

# Cuerpo Académico Estudios de Sociolingüística y de Lingüística Aplicada: logros y retos en el camino

*Edith Hernández Méndez<sup>1</sup>*

*Lizbeth Gómez Argüelles<sup>2</sup>*

## RESUMEN

Desde una mirada del enfoque de investigación narrativa y la investigación documental, en este capítulo, nos proponemos indagar y reflexionar sobre los retos y logros del Cuerpo Académico Estudios de Sociolingüística y de Lingüística Aplicada (CAESLA) de la Universidad de Quintana Roo en su camino a la transición a cuerpo en consolidación. Las preguntas que guían esta investigación son: ¿Qué dificultades u obstáculos ha tenido el CAESLA para la transición? ¿Qué logros han alcanzado? ¿Cómo han contribuido individualmente y en grupo a esa transición? A través de entrevistas a profundidad y una revisión documental, nos acercamos a las voces de los miembros y a su producción colegiada. Los hallazgos revelan que factores como los conocimientos, las habilidades y las actitudes hacia la investigación impactan dicha producción y, por ende, la transición del cuerpo académico al siguiente nivel; también, las políticas institucionales, las comisiones, la falta de apoyo (financiero, administrativo, de infraestructura) para realizar investigación, y las ineficientes estrategias de comunicación y de trabajo colaborativo han afectado negativamente el trabajo del CAESLA. No obstante, y a pesar de que hay algunas divergencias en las voces de los miembros, la mayoría coincide en la existencia de una buena voluntad y camaradería que ayudan al quehacer colegiado.

---

1 Profesora -investigadora en la Universidad de Quintana Roo. Correo: edith@uqroo.edu.mx

2 Profesora -investigadora en la Universidad de Quintana Roo. Correo: lizgomez@uqroo.edu.mx

Palabras clave: Cuerpo académico, transición, PRODEP, investigación.

## INTRODUCCIÓN

Con el fin de estimular la generación y aplicación del conocimiento en México, a inicios del siglo XXI, la Secretaría de Educación Pública, a través del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) -actualmente Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP)-, impulsó la política de creación de cuerpos académicos (CAs) en las instituciones públicas de educación superior. El PROMEP define cuerpo académico como:

Un conjunto de profesores–investigadores que comparten una o más líneas de investigación (estudio), cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, además de que, a través de su alto grado de especialización, los miembros del conjunto ejerzan docencia para lograr una educación de buena calidad. Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).

El mismo PROMEP ha establecido una clasificación de los CAs, según su trascendencia, en cuerpos académicos en formación, cuerpos académicos en consolidación y cuerpos académicos consolidados. Consecuentemente, los profesores-investigadores en México hemos participado en la conformación, desarrollo y, en algunos casos, desmembramiento de CAs. Esta política ha traído consigo muchos cambios en las instituciones de educación superior y en el quehacer investigativo del profesorado. Las evaluaciones, ahora de los CAs, se vuelven parte de la cotidianidad de los investigadores y la trascendencia de estos; un objetivo institucional.

Durante estos años, los CAs han evolucionado: han crecido en número de miembros o colaboradores; o han reducido el número de estos; se han desmembrado otros y conformado nuevos CAs; también hay profesores que han decidido no integrarse a ningún CA, y trabajar de manera individual. Todos estos cambios tienen fuertes implicaciones en el devenir institucional y en la investigación local, regional y nacional; reflexionar sobre los problemas, obstáculos y aciertos en el quehacer de los CAs, en sus diferentes contextos, se vuelve una necesidad y un tema relevante. Si bien se cuenta a la fecha

con diversas publicaciones sobre Cuerpos Académicos (De Vries y Álvarez, 1998; Ibarra, 2000; Gil, 2001; Acosta, 2006; Bastidas y Bajo, 2010; Magaña y Sánchez Escobedo, 2014; Surdez Pérez, Magaña Medina y Sandoval Caraveo, 2015, Vences-Esparza y Flores-Alanís, 2017, entre otros), los cambios al interior de ellos, el surgimiento de nuevos, las políticas emergentes y el que hacer particular de cada una de las instituciones obligan a realizar indagaciones constantemente del trabajo de los CAs en nuestro país, y desde diferentes ángulos, con el fin de evaluar las políticas implementadas y sus resultados, de mejorar el trabajo colegiado y, por ende, la labor de investigación en sus diferentes niveles.

La Universidad de Quintana Roo, institución pública ubicada en el sureste mexicano y fundada hace 30 años, cuenta con cuatro Cuerpos Académicos en el área de Educación y Humanidades; tres se encuentran En formación y uno es Consolidado (Catálogo de CA, PROMEP). Los primeros se conformaron recientemente en 2017; el segundo cuenta con una trayectoria de más de 10 años. El CA Estudios Sociolingüísticos y de Lingüística Aplicada se crea a partir de la separación de un miembro y colaboradores de un Cuerpo Consolidado. Estos cambios obedecen, por supuesto, a una serie de problemas y retos, pero también muestran las necesidades, la madurez y conciencia de los involucrados para innovar y eficientizar la labor investigativa, así como un interés por lograr un trabajo colaborativo más armonioso, más disfrutable.

De esta manera, desde una mirada del enfoque de investigación narrativa y la investigación documental, nos proponemos reflexionar sobre los retos y logros del CA en su camino a la transición al siguiente nivel, a cuerpo en consolidación. Las preguntas que nos planteamos son: 1) ¿Qué dificultades u obstáculos ha tenido el CAESLA para la transición?, 2) ¿Qué logros han alcanzado?, 3) ¿Cómo han contribuido individualmente y en grupo a esa transición?

Este tipo de investigaciones ofrecen información rica que puede ayudar a las instituciones de educación superior y a la misma SEP a diseñar o modificar políticas y estrategias para los CAs. También la reflexión puede ser útil para otros CAs, grupos de investigación o profesores, quienes pueden aprender de nuestras experiencias, de nuestros aciertos y errores. El empleo de la narrativa puede proveernos de información útil para futuras investigaciones con otros enfoques y diseños, y en otros contextos.

## MÉTODO

Para este estudio, utilizamos la investigación biográfica narrativa (Bolívar, 2002), enfoque que nos permite recuperar las voces de los investigadores, experiencias y sentimientos relatados por los cinco miembros del Cuerpo Académico Estudios de Sociolingüística y de Lingüística Aplicada. Para ello, se recurrió a la entrevista en profundidad, la cual fue realizada de manera colegiada. El instrumento o guía de preguntas constó de 13 preguntas, las cuales se enfocaron en analizar los logros y retos del CA hacia la trascendencia.

Nuestro propósito es propiciar la reflexión y toma de conciencia de los integrantes en relación con nuestra vida colegiada, los obstáculos y retos en el camino hacia la trascendencia del CA, así como los logros alcanzados. Partimos, para ello, de datos objetivos sobre la producción del CA y, con la entrevista, buscamos agregar ese componente de la intersubjetividad, de los sentimientos y emociones de profesores-personas-humanos que ofrecen información valiosa para una reflexión completa. Analizamos así tres dimensiones: la conformación del CA, la producción colegiada y las percepciones de los miembros del CAESLA sobre los logros del Cuerpo y los retos para la transición en términos de: el perfil de los miembros, el trabajo colaborativo y la participación individual. Comparamos, finalmente, estas dimensiones.

EL CAESLA está conformado por cinco miembros y 3 colaboradores. Con el objeto de mantener el anonimato de los investigadores del CA, usamos las formas “Participante 1”, “Participante 2”. Todos los participantes en este estudio son los miembros del CA, pues los colaboradores no participaron debido a cuestiones de tiempo.

Cabe aclarar que el CAESLA es un Cuerpo En Formación:

Los grados de consolidación de los Cuerpos Académicos son tres: Consolidado, En Consolidación y En Formación y están determinados principalmente por el grado de formación de sus integrantes (doctorado, maestría, especialidad, licenciatura, etc.), por el equilibrio de las funciones académicas de todos sus integrantes (docencia, generación y aplicación del conocimiento, tutorías, y gestión académica) reflejadas a través de la formación de recursos humanos, la obtención de productos conjuntos de buena calidad, el desarrollo de la infraestructura necesaria para las actividades de investigación y aplicación innovadora del conocimiento

y la vinculación con otros cuerpos académicos nacionales o extranjeros.  
(UV “Superación académica”, 2006).

## CONFORMACIÓN DEL CUERPO CAESLA

En la Universidad de Quintana Roo, el Cuerpo Académico Estudios de Lingüística y de Educación Superior (CAELES) se conformó por un grupo de profesores-investigadores del Departamento de Lengua Inglesa en 2008, y transitó de grado de manera acelerada, por lo que, en la actualidad, es el único CA en grado de Consolidado en la División de Humanidades y Lenguas. Las líneas de investigación que cultiva son a) prácticas educativas y documentación del campo de las lenguas y b) estudios lingüísticos. La Dra. Edith Hernández fue miembro de dicho Cuerpo desde su fundación hasta 2017. Los maestros Lizbeth Gómez Argüelles, Ana Bertha Jiménez Castro, Maricruz Ramírez Posadas e Hilario Chi Canul se integraron al Cuerpo en calidad de colaboradores y así permanecieron hasta su salida en 2017.

La motivación para separarse de CAELES y de conformar un nuevo CA por parte de los profesores arriba referidos se sustenta en la necesidad de realizar investigación en líneas más definidas y acordes con sus propios intereses. Por una parte, la Dra. Hernández es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), y sus intereses principalmente han sido la sociolingüística, la adquisición y la didáctica de lenguas. Sin embargo, en aras del trabajo colaborativo al interior del CAELES, desarrollaba investigación y productividad no muy acorde con sus intereses personales y hacer lo que sí le interesaba le implicaba el doble de trabajo.

Algo similar ocurría con los colaboradores, quienes, además de no coincidir totalmente con los proyectos de investigación desarrollados en el CAELES, participaban esporádicamente y su productividad, por tanto, era escasa. La productividad (artículos, dirección de tesis, ponencias, etc.) la realizaban principalmente los miembros de manera colaborativa. Adicionalmente, durante todos esos años, no logró ninguno de ellos convertirse en miembro del CAELES.

De esta manera, identificamos intereses de investigación comunes y formas de trabajo armoniosas entre los colegas y, en diciembre de 2017, registramos ante PRODEP el Cuerpo Académico Estudios Sociolingüísticos y de Lingüística Aplicada (CAESLA), al que se le otorgó el grado de “En Formación”, debi-

do principalmente a la habilitación de los miembros, pues sola una profesora cuenta con el doctorado; el resto, con maestría. Sus integrantes son: Lizbeth Gómez Argüelles y Ana Bertha Jiménez Castro del Departamento de Lenguas, comisionadas por la institución al Centro de Enseñanza de Idiomas, e Hilario Chi Canul y Edith Hernández Méndez del Departamento de Humanidades; todos de la Universidad de Quintana Roo, Unidad Chetumal. Al mismo tiempo, se incorporaron como colaboradoras Vilma Esperanza Portillo Campos, del Departamento de Lengua Inglesa (Unidad Cozumel), y Maricruz Ramírez Posadas del Departamento de Lenguas, comisionada a su vez por la institución al Centro de Enseñanza de Idiomas, y Azucena Ortiz del Centro de Enseñanza de Idiomas (Unidad Chetumal). La Dra. Hernández fue la coordinadora del CAESLA desde su conformación hasta febrero de 2020. Actualmente, la Coordinadora es la Mtra. Lizbeth Gómez.

En 2018, la Mtra. Portillo Campos se registra como miembro de este cuerpo. En el caso de la Mtra. Ramírez, se ha realizado ante PRODEP su incorporación como miembro, y la Mtra. Ortiz, debido a su nombramiento como profesora por asignatura, no se puede solicitar su membresía al Cuerpo, por lo que se mantienen como colaboradoras. De esta manera, el CAESLA, actualmente, está integrado por cinco miembros y dos colaboradoras. Las líneas de investigación que desarrollamos son a) Estudios Sociolingüísticos, y b) Estudios de lingüística aplicada. La primera la trabaja la Dra. Hernández y el Mtro. Hilario Chi; la segunda, todos los demás miembros y colaboradoras.

Otra motivación para conformar el CAESLA fue el interés en realizar investigaciones sobre otras lenguas, como el español, el maya y el francés, además del inglés que ya se estudiaba en el CAELES. De esta manera, nos proponemos trabajar colaborativamente y turnar las lenguas implicadas en los proyectos que se desarrollen.

## PRODUCCIÓN DEL CAESLA

De los seis proyectos de investigación que el CAESLA ha realizado de 2017 a la fecha, se cuenta únicamente con un trabajo colaborativo en el que todos participan, tanto miembros como colaboradoras; en el resto, se encuentran trabajando al menos un miembro y un colaborador, dos miembros, tres miembros y dos colaboradores. Es decir, no todos colaboran en todos los proyectos, ex-

cepto en uno que recibió financiamiento del PRODEP y fue para fortalecimiento del cuerpo recién creado. Se han conformado subgrupos en el resto de los proyectos y esto ha sido resultado de la existencia de otros proyectos previos o nuevos, de intereses más específicos de los participantes y de coincidencias o afinidad en las formas de trabajo.

En la formación de recursos humanos de 17 tesis dirigidas, tres de maestría y 14 de licenciatura, se puede observar que en las primeras hay al menos dos miembros trabajando juntos. En nueve de las 14 tesis de licenciatura, hay colaboración de al menos dos miembros e incluso colaboradores, lo cual resulta en un total de 12 tesis trabajadas de manera conjunta, resultando así en un 70% de trabajo colaborativo en ellas.

Si hablamos de publicaciones, en las 14 que se han realizado por parte de miembros y colaboradores en el Cuerpo, en seis de sus publicaciones existió el trabajo colaborativo de 2017 a la fecha. De esta manera, vemos que la publicación colegiada es limitada, pues también casi siempre son las mismas personas las que publican y hay algunos cuya experiencia es muy escasa.

Con respecto a ponencias, el CAESLA tiene un total de 34 ponencias de 2017 a la fecha, de las cuales solo en 9 de ellas se ha trabajado de manera conjunta, ya sea en binas o en equipos de tres, lo cual representa el 26% de trabajo colaborativo en este rubro. No obstante, la participación en ponencias por parte de miembros y colaboradores es frecuente; este es uno de los rubros que muestra mayor producción, aunque es mucho mayor la individual que la colectiva. La cantidad de ponencias contrasta mucho con la de publicaciones, lo que evidencia que la investigación, si bien se divulga en distintos foros, no toda culmina en publicación. En la siguiente sección analizamos estos datos en relación con las voces de los involucrados: los miembros del CAESLA.

## UN BALANCE CON MIRAS A LA TRANSICIÓN

En las siguientes líneas describimos los logros y retos enfrentados por los miembros del CAESLA para la transición a la consolidación a través de sus propias voces, sus propias percepciones. Para ello, tenemos cuatro categorías: los perfiles, la producción del cuerpo, el trabajo colaborativo y el trabajo individual, las cuales surgieron de las mismas entrevistas. Reportamos aquí las voces de los cinco miembros del cuerpo académico.

## PERFILES

En el CAESLA solo hay un miembro con grado de doctor; el resto cuenta solo con maestría. De ahí que se encuentre en formación. Para la transición al grado de En consolidación, se requiere un 50% de miembros doctores. Esto, por tanto, se ha convertido en un reto para el cuerpo. Dos miembros se encuentran a partir de 2021 haciendo estudios doctorales. Esta cuestión de la obtención del grado parece ser un tema sensible, pues se aducen a problemas u obstáculos institucionales y a algunos personales.

Para salir de doctorado, la institución debe darte el permiso. Eh... la mayoría del cuerpo, de los miembros del cuerpo, ingresó al mismo tiempo como profesores de tiempo completo, y antes de nosotros pues ya había otros profesores con más tiempo en la institución que estaban en la fila, como se dice, para hacer doctorado. También pues debes participar en alguna convocatoria PRODEP, las cuales desde el 2018 pues han disminuido considerablemente para los profesores. Sin embargo, creo que también esto es una decisión más personal a la que, al menos en mi caso, pues no le había dado gran importancia hasta ahora, que me encuentro como miembro de un Cuerpo, porque muchos años atrás antes del 2017 fui colaboradora, entonces no trabajaba con el cuerpo, pero no veía todo lo que implicaba ser parte de un cuerpo como colaboradora. Ahora que ya soy miembro me doy más cuenta de estas cosas, veo lo importante que son y entonces eso te motiva a querer este... contribuir al Cuerpo, por lo tanto, hacer estudios de doctorado. (Participante 2).

...A mí también me llama la atención por qué es que no han realizado estudios de doctorado antes... me parece que ha sido, eh, los estudios de doctorado una decisión que han postergado y no sé por qué exactamente... Y, bueno, ahorita con las dificultades que hay, parece que va a ser más difícil ¿no?... y, bueno, estamos en eso, motivándolos, diciéndoles que, bueno, que trabajen con el doctorado ¿no? (Participante 1).

Por otra parte, los miembros del CA perciben el bajo perfil como un aspecto que afecta también negativamente la producción del mismo CA, pues en la institución se distribuye la carga docente según el grado: a los doctores,

miembros del SNI, se les asigna solo ocho horas de clases, mientras que a los maestros, un mínimo de 12 horas.

Yo creo que hay pocos miembros con doctorado justamente por esta dinámica en la que la docencia nos permea, es decir, los que estamos como miembros o colaboradores pues tenemos una carga docente bastante amplia, la gestión académica que tenemos que hacer pues es también nutrida. Eso hace que la investigación se quede ahí como en espera siempre ¿no? (Participante 3).

Adicionalmente, como parte del perfil académico (formación académica), dos profesoras atribuyen obstáculos para una mejor producción a su comisión al Centro de Idiomas, ya que, al estar su carga docente limitada a los cursos de lengua, no tienen acceso a clases en programas educativos de licenciatura o posgrado (a menos que sean adicionales a sus cursos asignados), ni a tesistas. Además, el exceso de gestión propia del centro de extensión parece también impactar el trabajo investigativo de estas colegas.

El hecho de estar trabajando en un Centro de Idiomas o de estar designada o asignada a un Centro de Idiomas hace que el trabajo, pues, de dirigir tesis... pues se vea muy lejano y sea un problema... Aunque tratamos de sacar el trabajo en investigación, pues siempre resulta más difícil de hacerlo cuando hay una carga de gestión académica o de docencia pues muy, muy fuerte ¿no? (Participante 3).

De esta manera, en breve, es evidente que los miembros del CAESLA perciben la falta de habilitación como un reto para la transición a la consolidación y le atribuyen causas de índole institucional, principalmente, y, en segundo término, de tipo personal. También, se evidencia que la formación académica y la comisión al Centro de Idiomas de algunos miembros tienen un impacto en la producción colegiada debido a políticas institucionales en la distribución de cargas y acceso a tesistas, por ejemplo.

Fue evidente en las entrevistas que los participantes no coinciden del todo en sus percepciones con respecto a esta dimensión del perfil, pues cada uno, desde su propia experiencia, formación y actitudes, mira el mundo con una lente diferente. Los miembros comisionados al Centro de Idio-

mas se enfocan y destacan esa peculiar situación que les está afectando en su quehacer investigativo; la doctora se enfoca más en el número limitado de doctores en el CA y lo orienta como un principal problema en la búsqueda de la consolidación. Otros más se enfocan en las políticas institucionales, que parecen dar ventajas a los doctores y descubijan a aquellos con solo grado de maestría. De esta manera, se observa que el problema es complejo, que es necesario analizar al cuerpo como grupo, pero no olvidarnos de que son individuos los que lo conforman; que cada persona tiene sus propios retos.

#### PRODUCCIÓN COLEGIADA

Con respecto a la producción colegiada, la mayoría declara que hay un trabajo aceptable en cuestión de ponencias, organización de eventos y realización de proyectos de investigación.

Pues yo pienso que el CA ha trascendido hasta el momento de manera satisfactoria, quizás no de manera sobresaliente. pero sí de manera satisfactoria. Hemos realizado eventos, presentado ponencias y trabajado en conjunto, también hemos participado en proyectos con financiamiento externo de los cuales han salido productos que sirven para la transición del CA y también para formar eh... redes de colaboración... (Participante 2).

No obstante, los miembros están conscientes de la insuficiente producción colaborativa en algunos aspectos, principalmente, en publicaciones. Así se evidencia en los siguientes comentarios:

...creo que nos hace falta un poco más, este yo lo pienso que es por la manera de que nos estamos adaptando, estamos... este... en formación, y bueno, es de recién creación digamos nuestro Cuerpo Académico, pero sí podemos, vamos bien, pero pues sí hace falta, este, trabajar más...Creo que nos falta más tener como más, eh, tesis en conjunto y obviamente, pues más artículos ¿no? (Participante 5).

Yo creo que nos falta mucho incrementar en cuanto artículos y si es posible en cuanto a libros. no sé, pero yo creo que primordialmente en los artículos, artículos arbitrados e indexados (Participante 4).

También la colaboración con pares externos y la supervisión de tesis son aspectos identificados con baja participación colegiada, como lo señala un miembro: “También la colaboración con otros CAs es otro factor... y que menos de la mitad de los miembros cuenta con experiencia en formación de recursos humanos” (Participante 2).

No obstante, también se muestran algunos profesores optimistas sobre los logros del CA en materia de producción de ponencias y proyectos:

Bueno las estrategias que hasta ahorita hemos estado poniendo en práctica es precisamente presentar ponencias con nuestros colegas, hacer investigaciones, este, de manera conjunta, eh, meter proyectos de investigación en las instituciones financieras o que nos financia las investigaciones y de estas investigaciones pues publicar artículos, en, en coautoría integrar estudiantes, por ejemplo, para poder, este, fortalecer nuestros proyectos y presentar, eh, conferencias, ponencias con los resultados de ese trabajo, ¿no? hasta el momento me parece muy buena estrategia que sigamos de esta forma. (Participante 4).

Los miembros del CAESLA señalaron también los retos y oportunidades para mejorar la producción colegiada y se concentraron en la organización y distribución de actividades, en las actitudes de responsabilidad y compromiso, y en los intereses de investigación de cada uno de los miembros.

Aunque creo que hace falta controlar mejor, verificar mejor, dirigir mejor esos proyectos de tal forma que los tiempos también destinados para eso se cumplan y que todos realmente metamos, eh... interés, responsabilidad también en sacarlo adelante, ¿no? respetar las fechas respetar las actividades que nos corresponde hacer de manera plena. Me parece que pudiéramos publicar más en conjunto si coincidimos sobre los intereses también de investigación de cada uno de nosotros, ¿no? Creo que debemos también sentarnos, platicar y establecer nuestras líneas de investigación individual y luego intentar que en estas líneas de investigación encontrar

puntos de, perdón por la redundancia, puntos de encuentro con nuestros intereses y sobre todo con las líneas de investigación que lleva cada uno. (Participante 4).

Un problema persistente en las voces de los miembros del CAESLA fue la excesiva gestión institucional, la cual dificulta la tarea de investigación y parece ser uno de los principales obstáculos para mejorar la producción, tanto cuantitativa como cualitativamente. Si bien la institución contempla las cuatro tareas sustantivas a desarrollar por los profesores- investigadores: docencia, investigación, gestión y extensión, y cuenta con algunos lineamientos para su distribución, la realidad siempre muestra otros resultados: un desbalance tremendo orientado hacia la docencia y la gestión, principalmente. Así lo revelan los miembros del CA:

Bueno, alguna de las dificultades que se presentan, pues es, demasiado trabajo administrativo que un profesor hace y obviamente no solamente en su práctica docente, sino cuando va a presentar, va a registrar un proyecto también hay mucho trámite administrativo y eso podría, este, entorpecer un poco los tiempos y pues la dedicación del profesor. (Participantes 5).

Hay gente que tiene una sobrecarga de docencia, por ejemplo, y no puede dedicarse a la investigación o hay otros que, nos rebasa ¿no?, el trabajo de la gestión... En la UQROO, por ejemplo, tenemos muchísima gestión, nosotros tenemos que hacer mucho trabajo administrativo eh... las evaluaciones, las acreditaciones nos encargamos nosotros, la elaboración de planes de estudios, eh, la modificación de programas, este, dirigimos tesis, organizamos eventos, este, evaluamos lo que se tenga que evaluar, es decir, hacemos nosotros todas las tareas sustantivas, las funciones sustantivas y me parece que la gestión nos rebasa bastante. En ese sentido, eh, creo que estas políticas de exigencia de producción, pues no van de la mano con otras políticas también de planificación y de organización al interior de la universidad, ¿no? que permitan en verdad, eh, pues que nos dediquemos y que podamos producir (Participante 1).

Los conocimientos y habilidades para realizar el quehacer investigativo también surgieron en las entrevistas como un reto para algunos miembros y un obstáculo para la producción colegiada. Veamos estos extractos:

...Me he dado cuenta de que, personalmente, me enfoco más en hacer el proyecto, la investigación en sí, presentar resultados en algún evento, pero encuentro más complicado concretar ese trabajo en escrito como lo sería un artículo o un capítulo de libro. Esto creo que se debe a que cuando uno termina con un proyecto, pues ya prácticamente tiene que empezar a trabajar en otro y el trabajo anterior se va quedando rezagado y resulta más difícil de retomar, debido a la falta de tiempo y también de experiencia... para escribir un artículo. Para la, para la redacción de un artículo, tengo que decir que no me siento tan segura como cuando me encuentro realizando el proyecto o presentando alguna ponencia. Es algo que me resulta un poco más abrumador y creo que, por lo tanto, lo voy dejando para después, ¿no? (Participante 2).

Creo que estamos... la mayoría produce más ponencia y todavía falta trascender a la ponencia y llegar a la redacción de la publicación ¿no? Eh... Parece que todavía hay un poco de incertidumbre, de dudas sobre estas capacidades ¿no? para sentarse y escribir... yo los veo temerosos de escribir, este, y también creo que o no cuentan con el tiempo o no tienen algunos la disposición de aprender. (Participante 1).

...no todos los integrantes de este cuerpo tenemos la oportunidad de tener, por ejemplo, algunas maneras de integrarnos a proyectos institucionales o proyectos que tienen que ver con financiamiento externo. Creo que eso hace que tengamos, bueno, en mi caso, tenga yo muy poca práctica respecto de poder establecer ciertos proyectos, poder implementar algunas propuestas que puedan llegar a cristalizarse pues en algún, alguna, algunos artículos, incluso documentales. (Participante 3).

Adicionalmente, se adujeron otros problemas para la producción del CAESLA, como son la falta de infraestructura o de recursos internos para realizar proyectos de investigación:

Lo otro es que no se, que no hay recursos pues para que los profesores se capaciten, ¿verdad? tal vez en la investigación o en otras necesidades que

tengamos, como tal vez ir a hacer unas estancias y desarrollar, eh, o aplicar nuestro instrumento en otra institución, pero poder tener recurso esos son, este, carencias que nos afectan también si queremos y que nos detienen a la manera de estructurar un proyecto Investigación. (Participantes 5).

Otro reto señalado por algunos miembros se relaciona con políticas internas de la misma institución que relegan los posgrados y la investigación a la buena voluntad del profesorado, “a desarrollarlos si es de su interés”, políticas que afectan notablemente el trabajo investigativo:

Es cierto que hay en el discurso de la institución hay esta, esta doble argumentación sobre que la investigación es importante y hay que elevar los números en la investigación y producción, más específicamente, pero también es cierto que la misma institución ha declarado que el trabajo docente es prioritario y que entonces los estudios de licenciatura, por ejemplo, pues son, son de alta prioridad... Bueno, yo creo que la investigación o las oportunidades de investigar en el posgrado o en los posgrados es muy muy buena, es muy rica, es alta pues ¿no? Tenemos un nicho ahí que está pues vacío ¿no?... pero no se hace, una de las declaraciones que yo creo más tristes que ha dicho la Universidad es que es una Universidad de licenciaturas y no de posgrados. Y bueno eso creo que ha menguado de alguna manera también la producción ¿no? Y hace que la dinámica de trabajo se vuelva un poco más difícil incluso ¿no? (Participante 3).

En esta categoría, la producción del CAESLA, las voces de los miembros expresaron una incipiente producción que necesita mejorarse, y que se están haciendo esfuerzos, pero que hay obstáculos y retos que se pueden clasificar de dos tipos principalmente: los institucionales y personales. Entre los primeros, tenemos las políticas de distribución de las funciones sustantivas que deben realizar los profesores, pues, al parecer, hay un desequilibrio orientado más a la docencia y gestión, lo que pone en desventaja a la investigación, aunque en el discurso la situación pareciera otra. También el excesivo trabajo administrativo para realizar investigación y la falta de apoyo financiero interno se identificaron como otros retos. Finalmente, la inexperiencia de algunos miembros para la publicación de sus hallazgos, la realización de proyectos y

dirección de tesis se mostraron también como principales retos de la mayoría de los miembros del CAESLA.

Estos resultados parecen apuntar a un problema de fondo en la institución o en las instituciones en general que PRODEP ignora o evade: la planificación, la organización, la administración y las formas de trabajo entre la academia y el aparato administrativo de la universidad. Sin una sistemática planificación, seguimiento y evaluación, no solo de los investigadores sino de todos los involucrados en la tarea sustantiva de investigación y de la universidad en su conjunto como promotora de esta, poco pueden hacer los cuerpos académicos. No debe tratarse la investigación como una imposición, como una política externa a la que está obligado el cuerpo de profesores, sino como una responsabilidad compartida por todas y cada una de las partes de la universidad.

## EL TRABAJO COLABORATIVO

Trabajar de manera colegiada parece ser lo idóneo en la academia y, a partir de esta suposición, surge la política de la creación de los Cuerpos Académicos en México. Es decir, la colaboración al interior del CA es la esencia misma y razón de ser de estos equipos de trabajo. Los beneficios, se cree, son mayores si se trabaja colaborativamente. Sin embargo, si bien se evidencian logros y beneficios, también se enfrentan a veces dificultades y tropiezos. Así se observa en las voces de los miembros del CAESLA:

Generalmente, en los proyectos, sí tratamos de que se integren todos, pero como siempre, a veces pasa que no todos trabajan al mismo ritmo ni contribuyen en el mismo nivel ¿no? Entonces también se ha observado que hay gente que no trabaja o que trabajamos muy poquito; hay gente que tiene que echarle más ganas, que trabaja más y pues esto está impactando ¿no? (Participante 1).

Insisto en que creo que debemos trabajar más en cómo conseguir, este método para conseguir que trabajemos en equipo o de manera conjunta para lograr el objetivo que tiene el Cuerpo... Yo creo que tenemos que cambiar las estrategias y ver otras vías para poder trabajar en conjunto. Emm... no sé cómo, no sé cuáles, pero sí creo que hasta ahora lo que hemos hecho no

ha funcionado del todo. O si ha funcionado, ha funcionado para algunos, pero no para todos. Y pues creo que se trata de pensar en el Cuerpo y cuáles son las fortalezas de todos nosotros para darle un empuje real, notorio, que realmente se vea en el Cuerpo Académico. (participante 3)

El primer proyecto que hemos echado a andar, pues sí ha sido muy democrático muy de equipo el trabajo... Y ¿cómo se elige con quién trabajar?, pues bueno, creo que se ha elegido de manera pues este, democrática, quién elige con quién trabajar y, y creo que hasta ahorita hemos sido muy democrático y muy éticos también a la hora de hacer esto... Bueno, el problema creo yo en el trabajo colaborativo, es cuando algún colega, no, no cumple con lo que le toca ¿no?... si nosotros nos comprometemos con algún colega, pues vamos a cumplir, no, no solamente es decir sí le entro y, y a la mera hora pues, sabes qué no puedo, los tiempos nos ganaron y termina el organizador o la organizadora haciendo todo ¿no? entonces ahí sí tenemos que mejorar, ahí sí tenemos que poner de nuestra parte la responsabilidad y la madurez también porque si decimos que vamos a apoyar, nos dividimos el trabajo, en estos momentos y creo que en cualquier otro grupo y cualquier otro trabajo, la división del trabajo y el respeto del tiempo y con los demás es muy muy importante y primordial para que podamos avanzar. (Participante 4).

Las voces de los miembros muestran una necesidad por mejorar las vías de comunicación, las actitudes de responsabilidad, empatía, compromiso y ética en el desarrollo del trabajo colaborativo. Es interesante observar que manifestaron más retos y oportunidades que logros, lo cual puede significar que se deben replantear formas de trabajo al interior del cuerpo. Y es que, como arriba se ha descrito, los perfiles, carga de trabajo excesiva (gestión y docencia), intereses de investigación, habilidades investigativas y cuestiones personales parecen tener un impacto también en el trabajo colegiado.

Ante los retos que implica el sistema de educación superior, Vences y Flores (2017) destacan la necesidad de “superar el individualismo del profesorado y la concepción mecanicista de los centros educativos y de las estructuras institucionales” para propiciar actitudes colaborativas y modalidades de organización flexibles. Como lo señalan Armengol A., Carme (2001; p.15), para esto, es necesario atender tanto los factores personales como los colectivos en el funcionamiento de las organizaciones. El quehacer investigativo, individual

y colectivo, debe ser repensado en las universidades; no se trata de la buena voluntad y decisión del profesorado, ni de una imposición organizacional; debe ser un ejercicio de planeación, liderazgo, respaldo y acompañamiento de toda la institución, como concluyen (Vences y Flores, 2017).

## LA PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL

Una categoría que requiere también considerarse es la percepción de los miembros del CA con respecto a su propia contribución al trabajo del CAESLA, pues esto complementa también la percepción del trabajo colaborativo.

Pues yo no sé si contribuyo a la consolidación del Cuerpo Académico, creo que lo que ahora estoy haciendo es tratar de recuperar el perfil deseable, este creo que eso es lo que... para apoyar al Cuerpo e iniciar en algún momento, yo espero que el próximo año, iniciar con estudios de doctorado. Creo que esas son mi forma de lograr la consolidación, ahora justamente estamos trabajando con un proyecto interinstitucional, colaborando con otros miembros de otras instituciones. (Participante 3).

Mi producción en el CA, pues ha sido realmente bajo y creo que sí tenemos que seguir produciendo lo más que sea posible, mínimo quizás dos artículos al año, o uno tan siquiera, uno individual quizás y uno grupal o en binas o, o con cualquier otro colega del CA podría ayudar bastante. (Participante 4).

Creo que mi experiencia en docencia ayuda al cuerpo, así como pues mi disponibilidad a para trabajar en equipo y en un beneficio común. Tengo pues una relación cordial, de respeto con los miembros del mismo CA y con otros profesores... eh... me estoy ocupando en recuperar mi perfil PRODEP con mi participación pues en artículos, organización de eventos, presentar ponencias, asisto a las reuniones de trabajo a las que el CA convoca para llegar a acuerdos de manera conjunta en beneficio del CA. O sea, pienso que tengo la disponibilidad, la disposición de hacer todo lo que sea necesario y lo que yo pueda hacer para beneficiar al Cuerpo Académico. (Participante 2)

De esta manera, se observa que, en general, los miembros están haciendo lo propio por contribuir al CAESLA, por incrementar la producción y por apoyar para la transición del mismo. Sin duda, unos contribuyen más que otros y esto se evidenció en las entrevistas. Es decir, los miembros son conscientes de ello y justifican su contribución en relación con los factores arriba ya señalados (políticas institucionales, comisiones, cuestiones personales). También es cierto que aceptar limitaciones es difícil para todos, pero mirarse al espejo mediante estas entrevistas ha llevado a la reflexión y análisis de la propia autoeficacia y de las actitudes hacia la investigación, que también surgen como un aspecto que puede afectar el trabajo del cuerpo académico. La única miembro que es doctora y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores plantea estas y otras cuestiones en su comentario:

...Sí, se requiere entusiasmo; se requiere entrega; se requiere compromiso; se requiere constancia, este, para hacer la investigación, ¿no? Necesitamos trabajar mucho con esta motivación, con las condiciones más favorables para el trabajo de la investigación, que la institución nos dé mucho más apoyo en cuestión de distribución de horarios, de menos carga, quizás de docencia o menos carga de gestión y, bueno, también que la gente desarrolle esas actitudes hacia el trabajo colaborativo y hacia la investigación, en general. (Participante 1).

La tarea del investigador depende, en primera instancia de un interés y motivación personal por ser, por convertirse en investigador; no debe tratarse, de ninguna manera, de una imposición o de una obligación. Las instituciones deben plantearse la pregunta esencial: ¿Todos pueden y quieren investigar? En universidades como la nuestra, nuestro cargo de profesor-investigador nos obliga a desempeñar las funciones de docencia e investigación, además de gestión y extensión, y realizar esto rebasa muchas veces nuestras capacidades, conocimientos, tiempos, actitudes, etc. No nos sorprende para nada escuchar sobre el burnout en el profesorado universitario, pues este es una realidad que no se ha enfrentado aún por el sistema educativo (Magaña y Sánchez, 2014). Al contrario, cada día surge más gestión, más formatos que llenar, más evaluaciones a qué someterse, más burocracia, más tareas administrativas y de planeación... que se vuelven un cuento de nunca acabar. Las instituciones deberían plantearse desarrollar al individuo en primera

instancia (Fullan y Hargreaves, 1999) para después promover una cultura del trabajo colegiado.

## CONCLUSIÓN

En este capítulo, nuestro propósito fue reflexionar sobre los retos y logros del CAESLA en su camino a la transición al siguiente nivel, a cuerpo en consolidación. Para esto, nos guiamos de las preguntas: 1) ¿Qué dificultades u obstáculos ha tenido el CAESLA para la transición?, 2) ¿Qué logros han alcanzado?, 3) ¿Cómo han contribuido individualmente y en grupo a esa transición?

En resumen, considerando la trayectoria del CAESLA, es claro que, su conformación obedeció al motivo de cultivar líneas de investigación que son de interés común entre los miembros y de integrarse al quehacer investigativo, pero muy importante: de sentirse miembro, parte de un grupo, de crear una identidad propia como Cuerpo y de juntos planear los objetivos y metas del trabajo colegiado. Los logros, manifiestan las diferentes voces, son en materia de proyectos, organización de eventos y ponencias, principalmente. Además, el CAESLA está posicionándose como un grupo de investigación singular al fomentar la investigación en lenguas extranjeras (inglés y francés), de español como primera lengua y de maya. Hasta ahora se ha trabajado inglés, francés y maya de manera colaborativa en los proyectos desarrollados.

No obstante, durante el camino, ha habido obstáculos, tropiezos, dificultades que llevan a una transición lenta del CA a la consolidación. La producción, como se evidencia arriba, no es la suficiente, sobre todo en el rubro de publicaciones y tesis; solo hay un miembro con grado de doctor y hay dos que acaban de iniciar estudios de doctorado. La obtención del grado no será posible sino después de cuatro años, cuando se haya tenido que pasar por otra evaluación del Cuerpo con la misma situación: solo un doctor en el CAESLA.

Las voces de los miembros revelan que factores como las políticas institucionales, las comisiones, la falta de apoyo (financiero, administrativo, de infraestructura) para realizar investigación, así como los conocimientos, las habilidades y las actitudes hacia la investigación impactan esta producción y, por ende, la transición al siguiente nivel. Adicionalmente, se alude a ineficientes estrategias de comunicación y de trabajo colaborativo que han afectado negativamente el trabajo del CAESLA. En este sentido, el futuro no es muy

alentador, aunque los miembros son optimistas y buscan evitar el fracaso a toda costa.

Este ejercicio de reflexión nos ha permitido mirarnos al espejo como grupo y como individuos, y entender que los problemas hacia la transición del cuerpo a la consolidación son multicausales y complejos; y que, además, no es una cuestión por resolver solamente por los investigadores, ya que la institución desempeña un papel fundamental para el devenir de los cuerpos. El quehacer investigativo no debería ser una imposición organizacional ni una política por atender sin una adecuada planeación, un seguimiento permanente, y una efectiva evaluación de todas las partes; las universidades deberían desarrollar una cultura de liderazgo, respaldo y apoyo a la investigación y a los investigadores.

## REFERENCIAS

- Acosta, A. (2006). Señales cruzadas: una interpretación sobre las políticas de formación de cuerpos académicos en México. *Revista de la Educación Superior*, no. 139, vol. XXXV (3). México: ANUIES. pp. 81 – 92.
- Aquino, Magaña y Sánchez (2012). *Cuerpos Académicos en Educación Superior: Retos para el Desarrollo Institucional*. UJAT.
- Armengol, A., Carme (2001) *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad*. España: La Muralla, S.A.
- Bastidas, J.M. y Bajo, A. (Coords.) (2010). Tomo II: *Experiencias de constitución y desarrollo de redes y grupos de investigación. Intercambio y cooperación académica*. Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Bolívar, A. (2002) *¿De nobis ipsis silemus?: Epistemología de la investigación biogrficonarrativa en educación*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, mayo, vol. 4, núm. 1, pp. 40-65.
- De Vries, Wietse y Álvarez, G. (1998). El PROMEP: ¿posible, razonable y deseable? *Sociológica*, no. 36, año 13, UAM – Azcapotzalco. México. pp. 165 – 220.
- Fullan, M. y Hargreaves, A. (1999). *La escuela que queremos*. Amorrortu/SEP, Biblioteca para la Actualización del Maestro. México.
- Gil, M. (2001). Origen, desarrollo y retos del oficio académico en México 1960 – 2000. D. Piñera (coord.). *La educación superior en el proceso histórico de México*. Tomo III. México: SEP – UABC – ANUIES pp. 199 – 205.

- Ibarra, E. (2000). Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: análisis de los mecanismos de control del desempeño académico. México, en T. Pacheco / A. Díaz (coord.). Evaluación académica. México: UNAM – CESU – FCE. pp. 64 – 89.
- López L., Santos, (2010). Cuerpos Académicos: Factores de Integración y Producción de Conocimiento. Revista de la Educación Superior XXXIX, México: ANUIES
- Magaña, D, y Sánchez, P. (2014). Burntout among researchers teams: evidence from Mexican “cuerpos académicos”. Business Education & Accreditation, 6 (2), 35-46.
- Programa de Mejoramiento del Profesorado. (s.f.). Cuerpos académicos. <https://promep.sep.gob.mx/cal/Conceptos2.html>
- Surdez, E. G., Magaña, D.E., Sandoval, M.C. (2015). Conflicto del rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. ELSEVIER. Vol. 37. Núm. 147. Páginas 103-125. <https://www.elsevier.es/es-revista-perfiles-educativos-85-articulo-conflicto-rol-profesores-universitarios-integrantes-S0185269815000082>
- Vences, A., y Flores, I. M. (2017). La consolidación de los cuerpos académicos. Un análisis de los factores que intervienen en su evolución. Congreso de Investigación Educativa, COMIE, San Luis Potosí. (<http://dsa.sep.gob.mx>)
- UV (2006) Guía para el análisis de los cuerpos académicos. En página web de la Universidad Veracruzana: «Superación académica» en <http://www.uv.mx/dgda/superacionacademica/cuerpos/introduccion.html>.