



Perfiles Educativos

ISSN: 0185-2698

perfiles@unam.mx

Instituto de Investigaciones sobre la

Universidad y la Educación

México

Hamui Sutton, Mery

Estructura organizativa y trayectoria de un grupo de investigación científica de relaciones
internacionales

Perfiles Educativos, vol. XXXIII, núm. 133, 2011, pp. 51-67

Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13219088004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Estructura organizativa y trayectoria de un grupo de investigación científica de relaciones internacionales

MERY HAMUI SUTTON*

En este artículo se realiza una comparación teórico-empírica sobre la manera en la que opera la estructura de organización y las lógicas del cambio en un grupo exitoso de investigación científica de ciencias sociales (relaciones internacionales) que pertenece al sector público, a través de su trayectoria. Las dimensiones de la estructura de organización fueron: a) estabilización funcional, que comprende su composición, orientación, acción normativa, diferenciación y liderazgo; y b) estabilización emocional, que contempla la pertenencia al grupo. En ésta el integrante hace un cálculo de los costos y beneficios de lo que implica ser miembro del grupo para producir conocimiento, la construcción de un *ethos*, roles, identidades y poder en la lógica de interacción. Asimismo, se compara el modelo típico de la trayectoria de los grupos de investigación con la del grupo, que se delimitó en tres momentos: conformación, transición a la consolidación y consolidación.

In this article, the author carries out a theoretical-empirical comparison about the way in which the organization structure and the logics of change are brought about in a successful research team in social sciences (international relations) in the public sector by analyzing its career experience. The measurements of the organizational structures were: a) functional stabilization, which includes its composition, orientation, regulating action, differentiation and leadership; and b) emotional stabilization, which considers the status of membership. About this particular aspect the author shows how the member of the team uses to estimate the costs and benefits to be member of the group for the production of knowledge, to build up an ethos, roles, identities and power in the interaction logics. The author also compares the typical model of career of the research teams with this particular team in three specific moments: forming, transition to consolidation and consolidation.

Palabras clave

Grupos de investigación
Estructura
Organización
Trayectoria
Relaciones internacionales

Keywords

Research teams
Structure
Organization
Career experience
International relations

Recepción: 11 de noviembre de 2009 | Aceptación: 31 de mayo de 2010

* Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Presidenta del Observatorio Ciudadano de la Educación, A.C. desde junio de 2008. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel 1 y del Consejo Mexicano de Investigación Educativa A.C. (COMIE). Líneas de investigación: educación superior, grupos de investigación científica, identidad, *ethos*, trayectoria, actores de la educación. Publicaciones recientes: (2010, con R. Grediaga), "Hacia una agenda de investigación para la segunda década del siglo XXI en el campo de investigación sobre los académicos", en R. López Zárate y R. Grediaga (coords.), *Aportaciones a la agenda de investigación sobre educación 2010-2020*, México, UAM; (2010), "La búsqueda de sentido en la investigación de las ciencias de la salud a través de un siglo", en J.R. Rodríguez, L.E. Urquidi y A. Pérez (coords.), *La ciencia en Sonora, primeras aproximaciones*, Hermosillo, Universidad de Sonora. CE: mhs@correo.azc.uam.mx y meryhamuis@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En este artículo se muestra la manera en la que la estructura de organización opera como fuente de estabilidad emocional y funcional para la producción de conocimiento científico, así como las lógicas de cambio en un grupo exitoso de investigación científica en la academia y en el sector público a lo largo de su trayectoria. Se presentan los resultados obtenidos sobre la estructura de organización de uno de los grupos de investigación analizados en un estudio en el que se compararon las trayectorias de grupos de distintos campos de conocimiento.¹ Este grupo pertenece al campo de conocimiento de las ciencias sociales con especialidad en relaciones internacionales que labora en un centro de investigación de la UNAM. Las dimensiones de la estructura de organización fueron a) estabilización funcional y permanencia relativa a un grupo, que comprende su composición, orientación, acción normativa, diferenciación y liderazgo; y b) estabilización emocional, cuyas dimensiones son la pertenencia (en la que el integrante hace un cálculo de los costos y beneficios que implica ser miembro del grupo para lograr los fines), la construcción de un *ethos*, de roles, identidades y poder en la lógica de interacción. Asimismo, se compara el modelo típico de trayectoria de los grupos de investigación con la del grupo analizado, que se delimitó en tres momentos: conformación, transición a la consolidación y consolidación.

La elección de los grupos en la investigación respondió a tres criterios: que pertenecieran a la academia, porque éste es un espacio en el que se puede rastrear el conocimiento, en este caso en un centro de investigación; que estuvieran en instituciones del sector público, porque tradicionalmente la investigación en México se ha concentrado en estas instituciones; y que fueran grupos exitosos y consolidados, porque éstos son considerados

como prestigiosos en sus comunidades disciplinares, y por ello delinean y portan los valores centrales de la disciplina. La mayoría de los científicos buscan y tratan de seguir el comportamiento que infieren de quienes están en el corazón de la investigación; por ello, los valores que sostienen estos grupos marcan la pauta de lo que debe seguirse en la práctica de su trabajo y definen las maneras de proceder.

Se consideraron las siguientes dimensiones para delimitar a los grupos: que tuvieran un fin común para el cual los investigadores se hubieran inscrito para participar por un tiempo determinado en un proceso continuo de comunicación e interacción colegiada; que los miembros del grupo interactuaran, se reconocieran, se sintieran parte del grupo y fueran reconocidos por otros como miembros de ese grupo; que en el grupo hubiera cierto tipo de estructura de organización según la orientación que daban a su trabajo. Los criterios con los que se construyó la tipología ideal fueron extraídos de planteamientos teóricos para diferenciar las estructuras de organización de los grupos en un *continuum* que se delimitó entre dos tipos ideales polares: en uno de los extremos del *continuum* se ubicó a los grupos que idealmente tienen una estructura centrada en un líder y, en el otro, a los grupos con una estructura centrada en la tarea. Los criterios de la tipología fueron: convenciones formales e informales comunes; forma de tomar decisiones respecto de los objetivos y maneras de emplear los medios o recursos disponibles para lograrlos; patrón de interacción y una distribución de tareas para la investigación. Esta tipología ideal se contrastó con las características de los grupos y se situó a cada uno en la línea de este *continuum*.

El esquema del proceso de evolución ideal de los grupos de investigación puede dar claridad del paso de una etapa a otra en el entendido de que los grupos de investigación van sufriendo cambios en su evolución. Tales

¹ En este artículo se presenta sólo el caso de uno de los tres grupos analizados de una investigación más amplia para adentrarnos en su proceso de estructuración, desde su conformación hasta su consolidación.

cambios pueden producirse por distintos factores, tanto intra como extra grupales. Los procesos de cambio pueden ocurrir simultáneamente; algunos componentes o características del grupo pueden modificarse por el impacto del exterior y otros por la lógica interna, por el azar y por los ajustes que puedan seguirse de ello. Se propone un modelo ideal de la evolución de los grupos de investigación que los caracteriza; éste se explica en el tercer apartado.

El trabajo de campo consistió en la observación de las actividades cotidianas de los grupos de investigadores: en el caso del grupo de relaciones internacionales (RI), en un centro de investigación en la UNAM y en el seminario internacional que se realizó en el Instituto Matías Romero de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas a todos los integrantes del grupo, diez en total con estudios de postgrado —siete mujeres y tres hombres, entre 35 y 50 años de edad—, y a dos informantes clave, uno del subsistema de Humanidades de la UNAM y otro del centro. También se realizó investigación documental del centro y del grupo de investigación. En el análisis integral del grupo de RI se pudieron triangular las informaciones arrojadas por cada fuente.

El grupo era interdisciplinario² y se conformó por iniciativa del centro, pues éste organizaba seminarios en los que los investigadores interesados se inscribían por un tiempo limitado; en este caso fue de año y medio, y adquirieron el compromiso de producir un libro. Los seminarios contaban con financiamiento que el centro gestionaba en la UNAM y en organismos nacionales e internacionales. Lo que convocó a los integrantes del grupo a participar en ese seminario fue complementar sus conocimientos sobre un problema común, aunque todos tenían intereses propios que, a veces más y a veces menos, estaban en concordancia con los temas del seminario, para

luego plantear un problema de investigación. Los fines del grupo después de interactuar colegiadamente fueron organizar y participar en un seminario internacional y publicar un libro colectivo, aunque al final fueron dos. El grupo se conformó y transitó hacia su consolidación, y al cumplir sus objetivos se disolvió, dejando atrás vínculos formales de colaboración entre sus antiguos integrantes.

Con la intención de presentar la trayectoria del grupo como un proceso de evolución y posible generación de nuevos grupos se consideraron las expectativas de sus integrantes, el papel que juegan la estabilidad emocional y funcional en la estructura de organización de los grupos y las lógicas del cambio en grupos exitosos para la producción de conocimiento científico. Los resultados se presentan de manera integral; las entrevistas se acompañaron de descripciones basadas en los esquemas y modelos propuestos para el análisis, para finalmente hablar de lo que dio sentido a la estructura de organización en la trayectoria del grupo.

ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN

La estructura de organización se refiere a lo práctico, al armazón de posiciones, de redes de relaciones y de instituciones que cohesionan al grupo para investigar. La estructura ofrece a los investigadores oportunidades y experiencias para obtener beneficios y utilizar los recursos de manera más eficiente.

La importancia de los recursos y de las estructuras de organización residen en que las estructuras tienen la característica de ser reglas y recursos al mismo tiempo (Giddens *et al.*, 1990). Son reglas porque refieren a normas y a códigos de significado, y recursos porque pueden posibilitar y ubicar. Por ello, la influencia de los recursos en las pautas cotidianas de los académicos se refleja en la manera en la que se organizan en el trabajo, en lo que

² El grupo estaba conformado por polítólogos, abogados, sociólogos, economistas y literatos; las temáticas se ubicaban en dos campos: Estado y soberanía, y economía y sociedad.

enseñan y, sobre todo, en que les da poder y les posibilita investigar.

La estructura del grupo permite observar la relación entre las normas, la actividad y la productividad, atendiendo a la composición, las reglas, la forma de organización y la manera en la que se toman decisiones en el grupo. La confluencia de expectativas de los miembros se puede formalizar en estrategias de acción para lograr expectativas grupales en torno a fines.

Para la investigación se formularon dos dimensiones de análisis de la estructura de organización: la estabilización funcional y la emocional. Ambos tipos de estabilización aparecen simultáneamente y combinadas entre sí: desde la funcional se expresa la perspectiva del grupo, desde la emocional, la de la persona. El marco normativo permite que los integrantes puedan expresar motivos, objeciones, enfrentarse a la censura efectiva y toparse ante sanciones.

Los integrantes del grupo de RI trabajaban en un centro de investigación en la UNAM; su propósito era aportar elementos para la toma de decisiones en las políticas públicas de los países de la región norte del continente, que incluye a México, Estados Unidos y Canadá. Su estrategia fue la discusión colegiada periódica, luego de la presentación de avances de investigación en el marco de un seminario en el centro de investigación. Contaba con el apoyo que normalmente reciben de parte del centro los proyectos de investigación que se espera atiendan problemáticas específicas y actuales.

Debe destacarse que el modelo académico que guía la estructura de organización del centro se reproduce en los grupos de investigación que lo conforman; entre sus características sobresalen: una organización académica centrada en torno a la investigación, y un “saber hacer” sustentado en investigadores de distintas disciplinas o especialidades con reconocimiento en el tema que cultivan.

El tipo de contratación en el centro se presenta bajo la modalidad de investigadores de tiempo completo. El nombramiento laboral

distingue entre investigadores y técnicos académicos. La forma de contratación es mediante una cátedra, una solicitud, un concurso o lo que se conoce como Artículo 51, que es un contrato corto con opción a ampliarse. La contratación es limitada, pues el centro no puede crecer más de 10 por ciento al año.

El prestigio de los investigadores generalmente proviene del reconocimiento de sus colegas, de las evaluaciones externas y del reconocimiento interno de la UNAM a cargo de la Comisión del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), que evalúa a los académicos cada tres años otorgándoles estímulos económicos y clasificándolos según las categorías nominadas por la institución, y por el centro de investigación, una vez al año. El financiamiento es sobre todo externo; alrededor de 80 por ciento proviene de fundaciones internacionales interesadas en la problemática y el resto es interno, otorgado por la UNAM. Los recursos son entregados a la dirección del centro y ésta los distribuye entre los seminarios de investigación, por lo que el grupo estudiado contaba con los recursos necesarios.

La organización interna del centro consta de tres áreas académicas que formalmente convocan, coordinan y aprueban la conformación de los grupos en la dinámica de seminarios. Los seminarios tenían una duración limitada; su propósito era presentar productos acabados con una visión compartida, dada la discusión colegiada de los trabajos de cada investigador. En el momento en que se entrevistó a los integrantes del grupo había seis seminarios, cada uno de los cuales contaba con un coordinador formal. En las entrevistas expresaron lo siguiente:

Los que convocan son la directora o lo que nosotros llamamos coordinadoras o coordinadores de área, que antiguamente eran los de México-Estados Unidos, Canadá, etc., etc., y que ahora, aunque detentan este puesto, son coordinadores de los seminarios,

entonces ellos son los que convocan, los que organizan todas esas cosas, como lo fue el seminario de Globalización (integrante 8).³

Los coordinadores conforman el consejo interno, organizan las primeras discusiones y aprueban los proyectos. Un consejo externo, el Consejo Técnico de Humanidades, aprueba o desaprueba lo que propone el consejo interno. El Consejo Técnico está formado por todos los institutos y centros del área de ciencias sociales y humanidades de la UNAM. Lo integran un representante de cada centro, el director y un representante de los académicos.

Los integrantes del grupo formalizaron su proyecto para aportar elementos en la toma de decisiones de las políticas públicas entre los países de la región norte del continente. Para ello organizaron y participaron en un seminario internacional y publicaron un libro colectivo como producto de la investigación. Este interés quedó formulado a partir de la pregunta: ¿cómo expandir los beneficios del desarrollo económico a estas nuevas áreas, sin las cuales no se puede garantizar la continua expansión de la globalización? (Gambrill, 2002):

El tema, en general sobre globalización, nos interesaba a todos discutirlo porque, de alguna manera, estaba presente en los intereses de cada uno de nosotros (integrante 7).

Para conformar al grupo fue necesario despertar el interés de los investigadores del centro en torno al tema de la globalización y cada uno decidió si se inscribía o no en el seminario. Los que se inscribieron hicieron compatible su interés personal con el tema de investigación que tenían registrado en la universidad como proyecto individual, y plantearon el problema de investigación común. A partir de los proyectos individuales se ordenaron las posibles aportaciones y se construyeron acuerdos para

un futuro enmarque común de contenidos y bibliografías. Adquirieron compromisos en la interacción con los otros miembros en un espacio material y simbólico durante un año y medio, en un proceso continuo de comunicación e interacción colegiada.

Sí, la idea de los seminarios fue hacer estas grandes líneas de investigación. La idea no es que sean permanentes, es trabajar durante un año y después organizar un seminario internacional donde se presentan los resultados de las investigaciones individuales porque no es una investigación colectiva, sino que cada quien entra con su proyecto individual, aunque se hace una discusión durante un año en el que se van leyendo los trabajos. Se van presentando, se van afinando las discusiones y después se presentan en el seminario internacional, de ahí se publica un libro, entonces éste es el objetivo, la estrategia de los seminarios (integrante 8).

En síntesis, la participación de los miembros del grupo se realizó mediante trabajo colegiado, en un seminario interno, cada quince días durante el inicio, y una vez por semana cuando se llegó al final del compromiso. En el seminario discutían las aportaciones de cada uno con la finalidad de avanzar y generar conocimiento para integrarlo en un libro de calidad homogénea, que relacionara los distintos escritos con una mirada común del problema de investigación.

Estabilización funcional

La estructura de organización de la investigación requiere de la estabilización funcional y emocional, las cuales se perciben simultáneamente y combinadas entre sí en la organización del grupo; la primera se expresa en la perspectiva del grupo, y la segunda, en cada investigador. No basta con tener un problema

³ Las entrevistas se procesaron con el programa de cómputo para investigación cualitativa *Atlas-ti*. En el paréntesis que sigue a los relatos citados en este texto se señala el número de integrante del grupo según el orden cronológico en el que se hicieron las entrevistas.

común, hay que formalizar las expectativas de los miembros del grupo, tomar las que son comunes y convertirlas en fines para estructurar las acciones y dar consistencia al trabajo del grupo con estabilidad funcional.

La estabilización funcional está centrada en el sistema y se asocia a las acciones que se emprenden; éstas le dan funcionalidad y permanencia relativa a un grupo. Entre sus dimensiones analíticas están su composición, orientación, acción normativa y diferenciación y liderazgo.

Composición del grupo

Los integrantes del grupo eligieron ser parte del mismo porque representaba una estrategia de trabajo colegiado, debatían sus avances y recibían retroalimentación para generar conocimiento o para un análisis más fino. Tenían un fin común y buscaban condiciones que dieran sentido a su investigación individual, un proyecto colectivo en el que emergiera un nuevo orden que les ofreciera un marco para justificar su actuación en referencia a patrones ideales.

Exponían sus ideas, discutían y acordaban una mirada común que les permitía aportar y relacionar nuevos elementos a lo establecido. Construían una estructura conceptual, se acostumbraban y se entrenaban en su aplicación, hacían entendible y accesible la teoría y la metodología al ponerla al alcance de los investigadores y utilizaban este conocimiento.

Posteriormente, cada argumento presentado se discutía fuertemente, se relacionaba con algún punto de vista presente en el foro de discusión y se criticaba:

Sentían que servían las discusiones y se dió pues, una dinámica muy bonita, de crítica dura, dura, dura y también de colaboración de que “yo tengo algo que te puede ayudar”; “veo aquí una falla”; “pero mira, esto a lo mejor te ayuda”. Entonces hubo esos dos elementos, de mucha colaboración y de mucha crítica” (integrante 2).

El grupo de RI se caracterizó por un cierto tipo de estructura producto de la combinación de distintos elementos, como convenciones formales e informales comunes, forma de tomar decisiones entre objetivos y medios, patrón de interacción y una distribución de tareas para la investigación. El grupo estaba compuesto por integrantes jóvenes, con posgrado; su enfoque era interdisciplinario, y aunque era un grupo heterogéneo, cada uno aportaba desde su enfoque y era responsable de su trabajo. Todos los miembros del grupo tenían un rol similar; la división del trabajo respondía a tareas individuales de igual importancia en las que todos tenían el mismo estatus:

[Somos] muy equitativos, todos entrábamos como investigadores. Nadie es ayudante de nadie. Nadie le ayuda al otro a meter datos a la computadora ni nada así. Entonces cada quien está trabajando, pero sí nos enseñábamos muchísimo en metodología, en ubicar las discusiones en debates teóricos, en apoyar la literatura, en cuestionar la estructura de los planteamientos, una crítica más en ese sentido. En general éramos investigadores, o sea no había categorías entre uno y otros (integrante 7).

Orientación del grupo

El grupo de investigación respondió a las expectativas individuales que confluyeron en fines comunes, y al modelo de investigación que el centro impulsaba. Asimismo, se ajustó al tiempo determinado para producir resultados, a la modalidad de organización y a las condiciones de financiamiento que limitaron el esfuerzo, su composición y orientación.

Quisimos pedir una beca, uno de estos apoyos de CONACyT y francamente notamos a la dirección muy reacia para apoyarnos porque nos aclararon que el proyecto se

terminaba con el libro y que entonces ellos no podían dar apoyo más allá (integrante 5).

Por los relatos de los investigadores se sabe que el grupo dejó de atender lo que pudo ser de interés desde su enfoque del conocimiento, reduciendo su esfuerzo a lo que el centro esperaba de ellos. Durante ese año y medio el grupo

...agarró su propia dinámica y, de alguna manera, se impuso esa dinámica por encima del grupo e incluso hubo y hay interés por seguirlo. Pero por respetar la misma institucionalidad, ahora hay que dejar el espacio para los otros proyectos que tiene contemplados la directora (integrante 2).

Siguiendo la hipótesis planteada de que cuando se conforma un grupo de investigación se atribuye mayor importancia y tiempo a aquello que identifica y permite formas de ser y de actuar acordes con un *ethos*,⁴ y en decidir quiénes realizan las distintas tareas en función de lo que saben y de lo que están dispuestos a hacer, el grupo contaba con recursos que habían convertido en capitales, como el tiempo invertido, el proceso de identificación, el reconocimiento de pautas y normas, la disposición de colaborar, además de las inquietudes acerca de problemas que habían aflorado en las discusiones. El grupo tenía las condiciones idóneas para plantearse otros proyectos, pues esta plataforma ya era parte de su patrimonio como grupo o de los subgrupos de investigación.

Acción normativa del grupo

La acción normativa es la regulación coercitiva del comportamiento y permite prever, dentro de ciertos límites, la conducta de los demás, así

como las reacciones que tienen frente al comportamiento de cada uno (Schwonke, 1984). Esta previsión del comportamiento y de las reacciones es un requisito previo a toda forma de cooperación y a toda acción orientada a un fin. Su cometido principal es producir seguridad en el trato con otras personas. Los grupos regulan la acción de sus miembros con reglas que limitan las preferencias individuales y los estimulan a través del reconocimiento. En el grupo estudiado, cada miembro era responsable de su trabajo y la manera de realizarlo se apegaba a los acuerdos, a las normas y al esfuerzo de obtener la mayor calidad posible en la presentación de avances en el seminario interno.

El grupo también se protegió, a través de las normas, de la disciplina del establecimiento y del entorno y de las posibles sanciones externas; así también disminuyeron las posibilidades de que se infringiera alguna norma fácilmente, pues la importancia de ellas estaba respaldada al tener que responder primero ante el grupo y luego ante las otras instancias. Si alguna de las expectativas grupales se hubiera infringido frente a alguno de los miembros, el infractor hubiera sido reconocido de inmediato por todos y le hubieran podido exigir, presionar y aplicar las sanciones contenidas en las normas para que se comportara conforme a ellas.

Las lógicas de los distintos *ethos* permitieron a los integrantes del grupo interpretar la experiencia y organizar su acción. Los investigadores crearon un código de intercambio entre ellos, sus actitudes y acciones fueron en la misma dirección, compartieron percepciones en relación con los acontecimientos comunes para la toma de decisiones, construyeron un cuadro común de cómo “debían de ser” las cosas, se posicionaron con una visión común del problema y organizaron las tareas

⁴ Se entiende por *ethos*: “...un complejo emocionalmente teñido de reglas, prescripciones, costumbres, creencias, valores y presuposiciones que se consideran obligatorias para el científico. Algunos de los elementos de este complejo pueden ser metodológicamente deseables, pero la observación de las reglas no está dictada solamente por consideraciones metodológicas. Este *ethos*, como los códigos sociales en general, se sustenta en los sentimientos de aquellos a quienes se aplica. Frenan las transgresiones emocionales reprobatorias, movilizadas por los defensores del *ethos*. Una vez formado un *ethos* efectivo de este tipo, el enojo, la burla y otras actitudes de antipatía operan casi automáticamente para estabilizar la estructura existente” (Merton, 1985: 344).

para tener acceso a la información y ejercer su habilidad para interpretar desde un marco compartido (Hamui, 2002).

En los relatos de las entrevistas se observa que las normas del grupo no fueron las únicas que los rigieron. El cuadro estructurante del *ethos* del grupo, que resulta de la integración de los distintos *ethos*: el de la disciplina, el del establecimiento y el del entorno (Hamui, 2005), los llevó a establecer ciertos comportamientos normativos que constituyeron referentes internos.

La estrategia que implementó el grupo para normar las acciones de todos los integrantes consistió en hacer coincidir las normas y los valores de los distintos *ethos* y aceptarlas como propias, de manera que no hubiera conflictos porque se pudieran superponer los esquemas regulatorios de cada espacio. En el ámbito científico, a través de las normas del SNI; en la UNAM, a través de las normas del sistema de reconocimiento interno que está a cargo de la Comisión PRIDE; en la disciplina, a través de las normas de producción científica; y en el entorno, por las normas exigidas por la fundación al otorgar el financiamiento.

Un ejemplo que ilustra la integración de los distintos *ethos* (el de la disciplina, el del establecimiento y el del entorno) es que el grupo se daba cuenta de las condiciones favorables que el establecimiento (el centro), la disciplina y la fundación les ofrecían, y con las que contaban para trabajar:

El trabajo que yo estoy haciendo ahorita es el de globalización. Me dieron dinero para hacer trabajo de campo y aplicar entrevistas, etc., etc. Sin ese apoyo no podría haber hecho esto (integrante 8).

Se exigían resultados con los parámetros que iban más allá de lo que marcaba el entorno (la fundación) y se apegaban a las normas de la comunidad científica para legitimar, en términos de calidad, sus aportes a través del arbitraje en la publicación:

Ahora, sí es un estímulo definitivamente, la calidad se está tratando de hacer a través de, no por iniciativa de la fundación de donde provienen los dineros o de la iniciativa propia, en términos de que no todas las cosas que se publiquen van a ser premiadas, sino solamente aquellas que sean arbitradas y que se garantice su publicación. Entonces, esa es una forma de que se eleve la calidad de lo que se está presentando dentro de la fundación (integrante 8).

Diferenciación y liderazgo en el grupo

En el grupo de RI la mayoría de los investigadores tenían características parecidas y se reconocían como investigadores con el mismo estatus, con tareas del mismo nivel en las que se requería del conocimiento que cada uno podía aportar:

En general éramos investigadores, o sea no había categorías entre uno y otros (integrante 7).

Las críticas, opiniones y sugerencias de los demás podían o no ser consideradas en el trabajo de cada investigador, que era responsable de su trabajo individual y tenía esa libertad, siempre y cuando se apegara al enmarque colectivo. Aunque sí hubo diferentes intensidades en la participación y en la colaboración dentro del seminario, pues a la mayoría le interesaba aportar en ciertos temas y en esos colaboraba más, mientras que otros sólo esperaban retroalimentación y no se esforzaban por hacer mayores aportaciones a los demás,

...en general, siento que la discusión me ha brindado los nuevos enfoques que, por lo general, son críticas y sugerencias muy cordiales con la mejor voluntad del mundo (integrante 3).

El tipo de liderazgo que intentó ejercer la coordinadora fue instrumental, y lo expresó de la siguiente manera:

Entonces, creo que parte del éxito del grupo fue que realmente no hubo ni una intención, ni siquiera una intención mía, de ser el líder sino de ser un coordinador; de tal vez imponer el tono, tal vez trabajar más fuerte que los demás, de hacer una serie de trabajos de coordinación. Pero sin duda, lo que le dio vida fue el colectivo, en ese colectivo todos participaron, absolutamente todos dieron y eso es la clave del éxito (integrante 2).

En el ejercicio de coordinación, la investigadora responsable del grupo personificó las normas del centro y buscó convencer a los demás de que el modelo de investigación y las regulaciones que se implementaban eran las adecuadas. Esta estrategia resultó positiva para que coincidieran los intereses de los miembros del grupo con las regulaciones y normas de los sistemas amplios, con el fin de proteger las expectativas de los investigadores y defender los intereses del grupo. De este modo se aseguraba también que se cumplieran las normas, que hubiera un compromiso de cooperación y que no entraran en conflicto de intereses por querer cumplir las normas de otros *ethos*.

Los miembros del grupo coincidían en que

...las gestiones, fundamentalmente eran encauzadas por la coordinadora, por ejemplo, las cartas de invitación a los investigadores de fuera, todas las cuestiones de logística sobre su estancia en México, sus temáticas, información que requerían tanto de México como del centro, como del seminario, eran provistas por ella (integrante 4).

La mayoría consideraba que como líder formal, requería de estimular y dar fuerza a la interacción, facilitar y hacer eficiente la división del trabajo:

...la capacidad de entender el trabajo de los demás, porque es difícil, y de restringirse de imponer su punto de vista. Poder, en primer

lugar, entender claramente los argumentos, las ideas, que no muchas veces son claras, de cada uno de los investigadores y al mismo tiempo recuperarlas en la discusión generalizada y poner tu punto de vista. Creo que ese es un [punto] importante (integrante 7).

Mientras que otros opinaban que, dado que el grupo era bastante homogéneo,

...el líder debería ser rotatorio y creo que eso es lo mejor (integrante 5).

Este integrante continúa diciendo más adelante:

...yo creo que muchas veces, sin querer, alguno de los miembros del grupo tomaba la coordinación (integrante 5).

Pareciera entonces que pensaban que lo mejor era que, dependiendo de la situación, surgiera y se disolviera el líder en sus actos en función del plano académico, es decir que el rol de dirigir saltara de una persona a otra y que podían ser muchas en el mismo grupo.

Esta manera de interactuar y de ejercer por varios el liderazgo corresponde al modo 2 de la producción del conocimiento de Gibbons *et al.* (1997); este autor plantea que cuando en un contexto universitario, un grupo multidisciplinario cultiva el conocimiento, cada integrante se aproxima al problema desde su enfoque y se orienta más hacia la tarea que hacia lo que el líder orienta. El liderazgo lo ejerce entonces quien conoce más al respecto del tema tratado y el grupo logra sus metas más en función de la productividad que del liderazgo ejercido verticalmente.

Estabilización emocional y cálculo de costos y beneficios para lograr fines

Thibaut y Kelly (1966) basan su planteamiento en la teoría del intercambio de Homanns (1972) para conocer por qué el integrante de un grupo pertenece a él y le resulta atractivo

integrarse; estos autores consideran que los miembros, entre otras cosas, hacen un cálculo de los costos y beneficios, y pertenecen y se integran cuando los beneficios superan el nivel comparativo entre lo que esperan y lo que obtienen por ser parte y, entonces, permanecen en él. Esta perspectiva permite aproximarse a los motivos que pudieron influir en la decisión de cada integrante para pertenecer y permanecer en el grupo de RI.

Es importante aclarar que este ejercicio sólo permite interpretar lo que pudieron haber pensado y no la contrastación entre lo que sería un costo y beneficio bis a bis, pues no siempre se toman las decisiones de manera muy pensada, a veces se actúa reaccionando al momento y cuando se decide, no siempre se expresa ni se consideran todas las ventajas y desventajas. Tampoco se consideran cuestiones como por ejemplo “las presiones a la adaptación” que cada uno vive de distinta manera. Además, siguiendo a Schwonke (1984), no siempre se actúa sólo de manera egoísta calculando costos y beneficios, y no todos los motivos son racionales, pues cuando se construye un *ethos* hay valores que orientan a la acción porque tienen significados que van más allá de ese cálculo.

El modelo de Thibaut y Kelly ofrece elementos para saber si la pertenencia a un grupo generaba conformidad o causaba conflicto. Se dice que en este caso fue voluntaria, porque los interesados se inscribieron al seminario de globalización y no a otro y podían abandonarlo si no estaban a gusto.

A continuación se fundamenta por qué para los investigadores ser parte del grupo les resultaba una alternativa atractiva, tomando en cuenta otros factores. El atractivo puede medirse a través de la relación entre la dependencia, los resultados y los niveles comparativos. De esta relación podían presentarse tres casos:

- El primer caso es cuando la persona recibe más de lo que espera, de acuerdo con sus expectativas. Cuando, además,

tiene otras alternativas fuera del grupo, es decir, es independiente y el grupo le parece una opción atractiva.

- El segundo caso es cuando no existen alternativas deseables para el integrante y entonces éste permanece en el grupo porque los beneficios de la relación superan las posibles alternativas.
- El tercero es cuando la relación no es atractiva pero permanece porque depende del grupo (Irle, 1975, citado por Schäfers, 1984).

Las respuestas más comunes sobre lo que los integrantes del grupo esperaban obtener al trabajar en él se pueden sintetizar en que los investigadores querían permanecer en el centro, y dado que éste organizaba la investigación a través de seminarios, elegían ser parte de al menos uno que ofreciera temas de interés y con el que pudieran vincular su proyecto individual registrado. Casi nadie dejó el centro, aunque la elección del seminario

...es absolutamente libre, voluntario y además, y en cierto sentido, tiene que ver con los intereses propios, con los intereses de la investigación particular y entonces cada investigador o investigadora decide si se inscribe en todos, que serían los cuatro seminarios, en uno o en ninguno. Digamos no hay ninguna obligación de inscribirse en alguno pero está abierto para que si tu proyecto lo permite te puedas inscribir en los cuatro (integrante 4).

En cuanto al tipo de dependencia se hizo el ejercicio de discriminar, en cada entrevista, si tenían otras alternativas en ese momento. Se consideró que no había dependencia cuando mencionaban que tenían o podrían tener otro proyecto o trabajo fuera o dentro del centro, planes de salir a otros lugares o porque a través de sus redes tuvieran invitaciones constantes de colaboración. También se atendió su

interés por asistir a las sesiones, de manera frecuente o poco frecuente, y la importancia que atribuían y tenía su participación en el trabajo de grupo.

Posteriormente se conjugó el tipo de dependencia con la comparación entre lo que esperaban y les resultaba, y se pudo identificar que tres de ellos recibían más de lo que esperaban de acuerdo con sus expectativas y que, además, tenían otras alternativas fuera del grupo; es decir, eran independientes y el grupo les parecía una opción atractiva. Otros tres investigadores no expresaron que tuvieran otras alternativas deseables y por ello se interpretó que permanecían en el grupo porque los beneficios de pertenecer superaban las posibles alternativas. Y de dos de ellos se dedujo, por su poca presencia y participación, y por sus actividades externas, que no les parecía atractivo ser parte del grupo pero que, a pesar de ello, permanecían en él. Ninguno de los investigadores se encontraba en el tercer caso, pues aunque los dos últimos no se adaptaban a los acuerdos y normas del grupo, acomodaron las condiciones para gozar de algunos de los beneficios que los demás obtuvieron.

Como resultado del ejercicio anterior, se interpretó que la mayoría encontraba atractivo pertenecer al seminario de globalización, independientemente de las razones por las que les convenía ser parte. La dependencia y la vinculación social al grupo en ningún caso fue una cuestión de contraposición entre otras opciones del investigador y las que les ofrecía el grupo. El grupo, y la pertenencia estable a él, permitieron que las expectativas personales y grupales se cumplieran y que se beneficiaran del trabajo colegiado.

Al comparar los beneficios y los costos que enfrentó el centro en la organización del seminario, a partir de su modelo de investigación, es posible señalar que el centro superó el nivel comparativo de los beneficios ante los posibles costos de convocar y llevar a cabo el seminario interno. Si se contrastan los logros obtenidos por el grupo contra los costos, el

nivel comparativo de los beneficios obtenidos superó al de los costos; y si se contrasta el nivel comparativo obtenido por el centro con el del grupo, ambos cumplieron sus fines con mayores beneficios que costos.

ORGANIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA EN LA TRAYECTORIA DEL GRUPO

La tipología de la estructura de los grupos se construyó con base en la teoría de estructuración de grupos de Gukenbiehl, Schäfers, Neidhardt y Gótz-Marchand (comp. Schäfers, 1984) para abstraer la racionalidad que propicia el trabajo. Su diseño intenta situarlos en el continuo delimitado entre dos tipos ideales polares: en uno de los extremos se ubica a los grupos que idealmente tienen una estructura de organización centrada en un líder, y en el otro a los grupos con una estructura centrada en la tarea. Los criterios que se tomaron en cuenta para la comparación de este grupo con la tipología de la estructura de organización de los grupos fueron: las convenciones formales e informales del grupo, la toma de decisión de objetivos y medios, quiénes tomaban las decisiones, la confianza y nivel de coincidencia en las expectativas de los miembros, así como el patrón de interacción en el grupo y la división de las tareas; esto permitió situar al grupo en el polo de los que centran su trabajo en torno a la tarea.

Si se considera la estructura de organización del grupo de investigación de RI, desde su conformación hasta su consolidación, se observa que en la comparación entre la tipología ideal de los grupos y el grupo de RI no hubo cambios significativos. Sus características se inclinaron al tipo ideal centrado en la investigación, que a continuación se señala:

- Las normas del grupo fueron flexibles. Las convenciones se generaron al interactuar por compartir fines y pertenecer al grupo. Se ajustaron las opiniones y puntos de vista para satisfacer

necesidades y con base en la voluntad de los integrantes. Las sanciones y recompensas fueron flexibles (no hubo diferencias entre el tipo teórico de grupo centrado en la investigación y el de RI).

- Los objetivos y medios variaron; se crearon estructuras para la tarea y para posibilitar resultados en el momento y circunstancias (no hubo diferencias entre el tipo teórico de grupo centrado en la investigación y el de RI).
- La toma de decisiones estuvo centrada en el problema de investigación y en la influencia que cada miembro tenía en ese momento. La diferencia que existió entre el tipo ideal y el grupo estudiado es que no hubo la posibilidad de rotación de líderes porque la líder fue nombrada por las autoridades del centro de investigación (hubo diferencias entre el tipo teórico de grupo centrado en la investigación y el de RI).
- La confianza y el nivel de expectativas de los miembros del grupo dependió del problema de investigación, la motivación, intereses y propósitos de los participantes (no hubo diferencia entre el tipo teórico de grupo centrado en la investigación y el de RI).
- El patrón de interacción fue frecuente: se veían periódicamente para discutir el trabajo que algún integrante exponía (no hubo diferencia entre el tipo teórico de grupo centrado en la investigación y el de RI).
- Apareció la división de tareas ante el reto, según el grado de responsabilidad, en cada momento y situación. Esta condición se cumplió porque cada integrante del grupo era responsable del trabajo que tenía que hacer: era un grupo heterogéneo en el que los miembros tenían la misma posición relativa de autoridad (no hubo diferencia entre el tipo teórico de grupo centrado en la investigación y el de RI).

La comparación entre el modelo teórico ideal y el real del grupo de RI permite mostrar el parecido entre ambos y cómo las expectativas personales y grupales se caracterizaron por una dinámica de interacción en la que predominaban condiciones de estabilidad funcional y emocional.

TRAYECTORIA DEL GRUPO DE RI

Para analizar la trayectoria del grupo de RI se desarrolló un modelo conceptual sobre la evolución de los grupos de investigación que desagrega el proceso que caracteriza a los grupos consolidados, en tres etapas: a) conformación, b) transición hacia la consolidación, c) consolidación y posible división en subgrupos y/o generación de nuevos grupos.

Las etapas del siguiente modelo típico ideal sobre la evolución de los grupos de investigación busca mostrar que cuando se está conformando un grupo lo más importante es establecer un *ethos*; y cuando el grupo está en proceso de consolidación, cobra relevancia la estructura de organización en las acciones y estrategias; a medida que el grupo se consolida cobran importancia los retos, el cumplimiento de los fines y los logros de los integrantes, volviéndose menos relevante la estructura de organización en cuanto a la coordinación de las acciones, definición de estrategias y constitución del *ethos*.

El esquema permitió ver con claridad los cambios sufridos a lo largo de la evolución del grupo de investigación, los cuales pueden producirse por distintos factores, tanto intra como extra grupales, que pueden ocurrir simultáneamente; los componentes o características del grupo pueden modificarse por el impacto del exterior, por la lógica interna, por el azar y por los ajustes que puedan seguirse de todos ellos.

Conformación del grupo

La conformación del grupo supuso un proyecto común a partir del seminario de globalización propuesto por el centro, la conveniencia de los investigadores de ser parte

de aquél y de recibir ese apoyo. En el caso de este grupo, el problema de investigación fue el “proyecto de la globalización” en torno al cual cada integrante organizó su proyecto individual y lo identificó como parte de una práctica dirigida a lograr fines comunes y específicos. Dicha identificación tuvo un doble sentido: constituyó una forma de tener presencia y seguridad individualmente, y un medio para vincularse al seminario que dio origen al grupo. Cada uno se identificó ante sí mismo y como perteneciente a un colectivo unificador, lo que les permitió definir intereses y dotar de sentido a su acción, con cálculo de costos y de beneficios. Desde afuera, fueron identificados y reconocidos formalmente por sus pares del centro y por sus pares especialistas.

Los miembros del grupo llegaron a entendimientos comunes; aunque era un grupo con enfoques interdisciplinarios, compartían el interés en un problema común en el contexto de la región de México, Estados Unidos y Canadá. Establecieron compromisos para lograr los fines comunes y algunas normas y reglas de procedimiento, como que todos tuvieran la misma jerarquía, que la coordinadora realizaría su función en lo externo, que no habría complacencia en las discusiones, que todos tendrían la misma oportunidad de participar y serían respetuosos del trabajo de los colegas.

Cada miembro del grupo adoptó para sí aspectos que lo ligaron al tipo de conocimiento que regía su investigación. Los conocimientos específicos que asimilaron y desarrollaron fueron parte del papel que les tocaba jugar para compartir su vocabulario, reglas de comportamiento, actitudes, conocimientos técnicos y una visión particular del mundo y de sí mismos (Berger y Luckman, 1984; Clausen, 1968; Bock, 1969; Elkin, 1960 y Aberle, 1961, citados por Fortes y Lomnitz, 1991).

Las actividades realizadas permitieron que la identidad trascendiera del proyecto a las acciones, pues en términos de Schutz

(1974), la acción es una conducta proyectada y el proyecto es la acción misma, concebida y decidida en el tiempo futuro perfecto; por lo que el proyecto fue el sentido primario y fundamental de sus acciones posteriores.

Entre las acciones que respaldaban el compromiso del grupo estaba la asistencia al seminario interno que los miembros del grupo organizaron para presentar y discutir sus investigaciones, y las obligaciones fueron surgiendo del interés por mejorarlas.

Transición a la consolidación del grupo

En el momento que el grupo transitaba a la consolidación se llevaron a cabo las sesiones de presentación y discusión de avances de la investigación. El compromiso de asistir al seminario interno se manifestó de distintas maneras en cada uno de los integrantes. Uno de los investigadores entrevistados empezó a notar diferencias entre la gente que asistía al seminario y la que no asistía:

...en el tiempo en que se estuvo desarrollando el seminario hubo gente que dejó de participar, que dejó de ir o que no iba frecuentemente, que no iba a todas las reuniones. Entonces, bueno, hay puntos, obviamente que las expectativas que ellos tenían no se llenaron, se fueron marginando poco a poco... y había otros que sí estaban sintiendo que les servía para algo individualmente. O sea, yo, en mi caso, si bien tenía estímulos diversos, a veces decía “esto no me está sirviendo” o, a veces, “esto me está sirviendo mucho”. Lo que en general sí tuve fue una retroalimentación positiva (integrante 7).

Había quien asistía cada ocho días a pesar de tener otros compromisos personales; por ejemplo, una integrante se doctoró en el proceso del seminario, y otro dejó de asistir a las sesiones del seminario pero al final publicó y participó en el seminario internacional. El compromiso fue continuo, lo que hizo que el seminario, en voz de uno de los entrevistados,

“se convirtiera en algo vivo... porque se mejoró la investigación en el proceso” (integrante 2).

Las discusiones académicas para llegar a acuerdos sobre lo que concebían como problema generó dificultades para lograr un marco común por la mirada propia de sus campos de conocimiento y por la diversidad de temáticas que desarrollaban en torno a la globalización:

Cuando ya escuchamos las versiones finales de los trabajos nos dimos cuenta de que, por ejemplo, entre el trabajo de [uno de los miembros] y el mío hay muchos va-
sos comunicantes, en otras partes, entre el trabajo de [otros dos integrantes] los había también... Entonces, finalmente, mi teoría es que, lo único que prueba [es que] uno sí va aprendiendo y absorbiendo del trabajo de los demás en la formulación del propio trabajo (integrante 5).

En el quehacer cotidiano y en las acciones del grupo, algunos valores se fueron acumulando y otros resignificando. Un ejemplo de ello se evidenció al sostener el compromiso inicial y atribuirle un nuevo significado al ejercerlo, como que se distinguiera a los miembros más comprometidos de los menos comprometidos. Los más comprometidos se consideraron como el núcleo del grupo,

...fue la acción de nosotros cinco, muy cer-
radas quien fue verdaderamente el núcleo,
porque te digo, algunos iban y venían cuan-
do se les pegaba la gana, otras personas tam-
bién asistían irregularmente pero nosotros
éramos las que siempre estábamos, siempre
cumplíamos y nos mostrábamos muy inte-
resadas porque en el fondo estábamos muy
interesadas en el tema (integrante 6).

El compromiso dio continuidad y la posibilidad de transitar a la consolidación del grupo en el logro de fines. Un investigador consideró que el compromiso hizo que el grupo

avanzara, lo que fue posible por “el hecho que se inscribieron casi todos en el equipo y se mantuvieran hasta el final” (integrante 2).

Entre los valores que cobraron importancia figuró el trabajo colegiado: “No siempre teníamos muy claro ni el objetivo ni los resultado del seminario. Esto se fue conformando poco a poco y sobre todo hacia, digamos, la fecha para establecer la temática específica del seminario y surgieron nuevos objetivos” (integrante 4).

Los valores que sostenían a la identidad, que hasta este momento habían construido los integrantes del grupo, se reforzaron y resignificaron cuando las instalaciones de la UNAM fueron tomadas durante nueve meses por grupos de estudiantes y maestros que estaban en contra del pago de cuotas para los estudiantes de licenciatura. Esta situación amenazó la realización del seminario internacional por la falta del espacio académico, de recursos económicos y condiciones para el evento, que sin embargo se llevó a cabo en otra institución.

Consolidación y posterior disolución del grupo

En la transición hacia la consolidación los integrantes del grupo se orientaron a generar resultados, y esto les representó competencia, tensiones, reconocimientos y, en su caso, fuertes críticas al medirse con otros colegas, pues

cuando se cuaja un grupo pequeño de este tipo, generalmente la voluntad es de que se puede querer competir con otros grupos, pero incluso a nivel interno, al interior del grupo. La idea es de que el trabajo colectivo salga lo mejor posible y que se mantenga una actividad y una relación bastante cordial (integrante 3).

Establecieron redes y contactos con investigadores externos, y se prepararon para exponer sus trabajos y publicarlos fuera del grupo. El trabajo que realizaron se tradujo en

un avance en el conocimiento, en ganar prestigio y reconocimiento:

Si uno no tiene cuidado, uno acaba metiéndose adentro de un huevito y, como investigadora, es muy fácil que creas que estás descubriendo el hilo negro. A lo mejor porque hay áreas que estás recién descubriendo y entonces crees que las estás investigando, y en ese sentido, trabajar con gente que viene ya sea de otras disciplinas o que viene de otras instituciones te hace abrir los ojos para saber, por ejemplo, para medir el nivel en el que estás, siempre eso es muy sabio, y para saber por dónde tienes que jalar. Yo creo que, por ejemplo, en ese sentido, es paralelo a la docencia, yo creo que siempre te da más de lo que potencialmente podría quitarte (integrante 5).

Los elementos con los que se identificaron los investigadores se relacionan con las características del conocimiento, al tiempo que se daban cuenta que en el ejercicio de la discusión se mejoraba el producto académico. Otros se identificaron con los patrones de comportamiento, con la actividad de investigar y la discusión que fue exigiendo y moldeando conductas, mientras que eran reconocidos por su forma de ser y de actuar y pareciéndose cada vez más al ideal que los regía y orientaba.

La realización del seminario internacional significó algunos cambios, como por ejemplo el dejar atrás la competencia, las tensiones y la lucha interna por el prestigio. Empezaron a sentir que eran capaces y que empezaban a formar parte del grupo de especialistas en el tema. La imagen del cambio los identificó entre ellos como un grupo de científicos de excelencia, al nivel de los especialistas extranjeros invitados. El grupo se disolvió al cumplir con los objetivos planteados: al finalizar el seminario internacional y la publicación de dos libros. Los valores que compartieron seguramente ahora los portan en sus nuevas actividades académico-científicas.

COMENTARIOS FINALES

Este artículo pretende ser de ayuda para entender las formas que permitieron a los integrantes del grupo organizar y estructurar sus acciones y experiencias para lograr sus fines individuales y grupales, desde la conformación del grupo hasta su consolidación. En el análisis de su estructura de organización se mostró cómo en la práctica los integrantes del grupo se cohesionaron para avanzar en su trabajo individual, mejorándolo con las aportaciones de los colegas.

Desde la disciplina, desde el centro y desde el grupo de investigación hubo confluencia en las reglas del juego, los recursos financieros y los códigos de significado que hicieron posible la investigación; sus actitudes y acciones fueron en la misma dirección, y la toma de decisiones fue acorde con lo que “debían de ser” las cosas. La estrategia de hacer coincidir los intereses de los miembros del grupo con las regulaciones y normas de los sistemas amplios resultó positiva para el logro de las expectativas de los investigadores y para defender los intereses del grupo; asimismo, se estableció un compromiso de cooperación para evitar que entraran en conflicto de intereses por querer cumplir las normas de otros *ethos*.

El grupo de RI se centró en la investigación, según la tipología construida teóricamente. Las expectativas individuales y grupales fueron ejes de la dinámica de interacción entre los integrantes y la base para que se diera la estabilización emocional y funcional; todo ello permitió el cumplimiento de sus fines. La estabilización, bajo estas condiciones, dio funcionalidad a largo plazo, porque influyó en las personas y en el grupo.

En relación al cálculo de costos y beneficios que pudieron hacer los miembros del grupo para permanecer en éste, la mayoría encontró atractivo pertenecer y permanecer, independientemente de las razones por las que les convenía. La dependencia y la vinculación social al grupo en ningún caso se

contrapusieron a otras opciones del investigador, pues permitieron el cumplimiento de las expectativas personales y grupales, y que se beneficiaran del trabajo colegiado.

En el momento de su conformación, el grupo se caracterizó por el interés en un problema que requería del esfuerzo de varios investigadores y por un inicio inestable: desde fuera se identificaron interacciones frecuentes entre investigadores, cierta comunidad de normas y valores que propiciaron significados y fines comunes alrededor de los cuales giraba la comunicación en el grupo, y adentro, las interacciones que se fomentaban se dieron en torno a fines comunes. Así fue adquiriendo una estructura social.

En el proceso de consolidación, las estrategias y acciones emprendidas les permitieron la obtención de fines importantes a nivel individual y grupal. En ocasiones, las estrategias empleadas generaron una masa crítica que permitió la transición a la consolidación en la que hubo luchas de poder entre los miembros del grupo.

En la etapa de consolidación, que se da cuando un grupo se reconoce como él mismo en momentos distintos, el grupo de RI se mostró exitoso en la difusión de resultados científicos, mantuvo cierta continuidad en sus cualidades y sus integrantes fueron reconocidos.

Con base en el análisis realizado se puede mostrar que el grupo tuvo un compor-

tamiento típico en cada una de las etapas según la variación del peso hipotéticamente planteado entre el *ethos*, la estructura de organización y los ritmos de producción en cada uno de los momentos analizados.

Quisiera llamar la atención sobre tres aspectos que pueden ser poco comunes: en primer lugar, el grupo estuvo disgregado de la actividad de formación de estudiantes, específicamente de la especialidad que cultivaba; algunos investigadores daban clases en otras carreras o posgrados de ciencias sociales pero dar clases en la especialidad no era requisito para ser parte del grupo, pues hay grupos en relaciones internacionales que se ubican en diferentes instituciones y son docentes de su especialidad. En segundo lugar, no todos los grupos de investigación en RI tienen interacción, desde su origen, en un seminario con una temporalidad determinada; y tercero, en algunos proyectos hay un objetivo común en sentido estricto y la necesidad de trabajar no sólo sobre un tema común, sino desde perspectivas y experiencias disciplinarias e intereses similares.

Es necesario explorar en investigaciones futuras otras modalidades de cooperación e integración de grupos de esta especialidad para poder ver si grupos que no surgen alrededor de la existencia de un financiamiento, y que están más articulados a las funciones tanto de docencia como de investigación, presentan otro tipo de estructura y comportamientos.

REFERENCIAS

- BERGER, P. y T. Luckman (1984), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- FORTES, J. y L. Lomnitz (1991), *La formación del científico en México: adquiriendo una nueva identidad*, México, Siglo XXI/CESU-UNAM.
- GAMBRIL, M. (2002), *La globalización y sus manifestaciones en América del Norte*, México, CISAN-UNAM.
- GIBBONS, M., C. Limoges, H. Nowotny, S. Schwartzman, P. Scott y M. Trow (1997), *La nueva producción del conocimiento: la dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*, Barcelona, Ediciones Pomares-Corredor.
- GIDDENS, A. y J. Turner (1990), *La teoría social, hoy*, Madrid, Alianza Editorial.
- GUKENBIEHL, H. (1984), “Los grupos formales como formas básicas de estructura social. Los grupos de referencia”, en Bernhard Schäfers (ed.), *Introducción a la sociología de grupos*, Barcelona, Herder, Biblioteca Psicosociología núm. 11, pp. 59-89.
- GÖTZ, M. (1984), “Resultados de la investigación empírica sobre pequeños grupos”, en Bernhard Schaffers (ed.), *Introducción a la sociología de grupos*, Barcelona, Herder, Biblioteca Psicosociología núm. 11, pp. 154-183.
- HAMUI, Mery (2002), “Los científicos: crisol de valores, sentimientos y vivencias colectivas en la organización social del conocimiento científico”, *Sociológica. La sociología en México. Una aproximación histórica y crítica*, año 17, núm. 49, mayo-agosto, pp. 163-203.
- HAMUI, Mery (2005), *Procesos de conformación y consolidación de grupos de investigación: factores materiales y simbólicos que convocan y dan sentido a los grupos*, Tesis de Doctorado, El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos.
- HOMANNS, G. (1972), *El grupo humano*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- MERTON, Robert King (1985), *Teoría y estructura sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.
- NEIDHARDT, F. (1984), “Procesos internos y condicionamientos externos de los grupos sociales”, en Bernhard Schäfers (ed.), *Introducción a la sociología de los grupos*, Barcelona, Herder, Biblioteca Psicosociología núm. 11, pp. 113-134.
- SCHÄFERS, B. (1984), *Introducción a la sociología de los grupos*, Barcelona, Herder, Biblioteca Psicosociología núm. 11.
- SCHÜTZ, A. (1974), *Estudios sobre teoría social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- SCHWONKE, M. (1984), “El grupo como paradigma de socialización”, en Bernhard Schäfers (ed.), *Introducción a la sociología de los grupos*, Barcelona, Herder, Biblioteca Psicosociología núm. 11, pp. 41-56.
- THIBAUT, J. y H. Kelly (1966), *The Social Psychology of Groups*, Nueva York, Wiley.