lograrlos. Mencionaron algunas acciones, todas necesarias: congruencia entre lo dicho y lo hecho. Lo expresaron como 'predicar con el ejemplo'. Implicación y conocimiento de las necesidades y deseos de mejora. Hacerse cargo de las propias responsabilidades y decisiones, lo denominaron como propositivo, proactivo o independiente.

Algunos hicieron propuestas muy concretas como reuniones breves con objetivos jerarquizados. La comunicación se establece cuando hay un qué o un porqué, cuando hay una necesidad a resolver, se valora la necesidad de una agenda de trabajo compartida previamente acordada, sin ella no hay trabajo común porque no hay metas que cohesionen.

Finalmente, algunos académicos sugirieron fomentar reuniones sociales que propicien relaciones de amistad entre colegas fuera del campus o, bien un recinto destinado a los profesores exclusivamente, lo describieron o lo imaginaron como un salón de maestros con café, libros y tranquilidad donde conversar, intercambiar puntos de vista y generar trabajo colectivo. Hubo posturas opuestas, algunos comentaron expresamente que consideran necesaria la distancia entre colegas, que las relaciones deseables son aquellas 'cordiales y fructíferas para ambas partes en términos exclusivamente de trabajo'. Cuando hablamos, lo hacemos desde

nuestra propia experiencia, de aquí es posible conjeturar que las historias de vida están presentes en estos últimos comentarios.

Valoración de los beneficios de pertenecer a cuerpos académicos

La información obtenida sobre la pertenencia y con la organización de trabajo en CA, en el decir de la mayoría de los académicos, estuvo entrelazada con la obtención del perfil deseable PRODEP. Con todo, cabe recordar porque el perfil es una distinción individual y CA es un modelo de organización de trabajo colectivo con fines de investigación.

El beneficio manifestado por los informantes sobre pertenecer a un CA fue obtener dinero, el necesario para realizar publicaciones, adquirir material y equipo de investigación y contratar colaboradores, la mayoría de las veces en forma de becarios: estudiantes en servicio social o tesis. Profesores de tiempo completo producen, reproducen y encarnan el hábito económico: generalización del intercambio monetario y de la lógica del cálculo financiero. La búsqueda permanente de seguridad material promueve estrategias del agente social para acoger la estructura del capital económico a adquirir (Bourdieu, P. 2003).

También mencionaron que pertenecer a un CA facilita la obtención de financiamientos externos. Funciona de manera tácita como un aval en la búsqueda de recursos para investigar. Varias convocatorias de organismos financiadores establecen que otorgan apoyo sólo a cuerpos académicos.

En nuestra universidad las investigaciones con financiamiento externo son las más apreciadas. Se alienta y sobre-valora el financiamiento externo, justo por la estrechez de asignaciones presupuestales federales y estatales que padece la UAQ. Muchos académicos no manifestaron extrañeza ante la necesidad de proveerse ellos mismos de recursos financieros para cumplir una de las tareas para las que fueron contratados. Adoptan la normativa de quien financia y adaptan sus proyectos en aras de conseguir el ansiado y necesario dinero para la operatividad de sus tareas investigativas.

Cierre y recapitulación

La organización del trabajo en CA, se apreció, en general, como imposición normativo-laborales derivadas de la política federal. Los profesores de tiempo completo en el campo UAQ encarnan estrategias de adaptación, resistencia o adopción ante las reglas de juego impuestas. Algunas estrategias desplegadas pueden considerarse como de doble juego "consistentes en actuar conforme a intereses mientras se aparenta obedecer la regla" (Bourdieu, P. 1988:70). Parte de esta estrategia de doble juego se encarna en actos de habla perlocucionarios. Estos hallazgos ayudan a comprender que los aparentes acuerdos se rompan y se dificulte coordinar acciones.

Sería deseable transitar a otras formas de comunicación que posibiliten el entendimiento

y la coordinación de acciones académicas para la mejora de las tareas sustantivas universitarias. Actos de habla complejos entre académicos interactiva y lingüísticamente competentes, admiten la existencia de factores que inhiben o favorecen el proceso de reconocimiento del otro y de lo otro, el entendimiento y el acuerdo para coordinar acciones. Actos de habla complejos, admiten que en el campo universitario UAQ, los académicos viven la tensión competencia-solidaridad, comunicación-incomunicación, fuerzas opuestas, tensiones que unen-separan y, son condición de la existencia del campo universitario y sus agentes sociales. Actos de habla complejos, aceptan que el vínculo comunicativo se establece entre al menos dos seres humanos, complejos.

La interrelación comunicativa compleja no se paraliza ante lo incierto ni lo ambiguo. Implicaría una fuerte ruptura con estructuras comunicativas existentes, una reconfiguración de hábitos, sin embargo, la posibilidad de acordar otras condiciones de trabajo en colaboración y formas de comunicación plausibles en la UAQ, merecen el intento.

Bibliografía

- Acosta, Adrián. 2006. Señales cruzadas: una interpretación sobre las políticas de formación de cuerpos académicos en México. *Revista mexicana de la educación superior*. 35 (139): 81-92
- Bauman, Zygmunt. 2008. *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Gedisa.
- Buendía, Angélica. 2013. Genealogía de la evaluación y acreditación en instituciones en México. *Perfiles Educativos*. 34: 17- 32
- Bourdieu, Pierre, 1988. *Cosas dichas*. Argentina: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre.1990. *Sociología y cultura*. . México: Grijalbo.
- Bourdieu, Pierre.2000. *Los usos sociales de la ciencia*. Argentina; Nueva Visión.
- Bourdieu, Pierre. 2003. *La fabrique de l'habitus économique*. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales (France)* ; 150 :79-90.
- De Garay, Adrián. *Las áreas de investigación y los cuerpos académicos. Las tensiones y efectos entre dos espacios de organización de la investigación en la UAM*. *Revista Reencuentro*. 55:18-23
- Díaz-Barriga, Ángel. 2008 (coord.) *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana*. México: Plaza y Valdés.
- Díaz-Mejía Ma. del Carmen. 2010. *Académicos: tensiones en campos comunicativo- educativos*. Tesis inédita de doctorado en Educación. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Díaz-Mejía Ma. del Carmen y Luis Ibarra. 2013. *Tensiones académicas derivadas de los mecanismos de contratación. El caso de la Universidad Autónoma de Querétaro*. *Revista*

Reencuentro. 67, (24): 41-49.

Díaz-Mejía Ma. del Carmen, Luis, Ibarra y Miriam, González. 2015. "Satisfacción insatisfacción académica y laboral. Profesores en la UAQ". En: 4° autoestudio de las Universidades Públicas Mexicanas. En prensa.

Habermas, Jürgen. 2006. Teoría de la Acción Comunicativa. México: Taurus

Ibarra, Eduardo. 2006. Educación superior, entre el mercado y la sociedad: apuntes para imaginar su función social. Revista de la Educación Superior. Vol. 35, N° 138: 123-133

Ibarra, Eduardo. Porter, Luis. 2007. El debate sobre la evaluación: del homo academicus al homo economicus. Revista Reencuentro 48: 34-39

Ibarra, Eduardo y Angélica Buendía. 2009. Informe nacional de México, proyecto ALFA (Aseguramiento de la Calidad: Políticas Públicas y Gestión Universitaria), Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)/Unión Europea, en: http://www.cinda.cl/proyecto_alfa/htm/documentos.htm

Ibarra, Luis y Ma. del Carmen Díaz-Mejía. 2009. "Diálogo y educación cívica. Confrontar-acordar y prácticas educativas". En: Los jóvenes la educación cívica y el desarrollo sustentable. Coordinado por Marcelo, Ebrar. México: Nueva Visión

Ibarra, Luis. María del Carmen, Díaz-Mejía y Miriam González. 2013. Utopía, comunicación y democracia. Revista Educ@rnos. 10-11: 141-164

<http://revistaeducarnos.com/art%3%ADculos/educaci%3%B3n/utop%3%AD-comunicaci%3%B3n-y-democracia>

López, Santos. 2010. Cuerpos académicos: factores de integración y producción del conocimiento. Revista de la Educación superior. Vol. 39, N° 155: 7-29
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018527602010000300001&script=sci_arttex

Luhman, Niklas 2002. Confianza. Barcelona. Anthropos

Maldonado, Alma. 2005. Comunidades epistémicas una propuesta para estudiar el papel de los expertos en la definición de políticas en educación superior. Revista de la Educación Superior. 134: 107-122

http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista134_S4A5ES.pdf

Morin, Edgar. 2004. Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa.

Morin, E. 2006. El método 3. El conocimiento del conocimiento. Madrid: Cátedra.

Rodríguez Gómez, Roberto y Hugo, Casanova Cardiel. 2005. Modernización incierta. Un balance de las políticas de educación en México. Perfiles educativos. 27: 107-125

Secretaría de Educación Pública, SEP. 2015. Diario oficial de la federación. Acuerdo número 24/12/15 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2016. Fecha de publicación 31/dic/ 2015.

Surdez Pérez, Edith. Deneb, Magaña Medina y María del Carmen, Sandoval Caraveo 2015. Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpo académicos. Perfiles educativos. Vol. 37, N° 147: 103-125.