



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

“CONTROL Y RESISTENCIA EN EL PROCESO DE TRABAJO ACADÉMICO EN RELACIÓN CON LOS
SISTEMAS DE EVALUACIÓN: EL CASO DE LA UAM-IZTAPALAPA”

TESIS
QUE PRESENTA

ANAYA PEDRAZA PEDRO ADRIAN
2163803201

PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES
(LINEA ESTUDIOS LABORALES)

DIRECTOR/A: DR. JUAN MANUEL HERNÁNDEZ VÁZQUEZ
JURADO: MTRO. JOSÉ DAVID ALARID DIÉGUEZ
DR. JAVIER RODRÍGUEZ LAGUNAS

IZTAPALAPA, CIUDAD DE MÉXICO, JULIO DE 2018

Para Angélica, mi compañera en este viaje llamado vida.

Para mi familia, quienes siempre me han apoyado.

Para mis compañeros de maestría, quienes son mi otra familia.

No existen palabras para agradecer el apoyo de mi esposa Angélica Vázquez, solo puedo decirte gracias por acompañarme en este trayecto. Gracias a mis padres Lucía Pedraza y Pedro Anaya, quienes me enseñaron a valorar la oportunidad de poder estudiar y siempre se esforzaron para que yo pudiera alcanzar mis sueños. A mi hermano Luis Anaya, quien me ha enseñado a ser una mejor persona, todavía tenemos mucho que aprender juntos. A mis amigos Carlos Daniel, Elizabeth, Eduardo, Santiago, Carlos y Cerón, agradezco mucho encontrar a personas como ustedes, soy muy afortunado de tener amigos sinceros y estoy seguro lo seremos para toda la vida.

Agradezco el apoyo, dedicación y tiempo de mi director de tesis Juan Hernández y mis lectores David Alarid y Javier Rodríguez. A los profesores Enrique de la Garza, Marcela Hernández, Ignacio Gatica, Alicia Lindón, Raúl Nieto, María Valdés y Laura del Alizal, pertenecientes al Posgrado de Estudios Sociales, quienes entregan su esfuerzo y dedicación en la enseñanza. Al personal administrativo, gracias por su apoyo para la realización de todos los engorrosos trámites.

Agradezco el apoyo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por concederme una beca para obtener el grado de maestría, sin este apoyo no sería posible la realización de este trabajo, larga vida a la educación pública de calidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. LOS PROFESORES-INVESTIGADORES DE LA UAM, DEFINIENDO LOS EJES PROBLEMÁTICOS	3
I.- EJES TEÓRICOS PARA ABORDAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS PROFESORES-INVESTIGADORES DE LA UAM-I.....	8
El profesor universitario como sujeto de estudio	
El trabajo no clásico, una alternativa para el análisis del trabajo docente universitario	
Las teorías de la Sociología del Trabajo como guía heurística para abordar el control sobre el proceso de trabajo de los profesores-investigadores	
Control y la resistencia en el proceso de trabajo	
Relaciones laborales y las regulaciones en el trabajo	
La construcción social del mercado interno de trabajo	
Conceptos ordenadores, auxiliares para la comprensión de la realidad social	
II.- LA REALIDAD SOCIAL COMO ARTICULACIÓN ENTRE ESTRUCTURAS– SUBJETIVIDADES–ACCIONES	47
Entre la estructura y la institución, definiendo los elementos que acotan la acción	
El sujeto y la construcción de subjetividad	
El Configuracionismo	
Sobre las técnicas y la muestra	
III.-CONTROL Y RESISTENCIA EN EL PROCESO DE TRABAJO ACADÉMICO.....	65
Definiendo al profesor-investigador de la UAM	
El trabajo académico: Reflexión a partir de la configuración del proceso de trabajo de los profesores investigadores de la UAM-Iztapalapa	
La Universidad Autónoma Metropolitana	
SITUAM Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana	
EL CONACyT	
PRODEP	
El sistema de estímulos y becas, las regulaciones en función de la producción	
La Figura del Profesor-Investigador y su relación con el Sistema de Estímulos y Becas	
Control sobre el proceso de trabajo	
El control y la resistencia en la investigación	

La docencia una válvula de escape a la presión del control	
Control y resistencia en las interacciones del trabajo	
La construcción social del mercado interno de trabajo	
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFÍA	130
ANEXOS	138
Representación grafica:Configuración del control y resistencia en el proceso de trabajo de los profesores investigadores	
Guion de entrevista a los profesores-investigadores	
Las becas y estímulos están conformados por cinco rubros	

INTRODUCCIÓN. LOS PROFESORES-INVESTIGADORES DE LA UAM, DEFINIENDO LOS EJES PROBLEMÁTICOS

El objetivo central de esta investigación, es analizar los elementos de control y resistencia que se configuran en el proceso de trabajo académico universitario en relación con los sistemas de evaluación docente. El enfoque se encuentra en el sistema de estímulos y becas de la Universidad Autónoma Metropolitana¹ (UAM). Dicha universidad está compuesta por cinco unidades académicas; Iztapalapa, Xochimilco, Azcapotzalco, Cuajimalpa y Lerma. De este modo, el trabajo investigativo aquí realizado toma aspectos generales de la UAM, pero, el trabajo de campo sólo se desarrolló en la unidad académica Iztapalapa. La cual es considerada por la universidad, como el primer lugar en cuanto indicadores de producción académica. Además, se consideró que el conocimiento y relaciones previas con algunos profesores, podrían facilitar la realización del trabajo de campo.

En este sentido, se pensó en la unidad Iztapalapa como una parte de una configuración amplia, rechazando la concepción de analizarla como un ente aislado. De esta manera, se planteó una perspectiva metodológica que incluyera la relación de diversos niveles de realidad. Los cuales podrían ser explicados de mejor manera por el concepto de configuración (De la Garza, 2012). En el apartado metodológico de esta investigación se desarrolla con mayor especificidad, las implicaciones de esta perspectiva. También, se resaltan las ventajas heurísticas que puede ofrecer el configuracionismo, frente a otras propuestas sistémicas o relativistas.

Un elemento crucial en esta investigación es el sistema de evaluación docente, sobre este se tiene el supuesto que se configura en tres dimensiones. El sistema de estímulos y becas de la UAM; el sistema nacional de investigadores (SNI) del consejo

¹ La Universidad Autónoma Metropolitana es una universidad pública mexicana, fundada en 1974. Es una de las universidades con mayor reconocimiento académico en México. En 2016, fue nombrada como la segunda mejor universidad de dependencia pública y tercera incluyendo las privadas

nacional de ciencia y tecnología (CONACyT²) y el programa para el desarrollo profesional docente (PRODEP³). Para abordar la configuración del sistema de estímulos y becas, se propone explicar la relación de estructuras de por lo menos dos niveles de realidad. Esto implicaría, analizar la articulación del nivel micro compuesto por la UAM y su sistema de estímulos y becas, con el nivel meso, donde se encuentran los programas de estímulo a la investigación y la docencia como el SNI⁴ y el PRODEP.

Cuando se planteó el objetivo de esta investigación, se tomó en cuenta la articulación de instituciones educativas con el desarrollo del proceso de trabajo de los profesores-investigadores. Fue necesario tener presente la posible influencia de las instituciones sobre el proceso de trabajo. Por ello, estas también son analizadas de forma abierta. Se trató de tomar distancia de posiciones sistémicas o enfoques neo-institucionalistas, los cuales hacen especial énfasis en lo normativo y que por lo tanto reducen la acción de los sujetos a la institución (Hernández, 2014). En este sentido se tiene el supuesto que, entre la institución y la acción, existe una mediación subjetiva que escapa a la simple relación causal.

Desde el enfoque propuesto en este trabajo investigativo, la acción de los sujetos esta mediada por la subjetividad. Esto implica que, en la situación concreta, existe por parte del sujeto un grado de reflexión antes de llegar a la acción. La reflexión antes de la acción no debe ser traducida desde los supuestos de la acción racional, sino que esta

² El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) es un organismo público descentralizado del gobierno federal mexicano dedicado a promover y estimular el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el país. Tiene la responsabilidad oficial para elaborar las políticas de ciencia y tecnología nacionales.

³ Es un programa busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo Completo para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación, busca que se articulen y consoliden en cuerpos académicos.

⁴ El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México se creó el 26 de julio de 1984 por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. Los investigadores que obtienen la membresía del SNI reciben un estímulo económico de manera mensual.

alberga elementos emocionales, cognitivos, estéticos, morales y de pensamiento cotidiano (De la Garza, 2012). Además, existen acciones reproducidas de manera cotidiana, pero estas en algún momento fueron reflexionadas y son vigiladas de manera constante a través de un monitoreo. De esta manera, la acción escapa a la normatividad y a las reglas impuestas a través de una institución o estructura. Es imposible que exista tal especificidad en las regulaciones, para dar cuenta de cada una de las situaciones concretas. Pero sí logran presionar al sujeto delimitando su parámetro de acción. De esta manera, se tiene la acción de los sujetos acotada en un contexto estructural.

Esta investigación se propone a través de una metodología configuracionista, tener una explicación no causal, de la articulación de los niveles de realidad que intervienen en la configuración del proceso de trabajo de los profesores-investigadores. Se espera que este trabajo de investigación, pueda sumar de forma explicativa a por lo menos identificar los elementos centrales de control y resistencia en sus dimensiones objetiva y subjetiva.

En este sentido, se planteó dar respuesta la siguiente pregunta central ¿Cómo se configuran el control y la resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM, en relación con el sistema de evaluación docente? Este es un ejercicio heurístico, por ello, en el proceso de investigación pueden surgir algunas otras preguntas. Estas serán contestadas de acuerdo a la posibilidad explicativa de la información que se construya y el análisis que se realice. Las inquietudes no resueltas son de suma importancia, ya que pueden ser la primera piedra de futuras investigaciones.

De esta manera, el objetivo central de esta investigación es identificar la configuración del control y la resistencia en el proceso de trabajo de los profesores de la UAM-I en relación con el sistema de evaluación docente. Para cumplir con esta meta, se tienen que plantear algunos objetivos secundarios que aporten a dimensionar el problema central. En primera instancia, se tiene que identificar los elementos que configuran el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM-Iztapalapa. Además, de analizar la relación del sistema de estímulos y becas, con el control sobre el proceso de trabajo. A través del trabajo de campo y las entrevistas con los profesores-investigadores

de la UAM-Iztapalapa, se plantea identificar las acciones evidentes y subyacentes de resistencia.

Cuando surge el interés sobre este problema de investigación, se realizó una revisión sobre informes de calidad educativa publicados por la UAM, el CONACyT y el PRODEP. En ellos se resaltan indicadores de calidad y excelencia académica. Estos están sustentados en la contabilidad y sumatoria de productos académicos relacionados con la docencia y la investigación. Estos indicadores son utilizados para resaltar el progreso de las instituciones universitarias.

En esta revisión se pudo encontrar que la producción académica -en especial la investigación- se ha vuelto la llave para acceder a los puestos de trabajo en universidades, proyectos de investigación, ingresos económicos y permanencia al SNI y PRODEP. Se puede identificar que el eje central del modelo, es la sumatoria de la producción académica. De esta manera, se puede haber consolidado a través del tiempo la idea que, mientras exista más producción, la situación de las instituciones universitarias es mejor.

Respecto a las investigaciones precedentes se identifica que el trabajo académico y la producción académica, son la base de todos los análisis institucionales. Por ello, diversos investigadores se han interesado por múltiples aspectos y objetos de estudio del trabajo académico. Dichas aproximaciones se centran en comparar salarios nacionales con internacionales, dar cuenta de la inestabilidad laboral, la reducción de condiciones laborales de los profesores y la precariedad de las jubilaciones, por solo nombrar algunos de los temas investigados.

En esta investigación se reconoce que el mundo laboral es heterogéneo, por lo tanto, se deben realizar investigaciones que aborden nuevas realidades laborales, buscando que estas permitan reflexionar sobre el mundo del trabajo. En este sentido, se entiende que es necesario reconstruir el proceso de trabajo académico, para poder comprenderlo y explicarlo.

Adicionalmente, los trabajos de investigación publicados, no se han interesado por dilucidar la configuración de los elementos de control y resistencia que influyen en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores. En el primer capítulo de esta investigación se muestra que no se encontró un enfoque que utilice las herramientas teóricas que ofrece la Sociología del Trabajo. En el caso particular de la UAM-I la estrategia metodológica es innovadora, tanto para el problema de investigación como para los sujetos de estudio. Las entrevistas pueden robustecer el análisis sobre el proceso de trabajo docente y aportar a las reflexiones experienciales o las conclusiones basadas en un análisis cuantitativo.

I. EJES TEÓRICOS PARA ABORDAR LA REALIDAD LABORAL DE LOS PROFESORES-INVESTIGADORES DE LA UAM-I

Este capítulo tiene como objetivo realizar una discusión teórica que permita plantear los ejes con los cuales se pretende abordar la realidad laboral de los profesores-investigadores de la UAM-I. El corpus teórico aquí presentado, discutido y consolidado es resultado de un proceso de construcción en diferentes momentos, donde en primera instancia se plantearon algunos conceptos que, se pensó, eran pertinentes para abordar y realizar un acercamiento con los profesores. A través de la incursión en campo y el contacto constante con los relatos de los profesores, surgieron reflexiones que denotaban huecos teóricos, por ello se incorporaron algunos conceptos y se modificaron otros.

El objetivo al realizar de esta manera la construcción de los conceptos ordenadores, es abandonar la pretensión de comprobación de la teoría en la realidad. Desde la perspectiva epistemológica y metodológica de esta investigación se cree que debe haber una constante retroalimentación entre teoría y empiria, lo cual permite una mayor comprensión de la realidad.

Este capítulo está compuesto en un primer momento de una revisión de investigaciones y reflexiones que han pretendido abordar el trabajo académico universitario. Esto con el fin de tomar posición y poder discutir, retomar o rechazar algunos hallazgos y conclusiones. Esta revisión permite justificar el eje central de abordar el trabajo académico universitario desde la perspectiva del control y la resistencia en el proceso de trabajo.

Una vez definida la pertinencia del planteamiento del problema se desarrolla un apartado donde se define la concepción de proceso de trabajo y algunas dimensiones que se creen son las pertinentes para poder explicar la configuración del trabajo del profesor-investigador de la UAM-I. A través de los conceptos de control, resistencia, relaciones laborales y construcción social del mercado interno de trabajo, se trata de explicar la articulación entre estructuras-subjetividades-acciones que configuran el trabajo de los

profesores-investigadores. En todo momento se pretende que tanto la revisión y discusión teórica, como el trabajo empírico, puedan abonar y responder la pregunta central sobre cómo se configura el control y la resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores UAM. Pero esto con miras a que también el caso concreto pueda dar lucidez sobre la reflexión más abstracta acerca del trabajo académico universitario en diversos niveles de realidad.

El profesor universitario como sujeto de estudio

Los profesores universitarios han sido estudiados desde diferentes enfoques y con variados intereses. Se han hecho esfuerzos específicos de abordar esta profesión desde diferentes objetos de estudio; los cuales muestran diferentes aproximaciones teóricas o metodológicas, dependiendo de la disciplina desde donde se realiza la investigación. Aquí, se exponen de manera breve algunos trabajos que tuvieron como objetivo abordar la problemática del trabajo académico de manera general. Algunas de ellas también retomaron de manera específica a la UAM y a los profesores como sujetos de estudio. Empíricamente algunas investigaciones han abordado a la institución en su totalidad y otras se enfocaron en alguna de las cinco unidades que conforman esta institución. Un sector de los trabajos encontró viable el método comparativo con otras universidades, tratando de desentrañar un tema general en todas.

Respecto al trabajo de los profesores en las universidades de México, nos situaremos en la transformación que comienza en los años setentas. Donde, el Estado pasó de generar políticas de planeación, a desarrollar políticas de intervención, vía financiamiento extraordinario, vinculado a la evaluación de resultados (Ibarra, 2001: 53). Estas políticas buscaban modernizar las plantas académicas e instituciones de Educación Superior (IES). Según Ibarra (2001) tuvieron buena aceptación por los ambientes institucionales deteriorados, y la crisis en los salarios de los académicos, los cuales perdían poder adquisitivo de manera acelerada.

A partir de esta coyuntura, hubo un ímpetu de investigaciones que se centraron en las universidades, abordando diferentes objetos de estudio. Entre los investigadores que han dedicado esfuerzos considerables por analizar diferentes dimensiones del trabajo académico, se encuentran Eduardo Ibarra Colado y Manuel Gil Antón, quienes han publicado una gran cantidad de reflexiones acerca de este campo de estudio. Entre sus investigaciones y reflexiones individuales como parte de la comunidad académica, Gil (2008) encuentra que el mercado de trabajo de los académicos se encuentra en condiciones desfavorables de contratación, con poca estabilidad laboral, y que existe una preocupación por cómo hacer atractiva la carrera académica. En ese mismo sentido, Pérez y Naidorf (2015) identificaron que el mercado de trabajo de los académicos, esta permeado por la competencia alrededor de los concursos docentes, y comparten con Gil (2008) la preocupación por la situación actual de las condiciones laborales de los profesores, donde resaltan las grandes cargas de estrés e inseguridad laboral.

Algunos de los principales factores que influyen en que la carrera académica se haya vuelto poco atractiva son las pocas plazas estables, la extrema competencia por los puestos, poca seguridad laboral y el ajuste y la presión sobre los tiempos de investigación. Estas condiciones no son las idóneas, ya que esta profesión requiere de tiempo completo y estabilidad (Gil, 2008: 61). En el caso concreto de los profesores-investigadores UAM el ingreso económico está compuesto por un salario base, estímulos y becas. Estos dos últimos son ingresos adicionales y no son tomados en cuenta para ningún cálculo de jubilación. El retiro, en su caso, opera bajo las disposiciones legales de la Ley para los Trabajadores del Estado (Gil, 2006: 79).

Sobre el aspecto relacionado con la organización del trabajo y el tiempo disponible para la realización de actividades, Gil (2008) deja entrever que existe una presión ejercida verticalmente, la cual, llega a los profesores-investigadores a través de las instituciones. El trabajo académico es evaluado a través de reglamentos y tabuladores con los cuales se debe cumplir en tiempo y forma si se pretende obtener alguna beca o estímulo. Esto podría traducirse en la búsqueda de un equilibrio en la organización del trabajo, donde se buscaría hacer un balance entre la docencia, investigación, vinculación y gestión. La

presión sobre los profesores podría traducirse en la búsqueda de sólo realizar las actividades mínimas requeridas en cada uno de los rubros, todo con el fin de cumplir con los requisitos que les permitan seguir manteniendo las remuneraciones adicionales al sueldo ordinario (Gil, 2008: 59). ¿Pero los sujetos siempre buscan el equilibrio? ¿Cómo juegan los profesores con las reglas formales que tratan de evaluar su trabajo? ¿Todas las acciones son encaminadas o decididas teniendo como fin la remuneración económica?

Otro aspecto reflexionado por Gil (2006) es la relación entre producción académica e ingreso. El autor observa una dicotomía, entre los profesores productivos y los no productivos. Donde el acceso al ingreso extra sólo podría ser alcanzado a través de más producción. Esto creó significados entre los profesores, de modo que existen aquellos que merecen ser premiados y otros que no. Desde que se dio este cambio paulatino en los ochentas, la reacción del gremio de profesores fue intentar conseguir estos recursos adicionales (Gil, 2006: 87) (Ibarra, 1993: 352). Teniendo en cuenta estas afirmaciones cabe preguntarse ¿Cuál es el estado actual de las relaciones sociales entre profesores? ¿Existe un sentido de competencia entre ellos? ¿Qué otros elementos median entre las relaciones que entablan los profesores con sus compañeros de trabajo y autoridades? ¿Qué tan libre es la decisión de tratar de conseguir los recursos adicionales a través del sistema de estímulos y becas?

Las reflexiones de Gil (2008) plantean que los profesores se han guiado por una racionalidad instrumental, estos realizan un balance entre costo y beneficio, donde se priorizan aquellas actividades que pueden garantizar obtener una remuneración económica. Así, aunque una actividad sea muy importante para la vida académica, resulta irracional llevarla a cabo cuando el mercado no la reconoce. Se tiene preferencia por realizar las actividades que otorgan un mayor beneficio, se priorizan las que se objetivan en dinero. De este modo se orienta la conducta general de los profesores y se desdibuja el valor de la docencia (Gil, 2008: 62). Respecto a este tema, Pérez y Naidorf (2015) están de acuerdo en que el sistema actual evalúa y enaltece sólo lo cuantificable. Las actividades como docencia o el trabajo de gestión en las universidades, no son

reconocidas con la misma valía que la investigación, pero, existirían otros elementos que sustentan estas actividades, como son el poder y el prestigio.

Sobre este aspecto De la Garza (2017) no comparte la visión de Gil (2008) sobre el accionar de los sujetos, los cuales no se rigen solo por la racionalidad instrumental o limitada, sino, que los sujetos accionan de manera consciente o inconsciente, donde elementos como la metáfora, el racionamiento cotidiano, lo estético, lo valorativo, influyen en cómo los sujetos accionan.

Una investigación reciente, trajo consigo conclusiones que están vinculadas con los elementos que influyen el proceso de trabajo académico y que tiene como particularidad la identificación de diversas tensiones que se generan en el desarrollo de las actividades docentes y de investigación. La investigación realizada por Pérez y Naidorf, (2015) les dio elementos para argumentar que el trabajo académico se encuentra en una constante tensión entre las demandas de desarrollo social y las del mercado. También, se genera una relación tensa entre la búsqueda de autonomía y relaciones de control propias del mercado académico.

Siguiendo el enfoque de las tensiones en el trabajo académico, tenemos que Pérez y Naidorf, (2015) afirman que hay una relación tensa entre el trabajo individual y el colectivo, donde el profesor tiene que repartir de manera cotidiana el tiempo disponible. Por ejemplo, los programas de estímulos extra salariales a la docencia o investigación, son ligados en mayor medida con la producción individual. En cambio, los fondos de investigación, así como los apoyos para grupos de investigación y redes, están asociados con el trabajo colectivo. Cuando los profesores realizan trabajos en grupo, se puede observar que el desempeño cotidiano en las tareas de investigación, suelen ser ante todo colaborativo y complementario (Pérez y Naidorf, 2015), esta última afirmación habría que matizarla y tenerla en cuenta para un contraste con los relatos de los profesores-investigadores UAM.

Esto complejiza el proceso de trabajo de los profesores, quienes están en una constante supervisión de hacia dónde se dirigen sus esfuerzos, lo cual puede dar cabida a

fenómenos reflexionados por Gil (2008), como el cumplimiento mínimo en todos los rubros, tanto individuales como colectivos. Sobre esta tensión entre actividades académicas individuales y colectivas Pérez y Naidorf (2015) Gil (2006) y Ibarra (1993) comparten la conclusión que afirma que, se impone la orientación individual a través de una carrera desenfrenada por el cumplimiento de estándares de productividad. Esto, concuerda con su diagnóstico sobre las transformaciones en relación con las fuerzas de mercado. Porque al parecer el académico ha venido cediendo, sobre todo cuando éstas impactan el salario. Así vislumbran que se ha desarrollado una mercantilización del trabajo académico (Pérez y Naidorf, 2015).

Respecto a la mercantilización del trabajo académico, Pérez y Naidorf (2015) destacan entre sus ideas, varios síntomas que pueden reforzar este diagnóstico. Primero identifican que existe un fenómeno de hiperproductividad, donde el fin solo se rige por la lógica inalterable de producir una tasa por lo menos constante de artículos, libros, etc. que los mecanismos institucionales e indicadores de calidad académica, se centran sólo en el conteo y sumatoria de artículos publicados en revistas indexadas de alto impacto, y que esto se ha traducido en la transformación de valorización del trabajo académico. De este modo el académico es sometido una fuerte presión, lo cual ha desembocado en las crecientes denuncias de tesis hacia sus directores por plagio.

Musselin (2008) concuerda con la conclusión sobre la industrialización de las actividades académicas, y se centra en la dimensión del control sobre el proceso de trabajo. Afirma que la manera de evaluar no tiene como fin primero perfeccionar la calidad del sistema educativo universitario, sino ejercer nuevas formas de control del trabajo académico.

El control presiona el tiempo en que se obtienen resultados de investigación, se generan esquemas de producción académica con restricciones temporales rígidas (Bourdieu, 1984). Pérez y Naidorf (2015) también prestan atención a esta situación. El trabajo a corto plazo y por proyectos específicos no se ajusta a los tiempos reales que requieren las actividades científicas y los descubrimientos. Parece una incoherencia que

las instituciones interesadas en la innovación y desarrollo de conocimiento, no contemplen esta situación. De esta manera, la variable tiempo parece estar dispuesta a ser utilizada más como una herramienta de control, que a un aspecto funcional para el desarrollo del pensamiento libre e innovador.

Respecto al filtro dictaminación entre pares, el cual ha sido pensado en búsqueda de calidad académica, Musselin (2008) introduce de manera reflexiva la articulación de niveles de realidad. Dicho autor afirma, que muchas veces este filtro puede quedar relegado por fuerzas externas que presionen al proceso, o que marcan la tendencia sobre lo que se debe producir y el enfoque que se debe adoptar. La dimensión del poder no está desarrollada en Musselin (2008), pero está presente en su reflexión. El poder de las instituciones o del mismo gobierno, puede influir y presionar a los académicos al momento de definir intereses de investigación. Esto puede estar claro en ejemplos de la realidad, cuando países que tienen la necesidad de buscar legitimidad, acuden a los académicos con prestigio para que realicen investigaciones o emitan opiniones que sustenten el discurso gubernamental.

Sobre las investigaciones recientes que se han desarrollado a nivel doctorado en la UAM, encontramos a Díaz (2010) con un trabajo titulado “La representación social del trabajo académico entre docentes universitarios: caso comparativo entre docentes del área de sociales de la UAM–Xochimilco y de la UACM”. La investigación que Díaz (2010) gira en torno del análisis de la política de control a través de la deshomologación salarial, y en particular aborda el impacto de este esquema salarial sobre la representación social de quienes en su trabajo se encuentran bajo esa estructura de ingresos. Se estudiaron dos poblaciones de profesores universitarios del área de sociales, una con estructura salarial deshomologada (UAM-X) y otra con ingresos de montos similares a la primera, pero con un sistema de salarios homologados (UACM)” (Díaz, 2010: 23).

Para realizar su investigación Díaz levantó un cuestionario de auto-aplicación y realizó entrevistas semiestructuradas. Al principio se afirma que abordará la problemática del control, pero en sus preguntas de investigación sólo se centra en las representaciones

sociales, teniendo como eje los siguientes objetivos: i) Identificar la representación social que tienen los profesores de la UAM Xochimilco y los de la UACM sobre su trabajo académico. ii) Conocer el impacto de una estructuración salarial diferenciada, en la construcción de la representación social que, de su trabajo tienen los profesores.

Se plantea dos preguntas de investigación. ¿Cuál es la representación social sobre el trabajo académico que tienen profesores universitarios bajo un esquema salarial deshomologado? ¿Existe una representación social de su trabajo distinta entre trabajadores con estructura salarial diferenciada y trabajadores con una estructura salarial única? Díaz (2010) quería comprobar si existía asociación entre la estructura salarial y la representación social del trabajo.

Respecto a los profesores de la UACM, éstos están estructurados entorno al aprendizaje y resulta tan importante o más la docencia que la investigación, mientras que para los docentes de la UAM es preponderante la investigación. La investigación concluye que estas diferencias responden de manera importante a los valores, normas y discursos existentes en las instituciones de referencia, pues no se cuenta con evidencias suficientes para atribuirlos a las estructuras salariales. En contraparte sí se observa una fuerte carga de dichos valores en el discurso circundante en cada institución (Díaz, 2010: 172).

Revisando este trabajo se puede dar cuenta del enfoque que permeó la investigación. La conclusión está estrechamente ligada con la perspectiva del neo-institucionalismo, la cual determina de manera estructural a los sujetos. Los cuales asumen las normas y valores de las instituciones y asimilan y reproducen en sus prácticas. Por otro lado, en el trabajo de Díaz (2010) hay una fuerte carga de determinismo del sujeto, al mostrar un especial énfasis en cómo la estructura salarial determina el accionar de los académicos, finalmente el autor rechaza esta idea. Pero se opta por otra explicación estructural, donde ahora la institución (universidad) determina a través de los discursos y normas la manera en cómo actúan los profesores.

Otro trabajo interesado en el profesorado de la UAM es el desarrollado por Silva (2010) el cual lleva por título “Identidad y representaciones sociales en torno a la calidad de la educación en académicos de cuatro universidades públicas: Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma Metropolitana y Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dicha investigación tuvo como objetivo “Indagar en torno a la Identidad Profesional y las Representaciones Sociales, que están relacionadas con las prácticas que despliegan los académicos de los Cuerpos Académicos Consolidados en un espacio específico, la Universidad Pública, y su relación con la calidad de la educación” (Silva, 2010: 32).

Para el caso de la UAM, Silva (2010) concluye que la trayectoria histórica de la UAM ha llevado a los académicos a ciertos niveles de exigencia en sus prácticas, las cuales han ido conformando sus trayectorias recorridas, que son a su vez parte de la conformación de sus procesos identitarios y representaciones sociales. Define que la identidad de los profesores de la UAM está conformada tanto por la identidad social heredada a través de la familia, como por la identidad escolar vivida en su paso por las instituciones educativas y por desarrollo en el mercado laboral. Silva (2010) encontró que el elemento que estructura la representación social de los académicos que conforman los Cuerpos Académicos Consolidados (CAC) de la UAM, en torno a la calidad de la educación, es la actualización de los programas educativos, elemento que corresponde a la representación social que se ubica en una dimensión funcional.

Morales (2007) se centró especialmente en la estructura organizativa y como está influye en la generación de conocimiento y los alcances de la vinculación universidad-sociedad. En dicho trabajo llegó a varias conclusiones donde destaca “Encontré que si bien existe una robusta generación de conocimiento científico en la UAM-I esto ha sido gracias al diseño de esta Unidad, porque en el caso de las otras unidades la generación de conocimiento científico es menor...han existido diversos y muy loables esfuerzos institucionales para apoyar la vinculación. Sin embargo, es necesario trabajar en reformas al entramado institucional para fortalecer la vinculación” (Morales, 2007: 38). Cabe preguntarse ¿Cuáles son las particularidades de la UAM-Iztapalapa que la hace un

modelo diferente a las otras unidades? ¿Puede atribuirse la cantidad de generación de conocimiento solo a la estructura del modelo? ¿Cuál es el papel de los profesores en la generación de conocimiento?

Una investigación más vinculada con el objeto de estudio planteado en esta investigación, es la desarrollada por Lastra (2007) el cual se tituló “Marco interpretativo de la institucionalización en académicos universitarios ante la evaluación y estímulos PROMEP-SNI”. Dicho trabajo se centró en la Facultad de Química en la Universidad de Guanajuato. Lastra (2007) encontró en las entrevistas realizadas “alta penetración de la ideología liberal, el resquemor respecto al Estado burocrático, naturalidad al ver ciertas prácticas de simulación democrática y argumentos sobre “tener qué hacer” lo que bien venga “por la familia”, erigida como estandarte para seguir reglas en una visión de corto plazo, a pesar de los pesares trascendentales”. Respecto al análisis de su estudio de caso Lastra (2007) concluye: “[...]se sostiene que, como dispositivos para estandarizar el proceso de profesionalización académica en FQ [Facultad de Química], PROMEP-SNI han logrado articular bastante bien la formación, la evaluación, la remuneración y su reconstitución identitaria y el habitus. Incluso es comprobable que el discurso de los directivos no se opone en esencia al de los académicos, así como que la lógica de éstos refuerza la lógica de las propuestas del SIES, sin ignorar eventuales desajustes por la estructura administrativa aún rígida de UG [Universidad de Guadalajara]” (Lastra, 2007: 120). Estas conclusiones son un caso particular, ya que hay una concordancia directa entre el control institucional externo a la universidad y la reproducción de acciones de los profesores. Parecería no existir resistencia alguna o agencia de los sujetos. Esto último habría que ponerlo en duda para el caso de la UAM ¿En verdad se puede constatar el impacto de una política sólo con los discursos expresados?

Díaz (2010) mostró un especial interés en las representaciones sociales, las cuales las concibe de forma estructural, ya que asocia representación con las estructuras en las que está inmerso el sujeto. Silva (2010) realizó un trabajo exhaustivo sobre las cuatro universidades que contemplo su investigación, dado su interés en la calidad de la educación ligado con las representaciones sociales, quedo fuera el aspecto del control en

las relaciones que establece el profesor durante el desarrollo del proceso de trabajo académico. Silva (2010) hizo un gran aporte gnoseológico sobre la UAM y en cómo esta es parte fundamental para entender la identidad de los profesores–investigadores, por ello, en algún momento, de ser necesario, se podrían tomar en cuenta los aportes de dicho trabajo.

El trabajo de Morales (2007) nos puede aportar como antecedente, ya que realizó un análisis sobre la dinámica de las políticas de vinculación, en sus conclusiones reconoce que si bien la estructura organizativa de la UAM influye en cómo se da esta relación, también un aspecto importante son las autoridades (sujetos) y los periodos en los cuales desempeñan su cargo; así otorga un pequeño espacio para la agencia de los sujetos y para dilucidar como estos influyen sobre la dinámica de la organizaciones.

La investigación de Lastra (2007) es una referencia sobre cómo los académicos asumen las políticas y discurso de las instituciones externas a una Universidad (PRODEP y CONACyT). Aunque debemos tomar con cautela sus conclusiones, las cuales dan la impresión de que los sujetos no muestran resistencia y asumen de manera acrítica discursos y políticas. Cabría señalar que las conclusiones del trabajo de Lastra (2007) están sustentadas en un estudio de caso, por ello, es pertinente hacer otros estudios permitan comparar resultados, sobre cómo los sujetos resignifican las políticas de instituciones externas, en este caso las de UAM.

Como se ha visto, aunque ya existe una preocupación investigativa por el trabajo académico, no se ha realizado un análisis del mismo con todas las herramientas que la sociología del trabajo puede ofrecer. Tampoco se ha optado por definir las particularidades del trabajo académico desde un enfoque laboral. De esta manera, no hay una investigación que enfoque, como aspecto central el control sobre el proceso de trabajo. Las reflexiones existentes, en muchas ocasiones, son sustentadas en el análisis estadístico o experiencial, lo cual, constituye una mirada parcial de abordar el fenómeno. Este trabajo pretende hacer un análisis que dé cuenta de los elementos de control y resistencia presentes en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM

en relación con el sistema de estímulos y becas. Esto podría ayudar a comprender de mejor manera las motivaciones, significados del trabajo académico, el sentido de las acciones y la intencionalidad o finalidad de estas, reconociendo la dimensión subjetiva de las acciones conscientes e inconscientes.

El trabajo no clásico, una alternativa para el análisis del trabajo docente universitario

Esta investigación tiene como principal objetivo analizar los elementos de control y resistencia que se configuran en el proceso de trabajo académico universitario en relación con los sistemas de evaluación docente. La investigación se enfoca en el sistema de estímulos y becas de la Universidad Autónoma Metropolitana y por la cantidad de recursos disponibles se pensó realizar el trabajo de campo en la unidad Iztapalapa.

El enfoque epistemológico con el cual se pretendió acercarse a la realidad social encuentra como base la relación entre estructuras-subjetividades-acciones en diferentes niveles de realidad, los cuales pueden estar articulados de diferentes maneras, esta postura se desarrolla en capítulo II de esta investigación. En este momento se pretende definir algunos conceptos de alcance intermedio, para ello se encontró apoyo de la sociología del trabajo. De esta manera, se define primero cómo se entiende el trabajo del profesor-investigador, para después precisar los conceptos de control y resistencia, mismos que atraviesan toda la investigación. En este sentido también se define la concepción teórica del proceso de trabajo y algunas dimensiones pensadas como las primordiales para entender la configuración de la realidad laboral de los profesores-investigadores.

Se apela a investigar la realidad social a través de la concepción de configuración con la articulación de estructuras-subjetividades-acciones. Esto implica partir de la teoría y una serie de conceptos ordenadores y sus respectivas dimensiones realizar una inmersión en la realidad empírica. Dejar que esta dé nuevas pistas de reflexión para elaborar o retomar nuevos conceptos para lograr el entendimiento. Ello requiere una retroalimentación

constante entre teoría y empiria, por lo tanto, se niega la implicación positivista de comprobación de la teoría en la realidad.

El concepto de trabajo no clásico hace referencia a la poca reflexión de realidades laborales diferentes a las abordadas por la sociología del trabajo clásica, la cual se enfocó en el trabajo asalariado de la industria. En el caso particular de esta investigación el trabajo del profesor–investigador está alojado en el sector servicios, y aunque hay algunos autores que han abordado esta problemática como Castillo (2015) y Bell (2006), creemos que la propuesta más consolidada es la desarrollada por De la Garza (2010). En esta propuesta se encuentra una herramienta teórica, que puede servir como guía heurística para el análisis del control y resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM-Iztapalapa.

Se busca comprender al trabajo como una configuración compleja desarrollada a través de un proceso social, producto de relaciones sociales donde se encuentran presentes determinadas estructuras que condicionan o presionan las acciones de los sujetos. También se considera que dichos sujetos pueden accionar sobre las estructuras y buscar generar inferencias, las cuales pueden dar las pautas necesarias para su transformación.

El concepto de trabajo no clásico pretende analizar la realidad laboral con una perspectiva alejada de posiciones sistémicas, por ello no existen dimensiones estáticas definidas a priori para abordar el proceso de trabajo. Se apela a la capacidad heurística sobre cuáles son las dimensiones predominantes y los elementos importantes a retomar para generar una explicación sobre cómo se comporta la complejidad laboral de los sujetos. Por ello, tanto los conceptos ordenadores como sus dimensiones son construidas y complejizadas durante el proceso de investigación, es decir, existe una retroalimentación constante entre proceso de investigación y la consolidación teórica.

La concepción de trabajo no clásico nos permite entender que los trabajadores ponen en juego su subjetividad en todo momento, con ello dan sentido a su trabajo y a las acciones que realizan durante el desarrollo del mismo. La subjetividad va imbricada

en la acción y no necesita una reflexión en todo momento, también está presente en la cotidianidad.

De la Garza (2017) propone para el análisis de los trabajos no clásicos prestar atención a las relaciones entabladas entre el trabajador–gerencia–cliente. En específico para el análisis del trabajo académico sería pertinente sustituir al cliente por estudiante, ya que, al hablar de cliente se puede asumir una relación monetaria de pago por un servicio, lo cual prácticamente no sucede en la UAM. El trabajo académico que se pretende analizar se desarrolla en una institución universitaria de carácter público, en la que el alumno paga una cuota de carácter simbólico y si bien el alumno es el tercer sujeto que interviene en una parte del proceso de trabajo, este no puede ser considerado como un cliente que paga por un servicio, ya que la educación pública tiene un carácter social.

El trabajo del profesor–investigador puede ser pensado a priori que se compone de dos procesos de trabajo que están imbricados, el primero puede ser la docencia, en donde el alumno es parte fundamental. El segundo es la investigación, la cual se puede desarrollar sin la presencia del alumno o de otros sujetos. El proceso de investigación y de docencia tienen sus características particulares, pero también podrían formar parte de un mismo proceso de trabajo, el cual se objetiva en la producción académica, la cual puede ser material o inmaterial. Es un objetivo para esta investigación tomar postura respecto a cómo explicar el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM.

La presencia parcial de un tercer actor en el proceso de trabajo cambia la dinámica de las relaciones laborales, al romper la dicotomía de control entre capital–trabajo, el control puede ser ejercido también por el alumno, esto nos lleva a hablar de concepciones ampliadas de control y relaciones laborales, las cuales ha sido desarrolladas en la propuesta de trabajo no clásico (De la Garza, 2012).

Además, el profesor–investigador está inmerso en una relación de servicio, en el caso de la UAM es un servicio público a la comunidad, la cual es beneficiada por educación de alta calidad. Esta relación de servicio se caracteriza por interacciones

simbólicas con diversos sujetos, como los estudiantes, personal administrativo, personal de servicios y de mantenimiento de la universidad, profesores pertenecientes a la UAM o externos. Además, se debe de considerar actores colectivos como el SITUAM, así como también actores externos pertenecientes a instituciones de evaluación docente como CONACyT o PRODEP. Se pretendió definir cómo se entablan estas relaciones y la dinámica de las mismas, así como la producción y reproducción compartida de significados, de negociaciones y disensos, poniendo en juego códigos cognitivos, emotivos, morales, estéticos, y formas de razonamiento formales y cotidianas (De la Garza, 2010: 139).

En el trabajo del profesor-investigador el alumno está claramente inmerso en el proceso de trabajo, por ello es pertinente preguntarse en qué medida el estudiante se constituye en la materia que ha de ser transformada en la realización de dicho proceso. Ya que el propósito de la educación universitaria es la formación de profesionales, el alumno no solo consume un producto para desecharlo, el conocimiento puede volverse parte del alumno, por lo tanto, el producto inmaterial (conocimiento) transforma al estudiante. Por ello, es una inquietud de esta investigación explicar cómo el proceso de enseñanza transforma al profesor y que significados otorga a la relación con el alumno. Durante el desarrollo del proceso de trabajo del profesor-investigador hay una relación de producción de conocimiento entre estudiante y profesor, este puede desarrollarse en diferentes espacios de la vida universitaria.

El trabajo del profesor tiene la complejidad de estar ligado a la producción inmaterial, la cual tiene ciertas características especiales. Esta puede ser definida como aquella que no existe separada de la propia actividad de producir, caracterizada como aquella que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta comprensión del proceso pone en relación directa, en un mismo acto de producción al profesor con el estudiante (De la Garza, 2009: 8).

Lo producido por el trabajo del profesor-investigador si bien tiene una dimensión inmaterial, también se objetiva a través de la escritura, la cual queda plasmada en: artículos, libros, ponencias, reseñas, opiniones periodísticas etc. Además con el uso de las TIC'S⁵ la producción inmaterial del profesor se puede objetivar en audios, videos, programas computacionales, tecnología, etc. Así, el trabajo del profesor dejó de estar sólo ligado al *Face to Face* y adquirió otras formas de transmisión y generación de conocimiento.

En esta investigación se entiende que el eje articulador de la vida social es el trabajo, pero también se reconoce que existen otros campos que se ligan, empalman y entrelazan de manera heterogénea y compleja; como el de la familia y el ocio, pero por los recursos disponibles y limitaciones temporales, esta investigación no pretende abordar a profundidad estos campos.

Las teorías de la Sociología del Trabajo como guía heurística para abordar el control sobre el proceso de trabajo de los profesores-investigadores

Para poder abordar el tema del control y la resistencia en el trabajo docente universitario, se tiene que empezar por reconstruir la configuración correspondiente del proceso de trabajo. Se busca reflexionar sobre este concepto y las implicaciones que conlleva centrar el análisis desde tal enfoque. Para comprender lo que en esta investigación se entiende como trabajo, se debe remontar al pensador clásico C. Marx (2002), quien en su obra el capital lo concibe como “la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre”.

Puede parecer que esta definición sólo se refiere a productos materiales, pero la reflexión del concepto de “Trabajo no clásico” auxilia al complementar que también existen producción inmaterial con un valor de uso cognitivo, estético, emocional. En este

⁵ Tecnologías de la información y la comunicación

sentido el trabajo académico puede objetivarse como la producción de bienes materiales como libros, capítulos de libros, artículos, instrumentos, máquinas y productos, pero también en conocimiento transferible, en parte, de manera inmaterial en el aula. Acompañado de los elementos estéticos y emocionales implicados en la generación de empatía con el alumno.

Sin duda, el referente práctico sobre el control del proceso de trabajo nos remite al administrador Taylor (1911); quien elaboró un manual denominado “La Organización Científica del Trabajo”, el cual tenía como objetivo la aplicación de técnicas para controlar y medir el trabajo, con el fin de eliminar la ineficiencia. Desde la visión de este autor, el trabajador era un sujeto flojo, por ello la administración se debía apropiarse del conocimiento sobre las operaciones del proceso de trabajo que poseían los trabajadores recién incursionados en talleres y fábricas. El conocimiento otorgaba el poder de organizar el trabajo y decidir cómo hacer las cosas. El propósito de Taylor (1911) era encontrar la mejor forma de realizar una tarea, reduciendo los tiempos muertos.

La referencia a Taylor (1911) es importante ya que sus aportaciones transformaron el mundo del trabajo y con ello, las reflexiones y el debate académico sobre el proceso de trabajo. Es fundamental considerar a la Sociología del trabajo francesa en especial a su fundador George Philippe Friedmann, quien a través de diversas obras abordó la relación entre el trabajo y la técnica, la relación del hombre con la máquina, elaborando, una crítica a la administración científica del trabajo y lo que se denominó Taylorismo. Esta investigación se suma a la corriente que se inició en los setentas y que busca tener una postura crítica frente al proceso de trabajo.

Control y la resistencia en el proceso de trabajo

En este apartado se aborda el tema de control y la resistencia retomando algunas reflexiones de autores empáticos con la corriente marxista, como: Braverman (1974), Coriat (1992), Hyman (1975), Burawoy (1979) y Thompson (1983), quienes han abordado el análisis del control en sus dimensiones objetiva y subjetiva.

Como ya se refirió el aporte de Taylor (1911) fue de gran impacto en la academia, pero tuvo mayor repercusión en como las gerencias concibieron la organización del trabajo, esto transformo la vida de millones de trabajadores, estos cambios en el mundo laboral fueron conceptualizados por la academia como Taylorismo.

El gran aporte de Taylor (1911) fue proponer y desarrollar la administración científica del trabajo. Este aspecto se centra en los cambios que deben realizar las gerencias para remplazar los métodos de trabajo ineficientes y evitar la simulación del trabajo. Tiene en cuenta tiempos y movimientos, en busca de reducir las demoras en el trabajo, el mal uso de las herramientas, a fin de contrarrestar al trabajador flojo. Por ello, el control lo debe ejercer la gerencia, ya que para Taylor (1911) el trabajador es flojo por naturaleza, así, el objetivo es vigilarlo y tener control sobre sus acciones durante el proceso de trabajo.

Braverman (1974) se suma a esta discusión y en su análisis, conceptualiza la relación contradictoria capital-trabajo. Es decir, la gerencia busca maximizar la productividad de la empresa, pero para ello tiene que controlar el proceso de trabajo. Así, la relación es un jaleo de poder entre trabajadores y gerencia. Esta reflexión es de suma importancia, aunque queda ausente que en la búsqueda de la gerencia por controlar los tiempos y movimientos puede darse la resistencia de los trabajadores, la cual se puede expresar en sabotaje, huelgas, pelos, etc.

Para Hyman (1975) el análisis del proceso de trabajo debe de centrarse en su dimensión del control, retoma la centralidad del obrero como el principal actor a analizar. Propone enfocar el análisis en los trabajadores, ya que los empresarios y el Estado son parte de un mismo bloque que se guía por los intereses del capital.

El conflicto es algo estructural que está presente en todas las relaciones laborales (Hyman, 1975). El conflicto capital-trabajo, el cual no tiene solución mientras exista el modo de producción capitalista. Por ello, desde la visión de Hyman (1975) el análisis de las relaciones laborales debe estar centrado en el control sobre el proceso de trabajo, porque es el espacio donde es más visible el conflicto capital – trabajo.

Otro elemento de control introducido por Coriat (1992), es aquel que reside en el cambio tecnológico. La tesis plantea que el capitalismo mantiene el avance tecnológico, el cual incursiona en la empresa, esto es denominado “automatización”. Los trabajadores son relegados progresivamente por las máquinas, el proceso de trabajo se complejiza tecnológicamente, el objetivo siempre se cuadra a la búsqueda incesante de aumentar la productividad. El control ya no solo se presenta a través de la organización del trabajo, existe el complemento tecnológico, que facilita el control de los trabajadores, mismos que son delegados a vigilar y mantener el buen funcionamiento de las máquinas.

Así, ya vemos que el control se presenta a través de la organización del trabajo y el avance tecnológico, control que en el siglo XXI se ha potencializado a través del desarrollo extraordinario de la informática y la tecnología, en especial con la video vigilancia.

Pero el marxismo también se ha interesado por la parte subjetiva del control. De esta manera Burawoy (1979) plantea una metáfora, la organización (empresa) puede ser analizada como un juego, donde los jugadores, en este caso los trabajadores y la gerencia, entablan relaciones, relaciones de control y resistencia. La metáfora le sirve a Burawoy (1979) para explicar los procesos por los cuales los trabajadores asumen las reglas del juego. Estas reglas son la organización del proceso de trabajo, la cual es establecida por la gerencia y no es cuestionada por los trabajadores cuando ingresan a la organización.

Las reglas del juego dan la impresión de ser atemporales e inmutables. En cierta medida hay un consenso de cuándo y cómo se deben de realizarse las cosas. La organización legitima ciertos códigos y significados sobre lo que es productivo, lo que es bueno o malo y los objetivos. Así, los intereses de la organización se vuelven las metas para los individuos que la integran. La frustración por no alcanzar dichas metas no lleva al cuestionamiento del sistema, sino a su reproducción. Hay una constante búsqueda de alcanzar dichas metas o intereses. Estas afirmaciones parecen inmutables, pueden ser retomadas, pero siempre cuestionando cómo los sujetos resignifican estas normas, sin

sobre determinar al sujeto desde las reglas impuestas por la gerencia, tratando de detectar las acciones que tratan de escapar al control normativo.

Por otra parte, Edwards (1983) plantea que el control no solo se define a través de la coacción directa. El desarrollo de un poder burocrático complejiza cómo se organiza el trabajo, así, para el trabajador es más difícil identificar el porqué de su situación laboral. Existen elementos, como las normas laborales, que organizan el trabajo y que buscan influir sobre los trabajadores, para que estos adopten los criterios de la gerencia. Esto a través de incentivos que motivan a los trabajadores y generen cierta pertinencia con la empresa, es decir, buscando que los trabajadores asuman como propios ciertos códigos, normas y valores. Para Edwards (1983) el control no solo es objetivo como en Braverman (1974) el componente se complejiza con los intentos de controlar la subjetividad, y su relativa estabilidad se explica a través de organización del trabajo burocratizada.

En este sentido Hyman (1981) plantea que el control se define en la vida cotidiana laboral. Las gerencias controlan y presionan, los trabajadores resisten y reaccionan. El control tiene una dimensión interaccional, dado que los sujetos que están inmersos en la producción negocian y disputan constantemente cómo se realiza el proceso de trabajo. El control es contingente.

También retomamos las consideraciones desarrolladas por De la Garza (2011: 26) quien afirma que el control no es unilateral, puede haber diversos niveles de autonomía del trabajador en el proceso de trabajo. Tomar el control como una construcción social que está presente en estructuras que presionan a los sujetos, y que no solo se manifiesta en discursos o en la subjetividad de sujetos. Que puede haber estrategias de control por parte de la gerencia, incluso de control subjetivo y creación de identidad.

Desde estas consideraciones podemos analizar el alcance y limitaciones del discurso institucional: su funcionamiento como mecanismo de control, el proceso de resignificación y cuestionamiento del discurso. El proceso por el cual el profesor compara, cuestiona y asimila los diferentes discursos emitidos por diversas instituciones. Cómo se configura la disputa por el control en el proceso de trabajo, y cómo los

profesores manifiestan la aceptación o rechazo a estos mecanismos. Las estrategias de resistencia por parte de los profesores.

El control puede ser ejercido directamente por las autoridades de la UAM, por el alumno, como por otros profesores. El control puede estar en las estructuras institucionales, legislación universitaria, proyecto de desarrollo UAM, sistema de estímulos y becas. De manera externa a la UAM, puede ser ejercido por instituciones como CONACyT, PRODEP. A través de la influencia de procesos más amplios, tanto por la adopción por parte del Estado de la terminología, discurso y proyecto empresariales. Los cuales han sido implementados a través de proyectos laborales amplios, respecto a esto el profesorado no es ajeno (competencias, polivalencia, productividad, pago a destajo).

En el sistema educativo público, los empresarios aparecen desdibujados, pero también son un actor que juega un papel importante, ya que cabe la posibilidad de que las políticas empresariales demanden ciertos perfiles de profesionistas. Los cuales pueden impactar en las universidades públicas, ya sea creando nuevas carreras o modificando planes de estudio para que los egresados cumplan determinados perfiles.

Se debe investigar y explicar cómo los profesores resignifican las regulaciones institucionales, qué estrategias individuales o colectivas emplean para resistir el control y la configuración de la totalidad concreta respecto al control ejercido por parte de los diferentes actores que intervienen sobre el proceso de trabajo. Dichos actores pueden estar ubicados en diferentes niveles, que van desde el interno de la universidad, hasta las instituciones nacionales.

Para poder abordar la contraparte del control, es decir la resistencia, se tiene que tener en cuenta la conceptualización del poder. Para ello es imprescindible retomar a Foucault (1975), quien en su obra “Vigilar y Castigar”, hace un análisis sobre las relaciones de poder, las tecnologías de control y la microfísica del poder, como elementos presentes en la sociedad. El poder se reafirma a través del castigo, que en nuestra época dejó de ser público, para ser parte de la conciencia abstracta (Foucault, 1975: 17). Con

ello se crea una certeza cognitiva sobre la existencia del castigo, pero al mismo momento se le relega el papel central, el cual es retomado por la necesidad de corregir. En este sentido Foucault (1975) se centra en el cuerpo, ya que este es el receptor de todos los objetos de castigo, pero abona a una dimensión diferente de corporeidad, el cual denomina el castigo sobre el alma. Aun así, este enfoque desde la visión de Foucault es conflictivo, ya que afirma que el análisis del castigo sólo debe referirse a sujetos de estudio de disciplinas como la psiquiatría, la criminología y la antropología criminal.

Existen mecanismos de control que ejercen un imaginario de castigo sobre sujetos que no necesariamente están relacionados con las disciplinas mencionadas, estas reflexiones han sido desarrolladas por pensadores de orientación marxista, y desde enfoques teóricos del trabajo que se abordarán más adelante. Para Foucault (1975) la lógica del castigo en la actualidad no se centra en la tortura, sino, en la suspensión de los derechos que de forma aparente cualquier ciudadano goza. Sobre la dimensión subjetiva del control se piensa que Scott (1990) hace un mejor abordaje, además de sumar a la dimensión de la resistencia, la cual no es retomada por Foucault (1975).

La conceptualización de la resistencia es un tema difícil de abordar, siempre existirán diferentes definiciones respecto a un mismo aspecto de la realidad, pero sin duda tenemos que rescatar las reflexiones de Scott (1990). Quien ha realizado grandes esfuerzos por caracterizar este concepto y dar coherencia a sus reflexiones teóricas con estudios específicos, donde se resalta el análisis sobre el campesinado. Sin duda, hay acercamientos al concepto de resistencia desde la Sociología del Trabajo o de las relaciones industriales, pero parece pertinente retomar a Scott (1990) porque es un referente respecto a las relaciones de poder y resistencia en un panorama amplio, que desborda lo laboral, además de elaborar reflexiones teóricas que permiten comprender que la resistencia también puede ser subyacente.

Para este autor es indispensable pensar en el “poder” para lograr comprender el fenómeno de la resistencia. Si bien la relación desde la sociología del trabajo está enmarcada en la tensión control-resistencia, para Scott (1990) estas dos dimensiones

están inmersas en el amplio enfoque de las relaciones de poder. Donde esté es utilizado para buscar imponer las apariencias que los grupos subordinados deben adoptar, este intento de controlar abre el espacio para los sujetos del control pueden usar estas apariencias como un instrumento de resistencia y evasión (Scott, 1990: 58).

Para dicho autor está muy claro que el poder se pone en juego y es redistribuido, y para que esto suceda, un elemento central es la capacidad de agencia de los sujetos. Esta relación tensa donde la disputa del poder produce fricciones, el poder se vuelve importante ya que es usado para controlar a los subordinados y obtener beneficios. Así, hay una constante búsqueda por la dominación del otro, lo cual requiere constantes esfuerzos de consolidación, perpetuación y adaptación (Scott, 1990: 71). El orden establecido no se da por simple inercia, hay una renovación dinámica, para ello el poder que se ejerce se hace visible, con una alta carga simbólica. Este se reafirma a través de las muestras de respeto, jerarquías, los castigos públicos, y demás formas que refuercen el orden jerárquico (Scott, 1990: 71).

Otro elemento importante que sirve para mantener el estatus de dominación es el discurso público, el cual tiene como función dar la apariencia de unanimidad entre los grupos dominantes y consentimiento entre los subordinados (Scott, 1990: 81). Este último elemento crea un imaginario que tiene como función ocultar la tensión entre control y resistencia, aunque en la realidad concreta existan diversos conflictos que hagan inestable la dominación. El discurso público por parte de los dominantes puede ocultar niveles altos de resistencia concreta a los mecanismos de dominación (Scott, 1990: 83). Es decir, el discurso público es una especie de consenso que se desarrolla en lo privado entre los que disputan de forma constante el poder. Este estado puede verse alterado por lo público y lo explícito, lo cual afecta la imagen de los dominantes, y se puede hacer presente una reacción simbólica o concreta que busca restablecer el statu quo (Scott, 1990: 83).

Lo anterior nos lleva al tema de la vigilancia y la sanción, Scott (1990) afirma que los dominantes siempre encontrarán mecanismos que les permitan tener una constante vigilancia sobre el discurso público, para poder así realizar acciones que les permitan

censurar cualquier signo de debilidad o división (Scott, 1990: 94). Esto con el fin de mermar las posibilidades de que surjan las condiciones necesarias que permitan a los dominados pensar en una declarada rebeldía.

Como se puede leer Scott (1990) piensa la resistencia de forma subyacente a los procesos visibles de forma aparente, así, su concepto de resistencia se puede configurar por lo menos con dos grandes dimensiones, la abierta y la oculta. Fleming (2016) suma a la dimensión explícita al afirmar que la resistencia se hace palpable cuando las personas llegan a una simple comprensión ya sea individual o colectiva, de la insostenibilidad de las condiciones actuales y la necesidad de accionar.

Las reflexiones de Scott (1990) traen consigo un nuevo microscopio teórico que permite hacer evidentes acciones como parte de resistencias subyacentes. Sin embargo, es un reto complejo tratar de abordar este tema. Se debe ser cauteloso con un énfasis excesivo en acciones individuales banales, esto podría oscurecer las luchas colectivas que se presentan en la vida cotidiana (Fleming, 2005: 49).

Este autor prioriza la resistencia colectiva sobre la individual, ya que afirma que esta es la única capaz de contener procesos sociales asimétricos amplios, como la disparidad de riqueza entre países. Son los actores colectivos los que pueden generar pequeños espacios de esperanza (Fleming, 2005: 52). Se tiene que entender la resistencia como un acto productivo, porque crea un espacio emancipatorio en las relaciones de dominación (Fleming, 2005: 55).

Pensando en las organizaciones Fleming (2016) hace una reflexión sobre la resistencia en un nivel intermedio. Dicha resistencia se puede presentar tanto sujetos individuales como colectivos, los cuales se pueden resistir a prácticas que puedan afectar económicamente sus intereses; que sean socialmente amenazantes, en especial con las identidades colectivas; que éticamente socaven la participación de un sujeto en la organización (Fleming, 2016: 107).

Como se ha descrito y sintetizado, existe una constante tensión entre las estrategias empresariales y la agencia de los trabajadores. Dichas estrategias se traducen en dispositivos objetivos y subjetivos de control, pero siempre existe un parámetro donde los sujetos accionan para resistir a estos dispositivos. Esta permanente y conflictiva relación entre control y las prácticas de resistencia desarrolladas por los sujetos, se configura en una relación dinámica y asimétrica de poder.

Para entender la resistencia, es indiscutible recuperar la capacidad de agencia de los trabajadores, este elemento volvió a constituirse en un aspecto explicativo desde enfoques marxistas a finales de los setenta, a partir de las críticas realizadas a la obra de Braverman (1975), donde se mostraba a los trabajadores como un sujeto determinado por el control del capital. En este sentido, son destacables las obras de Burawoy (1979), Edwards y Scullion (1982) y Edwards (1986) quienes trataron con una inspiración marxista, de traer al centro del análisis a la capacidad de agencia del sujeto.

Esto trajo consigo espacios y condiciones donde los trabajadores podían desarrollar acciones de resistencia en el proceso de trabajo. No obstante, hay una sobre determinación de las acciones de resistencia, las cuales son solo posibles en espacios donde la gerencia organiza el trabajo. Es decir, es la misma gerencia la que genera la posibilidad de que los trabajadores puedan tener espacios de acción.

Estas reflexiones se desarrollaron bajo el paraguas de las teorías del proceso de trabajo, donde la relación de constante tensión capital–trabajo, dio el marco idóneo para las elaboraciones teóricas respecto del control y la resistencia. En este mismo sentido Thompson y Ackroyd (1995) realizaron sus aportes para entender como los trabajadores elaboran estrategias de resistencia, frente a los intentos de las gerencias por controlar el proceso de trabajo. Dichos autores apelan a que la investigación y el análisis tengan como objetivo observar más allá de lo aparente, ya que cuando se mira debajo de la superficie se pueden observar una considerable variedad de formas de resistencia (Thompson y Ackroyd, 1995: 615).

Estos autores reconocen que la relación dialéctica entre el control y la resistencia está cargada de una tensión por el poder, el cual siempre está distribuido de manera asimétrica, de modo que, en general son los trabajadores quienes se encuentran en una situación de desventaja (Thompson y Ackroyd, 1995: 629).

El control es un elemento crucial para entender cómo se configurarán las relaciones laborales en el espacio de trabajo, cómo la gerencia genera mecanismos para controlar el proceso de trabajo. La estrategia es un punto clave para entender las diversas pautas de control que se pueden identificar. Aunque su diversidad pueda estar influenciada por las etapas del proceso de trabajo, todas ellas están orientadas hacia la búsqueda de la eficiencia de las tareas implicadas y a los requerimientos productivos vinculados a ellas.

Esta diversidad de mecanismos de control fue definida por Edwards (1986) en dos dimensiones, la primera la definió como los mecanismos evidentes y específicos, los cuales se caracterizan por tener una fuerte presencia en el control minucioso del proceso de trabajo con sus tiempos y movimientos en la producción. La segunda es definida como las formas de control general (Edwards, 1986), las cuales están orientadas a involucrar la subjetividad del trabajador en los objetivos de la empresa.

Como se puede leer el control puede estar definido por diversas dimensiones, no es necesario que cada una de las aquí descritas estén presentes en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores. Estas deben ser retomadas con un uso heurístico, tratando de identificar como se configura el control en el caso concreto. De igual manera para poder problematizar el concepto resistencia, en primera instancia se debe de identificar y comprender cuáles son los elementos que en la situación concreta activan acciones que permiten hablar de resistencia. Es indispensable tener claro que los trabajadores no necesariamente resisten contra el sistema capitalista completo, su razonamiento puede estar enfocado de manera delimitada a la realidad laboral que experimentan día a día.

El objetivo de la resistencia puede estar distante de la transformación de aparato completo de control, la estrategia o las acciones pueden estar enfocadas a sobre llevar el trabajo, disminuyendo la presión del control. Sin duda, pueden encontrarse casos donde los trabajadores hayan hecho una resignificación de sus condiciones laborales, lo cual puede detonar el cambio sobre su visión del mundo. Dado este escenario también es posible encontrar cambios sustanciales en la subjetividad que les permite entender la complejidad del aparato de control y con ello elaborar una estrategia de resistencia de mayor complejidad. De esta manera un análisis que contemple identificar y explicar la resistencia en el proceso de trabajo, debe de tener en cuenta todas las reflexiones aquí desarrolladas, sería un error querer encontrar en la realidad cada una de las dimensiones aquí descritas.

Relaciones laborales y las regulaciones en el trabajo

Las regulaciones podrían pensarse en primera instancia en las reglas y normas que regulan y organizan el trabajo, sin duda esta es una de las dimensiones. Pero esta puede descomponerse de manera más compleja. Las regulaciones no tienen que contenerse sólo a su aspecto formal o legal, también pueden existir de manera informal o subyacente a lo establecido. Las regulaciones formales son objetivaciones históricas de negociaciones entre diversos actores individuales y colectivos, las cuales no están exentas de elementos coercitivos y luchas de poder.

Por otro lado, las regulaciones informales se objetivan de manera subyacente y tienen su núcleo a través de prácticas cotidianas negociadas sostenidas con cierta regularidad, pero a pesar de que pueden tener un largo tiempo de continuidad no logran consolidarse en otros términos legales o formales, este tipo de regulaciones tampoco escapan a los elementos coercitivos y pueden estar impuestas por sujetos con cierto poder.

Pero las regulaciones en el trabajo no pueden reducirse solo a las normas, según Hyman (1981) el análisis se debe centrar o por lo menos considerar los procesos por los cuales se generan los desacuerdos y conflictos, esta afirmación trae consigo la existencia

de un conflicto latente en todas las relaciones de trabajo en el sistema capitalista, la tensión entre capital-trabajo. Donde el conflicto es imposible de solucionar por los intereses antagónicos de estos dos sujetos.

Por ello existe una necesidad de negociar y generar acuerdos, los cuales como dijimos pueden ser formalizados o no. Se debe de tener en cuenta que estas negociaciones no se dan en el vacío, están constreñidas por limitantes económicas, políticas y sociales, donde los que negocian se encuentran en relaciones asimétricas de poder. Además, la negociación es constreñida por regulaciones que desbordan el mundo de la fábrica o el mundo laboral. La negociación está situada en determinado momento y con circunstancias específicas, se generan acuerdos con vigencia de diferentes temporalidades, por ello, hay negociaciones establecidas y formalizadas que se repiten cada cierto tiempo, pero también existe una negociación más micro que resuelve las contingencias que se presenten en la cotidianidad del mundo laboral.

Respecto a las negociaciones reguladas de manera formal pueden estar asociadas a cuestiones muy concretas como las condiciones laborales, prestaciones, salarios, aumentos, movilidad en el mercado interno, materia de trabajo, responsabilidades del trabajador, horarios, por solo nombrar algunas.

De manera informal se pueden negociar atendiendo la contingencia, por ejemplo, los permisos para llegar tarde, el ausentismo, el uso de música en el trabajo, el pago de horas extras por fuera de la ley. Es decir, las reglas informales dan respuesta a cuestiones que no están contempladas en lo formal, de esta manera se abre la opción de que lo informal se pueda consolidar a través del tiempo y la reproducción en un aspecto formal de la vida laboral. En el análisis de estas cuestiones se debe de considerar que la negociación corresponde a dos sujetos identificados como el capital y el trabajo, pero estos sujetos no siempre son representados por los mismos sujetos, esto es de suma importancia, ya que los sujetos que conforman los sujetos colectivos toman decisiones permeadas de subjetividad y presionadas por circunstancias particulares, por ello, se debe

de desentrañar los elementos que influyeron en cómo se desarrolló la negociación en la situación concreta.

En este sentido también se debe de considerar el papel del Estado y su intervención en la toma de decisiones laborales, ya que aunque parece que la negociación solo se entabla entre dos sujetos, existen situaciones donde el Estado influye de manera importante sobre los acuerdos y se recarga hacia los intereses de un sujeto u otro, aunque también puede velar por su propio interés, es decir, el Estado no puede ser definido solo como el árbitro que regula la negociación entre pares, la relación asimétrica de poder entre los sujetos es indiscutiblemente el elemento que no permite la neutralidad.

De este modo en esta investigación entendemos que las reglas responden al conflicto latente entre capital-trabajo, pero también que su consolidación en negociaciones no se puede traducir como consenso. Existe una distribución asimétrica de poder entre los sujetos que negocian, por ello, si bien puede haber reglas o normas consensuadas, también existen otras impuestas, donde se busca la dominación del otro (Burawoy, 1989: 123), buscando la obtención y satisfacción de intereses particulares, que como ya se explicó son antagónicos.

En este sentido cabe preguntarse ¿Cómo es el proceso por el cual se llegan a establecer regulaciones formales e informales? Como esta investigación tiene un especial interés en el sistema de evaluación docente cabe preguntarse ¿Cómo se configuro el proceso por el cual se estableció el sistema de estímulos y becas? ¿El sistema de estímulos y becas solo se reduce a regulaciones formales? ¿Cuáles son las regulaciones formales que definen las condiciones en que el profesor-investigador desarrolla su trabajo? ¿Cuáles son las regulaciones informales que regulan el trabajo? ¿Qué aspectos contingentes resuelven estas regulaciones? ¿Cuáles son los sujetos involucrados en las negociaciones formales e informales?

Como ya se explicó en este trabajo se cree que las regulaciones responden al control en las relaciones laborales que entablan en el trabajo. Por ello, es de suma importancia tener claras algunas interrogantes ¿Cómo el sistema de estímulos y becas

controla el proceso de trabajo de los profesores-investigadores? ¿Cómo reaccionan los profesores frente al control? ¿Cómo se establece quien recibe las becas y los estímulos? ¿Quién o quienes definen que produce el profesor-investigador? ¿Cómo se define cuanto y cuando se produce? ¿Qué pasa si no se logra producir lo establecido? ¿Existen reglas que definan castigos? ¿Cómo las regulaciones no escritas influyen en el ejercicio laboral? ¿Quién define como se organiza el trabajo? ¿Cómo se define la dinámica laboral del profesor-investigador? ¿Cuáles son las regulaciones formales e informales que regulan las interacciones entre los sujetos que intervienen en el proceso de trabajo? Estas son algunas preguntas que se intentarán responder con la articulación entre teoría y trabajo de campo, sin duda, puede que en el camino se reformulen las interrogantes o se excluyan e incluyan otras.

La construcción social del mercado interno de trabajo

La discusión del Mercado interno de trabajo está referida a los autores P. Doring y M. Piore (1971), quienes lo definen como una unidad administrativa que escapa a las variables económicas de oferta y demanda. Estos autores desarrollan su reflexión sobre el mercado interno en pleno apogeo de la discusión y cuestionamiento de los supuestos Neoclásicos sobre la regulación sobre el mercado externo de trabajo. Este tema se ha desarrollado con diversas reflexiones, se cree pertinente rescatar la realizada por De la Garza (2010) con el concepto “Construcción social de la ocupación”, el cual trata de superar la visión neoclásica y sociodemográfica sobre cómo se constituye la relación entre quienes ofertan y quienes demandan trabajo.

Pero se cree que para aportar teóricamente a esta investigación conviene centrarse en el concepto de mercado interno de trabajo, tratando de definir las implicaciones y características a considerar al momento de hablar de este concepto. Se trata de tener una concepción sobre cómo se establecen las relaciones sociales al interno del lugar de trabajo, abordando el proceso de toma de decisiones al momento de definir los ascensos y la distribución de los puestos de trabajo.

¿Es pertinente hablar de mercado interno de trabajo para analizar el proceso de trabajo de los profesores-investigadores? Se tiene el supuesto que ante el clima de inseguridad laboral que predomina en el país, existe un aprecio por mantener un puesto de trabajo en una universidad prestigiada como la UAM. Esto se combina con la existencia de regulaciones que definen y posibilitan el ascenso y calificación de los profesores ya contratados.

De esta forma, se retoma y comparte la afirmación de Burawoy (1979) en el sentido que el mercado interno de trabajo, a pesar de no regirse por las leyes neoclásicas de oferta y demanda, no elimina la competencia entre los sujetos. Esto reafirma el supuesto sobre el papel del sistema de estímulos y becas, el cual se plantea como un recurso para impulsar la productividad, pero en el proceso ha generado competencia entre los profesores, lo cual se ha traducido en el deterioro de las relaciones sociales entre el personal académico de la UAM. Donde existe una competencia por un mayor acceso a presupuesto y poder. Estos elementos se vuelven cruciales, ya que posibilitan los recursos necesarios para una mayor producción que se traduzca en recursos económicos o simbólicos. En esta pelea por recursos se pueden generar fenómenos donde se use de manera funcional inconsciente o consciente determinadas redes sociales para obtener intereses (Granovetter, 1992).

El mercado interno de trabajo es un terreno de disputa por el poder, el cual se puede ser utilizado para objetivarse en prestigio, donde las relaciones sociales construidas a través de las trayectorias académicas de los profesores son un elemento crucial, ya que pueden consolidar el poder de manera colectiva, es decir, las redes sociales en el mercado interno de trabajo pueden consolidarse en grupos bien definidos que agencian por sus intereses.

Burawoy (1979) analiza el trabajo fabril donde el conflicto entre trabajadores muchas veces tiene su origen en la disputa por los puestos de trabajo. Es posible aplicar esta idea para el trabajo de los profesores-investigadores, donde el conflicto encuentre su detonante en la disputa por los recursos, los cuales no se reducen a lo económico; estos

también pueden ser simbólicos. Los puestos de gestión académica como jefaturas de coordinaciones, departamento, división o rectorías, pueden convertirse en posiciones de poder, donde quien los ocupa pueden favorecer a unos u otros sujetos universitarios, así como los capataces en la fábrica pueden decidir favorecer a ciertos obreros.

En este sentido, el mercado interno de trabajo no puede ser determinado solo por el cálculo de costo-beneficio. Este está constituido por relaciones sociales que se establecen al interno del lugar de trabajo, las cuales están atravesadas por el poder y la competencia, esto en un marco de condiciones sociales de la ocupación.

Conceptos ordenadores, auxiliares para la comprensión de la realidad social

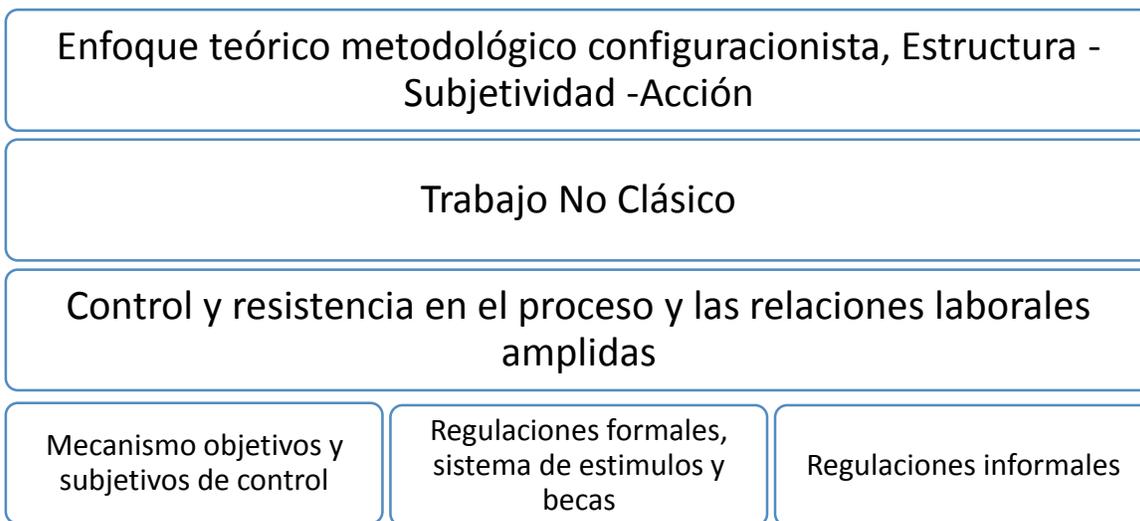
Como ya se mencionó y desarrolló en el apartado teórico, esta investigación está enmarcada en el enfoque configuracionista propuesto por De la Garza (2012 y 2017), quien ha desarrollado una dura crítica al método hipotético-deductivo. Dicho autor propone la reconstrucción de la totalidad concreta a través de configuraciones con sus componentes objetivos y subjetivos (De la Garza, 2012: 246).

Los conceptos ordenadores son una guía para poder investigar la realidad, pero no determinarla; es decir, los conceptos y dimensiones aquí presentadas son resultado de diferentes acercamientos empíricos a la realidad que se desea estudiar. A través de la orientación teórica, revisión bibliográfica y conocimiento previo se tienen nociones que pueden ayudar en la primera incursión al campo de esta investigación. Los consecuentes acercamientos se realizan tomando en cuenta la retroalimentación de información construida en el trabajo de campo y que muestran nuevas rutas de análisis y desarrollo teórico. El siguiente cuadro contiene los conceptos ordenadores y sus correspondientes dimensiones del campo relacional “Trabajo”.

Cuadro 1.1 Enfoque Teórico Metodológico Configuracionista, Articulación entre Estructuras – Subjetividades –Acciones, En el mundo del trabajo.	
Conceptos Ordenadores	Dimensiones e Indicadores
Control y Resistencia	* Dimensiones Evidente y Subyacente. Conceptos transversales en toda la investigación
Enfoque Trabajo No Clásico	*Relación con el estudiante *Intervención del estudiante en el proceso de trabajo *Producción de conocimiento en dimensiones objetiva y subjetiva *Producción con elementos cognitivos, estéticos, emocionales
Control ampliado y resistencia en el proceso de trabajo En sus caras objetiva y subyacente	* Mecanismos coercitivos y consensuales de control * Uso de la tecnología en la evaluación y en el proceso de trabajo * Plataformas virtuales de evaluación académica. * Acciones explícitas de inconformidad frente a la situación concretas del trabajo * Descontento evidente expresado por parte de los profesores-investigadores. *Informes institucionales sobre la producción académica. * Discursos de las instituciones sobre la productividad. * Grupos de poder al interno de la institución. * Descontento subyacente. El cual puede estar presente de forma colectiva o individual. -Colectiva a través de discursos infra-políticos (Scott, 1990). -Individual a través de pequeñas acciones no necesariamente conscientes, pero que influyen sobre el proceso de trabajo. * Simulación de investigación innovadora *Descuido de la docencia
Control y Resistencia en las Relaciones laborales ampliadas	Objetiva y subyacente * Control a través de regulaciones formales e informales: Salarios, becas, estímulos, productividad, jornada, tiempos de investigación. (Sistema de Estímulos y Becas)

	<ul style="list-style-type: none"> * Normas formales e informales sobre la organización del trabajo. * Participación de los profesores en organizaciones colectivas en busca de defender condiciones laborales. * Intentos de organización por parte de los profesores. * Creación o intentos de acciones colectivas por parte de profesores-investigadores. * Ausentismo. * Participación en actividades extra jornada laboral.
Construcción social del mercado interno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> *Reglas y normas que regulan cómo se dan los ascensos, y movilidad entre puestos de trabajo *Competencia entre los profesores por puestos de trabajo, becas, financiamiento etc. *Redes de relaciones que conformen grupos de poder *Oferta de puestos para ser ocupados por personal contratado, (movilidad al interior de la institución)
Fuente: Elaboración Propia	

Esquema 1.1 Articulación de conceptos ordenadores



Fuente: Elaboración propia

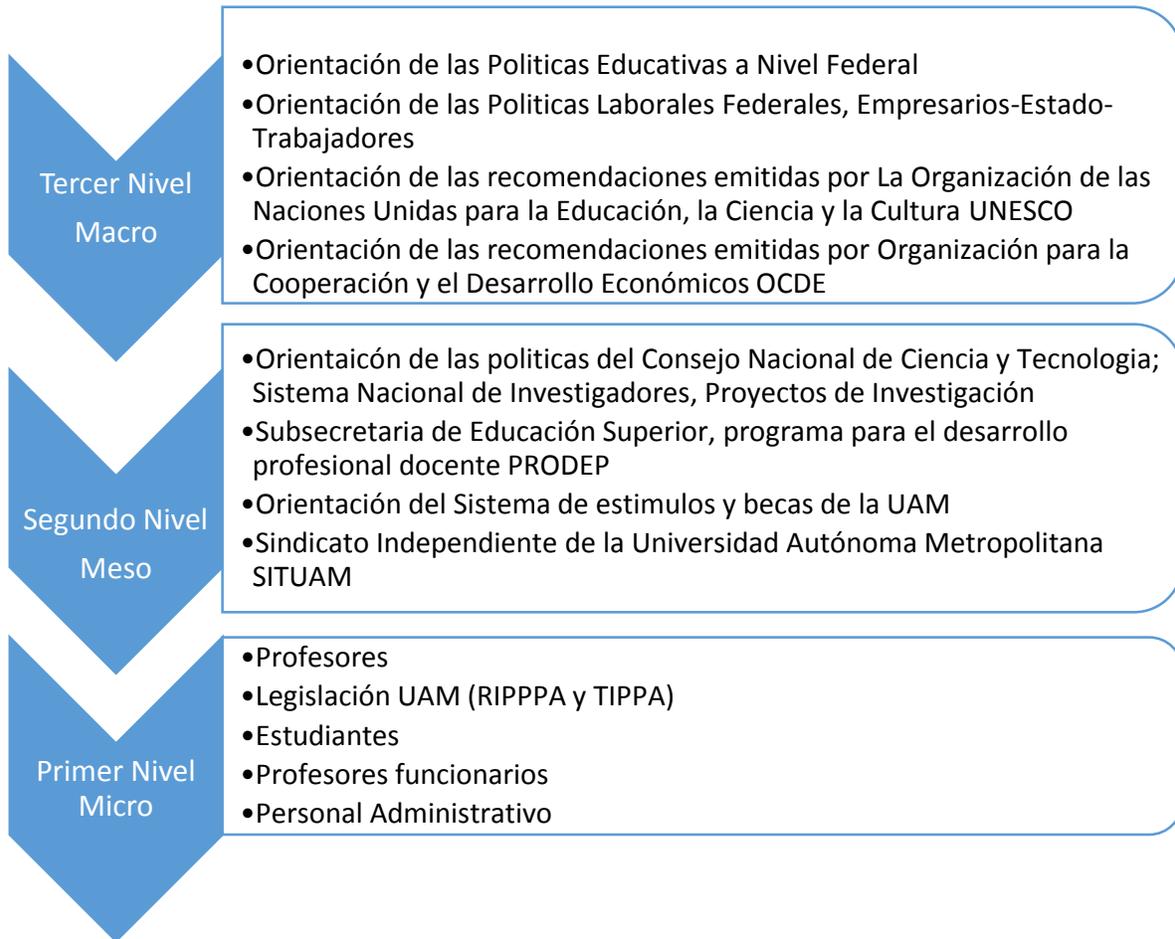
Cabe señalar que se reconoce que el mundo del trabajo no es un ente aislado sin relación con otros mundos de vida, pero por los recursos limitados de esta investigación

de maestría, se plantea que la inmersión debe centrarse en la explicación de la articulación de estructuras, subjetividades y acciones del control sobre el proceso de trabajo del profesor–investigador.

Se tiene presente que existen diversos niveles de realidad que influyen en el planteamiento del problema de esta investigación, pero sólo se analizará a profundidad los elementos al interno de la UAM; en especial el sistema de estímulos y becas. Esto no reduce el análisis a un aspecto meramente estructural ni determinista, se pretende articular el aspecto estructural del sistema de evaluación, pero también las reglas no escritas e informales que juegan en el proceso de trabajo.

De esta manera, también se pretende comprender cómo los profesores-investigadores resignifican el control ejercido por el sistema y cómo este se hace presente en las decisiones que toman los profesores al momento de definir como realizar su trabajo, las valoraciones que hacen los profesores ante su situación frente al sistema de estímulos y becas. En el siguiente esquema se pretende plasmar de manera esquemática la intuición de los niveles de realidad que pueden influir sobre el proceso de trabajo de los profesores-investigadores.

Esquema 1.2 Niveles de Realidad que influyen sobre el proceso de trabajo de los profesores-investigadores



Fuente: Elaboración propia

En el esquema anterior se trata de representar la articulación de tres niveles de realidad que influyen en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores. En cada nivel existen estructuras, subjetividades y acciones que se articulan.

En el tercer nivel, tenemos políticas educativas nacionales que influyen en todos los niveles, acciones como el presupuesto anual para educación, hasta los discursos institucionales de cómo debe realizarse investigación en el país, son elementos que pueden influir en cómo se desarrolla el trabajo académico. Por otro lado, también se tienen las políticas y discursos laborales, los cuales difunden significados y pueden influir en cómo debe de regirse el modelo educativo, apelando a la búsqueda de un mercado laboral fuerte y atractivo. También existen organizaciones de trabajadores que aglutinan

la fuerza de los trabajadores y que buscan de diversos modos influir sobre las decisiones laborales y obtener beneficios.

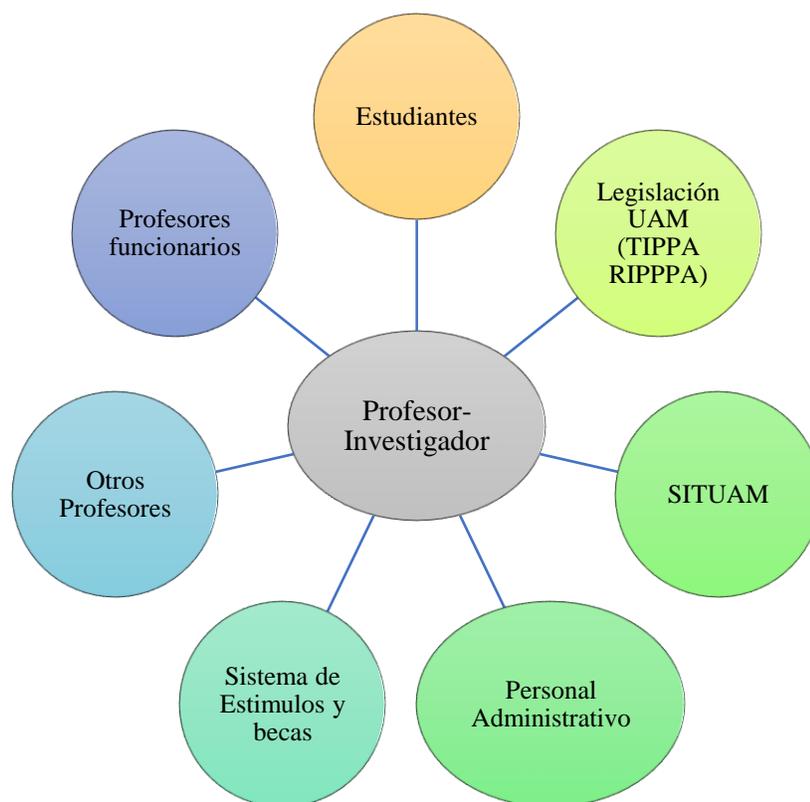
El segundo nivel está pensado para aquellas instituciones que influyen sobre el trabajo académico a nivel universitario en todo el país, y que otorgan estímulos económicos para los académicos. Para poder acceder a estos beneficios los productos de investigación tienen que cumplir con las regulaciones establecidas por estas instituciones. El profesor puede interaccionar con estas estructuras, no solo asimilando y reproduciendo las regulaciones establecidas, también puede jugar con ellas, buscando cómo ampliar su parámetro de acción.

El primer nivel está centrado en la Universidad Autónoma Metropolitana, junto con su sindicato y las regulaciones laborales que han establecido para el trabajo de los profesores-investigadores. En este nivel es donde se centrará la investigación, sin desconocer que existen otros dos niveles que pueden influir en cómo los sujetos toman decisiones.

Debemos de tener en cuenta que, en los tres niveles, se encuentran actores que se disputan el poder para poder lograr sus intereses, los cuales tienen una diversidad de motivaciones y significados sobre sus acciones. Por ello, cualquier decisión no es neutral. Todas las decisiones influyen en cómo se configura el trabajo académico, aunque no todas tienen la misma capacidad. En todos los niveles, aquí representados, se tiene en cuenta una constante lucha por el poder, una tensión dinámica entre el control y la resistencia. Sobre la interacción que el profesor-investigador realiza en el desarrollo del proceso de trabajo, el análisis también tendría que hacerse pensando en niveles de realidad. Cabe aclarar que la interacción es pensada entre sujetos, pero también con estructuras que regulan y presionan el accionar de estos. Por ello, cuando se habla de la interacción con instituciones, se está pensando en regulaciones y también en sujetos que transmiten, implementan y que, en momentos, resignifican dichas regulaciones. Como ya se definió la investigación se centra en el primer nivel, respecto a ello, en el siguiente esquema se

trata de plasmar algunos elementos estructurales y sujetos con los cuales el profesor-investigador tiene que interactuar.

Esquema 1.3 Interacción del profesor-investigador con sujetos y estructuras



Fuente: Elaboración propia

En este nivel al interno de la UAM, se tiene que el profesor-investigador interactúa con otros profesores, alumnos, trabajadores administrativos. La distinción de profesores funcionarios, es pertinente ya que hay profesores que cumplen con funciones de representación académica, coordinan licenciaturas, departamentos, posgrados, divisiones, por solo nombrar algunas. Este tipo de profesores, por su posición en la estructura organizacional, son portadores de un poder particular y envisten las pautas institucionales de la universidad [esto no debe de traducirse en reproducción de las normas]. Por ello, es importante hacer esta distinción entre profesores, ya que la interacción entre un profesor funcionario y uno que no lo es, puede tener tintes de

asimetría respecto al poder. También puede tener una connotación diferente respecto a los significados, una distinción de prestigio entre los que sustentan esos cargos y quiénes no.

Otra relación importante para analizar, es la entablada por el profesor y el alumno, el ejercicio de la docencia es la mitad de la vida académica, por lo menos así se muestra de manera institucional. Por ello, cabe preguntarse e investigar cómo los profesores se relacionan con los alumnos, siempre pensando en función del problema de investigación. Así, el objetivo es identificar como se configura el control y la resistencia en la relación profesor-alumno. Además, tratar de identificar qué elementos externos influyen en cómo se desarrolla la vida cotidiana docente al interior y al exterior del aula.

II. LA REALIDAD SOCIAL COMO ARTICULACIÓN ENTRE ESTRUCTURAS–SUBJETIVIDADES–ACCIONES

El lector podrá encontrar en el desarrollo de este capítulo el planteamiento metodológico con el cual se pretendió abordar la realidad laboral de los profesores-investigadores de la UAM-I. El enfoque es Configuracionista, una propuesta consolidada por De la Garza (2012) quien propone fundamentos epistemológicos y metodológicos para la construcción de configuraciones que permiten dar explicaciones sobre fenómenos sociales, las cuales son resultado de la articulación entre estructuras-subjetividades-acciones en diversos niveles de realidad.

Se cree pertinente realizar una revisión y tomar postura sobre cada uno de los elementos que articulan la realidad social, por ello en primera instancia se aborda el concepto de estructura e institución, en este apartado se revisan y discuten supuestos de las teorías del neo-institucionalismo, así como de las teorías de la estructuración, tratando de hacer síntesis y concretar dimensiones del concepto.

Ligado a este apartado se desarrolla una reflexión sobre el sujeto y la construcción de la subjetividad, en la cual se rescatan los aportes de las teorías del interaccionismo simbólico, las teorías de la agencia y la fenomenología. Con ello se busca tener diversas dimensiones que compongan la subjetividad, las cuales pueden estar presentes de manera heterogénea en los sujetos entrevistados.

Se define el concepto de configuración y sus implicaciones metodológicas. De esta manera se toma postura sobre el entendimiento de la realidad social y las determinantes para investigarla. Por último, se plantean algunas reflexiones sobre la construcción de información, las cuales han sido desarrolladas por diversos autores y son recuperadas de manera sintética para comprender la complejidad de la construcción del dato. Se busca argumentar la postura de entender el dato como una construcción entre el investigado y el investigador. Se rechaza las premisas positivistas que conciben al dato como algo externo al sujeto y por tanto con la propiedad de ser recogido o descubierto.

Entre la estructura y la institución, definiendo los elementos que acotan la acción

El objetivo de esta investigación es analizar los elementos de control y resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM-I. Este objetivo no debe reducirse sólo al análisis de las prácticas de los sujetos, sino, también es de suma importancia considerar que existen estructuras que presionan el accionar de estos. Por ello, se debe tener en cuenta a la UAM como una de las instituciones que influyen en el accionar de los profesores-investigadores y por tanto en cómo desarrollan su trabajo. Pueden existir instituciones y estructuras de diferentes niveles de realidad que ejerzan presión sobre el accionar de los profesores.

Para poder analizar una institución como un elemento estructural puede parecer necesario buscar apoyo teórico en perspectivas que se han centrado en tener como sujeto de estudio a las instituciones. Es necesario tener claros los fundamentos de dichas teorías y reflexionar sobre qué tanto se acercan a la realidad de cómo los sujetos toman decisiones. En los años noventa surge como una alternativa teórica para abordar el análisis de las instituciones el neo-institucionalismo, la cual pretende explicar el accionar de los sujetos sin caer en el actor racional de las teorías neo-clásicas. Este enfoque teórico está orientado al análisis del espacio social según las instituciones que lo constituyen y no se limita al Estado nación, pretende analizar diferentes espacios denominados, locales, supranacionales, transnacionales o globales (Pries, 2015: 68).

Desde su surgimiento no existe una idea clara de cuantas vertientes conforman el Neo-institucionalismo, por ello aquí se pretende sólo retomar los puntos principales⁶ que permitan entender los alcances y limitaciones de estas posturas. En primera instancia el

⁶ Se recomienda revisar la propuesta de Hernández (2014), quien realiza un análisis sustancioso sobre estas posturas. Esta autora define el neo-institucionalismo en cuatro vertientes: Economía institucional; neo-institucionalismo económico; nuevo institucionalismo sociológico organizacional y el nuevo institucionalismo sociológico económico.

Neo-institucionalismo busco desligarse de los supuestos del pensamiento economicista, algunos autores plantearon que el eje central de las decisiones es la existencia de incertidumbre. Se apela a definir que los sujetos accionan con una racionalidad limitada, esta es delimitada por factores externos al sujeto, como la información, la cual es incompleta y limita la capacidad de cálculo, dando lugar al oportunismo. Así, las instituciones surgen como el elemento que permite reducir estas imperfecciones, a través de reglas, de este modo entre más fuertes son las instituciones los costos de transacción son menores (Williamson, 1996).

En el neo-institucionalismo sobresale el papel central de las instituciones, las cuales buscan reducir la incertidumbre proporcionando estructuras confiables y eficientes para el intercambio económico (North, 1988: 122). De esta manera, entre más se conozca y aprendan las normas, reglas, convenciones, se podrán tomar decisiones más óptimas. Los modelos mentales son construidos inter-generacionalmente y se van consolidando como los marcos más óptimos sobre una decisión (North, 2005: 68).

Algunos autores trataron de abordar las diferencias culturales que conforman y consolidan diferentes estructuras institucionales. Además, pensaron en el sujeto en relación con otros a través de redes (Grannovetter, 1992: 92). Dichas relaciones están cargadas de aspectos sociales, creencias, aspectos culturales, procesos cognitivos. Nee y Ingram (1998) plantean una nueva lógica que guía la acción de los sujetos, si bien retoman los aspectos ya desarrollados por otras vertientes de nuevo institucionalismo, incluyen lo social como un elemento de guía de la acción, pero también como juez y de lo socialmente correcto e incorrecto.

En este mismo orden de ideas Pries (2015) afirma que el enfoque neo-institucionalista propone que las expectativas de legitimidad es el elemento que explicativo que refuta el argumento neoclásico de máxima u optima ganancia. Así, se asume que las empresas (sujetos) no solo se guían por un interés económico, sino que siempre se busca legitimidad externa. En este mismo sentido Scott (1995) define a las organizaciones como actores colectivos que buscan obtener legitimidad como un criterio

central. Es decir, siempre existe la búsqueda de reconocimiento por parte de las instituciones sociales, percibidas como claves en su campo organizacional. En cambio, Nee y Briton (1998) afirman que la legitimidad social puede ser utilizada por el sujeto, ya que puede generar una lógica de cálculo, tomando decisiones socialmente aceptables y que en realidad buscan la aprobación satisfactoria de la sociedad, lo que a posteriori se traduciría en el retorno de un beneficio material.

En el Neo-Institucionalismo la institución consolida, objetiva y homogeniza las normas, valores, roles y creencias. También trabaja y se reforma para superar la diversidad de los ambientes particulares, esto lleva a la estandarización sobre lo correcto e incorrecto (Hernández, 2014). La institución parece un ente que se impone a los sujetos, que acota su acción, que define parámetros entre las acciones que pueden realizarse y las que no están permitidas; establece las sanciones y otorga beneficios a los que guían su accionar por las normas. La institución concibe al sujeto como un reproductor de normas que escapan a su agencia (Hernández, 2014).

El intento Neo-institucionalista de escapar al actor racional al final tiene una tendencia hacia lo racional, ya que las instituciones premian las acciones racionales. Así, los sujetos a través de la experiencia, del método de prueba y error identifican que acciones les permiten la aprobación o premiación institucional, lo cual tiene un corte racional y pragmático. La elección racional deja de estar en el sujeto que busca la máxima ganancia o lo óptimo, y pasa a ser el sujeto que aprende a identificar qué acciones le permiten obtener el reconocimiento institucional.

El Neo-institucionalismo concibe un sujeto pasivo que solo sabe identificar entre lo correcto y lo incorrecto, con una tendencia de aprendizaje sobre la mejor manera de decidir. Es un sujeto que no tiene la capacidad de transformar la realidad en la que está inmerso, solo puede decidir sobre una baraja de opciones, pero que implícitamente unas son correctas y otras no.

El neo-institucionalismo si bien tiene nuevas concepciones y es un esfuerzo por desligarse de las teorías Neo-clásicas y el actor racional, no permite comprender como

los sujetos crean significados que guían su acción, comparte un énfasis en lo estable y lo continuo. En momentos parece que el sistema estructural funcionalista es sustituido por la institución, la cual se vuelve la principal estructura que regula las normas formales, informales, los valores y las reglas con las que los sujetos aprenden a relacionarse, a través de un sistema de castigos y recompensas que hace que los sujetos aprendan a interiorizar las maneras más óptimas y eficientes de actuar.

En primera instancia se podría pensar que las teorías del neo-institucionalismo hicieron un esfuerzo por agregar elementos desarrollados en las teorías de la agencia, en especial de Giddens (1984), quien con su reflexión trajo consigo nuevas explicaciones sobre fenómenos sociales amplios. Donde se rescata la capacidad activa y reflexiva de los sujetos, frente al determinismo de las posturas funcionalistas donde el sujeto solo interiorizaba las normas y valores del sistema amplio de estructuras sociales.

De igual manera en el neo-institucionalismo, los sujetos constituyen históricamente a las instituciones y estas constituyen la acción de los sujetos. Pero al revisar sus argumentos, el sujeto de Giddens (1984) es portador de la capacidad de agencia, la cual permite crear nuevas estructuras. Las posturas del neo-institucionalismo no logran deshacerse del fantasma del funcionalismo, el cual se encuentra en su génesis y sobre determinan al sujeto quien es guiado por las normas de la institución y la legitimidad. Se percibe un despojo al sujeto de su capacidad creativa, y se enfatiza en la rutinización de sus prácticas, que son guiadas a través de la normatividad.

Otro aspecto no considerado y que queda difuso en estas explicaciones es el papel del poder, no se tiene en cuenta realidades coercitivas. Donde las estructuras se imponen sobre los sujetos y estos no necesariamente reproducen las prácticas de forma autónoma o inconsciente, sino la coerción está presente y acota el accionar de estos. Están demasiado centradas en lo continuo y estable, no pueden explicar significados que pueden emerger en situaciones concretas y que no necesariamente sean coherentes o compatibles con la realidad presente. Esto puede ser un error grave al tratar de explicar el accionar de los

sujetos, aunque siempre puede existir la salvedad de pensar que existe teoría social que se preocupa de explicar lo estable y otras centradas en el cambio.

Parece que son fiebres de pensamiento que apuntan en un mismo horizonte, ya que el sociólogo Pierre Bourdieu (1997) también se interesó por lo estable, con su estructuralismo constructivista trata de abordar la realidad social de una manera no determinista y hacer síntesis del aspecto histórico de las estructuras y la capacidad de los sujetos de dar sentido a su realidad. Piensa en una realidad social dual, donde los sujetos a través del habitus producen el mundo social, y este es el responsable de producir el habitus, lo limitante de este concepto es su carácter centrado en lo estable.

Las explicaciones de North (1990) y Di Maggio (1991) relacionan las instituciones (estructuras) y las normas que regulan el accionar de los sujetos, a través de procesos cognitivos, es decir, los sujetos aprenden las reglas por las cuales deben guiar su acción. De esta misma forma el Habitus⁷ y la conciencia practica⁸ se centran en el sujeto guiado por lo inconsciente, lo rutinizado. Esto si bien puede parecer ser una agente, termina siendo un sujeto limitado poco reflexivo, donde la capacidad innovadora no está presente. Por ello, el cambio social sólo es concebido de forma paulatina, donde las explicaciones de fenómenos disruptivos no pueden ser explicadas desde este enfoque teórico.

Dichas explicaciones de lo social no son menores, centrarse en lo estable de la realidad social es un reto teórico importante, plantearse entender por qué el mundo social se mantiene en aparente equilibrio y dar una explicación sobre la dificultad del cambio es un objetivo teórico complejo. Pero, una teoría social amplia no puede explicar lo social sólo a partir de realidades de lo estable, encasillar la compleja realidad en explicaciones que solo centran su atención en la reproducción, es mutilar la capacidad de los sujetos para dar sentido al mundo donde se desarrollan. Es dejar de lado todas aquellas realidades y acciones que buscan un cambio respecto a lo establecido o hegemónico, los cambios

⁷ Reflexión desarrollada por Bourdieu, donde el agente realiza acciones por hábito y no se detiene a reflexionar antes de acción.

⁸ Concepto desarrollado por Giddens, el cual se refiere a las acciones realizadas por los sujetos en la práctica, donde no necesariamente se tiene consciencia de lo realizado.

radicales no necesariamente son coyunturales, también las pequeñas acciones a veces imperceptibles pueden ser parte de la conformación de las condiciones necesarias para cambios más amplios.

Las teorías del neo-institucionalismo son aquejadas por las mismas limitaciones de la postura de Bourdieu. No tratan de abordar la subjetividad de los sujetos, asumen que el énfasis debe estar en la reproducción de las estructuras y el aspecto estructurante de las mismas. Olvidan el concepto de realidades hegemónicas de Gramsci (1976), donde el poder es un elemento central, de este modo las acciones de los sujetos no pueden ser explicadas como decisiones libres de presiones, las cuales pueden ser ejercidas por otros sujetos, como por estructuras fetichizadas las cuales se vuelven coercitivas sobre sus creadores (Marx, 1970).

El neo-institucionalismo parece un enfoque limitado, sobrepone la institución sobre la agencia; la cual es encasillada a través reglas formales e informales, normas y convenciones legitimadas por las instituciones (Hernández, 2014). La acción está encaminada a través de marcos normativos, donde la búsqueda de lo óptimo o legítimo crea explicaciones convergentes de la acción. El énfasis no está en cómo los sujetos llegan a la acción, sino en cuáles son las diferentes posibilidades que se le muestran al sujeto para que pueda decidir (Hernández, 2014). Las teorías del neo-institucionalismo olvidan o no prestan atención en realidades sociales que se crean intersubjetivamente, donde la teoría social ha desarrollado reflexiones desde los años setentas, en una preocupación por explicar cómo los sujetos dan sentido a sus acciones.

Por ello, se piensa que cuando se busca realizar un análisis de las instituciones o estructuras es indispensable que predomine un enfoque abierto, que en la búsqueda de explicaciones de la acción no sobreponga ningún actor sobre otros a priori. Se debe analizar la realidad social como la articulación de estructuras–subjetividades–acciones. El arreglo entre estos elementos configura la realidad social; la cual es dinámica y por ello la configuración debe ser abierta a transformarse. Esta postura da una mayor flexibilidad al aparato teórico utilizado para realizar un acercamiento con la realidad

social, frente a la rigidez de las posiciones sistémicas, neo-institucionalistas o estructuralistas que determinan al sujeto.

El sujeto y la construcción de subjetividad

El enfoque propuesto de Estructura-Subjetividad-Acción obliga a tomar una postura respecto a cómo los sujetos construyen su subjetividad. Para ello en este apartado se discuten algunos autores que han tratado este tema. Además, esta discusión puede ayudar a generar guías teóricas que sirvan de auxilio en la búsqueda de explicaciones sobre cómo los profesores-investigadores resignifican el trabajo académico y cómo llenan de sentido sus acciones, más allá de las actividades que se realizan. Para ello, en primera instancia se debe de tomar en cuenta los aportes de las perspectivas hermenéuticas, las cuales reflexionaron sobre esta problemática durante el siglo XX.

En primera instancia tenemos al interaccionismo simbólico, la cual es una postura que hizo un esfuerzo por rescatar el punto de vista de los sujetos. Mead (1989) realiza una propuesta que trata de dar sentido a la conciencia relacionándola con lo social y proponiendo el aspecto crucial de los símbolos y su trasmisión a través del lenguaje, lo cual hace posible el pensamiento. En orden de ideas semejante, Blumer (1982) hace una postura más radical, tratando de deslindarse de las posturas funcionalistas y estructuralistas, las cuales tenían hegemonía en la investigación social. Así, define que las acciones de los sujetos están ligadas a los significados que otorguen a los objetos en su mundo de vida, los significados de los objetos son construidos en la interacción, y estos están ligados a la experiencia.

En este mismo sentido se encuentra la postura de Schütz (1972) quien desarrolla un enfoque fenomenológico que se interesa por la realidad social, la cual define como la suma total de objetos y eventos que se entrelazan dentro del mundo social de la vida cotidiana, este es construido a través de las múltiples relaciones de interacción que entablan los sujetos. El mundo social es aquel que está conformado por objetos culturales

e instituciones sociales, donde los sujetos tienen que desarrollarse y entablar relaciones de interacción con otros sujetos, así, la realidad siempre guarda un vínculo con el sujeto.

Esto puede explicar una parte de lo social, pero también guarda en su lógica afirmaciones que no necesariamente se empalman con la realidad. Si la realidad social siempre tiene un vínculo con el sujeto, no es posible pensar en estructuras de niveles de realidad más amplios al conocimiento o percepción de este. Desde este enfoque no se puede dar una explicación satisfactoria sobre las repercusiones o limitantes que encuentran su anclaje en estructuras no reconocidas por el sujeto. Sobre este aspecto se encuentra auxilio en Goffman (1996) quien propone las estructuras de la vida social, las cuales son concebidas como marcos o esquemas de interpretación para el individuo. De esta manera la acción de los sujetos no sólo se explica por la interacción de estos, sino, que dicha interacción siempre está definida en un marco estructural, el cual es interpretado por los sujetos e influye en cómo estos se relacionan y dan sentido a la acción. Las limitaciones de este enfoque sería el aspecto micro de la interacción, pero aun así supera al interaccionismo simbólico de Blumer (1979).

Aportando a otra dimensión en la conformación de la subjetividad Schütz (1974) mostró un especial interés sobre el mundo de la vida cotidiana y el conocimiento típico que permite a los sujetos guiar su accionar en su día a día y relacionarse con los otros. Este conocimiento típico o tipificaciones siempre tienen como referencia lo social y a los otros, los cuales pueden ser definidos en tres formas, los predecesores, los sucesores y los contemporáneos, estos últimos son con los que se establece una relación intersubjetiva cara a cara, los otros dos tipos de sujetos pueden influir sobre la acción.

Como podemos ver para Schütz (1972) el centro está en los sujetos, en comprender que significados que guían la acción, el papel del otro al momento de la interacción y cómo se crean significados intersubjetivamente. Lo que le llevó a su reflexión sobre la doble y triple hermenéutica, la cual implica la dificultad de transmitir significados y la inevitable reinterpretación del otro sobre lo que se trató de expresar, esto plantea un reto metodológico respecto al dato y pone en una encrucijada al método hipotético-deductivo.

Geertz (1997) complejiza las reflexiones de Blumer (1979), Goffman (1996) y Schütz (1972) afirmando que los símbolos son históricamente transmitidos, y son necesarios para comprender, percibir y manipular el mundo que se presenta. Los significados también tienen una dimensión que es subyacente, es decir, es muy importante tanto lo que expresa, cómo lo que no se hace. En este sentido Goffman (1997) ya había pensado una dimensión sobre los significados subyacentes, con la reflexión de las máscaras sociales, donde estas guardan los significados expresos que ocultan el verdadero rostro -lo subyacente-.

Además, propone la noción de esquemas de interpretación, los cuales son definidos como aquellos que permiten al sujeto; localizar, percibir, identificar y etiquetar las ocurrencias que se presentan en su espacio vital y en el mundo en general. Se puede dar significado a los eventos u ocurrencias, la estructura se pone en marcha para organizar la experiencia y guiar la acción, sea individual o colectiva (Goffman, 1981).

El enfoque que interesa a esta investigación es la articulación entre estructuras-subjetividades-acciones y en este sentido se piensa que Goffman (1981), hace una diferenciación frente a los demás teóricos del interaccionismo simbólico. Él piensa la interacción como una puesta en escena, donde los sujetos que participan en ella apegan su accionar a ciertas expectativas de acción, de esta manera el escenario se vuelve una estructura de nivel micro. Esto es de suma importancia, ya que se reconoce que la acción no está libre de presiones. Pero en Goffman (1981) no se reconocen estructuras de diferentes niveles que pudieran intervenir en la acción se los sujetos, independientemente de que estos estén conscientes de estas o las ignoren.

La limitación de la propuesta teórica interaccionista es que su unidad de análisis está reducida a la interacción social como microproceso. Su utilidad es que otorga herramientas para poder explicar realidades sociales micro, donde la interacción de los sujetos conforma órdenes inmediatos reproducidos en la vida cotidiana, esto es un apoyo para la explicación de contingencias que no pueden ser percibidas desde un enfoque amplio.

Respecto a los aportes de Schütz (1973), es pertinente retomar su idea de la realidad social construida intersubjetivamente, consolidada a través de las prácticas sociales y las interacciones, las cuales no necesariamente remiten a la relación cara a cara, existen mediaciones de tiempo y de anonimato. De este modo el sentido de pertenencia, o empatía con el otro no está determinado por el contacto directo, el sentido de colectividad puede existir en sujetos aparentemente aislados. Por ello se pueden crear significados compartidos respecto a situaciones generales que presionen a diversos sujetos.

Tratando de superar el aspecto microsical, surgió una corriente denominada teorías de la agencia, los autores que se apegaron a esta corriente trataron de explicar las estructuras desde un enfoque multinivel, así como aquellos elementos sociales constituidos por los sujetos y objetivados históricamente, los cuales se constituyen como un elemento que limita y a la vez facilita la acción.

El aspecto estructurante de la realidad, es explicado a través de la reproducción de las estructuras cuya expresión es entendida como el conjunto de reglas y recursos bajo los cuales los actores guían su acción. La constitución de la sociedad es así producción y reproducción por parte de actores sociales, situados bajo ciertas condiciones de la vida cotidiana, permeadas de elementos constituidos de manera histórica y geográfica (Giddens, 1981).

La estructura es creada e influida por las acciones de los sujetos, pero también la acción es residente de los elementos restrictivos de la estructura, es decir tiene una cualidad dual. Esto lleva a la diferenciación entre acción y la práctica, esta última se refiere al aspecto estable, hace referencia a las actividades reguladas y habitadas. En cambio, la acción tiene una estrecha relación con la dinámica, el aspecto creativo en la conformación de la vida social.

En este mismo sentido tenemos al teórico Bourdieu (1997) quien trató de abordar la realidad social de una manera no determinista y buscó hacer síntesis del aspecto histórico, las estructuras y la capacidad de los sujetos para dar sentido a su realidad. Al

igual que Giddens (1981), piensa en la realidad social de manera dual, donde los sujetos a través del habitus producen el mundo social, y este es el responsable de producir el habitus, lo limitante de este concepto es su carácter centrado en lo estable, el concepto de habitus parece irreflexivo y carece de dinamismo.

Otro teórico de la agencia es el heredero de la Escuela de Frankfurt, Habermas (1987) quien, a través de su propuesta teórica basada en la acción comunicativa y el lenguaje, define dos tipos de acción. La primera está cargada de instrumentalismo, donde los sujetos calculan su acción buscando una reacción que satisfaga algún interés, esta es concebida como una acción con arreglo a fines. La segunda está vinculada con el entendimiento y reconocimiento intersubjetivo, y denominada como la acción comunicativa. A través de esta separación dicotómica Habermas (1987) define la tensión entre sistema y mundo de vida. El primero está ligado estrechamente con la acción instrumental, mientras el segundo con la acción comunicativa.

El mundo de vida está constituido por el lenguaje, la cultura y la acción comunicativa. Habermas (1987) argumenta que existen una tensión constante entre mundo de vida y sistema, donde este último se ha impuesto a través de la racionalidad instrumental, lo cual se traduce en crisis de identidad, legitimación y motivación. Es sólo a través de la acción comunicativa que los sujetos pueden crear lazos de entendimiento fortalecidos intersubjetivamente.

Las propuestas de la agencia no abordan a profundidad el aspecto subjetivo de la acción, en el caso de Giddens se centra demasiado en la reproducción, en el caso de Bourdieu con el concepto habitus tampoco logra profundizar, dado su énfasis en la acción poco reflexionada. Esto deja de lado la contingencia y el monitoreo reflexivo que el sujeto pueda ejercer durante la acción que de primera instancia puede ser catalogada como habitual. Habermas rescata la subjetividad como la mediación entre estructura y acción, pero otorga demasiado peso a la acción comunicativa como el fin de los sujetos, donde el consenso se sobrepone a otras realidades, deja un hueco teórico al no abordar el problema del poder y con ello del control en la sociedad. Además, no dan cuenta de la

fetichización de las estructuras, objetivaciones creadas por los sujetos las cuales cobran vida propia y se imponen a sus creadores (Marx, 2002).

Por ello en este trabajo concordamos con la crítica realizada por De la Garza (2007) quien plantea que los significados no deben buscarse en la conciencia ni en la interacción cotidiana en sí misma, sino en la articulación concreta de estructuras y acciones, evitando con ello tanto el estructuralismo objetivista, como el voluntarismo subjetivista.

Por subjetividad, se entiende como De la Garza (2001), que se trata de un proceso de construcción de significado para la situación concreta, donde las estructuras subjetivas parciales se configuran con estructuras sociales parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad, las cuales son activadas en situaciones y decisiones concretas. Donde es posible hablar de campos de la subjetividad, espacios diversos que permiten dar sentido porque contienen elementos acumulados para dar sentido socialmente, no a través de la identificación de códigos que reduciría la subjetividad a la cultura, sino como proceso que incorpora a los códigos acumulados creando configuraciones subjetivas para la situación concreta (De la Garza, 2001).

El Configuracionismo

La revisión anterior lleva a que en esta investigación se plantee que la realidad social no puede ser explicada sólo por lo estable, lo funcional o lo intersubjetivamente construido. La reconstrucción debe contemplar la articulación entre estructuras – subjetividades – acciones (De la Garza, 2017). Dichos elementos entretajan lo social y sería un error pensar que estos pueden explicarse de manera independiente. Por ello, se piensa que para poder reconstruir la realidad social y poder dar explicaciones que permitan acercarse de manera más coherente al problema de investigación, es imprescindible tomar los tres elementos en su complejidad.

De la Garza (2012) ha realizado una propuesta teórico–metodológica que trata de reconstruir la teoría social y articularla dependiendo la situación concreta de

investigación. Esto quiere decir que la teoría debe fungir como una herramienta heurística que permita detonar la investigación y el hallazgo social, rehusando a determinarlo teóricamente a priori, esto implica un desligue del método hipotético deductivo, pero sin caer en postura relativista sobre la realidad social.

Para hablar del positivismo se tiene que hablar de Augusto Comte quien propuso el concepto positivo como aquello que es útil, cierto, preciso, constructivo y relativo, se proclamó como una filosofía de lo real tratando de marcar distancia de las filosofías esencialistas con propiedad ocultas⁹. El positivismo entiende la realidad social como algo externo e independiente al sujeto, esto implica que puede ser conocido y conquistado. De esta manera encuentra sus bases en los hechos comprobables y busca generar leyes universales, las cuales pueden ser replicadas siguiendo el método hipotético deductivo. Durkheim es considerado por muchos como el fundador de la sociología y trató de trasladar el método positivista aplicado en las ciencias sociales a los fenómenos sociales, esta idea la plasmo en su obra “Las reglas del método sociológico” (1985) donde se afirma y argumenta que la sociología es una ciencia positiva desde la concepción de Comte.

De la Garza (2017) se ha sumado a la discusión epistemológica que se ha desarrollado a lo largo del siglo XX, donde se cuestionó fuertemente al positivismo por sus postulados sobre lo que debe ser considerado como científico y su planteamiento hipotético-deductivo como el único método válido para hacer investigación. El método hipotético-deductivo plantea que las relaciones entre concepción de realidad, teoría y método solo se pueden realizar de manera deductiva. De la Garza (2012) afirma que esto es una limitante, ya que cierra la posibilidad a formas de razonamiento inductivo o cotidiano y cuando no es posible dar explicaciones desde el pensamiento deductivo se tiende a llenar los huecos con abstracciones que no encuentran un anclaje en la realidad.

⁹ Comte planteó tres estados del conocimiento humano: Teológico, Metafísico y Positivo, este último es el estado deseado al que debe de acceder la teoría, ya que basa el logro del conocimiento en la razón aplicada.

En este marco, surgen otras posturas teóricas que tratan de ser una alternativa al Positivismo, buscando marcar una distancia con la tradición estructuralista. Pero en el afán de no mostrar ningún signo de determinismo, terminaron siendo posturas relativistas (Glaserfeld, 1991) (Gadamer, 1999), a tal grado de caer en posturas anti-epistemología (De la Garza, 2017).

Tratando de superar las limitantes positivistas el pensamiento norteamericano propuso la concepción pragmatista¹⁰, la cual postula que es verdadero solo aquello que funciona, enfocándose así en lo que denominaron el pensamiento objetivo. Se opone a la idea que la realidad está conformada por los pensamientos o el intelecto humano. Dado que lo verdadero depende de lo exitoso, se rechaza la idea de verdades absolutas y se opta lo provisional, ya que una investigación futura es capaz de mostrar un mayor éxito. Uno de sus principales problemas es su carácter subjetivo sobre lo que es considerado exitoso. De la Garza (2017) denomina a este tipo de corrientes como anti-fundacionistas, las cuales se caracterizan por no tener fundamentos teóricos ni epistemológicos, y caen en un simplismo para ser investigación social.

Además, esta postura no resuelve cuestiones como la interpretación del dato, la doble hermenéutica que se desarrolla entre investigador e investigado, la interpretación sobre lo que es exitoso, la dimensión del poder; la cual puede influir o suplantar el consenso sobre lo exitoso. Frente a esta problemática De la Garza (2012) plantea supuestos ontológicos que pueden guiar una nueva forma de hacer investigación social, sin caer en el positivismo y su método hipotético deductivo, sin el determinismo del estructuralismo, siendo cauteloso sobre reproducir posturas relativistas anti-epistemológicas, y no caer en el simplismo del pragmatismo que basa la verdad en el éxito.

De esta manera esta investigación está guiada por la perspectiva Configuracionista con los siguientes postulados: 1) La investigación social debe buscar la explicación –

¹⁰ Escuela filosófica creada por Charles Sanders Peirce, John Dewey y William James y robustecida por George H. Mead.

comprensión de la articulación de estructuras – subjetividades – acciones, definiendo el espacio de lo posible para la acción de los sujetos sociales en la coyuntura. 2) Abandonar la idea de leyes causales y optar por la idea de tendencias, las cuales son dinámicas y están sujetas más determinaciones. 3) La concepción de la realidad de forma dinámica y en constante transformación, rechazando la idea de leyes universales a temporales y optando por interpretaciones y concepciones históricas. 4) La construcción de significados no solo es una forma de ser en el mundo, sino esto es conforma una parte de lo real. 5) La existencia de estructuras objetivadas resultado de prácticas sociales, las cuales presionan a los sujetos.

De la Garza (2017) plantea que el método debe ser entendido como reconstrucción de la totalidad concreta a la situación concreta, donde se buscaría obtener una explicación-comprensión de las relaciones concretas en la coyuntura mediadas por la relación entre estructuras-subjetividades-acciones. El método propuesto debe ser un proceso de investigación heurístico, es decir, estaría interesado en el descubrimiento más no en la comprobación de hipótesis (De la Garza, 2012). Este autor plantea cambiar el proceso de deducción a través de hipótesis y propone en cambio el concepto de “Configuración” la cual fungiría como una red flexible, conceptos teóricos y términos del lenguaje común, vinculados por la deducción o la inducción, pero también por formas del razonamiento cotidiano (De la Garza, 2012).

De la Garza (2017) plantea que el dato no es algo dado, que no se encuentra en la realidad esperando para ser capturado por el investigador. El dato es una construcción, los datos en la investigación, están mediados por la comprensión entre el lenguaje del investigador y el investigado (De la Garza, 2012). Así, el autor explica la complejidad de la doble y triple hermenéutica, donde el dato siempre es construido intersubjetivamente (Schütz, 1974) (Ruiz, 1996) pero no necesariamente refleja consenso sobre la construcción del dato (De la Garza, 2012).

Zemelman (1987) y De la Garza (2012) proponen hacer uso crítico de la teoría, es decir, no descartar los desarrollos teóricos en su totalidad, sino tratar de rescatar

conceptos que puedan ser explicativos de la realidad, siempre y cuando no sean contradictorios a los supuestos epistemológicos aquí planteados. De lo que se trata es de articular conceptos que nos permitan dar explicaciones sobre la realidad concreta que se estudia. Dicha realidad es configurada a través de estructuras – subjetividades – acciones las cuales se presentan en diferentes niveles de realidad. Así, un fenómeno social no puede ser explicado aislado de estos niveles de realidad, es decir, las explicaciones sociales son multidimensionales.

Sobre las técnicas y la muestra

Desde el configuracionismo se postula que la “Dato” no es una recolección de la realidad, sino, que este es resultado de una reconstrucción entre el sujeto de estudio y el investigador, es una creación intersubjetiva. Negamos la concepción del dato puro que refleje la realidad social, ya que este siempre es una aproximación sesgada por la doble y la triple hermenéutica.

Esta investigación se plantea la reconstrucción del proceso de trabajo y de los mecanismos de control y resistencia desde la perspectiva de los profesores–investigadores. Por ello, se realizarán entrevistas semi-estructuradas tratando de captar los significados respecto a los elementos descritos en los conceptos ordenadores, los cuales son conceptos abiertos, sujetos a modificación durante el proceso de investigación. Se busca reconstruir la realidad y que el proceso de investigación también se reconstruya en la parte teórica pertinente respecto a la situación concreta analizada, así, se anula el uso deductivo de la teoría y se opta por un método de reconstrucción (De la Garza, 2017: 88).

La muestra fue definida a través de la técnica no probabilística en cadena de bola de nieve, dado que nuestra población es específica, sólo se entrevistó a profesores–investigadores de tiempo completo titulares. Se piensa que este tipo de profesores conocen de mejor manera los procesos de evaluación académica y regulaciones formales de la UAM. Además, se tiene el supuesto de que estos profesores cuentan con cierta

antigüedad, la cual puede abonar al conocimiento de las regulaciones formales e informales, esto puede potencializar que los profesores incluyan en su relato elementos que estén ligados con el interés sobre el control y la resistencia que se ha planteado en esta investigación.

Se tiene el supuesto de que los profesores-investigadores mantienen cierto nivel de producción académica, que pertenecen o han sido parte de grupos y proyectos de investigación, y que cuentan con cierta trayectoria laboral dentro del campo de trabajo académico. Todos estos supuestos son sólo guías para elegir a la población sujeta de estudio. En ningún momento se pretende comprobar a través de los instrumentos dichos supuestos, se apela por permitir que la realidad nos sorprenda y nos guie sobre la construcción de análisis y conclusiones.

III. CONTROL Y RESISTENCIA EN EL PROCESO DE TRABAJO ACADÉMICO

En el presente capítulo se expone el análisis realizado con la información empírica construida a través de las entrevistas y la revisión de fuentes secundarias. Con ello, se buscó definir la configuración del control y la resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM-I y su relación con los sistemas de evaluación docente. Para cumplir con este objetivo, la exposición comienza definiendo al sujeto de estudio protagonista de esta investigación. Enseguida, se busca definir el trabajo académico a partir del caso concreto de los profesores-investigadores. Continuando, con una descripción de los elementos pertinentes del contexto institucional enunciados por los entrevistados. El apartado siguiente busca explicar la relación de los profesores con los sistemas de evaluación docente universitaria. Se trató de hacer un diálogo continuo entre los relatos contruidos intersubjetivamente con los profesores-investigadores y las perspectivas teóricas discutidas en esta investigación (Ruiz, 1996:26).

Los relatos fueron analizados en su totalidad, tratando de identificar elementos emocionales, cronológicos, reflexivos y valorativos, también se tomaron en cuenta opiniones vinculadas con propósitos o proyectos personales. Durante el desarrollo de este capítulo, se muestran extractos de los relatos. Con ello, se busca ejemplificar su articulación con las herramientas teóricas desarrolladas en esta investigación, ya sea para reafirmar algunas reflexiones o para refutarlas. En los relatos, se encuentran declaraciones explícitas sobre temas puntuales, pero también, hay extractos que, de manera velada, expresan opiniones respecto al control, la resistencia, el poder, la exclusión, la productivitis, los grupos de poder, la frustración, el estrés y muchos otros elementos ligados con el control sobre el proceso de trabajo.

Los relatos que construyen los profesores-investigadores, no deben ser definidos como una secuencia lógica de ideas. Estos pueden contener contradicciones, las cuales son una muestra de la compleja configuración de la subjetividad de los sujetos. Es un ejercicio difícil ordenar la memoria y transmitirla a través de palabras (Piña, 1989: 132).

Los relatos no deben ser considerados como experiencias atomizadas, estos contienen significados que están ligados con los mitos de la memoria colectiva y fenómenos sociales amplios (Chanfrault-Duchet, 1995:14). En los relatos de los profesores se pueden encontrar significados del trabajo, pero también elementos que componen su visión del mundo y guían sus acciones (Gramsci, 2007: 86).

El siguiente apartado está enfocado en el control y la resistencia en el proceso de trabajo, en especial las dimensiones de investigación y docencia. Este tema se liga con el análisis del control en las interacciones que entabla el profesor-investigador durante el proceso de trabajo. Por último, se desarrolla la configuración social del mercado interno de trabajo. En este análisis se buscó utilizar los conceptos teóricos desarrollados en el primero capítulo, estos fueron el instrumento que permitió explicar la información construida junto con los entrevistados.

Como estrategia de construcción de información, se realizaron dieciocho entrevistas a profesores-investigadores, los cuales están contratados bajo la modalidad de tiempo completo y desempeñan su labor en la UAM-Iztapalapa. Todos los entrevistados realizan actividades vinculadas con la docencia y la investigación. En cada uno de ellos se encuentran matices sobre cómo se configura el proceso de trabajo académico universitario. Las conclusiones, conjeturas y suposiciones que aquí se desarrollan, tienen como base las entrevistas a profundidad, realizadas a profesores de diversas carreras y de las tres divisiones de UAM-I¹¹.

Las entrevistas se realizaron en un periodo de 4 meses, de septiembre a diciembre de 2017. Los entrevistados que compusieron la muestra tenían edades entre los 40 y 70 años. Su antigüedad en la universidad es muy dispersa, van desde los 7 hasta los 37 años. Algunos constituyen su antigüedad retomando todo el trayecto realizado para lograr el otorgamiento de una plaza de tiempo completo por tiempo indefinido. Pero, para fines

¹¹ Ciencias Sociales y Humanidades (CSH), Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS), Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI).

prácticos, la antigüedad sólo se consideró desde el momento de la contratación como profesor-investigador.

Entre los profesores entrevistados hay quienes fueron contratados por la universidad sin titulación de licenciatura. Otros labraron un trayecto fungiendo como asistentes de investigación, impartiendo clases temporales por varios años, hasta lograr ganar una plaza de profesor-investigador. En algunos momentos se hará hincapié en las diferencias encontradas entre los profesores con mayor antigüedad y los más jóvenes. Con esto se busca contrastar los diferentes aspectos sobre una misma actividad.

Como un objetivo secundario y en la medida de lo posible, se dará respuesta a inquietudes que surgieron en este ejercicio heurístico. Por último, se hará un balance sobre los alcances explicativos de esta investigación y se plantearán las interrogantes pendientes que pueden servir de primera piedra para futuras investigaciones.

Definiendo al profesor-investigador de la UAM

El sujeto de estudio de esta investigación es el profesor-investigador, por ello en este apartado se trata de definir algunas dimensiones para caracterizar a la población sujeta a estudio, esto se realizará con datos recabados a través de información secundaria. La plantilla académica de la UAM es contratada bajo dos modalidades, de forma definitiva o temporal. Estas formas de contratación se combinan con categorías y de tiempos de dedicación al trabajo. Las categorías son: Asistente, Asociado y Titular. Y los tiempos de dedicación son: Tiempo Parcial, Medio Tiempo y Tiempo Completo. Dicha organización se puede apreciar en el siguiente esquema.

Esquema 1.1 Forma de contratación de los profesores en UAM



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del informe estadístico 2016.

Cabe señalar que la UAM no informa sobre la cantidad total de profesores contratados ya sea de forma definitiva o temporal. El informe estadístico UAM 2016 reporta un total de 3, 062 profesores contratados de forma definitiva los cuales se distribuyen en las diferentes categorías antes descritas. Un hecho a resaltar son los 2, 474 profesores contratados de forma definitiva, en la modalidad de tiempo completo y con categoría de titular, lo cual equivale al 80.79 por ciento del total de la plantilla definitiva.

Como podemos observar la gran mayoría de los profesores definitivos de la UAM están contratados de tiempo completo y en la forma de titular en algunas de sus categorías (A, B y C), estos son los constituidos bajo la figura de profesor-investigador. Las categorías A, B o C definen una forma de contratación y con ello una forma específica de regulaciones sobre el trabajo, dichas regulaciones están relacionadas con el sueldo y el sistema de estímulos a la docencia e investigación.

El pertenecer a la Categoría A, B o C define el sueldo base, así como la cantidad de puntos mínimos para la obtención de algún estímulo o beca. Siendo la combinación de profesor definitivo, de tiempo completo, titular “C” el nivel más alto de contratación para un profesor–investigador.

Otro aspecto a considerar es la relación de los profesores–investigadores con instituciones externas a la UAM, y las categorías que éstas definen al momento de otorgar recursos económicos. Así, tenemos al CONACyT con su Sistema Nacional de Investigadores (SNI); el cual evalúa la producción académica (publicaciones, docencia, ponencias) y otorga nombramientos en función del cumplimiento de las regulaciones productivas que define. Además, considera otros aspectos como las trayectorias académicas, el impacto de las publicaciones en la comunidad académica, los reconocimientos o nombramientos, la adscripción a una universidad reconocida.

El contar con una cantidad considerable de profesores adscritos al SNI se ha interpretado en la comunidad académica como un indicador de calidad educativa “Actualmente 32 por ciento de los profesores-investigadores tienen nivel II o III, lo cual manifiesta la alta calidad de investigación que se lleva a cabo en nuestra Universidad” (IAUAM, 2016:70).

Este informe mencionado hace una asociación entre cantidad de profesores-investigadores pertenecientes al SNI y la calidad de investigación en la institución. Cabría preguntarse en qué medida la adscripción al SNI está relacionada con el ingreso económico y con las oportunidades de obtener apoyo para proyectos de investigación. Esto podría realizarse en primera instancia, desde la percepción de los profesores–investigadores. Respecto a la cantidad de profesores pertenecientes al SNI, la UAM ofrece los siguientes vaciados en la siguiente tabla, en la cual se puede observar la cantidad de profesores adscritos al SNI y según la división en que se ubican.

División	Candidato	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	TOTAL
CBI	54	185	65	54	358
CSH	47	247	110	49	453
CBS	54	140	47	20	261
CAD	4	17	7	2	30
CCD	1	14	2	2	19
CNI	7	33	6	3	49
TOTAL	167	636	237	130	1170

Fuente: Anuario Estadístico UAM 2017

Como la tabla muestra la división de Ciencias Sociales y Humanidades es la que contiene un mayor número de profesores–investigadores pertenecientes al SNI. Seguido de la división de Ciencias Básicas e Ingeniería, en un caso contrario se encuentra la división de Ciencias de la Comunicación y Diseño. Esta investigación se centra en la Unidad UAM – Iztapalapa, por ello algunos datos de esta unidad son importantes, para tener una idea clara del universo que se contempla esta investigación, se buscaron algunos datos referentes al SNI, de los cuales se pudieron construir son los siguientes acumulados.

División	Candidato	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	TOTAL
CBI	27	108	39	51	225
CSH	13	68	48	20	149
CBS	27	61	25	14	127
TOTAL	67	237	112	85	501

Fuente: Anuario Estadístico UAM 2017

Como podemos ver a partir de las tablas 1.1 y 1.2 del total de investigadores UAM adscritos al SNI (1170) el 42.82 por ciento (501) pertenece a UAM- Iztapalapa. Esto da idea de la importancia que tiene esta unidad en aspectos de investigación, y por ello resulta relevante al momento de hacer un análisis sobre el proceso de trabajo académico.

Ya que esta investigación es limitada en recursos como en tiempo, el universo a analizar estará compuesto solo por los profesores contratados en forma definitiva, de tiempo completo, titular A, B o C. Esto con el fin de cumplir con el objetivo específico de analizar la relación entre control sobre el proceso de trabajo y el sistema de estímulos a la docencia e investigación.

El trabajo académico: Reflexión a partir de la configuración del proceso de trabajo de los profesores investigadores de la UAM-Iztapalapa

El trabajo académico está compuesto de diversas dimensiones, la mayor o menor ausencia o presencia de estas pueden variar dependiendo del caso concreto e intereses de instituciones universitarias y profesores. Por consiguiente, es posible que se puedan dar diversas configuraciones, pero independientemente del caso particular, todas las dimensiones del trabajo académico convergen en un solo proceso de trabajo.

El trabajo académico tiene características particulares frente a otros trabajos del sector industrial o de servicios. Tanto en el desarrollo de la docencia como en la investigación, existen actividades que se construyen en la interacción con otros sujetos. Es decir, hay actividades que componen el proceso de trabajo que no se bastan con la relación universidad-profesor, para su realización es indispensable la generación de un vínculo entre el profesor y otros sujetos.

En el caso de la docencia es indispensable la presencia del alumno, ya sea de manera física o virtual. Respecto a la investigación existen casos donde se necesita el apoyo físico de alumnos y de profesores para lograr cumplir con los objetivos de los proyectos, ya que estos demandan trabajo y supervisión rutinaria la mayor parte del día. Además, los académicos necesitan interactuar entre sí para intercambiar ideas, puntos de vista, orientaciones de proyectos, resultados de investigación, reflexiones y todo aquello que abone a la generación de conocimiento. Esto les permite mantenerse a la vanguardia y obtener actualización constante respecto a los temas de interés investigativo.

Los eventos especializados pueden realizarse gracias a la interacción de investigadores, profesores-investigadores y alumnos de diversos niveles. La difusión de resultados y avances de investigación sólo es posible con la presencia de público interesado. De manera general, se reafirma la pertinencia de apearse al paraguas teórico de Trabajo No Clásico desarrollado por De la Garza (2012). La presencia de terceros y cuartos sujetos implican interacciones que contribuyen a la construcción del proceso de trabajo académico universitario. Dicha presencia impulsa la necesidad de hacer investigación en casos concretos para aproximarse a la explicación de cómo la participación de estos otros sujetos, con sus acciones, contribuye en los procesos de configuración del control y la resistencia en el trabajo y del trabajo académico mismo.

Respecto a la materia de trabajo, el carpintero, el herrero, el artesano y los obreros son algunos ejemplos de trabajos que se dedican a transformar distintos materiales para el consumo. El trabajo académico también tiene una parte objetiva, la cual queda plasmada a través de la escritura en libros, revistas, artículos, capítulos de libros, traducciones y patentes; también a través de diseños, videos, audios y objetos, por sólo nombrar algunas objetivaciones. Además, tiene la particularidad de ser un trabajo interactivo, porque en las diferentes etapas del proceso de trabajo se generan y mantienen relaciones sociales. Los alumnos, los profesores y en general, las audiencias a las que se dirigen las comunicaciones de los resultados investigativos, constituyen de alguna manera, la materia con la cual trabaja el profesor investigador universitario. De esta manera, el producto de la labor de esta figura particular de trabajador no clásico es la transformación, no de objetos físicos, sino de subjetividades humanas en busca de concepciones mejoradas del mundo.

Al ser el sujeto alumno o el sujeto audiencia la materia de trabajo del profesor investigador, durante la interacción se pueden presentar diferentes disposiciones frente al proceso de aprendizaje. Puede haber colaboración, pero también resistencia, el profesor y el investigador, según el contexto de actuación, pueden ser cuestionados, refutados, temidos, ignorados o respetados. La particularidad de esta materia de trabajo implica que el académico se encuentre en una constante negociación y labor de convencimiento. La

posibilidad de encontrar resistencia implicaría que el profesor en algún momento tendría que luchar por el control, en situaciones que implicarían la existencia de tensiones por la posesión del poder inherente.

El trabajo del profesor podría ser considerado como un servicio, pero el trabajo académico es distinto de cualquier otro. En general los servicios buscan satisfacer una necesidad, realizar tareas que facilitan la vida del cliente, otorgar una experiencia de satisfacción, como los conciertos o el teatro. Igualmente, el proceso de transformar subjetividades puede ser un proceso lleno de satisfacciones, pero a su vez también puede convertirse en un tormento.

Es verdad que en ocasiones los clientes que contratan o pagan por un servicio no obtienen la satisfacción buscada, esto ocurre cuando el servicio no cumple con las expectativas o lo prometido al cliente. Pero el trabajo del profesor no tiene como objetivo principal la satisfacción del consumidor, lo que busca es generar, transmitir y difundir conocimiento para poder transformar subjetividades. El proceso para lograr este objetivo también depende del estudiante o consumidor. Si este no ha generado a través de su trayectoria formativa las herramientas necesarias para seguir generando o aprendiendo conocimiento, el proceso se puede volver un trayecto tortuoso.

En estas circunstancias el proceso de trabajo se puede volver complicado. La carga de trabajo puede aumentar, ya que para lograr cumplir con los objetivos se busca realizar una mayor cantidad de actividades en tiempos prefijados institucionalmente. Esta es una posibilidad ideal, perseguida a través del establecimiento de planes y programas oficiales de estudio, estipulación de evaluaciones docentes y modalidades de supervisión de los coordinadores de carrera. Pero a pesar de ello, el ejercicio de la docencia en el aula es una dimensión del proceso de trabajo en la que el profesor ejerce la mayor cantidad de control.

Es en la docencia donde el profesor tiene un rango de acción más amplio. Ahí puede decidir aumentar o reducir el ritmo de trabajo. El alumnado es la contraparte relacional en esa decisión, ya que puede ejercer presión, tratando de influir en el

desarrollo de las dinámicas de trabajo en el aula. La tensión por el control siempre está presente, en algunos momentos puede haber conflictos latentes; en otros, las tensiones pueden diluirse en consensos, a través de la negociación entre las partes interactuantes: profesor-alumno o profesor-alumno-autoridades.

La Universidad Autónoma Metropolitana

El sujeto de estudio de esta investigación desarrolla su trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la cual es fundada en 1974 con el propósito de satisfacer la creciente demanda de educación a nivel universitario. Aunque también, la creación de la universidad puede interpretarse como un intento de descentralizar al estudiante universitario de la UNAM y el IPN, buscando limitar la capacidad de los estudiantes como sujetos creadores y protagonistas de movimientos sociales. Desde sus inicios esta universidad, se caracterizó por mostrar una estructura organizativa diferente a las ya establecidas en el país, dejando atrás la organización en facultades y optó por un sistema divisional y departamental.

La UAM es la primera universidad pública creada después del conflicto estudiantil y social de 1968. Su reglamento orgánico le confiere una serie de cualidades y rasgos que la distinguen. Cada una de las unidades que compone la universidad está conformada por una rectoría y divisiones que albergan departamentos, los cuales aglutinan las diversas carreras ofrecidas a la sociedad. Este tipo de organización puede parecer, que limita la capacidad de los estudiantes de identificarse como parte de una comunidad. La memoria colectiva nos recalca el papel crucial de las facultades de la UNAM y su importancia en la consolidación del movimiento estudiantil de 1968. Además, la UAM se caracteriza por un ritmo de trabajo trimestral, cada año está compuesto por tres trimestres de trabajo y uno de descanso.

La UAM recoge los esfuerzos que a finales de los años sesenta y principios de los setenta se dieron en materia de organización de la educación, revisión de currículos y métodos de enseñanza. Todo esto producto de los diferentes movimientos en favor de la

educación y de reclamos de mejoras sociales. De manera concreta, es durante el sexenio de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976) cuando se llevan a cabo reformas a la ley federal de educación y se crea la ley nacional para la educación de los adultos. También se funda el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y los centros de Investigación especializados fuera de las Universidades.

El perfil al que aspiraba la UAM como nueva universidad, era el siguiente: que fuera pública, metropolitana, autónoma e innovadora en lo educativo y en lo organizacional. Es así, que el 10 de enero de 1974 se designa como primer rector de la UAM al arquitecto Pedro Ramírez Vázquez, quien concibe a la UAM distribuida en tres unidades originarias Iztapalapa, Azcapotzalco y Xochimilco, además: 1) Ubica la investigación científica en la unidad Iztapalapa (UAM-I); 2) A las carreras tradicionales como la ingeniería civil y la arquitectura en la unidad Azcapotzalco (UAM-A); 3) Y el área de la salud en la unidad Xochimilco (UAM-X).

Para ello, convocó a tres personalidades de la comunidad universitaria y científica del país, nombró al Dr. Juan Casillas García de León como rector de la unidad Azcapotzalco; al Dr. Alonso Fernández para la unidad Iztapalapa; y al Dr. Ramón Villarreal como rector de la unidad Xochimilco. Cada uno de ellos con una trayectoria reconocida tanto en el ámbito científico nacional como en el internacional. En la actualidad la UAM se encuentra organizada en cinco unidades académicas; Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, Xochimilco y más recientemente Lerma, la institución ofrece un total de 77 programas de Licenciatura.

Un elemento característico de la UAM son los periodos trimestrales. Este tipo de organización presiona de manera directa la docencia, ya que esta es regida por tiempos muy específicos respecto a las fechas de evaluación e inscripción. Esta situación es un elemento estructural que se convierte en un elemento de control administrativo, donde queda plasmada la reflexión de Bourdieu (2008) quien afirma la incompatibilidad entre el tiempo administrativo y los tiempos de la ciencia. Esto concuerda con las opiniones de los entrevistados, quienes afirman que este tipo de organización trimestral, genera un

ritmo acelerado de trabajo, donde no siempre obtienen los resultados deseados, ya que se busca cubrir todos los temas correspondientes a los cursos, pero en ocasiones es imposible.

Los inter-trimestrales son cortos, sólo se cuenta con un periodo largo de vacaciones entre julio y agosto. Durante estos periodos la docencia curricular se detiene, ya sea porque las instalaciones no están disponibles o porque los tiempos de descanso inter-trimestral no pueden realizarse actividades docentes. En cambio, la docencia extracurricular y las actividades vinculadas con la investigación quedan excluidas de estas limitantes.

Los profesores entrevistados laboran en la unidad Iztapalapa. Ellos recalcan que la ubicación geográfica de esta unidad otorga particularidades a los alumnos, en especial en el nivel de licenciatura. Iztapalapa es un municipio que alberga 1 815 786 habitantes en una superficie no mayor a 117 km². Colinda con localidades como Iztacalco, Xochimilco, Tláhuac, la Paz, Valle de Chalco y Nezahualcóyotl. Todas ellas han sido señaladas como espacios con altos niveles de delincuencia y pobreza en sus diversas dimensiones.

Los alumnos que nutren a la UAM-Iztapalapa radican en estas localidades, pero también provienen de otros municipios con los cuales no hay colindancia. “Es que no te creas, es difícil, los chavos vienen con sus problemas, trabajan, o ni siquiera traen para comer, de verdad te lo digo. Tengo alumnos de Amecameca o de por allá, mínimo son tres horas de trayecto, pues uno entiende el rendimiento” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre). Esta situación es un elemento a considerar al momento de evaluar y analizar la labor docente, pero también reafirma que los profesores no sólo se preocupan por el aspecto educativo. El conocimiento del contexto social en el cual se desarrollan sus alumnos, les recuerda que su labor también tiene una alta carga de responsabilidad social.

A través de los relatos se pudo identificar que la UAM, es más que sólo una institución de enseñanza de nivel universitario. La gran mayoría de los profesores conciben a la universidad como una institución noble, fundada con recursos de la

sociedad y que por lo tanto tiene un compromiso social. Cada uno de ellos otorga distintos adjetivos a la universidad, pero todos ellos convergen en concebir a esta institución como un elemento fundamental para combatir las desigualdades sociales.

La UAM es para los profesores la institución que, en cierta medida, les ha permitido satisfacer sus deseos de realizar acciones que ayuden a transformar lo que perciben como incorrecto o injusto. Sus esfuerzos por cambiar las cosas se consolidan en alumnos y en resultados de investigación, los cuales les permiten denunciar injusticias sociales y estar vinculados con proyectos que buscan mejorar las condiciones de vida de las personas desde distintos ámbitos. Para los profesores la universidad es la ventana que les permite vincularse con el proceso de enseñanza y generación de conocimiento, pero también les otorga la posibilidad de que sus acciones se objetiven en cambios que ayuden a mejorar la sociedad. Su trabajo no solo tiene elementos cognitivos, sino también morales, valorativos, y deseos, de esta manera concuerda con el concepto de trabajo no clásico de De la Garza (2012).

Sin embargo, también existe la posibilidad de que sus acciones puedan asumirse como errores, los profesores conciben y tiene presente la posibilidad de equivocarse “Si meto la pata, la meto yo, no la UAM, a ella la deslindo” (Entrevista, Andrés, octubre). La UAM no debe ser manchada por los errores individuales, la institución debe sobreponerse a la acción de los sujetos. Los Neo-institucionalistas afirman que las instituciones logran generar las normas, pautas y valores que guían las acciones de los sujetos. Desde la experiencia de este trabajo, se puede afirmar que sí bien los sujetos reconocen estas normas, pautas y valores, no las reproducen por inercia. Hay un proceso de reflexión donde se decide respetar a las instituciones, pero esto no determina el accionar de los sujetos. Hay momentos donde se decide accionar fuera del marco normativo de la institución y se apela a reivindicar ideales, valores, intereses, creencias, aspiraciones y cosmovisiones consolidadas a través de la trayectoria de vida los sujetos, la acción de los profesores puede ser explicada de mejor manera a través del concepto de configuración (De la Garza, 2018).

SITUAM Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana

La vida de la UAM no puede ser entendida sin el sindicato, el cual surge en el año 1974, en una coyuntura de disputa por el control de la representación de los trabajadores de la universidad. El propio sindicato a través de su página¹² oficial narra que su consolidación se dio frente a una corriente de trabajadores de confianza, los cuales son descritos como la oposición. El relato del sindicato deja interpretar que el fantasma del charrismo sindical recorría los pasillos de la universidad, por ello, un grupo de 10 trabajadores se reunieron para poder formar un sindicato independiente.

Así, se procedió a la recolección de firmas para la conformación de un sindicato, el grupo paso de diez a quince representantes, ellos lograron obtener una gran cantidad de firmas. Principalmente de la unidad Iztapalapa, donde 290 trabajadores participaron de un total de 300. De este modo el 4 de marzo de 1975 a las 16:00hrs en las instalaciones de la biblioteca de la UAM-Iztapalapa, se llevó a cabo la asamblea constitutiva del SITUAM con la presencia de 500 trabajadores de un total de 800.

El SITUAM hace síntesis de los intereses de los trabajadores administrativos y de mantenimiento, como de profesores. El contrato colectivo de trabajo da las garantías y proporciona la seguridad social a los profesores, por ello, es necesario tener en cuenta que el sindicato puede ser un aliado en la defensa de los derechos laborales. Además, hay profesores que se vinculan de manera activa con el sindicato, lo cual puede influir sobre las trayectorias académicas, pero también sobre la concepción de la universidad. “Yo entré a la universidad con cierta experiencia sindical y encontré en el sindicato un espacio donde podía involucrarme y seguir militando en que yo creo...la gran mayoría de los compañeros no se vincula ya con el sindicato, cuando se convocan a las asambleas no acuden a las juntas, el representante del área pues trata de decidir por todos y se les

¹² <http://situam.org.mx/>

comunican los acuerdos y las decisiones, pero pocos son los que acercan” (Entrevista, Andrés, octubre).

Según las entrevistas realizadas los profesores que se interesan por el sindicato son una minoría. Algunos afirman que se desvincularon del sindicato, porque no tienen tiempo para asistir a las actividades propias de la vida sindical. Otros expresan que no se sienten identificados con la dirección del sindicato y muchos menos con los últimos dirigentes, por ello han preferido retirarse. Hay otro sector de profesores que están convencidos de que debería existir un sindicato particular de profesores, ya que los intereses de estos no se empalman con los de otros trabajadores de la universidad.

Aunque ya se dijo que el análisis se centra al interno de la UAM, se cree pertinente tener en cuenta por lo menos dos instituciones externas. El CONACyT y el PRODEP son el medio por el cual se otorgan recursos económicos a los profesores-investigadores. Es importante tener en cuenta que estas dos instituciones que pueden influir en el proceso de trabajo docente universitario y también pueden ejercer control. El objetivo es investigar si existe resistencia a este control y cómo le dan significado los profesores.

EL CONACyT

Para comprender el trabajo cotidiano de los profesores-investigadores, se tiene que considerar a las instituciones que se encargan de evaluar la producción académica y de otorgar recursos económicos a través de becas o financiamiento a proyectos de investigación. Respecto a esto, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología es la de mayor relevancia. Esta institución se funda el 29 de diciembre de 1970¹³, su principal objetivo en fomentar y estimular el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el país.

Una de sus funciones sociales es otorgar becas a alumnos de diversas universidades; en el nivel de maestría, doctorado o posgrado. Además, tiene un proyecto de excelencia académica a nivel nacional; el Sistema Nacional de Investigadores. El cual

¹³ <https://www.conacyt.gob.mx/>

se encarga de reconocer la labor de los profesores, pero también de otorgar estímulos económicos. Para poder pertenecer al SNI, los profesores tienen que cumplir con ciertos criterios establecidos por el CONACyT. Por consiguiente, es de interés de esta investigación identificar como los profesores dan significado a esta reglamentación. Pero aún más importante, es definir las implicaciones de que esta estructura otorgue estímulos económicos con base a producción, para sí poder explicar cómo influye en el proceso de trabajo docente universitario.

PRODEP

El programa para el desarrollo profesional docente en su modalidad de educación superior está dirigido a profesores de tiempo completo. Tiene como objetivo impulsar la investigación y la docencia, así como la educación continua de los inscritos en este programa. Además, fomenta la conformación de cuerpos académicos que buscan generar comunidades académicas que realicen proyectos de carácter social.

Entre sus facultades del PRODEP busca otorgar apoyos a profesores de tiempo completo para que realicen estudios en programas de posgrado de alta calidad, para redacción de tesis para maestría, doctorado y especialidades médicas o técnicas y, excepcionalmente, apoyar la implementación y/o desarrollo de programas especiales. Además, otorga el reconocimiento a perfil deseable, el cual tiene como objetivo hacer un reconocimiento a carreras académicas sobresalientes que vinculen investigación, docencia, tutorías y gestión. Los que portan este reconocimiento, pueden recibir apoyo económico para la adquisición de insumos para el trabajo académico universitario.

No se puede pensar en el PRODEP, sin pensar la secretaría de educación pública (SEP), la cual es parte del poder ejecutivo y tiene como objetivo regular la educación a nivel federal en todos sus niveles. A través de esta secretaría se crean e implementan estrategias educativas, que buscan transformar cómo se lleva a cabo la docencia e investigación. Además, crean un discurso respecto a la importancia, visión y misión de la educación en México. Esto es de suma importancia, ya que estas directrices pueden

objetivarse en acciones, pero también pueden influir en la visión del mundo de los profesores.

Respecto a la educación superior la SEP cuenta con una Subsecretaría de Educación Superior, sus objetivos particulares son, impulsar la educación de calidad y en sus discursos afirman que buscan de manera constante la formación de profesores competitivos. Así, la subsecretaría elabora políticas públicas, planes y programas que buscan influir en el desarrollo de la educación superior, El objetivo es que esta sea equitativa, pertinente, flexible, innovadora y diversificada.

Estos elementos son proporcionados por la misma institución, de ahí la importancia de contrastar los alcances de estas políticas y objetivos con los relatos experienciales de los profesores-investigadores. Se debe tener en cuenta que estas instituciones tienen objetivos particulares sobre la educación superior y por lo tanto hacen esfuerzos por llevar a cabo sus metas. Dichos objetivos no necesariamente son compartidos por los profesores universitarios, por tanto, es importante indagar sobre la percepción de estos respecto al discurso y políticas de dichas instituciones.

El sistema de estímulos y becas, las regulaciones en función de la producción

Hasta ahora se ha definido a descrito algunas características de la UAM, el CONACyT, y PRODEP. Esto fue necesario para entender que todas ellas forman parte de una configuración estructural que presiona el accionar de los profesores investigadores, con ello se buscó definir el marco donde se desarrolla la acción. A continuación, se busca analizar el sistema de estímulos y becas como un elemento de control sobre el proceso de trabajo. Además, de manera paralela, se busca identificar las acciones de resistencia frente a dicho control. Por consiguiente, es necesario un acercamiento a los profesores a través de la interacción oral, tratando de captar los significados respecto a este tema. El objetivo no es hacer un juicio sobre la calidad de los productos académicos, el énfasis está en cómo los profesores resignifican el acceso a los estímulos y las becas, cómo

perciben que afectan a la educación universitaria y las relaciones laborales que se entablan en la UAM-I.

A lo largo de este apartado se pueden encontrar inquietudes subalternas a la pregunta central sobre el control y la resistencia. Ya que esta investigación se concibe como un ejercicio heurístico, es importante plasmar y no ignorar estas inquietudes emergentes, en la medida de lo posible, en las conclusiones se tratará de dar una respuesta. Estas preguntas emergentes son importantes porque pueden ser la primera piedra de futuras investigaciones.

A pesar de que la riqueza de esta investigación se encuentra en los relatos de los profesores, se cree importante por lo menos definir de manera amplia algunas regulaciones formales que evalúan el trabajo los profesores. Para comprender esta situación, se debe de considerar que la UAM cuenta con una legislación universitaria. En ella se especifican, las regulaciones formales sobre diversos aspectos del trabajo académico. El apartado de la legislación orientado al personal académico, contiene tres reglamentos y un tabulador. El primero de ellos es el reglamento de ingreso, promoción y permanencia al personal académico (RIPPPA), el cual se consolidó en 1982. En este documento se establecen las reglas, lineamientos, requisitos que deben seguir y cubrir aquellos interesados en formar parte de la planta académica de la UAM.

Las comisiones dictaminadoras son las encargadas de evaluar el ingreso de los nuevos profesores, el interesado debe de presentar un análisis crítico de los programas docentes. Un trabajo escrito sobre uno de los temas o la presentación de un proyecto de investigación. Además, sus antecedentes académicos y profesionales y un examen público (Gil, 2005:19). Dicho reglamento es complementado con el tabulador para ingreso y promoción del personal académico (TIPPA). El cual está compuesto por una escala de puntos y categorías, donde, a cada producto académico se le asigna un puntaje. El tabulador fue un instrumento que modificó de manera considerable el modo de regulación del trabajo (Gil, 2005: 21), cabría preguntarse como esto también modificó el

proceso de trabajo, además de cómo este es interpretado y moldeado por las acciones de los profesores-investigadores.

La aparición del tabulador según Gil (2005) estableció el inicio de un proceso cuantificador de la producción de los trabajadores académicos, de esta manera se establecieron puntajes mínimos y máximos para evaluar la producción. Las comisiones dictaminadoras se empoderaron, ya que son el órgano que valora las trayectorias académicas de los interesados en ingresar a la UAM. Además, definen las promociones, otorgan cambios de categoría y nivel, esto conlleva que las decisiones de los integrantes de las comisiones sean un foco de atención.

El Segundo reglamento está enfocado específicamente a las becas para personal Académico (RBPA), este define las reglas sobre el procedimiento, requisitos y lineamientos generales sobre el otorgamiento de becas. Se debe aclarar, que este documento está enfocado en regular las disposiciones para el otorgamiento de becas para cursar estudios de posgrado. El Tercer reglamento es denominado reglas para el ingreso y la permanencia del personal académico por obra determinada en áreas clínicas. Este contiene las regulaciones constituidas para definir el ingreso, categorías, requisitos para obtener la permanencia o las circunstancias para concluir, así como los elementos y procedimientos necesarios para emitir una convocatoria.

Desde el concepto de relaciones laborales ampliadas (De la Garza, 2012) que se retoma en esta investigación, todos estos reglamentos y el tabulador, son elementos necesarios a considerar como parte de las regulaciones formales que tratan de normar la vida laboral de los profesores. Como se mostrará más adelante, se investigó como los profesores interpretan, significan y juegan con estas regulaciones. Además, desde sus relatos se trató de definir las regulaciones no escritas que ayudan a llenar los huecos dejados por las regulaciones formales. Es de suma importancia explicar los procesos por los cuales se consolidan las regulaciones formales e informales, y como éstas pueden ser elementos de control sobre el proceso de trabajo. Se complementa el análisis con la

explicación de las acciones evidentes y subyacentes de resistencia a dichas regulaciones formales e informales.

Además de las becas que la UAM otorga para que los profesores realicen estudios de posgrado, existen los estímulos y becas que encuentran su base en la producción académica y que están relacionadas directamente en cómo se constituye el salario. Las becas y estímulos están conformados por cinco rubros los cuales se muestran de manera sintética¹⁴.

A) Beca al reconocimiento de la carrera docente: Tiene como finalidad de promover la dedicación a la docencia y el mayor compromiso con las actividades de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en las aulas, así como de impulsar y mejorar la calidad de la docencia.

B) Beca de apoyo a la permanencia: Su propósito principal es fomentar la permanencia del personal académico que se distingue por el desempeño de sus actividades y estimular a los que se esmeran por la calidad de sus productos de trabajo y por su compromiso con la Universidad.

C) Estímulo a la docencia e investigación: Está dirigido para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo, con las categorías de Profesor y Técnico Académico con una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Universidad, con el fin de reconocer el trabajo académico sobresaliente de los profesores-investigadores, así como impulsar y fortalecer, principalmente, la docencia e investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura.

D) Estímulos a los grados académicos: tiene como objetivo impulsar la obtención de grados de maestría y doctorado, a fin de estimular el mejoramiento del conjunto de actividades sustantivas de la Institución.

¹⁴ Esta información se encuentra con mayor detalle en el anexo de esta investigación.

E) Estímulos a la trayectoria académica sobresaliente: busca fomentar la permanencia del personal académico que se distingue por su trayectoria y desempeño académico, en función de su producción total acumulada durante su estancia en la Universidad.

Toda esta información respecto a los estímulos y becas es importante para tener una referencia cuando los profesores-investigadores a través de su relato las enuncien. Aunque esta investigación no tiene como objetivo analizar de manera detallada el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico (RIPPPA), es necesario tener una idea general respecto a cómo funcionan los mecanismos y tiempos UAM. Esto para poder comprender las experiencias de nuestros entrevistados.

La Figura del Profesor-Investigador y su relación con el Sistema de Estímulos y Becas

En la UAM la figura Profesor-Investigador está sujeta a regulaciones institucionales que tienen como objetivo impulsar la investigación y la docencia. Para llevar a cabo este objetivo, se creó un programa de becas y estímulos a la docencia e investigación que está ligado con recursos económicos. Dicho programa tiene sus orígenes en la década de los ochenta, momento en que la crisis impactó el poder adquisitivo de los salarios recibidos por los académicos (Ibarra y Rondero, 2008:566).

Cuando en el país se implementó el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), se proponía un cambio en las relaciones contractuales y salariales establecidas entre Estado y Académicos (Sindicato). Las relaciones de negociación dejaron de ser colectivas y la regulación del trabajo académico pasó a ser individual y regida por estructuras colegiadas de reconocimiento del mérito (Ibarra y Rondero, 2008:572). Las reformas educativas no solo promueven cambios en aspectos del proceso de enseñanza. También, contienen dimensiones características de las reformas laborales, por ello cambian la dinámica del proceso de trabajo y de las relaciones laborales.

Frente a estos cambios la UAM fue la primera que se propuso integrar las nuevas políticas de regulación sobre el trabajo académico. Con este nuevo objetivo se implementó un programa de estímulos y becas, el cual se mantiene vigente y tiene como objetivo principal impulsar la investigación y producción académica. Desde su implementación inicial, hasta la actualidad, el programa ha sufrido modificaciones, pero en esencia, mantiene la misma base desde su creación. La gran mayoría de los profesores de contratación definitiva de la UAM están contratados como Profesores-Investigadores de tiempo completo. Perciben un salario base y este es complementado con los ingresos obtenidos del sistema de estímulos y becas que otorga la UAM (Rondero, 2007: 178). A pesar de los esfuerzos el incremento de estos estímulos se ha deteriorado de manera gradual (Hernández, 2017).

Para tener acceso al aparente ingreso económico extra, a través del sistema de estímulos y becas, los profesores tienen que someter su trabajo docente y de investigación a un dictamen. Este es realizado por un comité; el cual evalúa y emite la aprobación o negación de becas o estímulos (IAAUAM¹⁵, 2015: 65). En este contexto, para la universidad la producción académica ha tomado un papel predominante, las comisiones dictaminadoras evaluaron 53, 643 actividades pertenecientes al año 2016 (IEUAM¹⁶, 2017). Del total de actividades realizadas por los profesores UAM, la unidad Iztapalapa fue la que presentó una mayor cantidad para ser dictaminados 17, 274 (IEUAM, 2017).

Hay un impulso institucional que tiene como objetivo el aumento progresivo de productos académicos relacionados con la investigación y la docencia. Pero con un marcado énfasis en la investigación que sea capaz de captar recursos de instituciones externas. Así, la UAM toma ciertos indicadores de calidad académica, uno de ellos es el número de proyectos de investigación y la captación de recursos externos. De acuerdo con el sistema control de otros fondos (COFON), la universidad pudo captar en 2014

¹⁵ Informe Anual de Actividades de la Universidad Autónoma Metropolitana.

¹⁶ Informe Estadístico de la Universidad Autónoma Metropolitana.

ingresos por poco más de 361 223 pesos, cifra 47.9 por ciento superior a los recursos obtenidos el año previo (IAAUAM, 2015).

Además de los ingresos por la participación en proyectos de investigación, el profesor y la UAM están especialmente preocupados por alcanzar una mayor participación en el Sistema Nacional de Investigadores. Ante instancias de evaluación externa, parece ser deseable tener la mayor cantidad posible de investigadores reconocidos por el SIN. Porque ello, se ha constituido como un indicador de excelencia académica universitaria.

Para los profesores la pertenencia al SNI está asociada de forma simbólica con el prestigio. Pero también contiene un componente material objetivado en ingresos económicos, se ha desarrollado una búsqueda de complementar el salario base con otros ingresos, en general a través de los estímulos y becas. Además, el acceso y permanencia en el SNI, potencializa la probabilidad de aprobación de proyectos de investigación financiados externamente.

Es de mencionar la importancia que tiene la Unidad Iztapalapa en la captación de recursos a través de proyectos de investigación para la UAM. En 2014 casi la mitad del total de proyectos (48.4 por ciento) correspondieron a la Unidad Iztapalapa, en cuyo caso poco más de tres cuartas partes fueron proyectos patrocinados para investigación. (IAAUAM, 2015: 76).

Sin duda, la UAM tiene como ejercicio habitual compararse con otras instituciones, esto le sirve para tener un referente de evaluación sobre sí misma. La proporción de investigadores en los niveles II y III del SNI, coloca a la UAM como el tercer lugar a nivel nacional. Siendo superada sólo por la UNAM y el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CIVENSTAV) del IPN (IAAUAM, 2015: 163).

El PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente) se ha vuelto otra de las instituciones que evalúa y otorga recursos a los profesores universitarios. Dichos recursos son otorgados a través de la creación de Cuerpos Académicos (CA), los cuales

se clasifican en: Consolidados (CAC), en Consolidación (CAEC) y en Formación (CAEF). Estas agrupaciones son similares a las áreas de investigación UAM, por lo cual se adaptaron rápidamente. Desde su implementación se ha mantenido un crecimiento de CA considerable, hoy en día la UAM cuenta con uno de los conjuntos más numerosos de CAC del país (IAAUAM, 2015: 72).

El PRODEP se ha consolidado como una institución de importancia tanto para los profesores universitarios, como para las Universidades. El pertenecer u obtener algún reconocimiento por parte de esta institución, otorga prestigio y cobra importancia al momento de atraer recursos externos. Así, la creación de cuerpos académicos y su permanencia, es un objetivo que la UAM se plantea año con año. Cuando se consiguen buenos resultados, estos son exaltados como una muestra de la calidad educativa de la universidad.

Otro indicador de calidad es la creación y permanencia de áreas y colectivos de investigación. Durante 2015 el número de Áreas y colectivos de investigación que se mantuvieron fue de 270, incluyendo dos nuevas Áreas aprobadas para CBI-A y una para CBS-I. En estas áreas y colectivos de investigación participan un total de 2 mil 198 profesores-investigadores. Es decir, 71.1 por ciento del total de la planta académica con contrato definitivo, la mayor parte de la investigación de la UAM emana de estos núcleos. (IAAUAM, 2015).

A pesar de los esfuerzos, los proyectos de transdisciplinariedad no han tenido éxito por lo menos en lo formal. Los tiempos que tienen los investigadores para relacionarse con otras disciplinas se han acotado cada vez más. En este mismo sentido, otro elemento a considerar es la cantidad de producción académica que los profesores tienen que entregar año con año. Según los entrevistados esto ha propiciado tendencias de especialización y reduce el impulso al descubrimiento de nuevas formas de investigación. “Yo entiendo que lo nuevo es los proyectos donde varias disciplinas convivan, pero también es ilógico que te exijan resultados en tan corto tiempo y más cuando te planteas hacer un proyecto con otros compañeros que nunca han colaborado, y luego dices bueno

nos van a valer más o dar más recursos y no, pues mejor uno sigue en lo suyo, cada quien lo suyo para cumplir” (Entrevista, Rosa, noviembre).

“La cultura de la investigación inter-departamental, inter-divisional e inter-unidades no ha florecido, no obstante que la posibilidad está abierta desde hace algunos años. La estadística muestra que, al menos en el ámbito formal no se ha prosperado en este renglón y, a la fecha, sólo en CAD-X existe un Área inter-departamental” (IAAUAM, 2015). Con tiempos tan justos y la presión que ejerce el vínculo producción-ingreso económico, se ha vuelto mucho más rentable reproducir métodos ya comprobados, que invertir largos tiempos en generar nuevos. Respecto a las limitantes de los proyectos transdisciplinarios, también influyen otros factores, como el recelo entre profesiones, la incompatibilidad epistemológica y ontológica, los mitos y prejuicios sobre las orientaciones de algunas áreas de la ciencia, la competencia entre los profesores, la envidia, los conflictos personales y demás situaciones contingentes que se pueden presentar durante la convivencia entre profesores.

La producción académica es evaluada de manera institucional, cada institución define en primera instancia las actividades sujetas a evaluación y en segundo lugar los criterios con los cuales la realizará. En el caso específico de los profesores-investigadores de la UAM sus actividades son evaluadas por comisiones, pero entre todas existen una diferenciación en términos de puntos, es decir, no todas las actividades valen lo mismo.

Durante 2014 los rubros que más aumentaron fueron los artículos especializados de investigación, el desarrollo de prototipos o modelos innovadores, la asesoría a proyectos de investigación y el desarrollo de paquetes computacionales. La UAM destaca los 4 634 artículos especializados de investigación evaluados, lo cual la coloca como la institución de educación superior con mayor cantidad de productos en este rubro por segundo año consecutivo (IAAUAM, 2015). Cabe recalcar que los artículos especializados son para la evaluación UAM, uno de los rubros que otorga una mayor cantidad de puntos. Los profesores a través de su experiencia han detectado esta situación

y tratan de producir por lo menos un o dos artículos al año, esto les asegura en cierta medida no perder la beca y estímulo.

Para acceder a un estímulo o beca se tiene que cumplir una cantidad anual de puntos. Es una constante la realización de actividades en función de acumular la mayor cantidad de puntos posibles, los cuales se vuelven fundamentales al momento de la evaluación. “Mira cuando yo ingresé a la UAM no conocía bien el tabulador, me di cuenta que tenía muchas cosas y las fui acomodando [según el tabulador] así gane mi plaza, pero después desde luego que uno dice bueno cuantas cosas me faltan para cumplir este año y así voy organizando mis cosas” (Entrevista, Mauro, septiembre). Hay quienes organizan todo su tiempo en función de generar los productos necesarios para mantener la beca, el estímulo, el perfil deseable (PRODEP) y la adscripción al SNI (CONACyT), en una suerte de carrera por el cumplimiento, presionada por condiciones económicas.

La producción académica puede ser definida desde dos enfoques. El primero de manera institucional, caracterizando y etiquetando las actividades de los profesores como productivas o no productivas. Dichas actividades están reguladas de manera institucional por rubros. Si la actividad realizada no puede ser enmarcada en algún rubro, institucionalmente no existe y no cuenta para su evaluación. En la UAM la evaluación de la producción se realiza con base en el RIPPA. La producción académica va desde los cursos impartidos, la publicación de libros, artículos, capítulos de libros, artículos de divulgación, conferencias, ponencias, docencia, dictámenes a revistas, dirección de tesis, por solo nombrar algunas.

El segundo enfoque está ligado directamente con el profesor, quien toma decisiones y da significado a las actividades que realiza, las cuales dan sentido a su profesión. Desde este enfoque la concepción de producción académica podría variar o mostrar diferentes definiciones dependiendo de los profesores. Por ello, se hace primordial un enfoque que de importancia a los sujetos y que apueste por captar los significados individuales y colectivos respecto de la producción académica.

La universidad presenta sus informes orientados desde el enfoque institucional, define de forma cuantitativa indicadores de productividad, lo cual se traduce como excelencia académica. A continuación, se busca construir una explicación sobre cómo los profesores conciben su profesión y lo que producen, así como los significados que otorgan a las normas institucionales y las regulaciones UAM. Siempre teniendo presente el enfoque del control y la resistencia en el proceso de trabajo académico. De esta manera, se buscó comprender los mecanismos de resistencia que se configuran frente a diversas dimensiones del control.

Control sobre el proceso de trabajo

Respecto a cómo se desarrolla el proceso de trabajo, se podría buscar una explicación formalista, aludiendo a que el trabajo de los profesores-investigadores está regulado por el contrato colectivo de trabajo, negociado entre el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad. Donde, se especifica la jornada laboral, obligaciones, derechos y demás. Este enfoque parece poco pertinente, carece de sentido hacer una comparación entre lo formal y lo informal, ya que la dinámica del trabajo académico tiene elementos particulares. Los cuales no son compartidos por trabajadores generales y administrativos, aunque estos tres tipos de trabajadores se encuentren contemplados por el CCT. Se cree de mayor importancia analizar el proceso de trabajo académico partiendo de una reconstrucción entre los relatos de los profesores y cómo estos agencian con las regulaciones formales e informales, teniendo en cuenta que dicha agencia está permeada de subjetividad.

En el trabajo académico de los profesores-investigadores el tiempo de trabajo no está regulado por la clásica concepción de jornadas continuas, aunque el CCT especifique que el profesor labora ocho horas de lunes a viernes con dos días de descanso¹⁷. A través

¹⁷ <http://situam.org.mx/contrato-colectivo-de-trabajo-2016-2018/>

de la interacción con los profesores se identificó que la manera en cómo se organiza el trabajo, tiene una estrecha relación con la profesión que se desempeña. La organización del trabajo académico es heterogénea y corresponde a intereses concretos, aunque estos no son libres, siempre están limitados por otras estructuras.

El control y la resistencia en la investigación

La gran mayoría de los profesores-investigadores entrevistados pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), por ello la investigación es fundamental en su vida laboral cotidiana. En la investigación, el proceso de trabajo se vuelve más complejo, ya que las profesiones exigen diferentes tiempos y espacios por sí mismas. Existen profesiones que no permiten ausentarse del laboratorio y dejar sin revisar toda una semana las muestras. Mientras que, por ejemplo, las profesiones de ciencias sociales o las que se dedican a la matemática de manera teórica, pueden realizar todo el trabajo individual de investigación en otros espacios ajenos a la universidad.

El trabajo colectivo ha dejado de ser solamente presencial, las tecnologías de comunicación actuales han permitido que este también pueda realizarse a distancia de una manera más eficaz, de este modo es posible elaborar publicaciones de manera colectiva a distancia. Estas tecnologías también permiten el intercambio de información de manera más rápida. “yo vengo todos los días al laboratorio, aunque no todos los días tengo cosas que hacer aquí, pero lo que si no puedo es dejar los cultivos sin supervisión, así que me vengo temprano para librar el tráfico, desayuno, leo el periódico, reviso las muestras y reviso mi email, así hasta que me toca clase o asesorías, aquí me quedo hasta las cinco y me voy a casa” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre).

Hay condiciones particulares de cada profesión que determinan las maneras en que se puede desempeñar la investigación, estas son ajenas a la voluntad de los profesores. El asistirse de colegas para que apoyen en el proceso de investigación, es una práctica recurrente para obtener tiempo para otras actividades. Los investigadores ligados con la experimentación demandante de supervisión constante, pueden asistirse de

alumnos de licenciatura o posgrado. Los cuales pueden ser financiados por instituciones que promueven la investigación; ya sea por becas o por financiamiento de proyectos. Aunque también en ocasiones, el mismo profesor puede solventar el sueldo de un asistente. “Ahora estoy colaborando con un colega exiliado, él está también en lo mismo que yo, así cuando yo no puedo venir o tengo un compromiso, él me ayuda, también están los chicos de posgrado, quienes vienen y asisten el proyecto, por eso es de todos, a mí me gusta que sea de todos, siempre he pensado que en la universidad hay que dejar escuela” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre)

El proceso de investigación no sólo se refiere al trabajo de escritorio, laboratorio o trabajo de campo. Este va acompañado de actividades de difusión e intercambio de ideas. Los profesores para mantenerse a la vanguardia tienen que acudir a congresos, conferencias, seminarios, diplomados y cursos de actualización nacionales o internacionales, ya sea como ponentes o asistentes. Estas actividades consumen tiempo y recursos, el profesor vive en una constante organización de actividades, planeadas en diferentes temporalidades. Así, se agendan eventos con antelación de años, meses o semanas, además de aquellos surgen de manera contingente. “Disculpa que me tardara por darte este espacio, pero es que tú ya sabes lo ajetreado que es esto y pues no pude antes...siempre hay que estar en congresos, esos eventos son importantes y también a veces se publican investigaciones y hay que cumplir con el requisito que nos exige la universidad” (Entrevista, Santos, septiembre)

Existen motivaciones compartidas por los profesores entrevistados, también existen particularidades, detalles que dan sentido a la actividad de investigar. Esas variaciones son importantes cuando se trata de explicar el porqué de sus acciones. Uno de los elementos compartidos es el placer de hacer investigación, la cual encuentra su génesis en el proceso de la formación profesional. Cuando los profesores relatan la importancia y el placer que produce el realizar investigación, se remiten a los proyectos realizados para la obtención de algún grado académico. Esto puede parecer una idea romántica, pero es un evento crucial, donde se enfrentaron a la tarea de otorgar respuestas a un sin fin de incógnitas. Esta primera experiencia de investigación profesional es tan

importante, que algunos proyectos de obtención de grado definieron toda una trayectoria académica.

Como se mencionó con anterioridad, la gran mayoría de los profesores entrevistados pertenecen al SNI. Pero todos han tenido algún tipo de relación con el CONACyT, ya que han sido parte de redes de investigación o de algún proyecto financiado. Como se describió en el primer capítulo de esta tesis, los rubros considerados y evaluados por el SNI y el sistema de estímulos y becas de la UAM son muy parecidos. Por tanto, el profesor UAM tiene cierta claridad respecto a cómo presentar los productos de su trabajo, para que puedan ser considerados y evaluados para ingreso o permanencia en el SNI.

Las opiniones sobre esta institución remiten a la trayectoria laboral de cada uno de los profesores, a través de las entrevistas se pudo detectar la existencia de una percepción compartida sobre tiempos estipulados y la presión que existe por cumplir con los requisitos necesarios para la renovación de la adscripción al SNI. “Lo que no entienden estos tipos es que yo no les puedo decir a las plantitas, ande cambie que el presupuesto lo tengo que entregar en agosto, ni modo que yo opte por que las plantitas cambien cuando yo necesito, ya se les ha dicho que la ciencia no es así, pero no lo entienden” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre).

Los tiempos se vuelven una forma estructural de controlar el ritmo de la producción académica de los profesores investigadores (Braverman 1979), (Coriat, 1992), (Edwards, 1986). A diferencia del trabajador industrial, el control a través del tiempo es un mecanismo que no necesita vigilancia continua, solo se fijan los tiempos y las cantidades mínimas de producción para el acceso a los estímulos y becas. La situación de fragmentación del salario otorga las instituciones el poder de controlar de mejor manera.

“Yo siempre quise ser del SNI y pues trato de escribir un articulito por año, colaborar con otros en libros, pero no puede ser que lleve dos proyectos y nomás no me dan presupuesto, tu proyecto está bien, está bueno, pero no te vamos a dar dinero

¿Entonces? Pues uno ya no sabe qué hacer” (Entrevista, Pérez, octubre). Como se puede apreciar, el financiamiento es fundamental para realizar investigación. Son los recursos económicos un elemento que otorga poder. La relación asimétrica de poder (Foucault, 1975) se carga a favor de las instituciones, ya que estas pueden negar o conceder el financiamiento.

Hay quienes han tenido experiencias desagradables con el CONACyT, las cuales son relatadas como historias de conflicto por el poco reconocimiento a labor académica. Existe entre los profesores una concepción compartida, respecto a que la docencia es una actividad muy poco reconocida, donde el peso se ha cargado a la publicación de artículos, libros y capítulos. Algunos de nuestros entrevistados ligan estas políticas con intereses gubernamentales, que tienen como objetivo resaltar algunos rubros para mostrar indicadores que legitimen sus decisiones respecto a la orientación educativa de los planes de desarrollo.

Las publicaciones de los investigadores mexicanos en revistas con prestigio internacional legitiman el avance de la educación en México. “Es una realidad que la investigación se ha vuelto el indicador de calidad de la universidad, pero yo creo que ese sistema funciona bien hasta los noventa, ahora ya hay muchos colegas que publican sólo por publicar, hay muchas revistas que uno no sabe de donde son, ni las garantías que tienen, entonces yo no me fiaría en que vamos avanzando sólo por las publicaciones, se debe de volver a los alumnos” (Entrevista, Enrique, octubre).

El relato anterior concuerda con las reflexiones de Gil (2006), quien afirma que la producción académica se ha vuelto una dinámica de producir sólo para cumplir y acceder a los estímulos y becas. Donde las instituciones han reducido el concepto de evaluación a una mera contabilización de los productos. Además, se debe agregar que esta dinámica de publicación a destajo, es una expresión de resistencia subyacente, donde no se genera un conflicto frontal con las regulaciones establecidas institucionalmente. Pero se buscan estrategias de resistencia que nos transgredan el discurso institucional (Scott, 1990).

“Yo cuando coordinaba el posgrado tenía muchas actividades, además me enferme muy grave, por eso los del SNI me sacaron, y la verdad yo al principio no quería pelear, pero mi hijo que es abogado me dijo, claro que podemos pelear mamá, y gracias a él que llevó todo el caso, es que los del SNI me regresaron el nombramiento. Ahora estamos en el proceso de que me devuelvan todo lo que no percibí en ese tiempo, que mi hijo me dice que también se puede y es mi derecho. Ahora si yo le dije vamos a seguir hasta las últimas consecuencias, no es posible que después de tantos años que yo he formado profesionistas, que he dedicado mi vida a la investigación me quieran sacar, así como si nada” (Entrevista, Martha, noviembre).

Como se puede leer el SNI es para muchos una fría estructura evaluativa, que no toma en cuenta las trayectorias laborales de los profesores, sino, que se centra en el aspecto sumativo de lo producido. Donde el valor de un profesor radica en su capacidad de mantener una producción más o menos constante durante un periodo de tiempo. “Si Einstein o Copérnico fueran profesores de la UAM nunca hubieran entrado al SNI, ¿Entonces por eso no valen?” (Entrevista, Raúl, octubre). El ingreso económico que otorga el SNI es en voz de nuestros entrevistados fundamental en la búsqueda de mantener un estilo de vida decoroso que permita realizar investigación de calidad. “Los diputados ganan mucho más que nosotros, yo no creo que su trabajo valga más que el mío” (Entrevista, Martha, noviembre). A pesar de que este ingreso económico es importante hay quienes se han resistido a entrar a esta lógica de productivitis, apelando a la dignidad y decidiendo no someter su trabajo a una evaluación realizada por quien consideran que no entiende lo valioso de su trabajo.

“No era una aspiración así el SNI y esas cosas, ósea como que nunca se constituyeron como en un proyecto para mí, como que este no, no fue algo que me cimbrara, no sé, que me inspirara para hacer cosas. Para alcanzar o ingresar al SNI es muy legítimo, absolutamente, yo no crítico, yo quiero ser parte del SNI está bien. Sólo una vez postulé, sólo una vez solicité la revisión y me dijeron, esfuérzate en la vida. Yo dije me gustaría ver a los ojos a las personas que me

dicen eso, no por una cuestión de pinche orgullo y egolatría... Digo, no sé si hay diez o veinte o cuantas personas en estos temas y que hallan en este rollo de reconocimientos. Y te dicen chavo esfuérate algún día lo lograrás, dije no mames, ósea, tal vez es un pinche orgullo pendejo, pero ahorita hasta hueva me da tener todo mi CV. Por no ser SNI me eliminaron de una red, ósea no mames resulta que por ser miembro o no del SNI, ¿Ya no vales para proyectos?” (Entrevista, Mauro, septiembre).

Para los profesores entrevistados el SNI es una institución de suma importancia por su capacidad de otorgar presupuesto para proyectos, becas para estudiantes y profesores. Pero también es una institución fría y burocrática, donde se toman decisiones sin considerar las inclemencias del trabajo académico y muchos menos de la vida cotidiana. En todas las entrevistas los profesores afirmaron que existe una preocupación por el futuro y la carga de trabajo.

Como ya se mencionó los profesores entrevistados tienen edades por encima de los 40 años, consideran que la carga de trabajo que mantienen en la actualidad, es pesada. Afirman que el futuro académico se empalma con las enfermedades propias de la edad. Algunos de ellos tienen un pronóstico de años, sobre cuánto tiempo podrán mantener el nivel de productividad que les permite permanecer en el SNI. “Yo a estas alturas creo estaré máximo 10 años en este nivel [SNI nivel II] porque no te creas, ya hay veces que me siento cansado, además hay otras cosas de la vida, aunque no sé si después me alcance [dinero] pero pues aprender a vivir moderadamente se podrá” (Entrevista, Pérez, octubre).

Respecto a la investigación en la UAM esta muestra otros matices, ya que para muchos profesores la universidad les ha dado muchas satisfacciones. Los profesores que pertenecen al SNI y que han mantenido la permanencia, afirman que se obtiene de manera sencilla las becas y estímulos que otorga la UAM. Este tipo de profesores relegan todas las connotaciones negativas hacia el SNI, es esta institución quien se lleva todos los reflectores cuando se habla sobre presión en los tiempos de investigación. “La UAM

si bien nos exige que cumplamos con ciertas cosas, por lo menos nos da muchas otras cosas. Aquí me dieron las facilidades para seguir mis estudios de posgrado, pero ahora no te creas, ya también están agarrando las mañas de allá [CONACyT] ya te dan formularios y formularios como si uno tuviera mucho tiempo” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre).

Aquellos profesores que no pertenecen al SNI pero que, sí obtienen alguna beca o estímulo por parte de la UAM, opinan diferente sobre la evaluación de su trabajo. “El problema no es publicar o no publicar, el problema es que, si uno por alguna razón no puede mantener el ritmo pues, ya hay un parón en la carrera y un golpe al bolsillo. Yo tengo un amigo en la UACM¹⁸ y la verdad ellos no les condicionan el sueldo por lo que hacen o lo que no” (Entrevista, María, octubre). Tanto la UAM como el CONACyT presionan el proceso de investigación, esto lo realizan a través del vínculo evaluación-ingreso económico. Pero, cuando el profesor es parte del SNI, el CONACyT se lleva la gran parte de las críticas. Existe entre los profesores la idea que esta institución trasfiere sus procedimientos a la universidad, quien tiene que asumirlos por presiones externas.

“Yo sí creo que hay tendencias que vienen desde arriba [Gobierno] por ejemplo los de robótica o medicina, tienen presupuesto para echar parriba y aun así les dan más. ¿Por qué? Pues porque hay que mostrar que no estamos atrasados y la robótica está de moda, y no es nada contra mis colegas. Pero sí, a veces te das cuenta que un equipo que podría ser para toda un área, lo ocupa solo un grupito de cuatro o cinco” (Entrevista, Enrique, septiembre).

Este testimonio tiene detrás la idea del control en su forma estructural, el cual es ejercido por el gobierno federal y se objetiva en tendencias sobre lo que se investiga y lo que no. Esto es posible a través de la financiación, la cantidad de publicaciones sobre un tema, se encuentra limitada por la cantidad de recursos que se pueden obtener para financiar los proyectos. A través de las entrevistas se pudo identificar, que se señalan

¹⁸ Universidad Autónoma de la Ciudad de México

algunas áreas de la ciencia porque son receptoras de más recursos que el resto, este sentido común es compartido por parte de los profesores entrevistados. Muchas veces se refieren a este fenómeno como algo tradicional e inmutable. Los profesores entrevistados y Kunh (1971) compartirían el diagnóstico de que el terreno de lo académico, no escapa a los intereses de los sujetos, hay juicios sobre lo que es legítimo investigar y como se debe de hacer.

La necesidad de generar productos que sean sujetos de publicación, ha llevado a prácticas que, desde el enfoque de esta investigación, son muestras de resistencia subyacente frente al control. Una de ellas tiene un aspecto colectivo, los profesores que pertenecen al SNI o buscan de manera recurrente una beca o estímulo, se encuentran bajo una constante necesidad de publicar. Por ello, se han organizado colectivos que publican artículos, capítulos y libros de manera colectiva, aunque no de manera necesaria todos los que comparten el crédito tuvieron relación con el producto publicado. Así, se generan redes de solidaridad, que permiten en primera instancia mantener el estatus y con ello los ingresos económicos. Pero, además otorgan tiempo a todos los integrantes del colectivo para poder seguir con sus investigaciones particulares.

Frente a estas prácticas hay quienes las juzgan de manera enérgica, otros las relatan cómo anécdotas que escuchan o conocen a través de otros compañeros. Es difícil que algún profesor admita de manera abierta, su participación en estos colectivos. No se debe de pensar que estos grupos son pequeñas mafias, que organizan de manera precisa cómo actuar frente a las presiones de la evaluación docente. Según los entrevistados estas prácticas se fueron consolidando a través de los años, como una manera de organización cargada de sentido común, frente a la imposibilidad de satisfacer los requerimientos institucionales. “Tú te enteras de compañeros que publican su articulito entre cuatro o cinco, está bien yo no juzgo, pero pues no creo sea justo para los que si tratamos de escribir nuestros propios trabajos y mantener como en mi caso la revista” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre)

Hay quienes juzgan estas prácticas y atribuyen su génesis al individuo, a la búsqueda de poder, reconocimiento o el ego de algunos de sus compañeros. Es interesante que el punto de la indignación, no se encuentre en que estas prácticas agreden a la institución. En cambio, piensan que la educación universitaria debería ser un espacio libre de las prácticas que asocian con la política “Como te decía la congruencia al momento de investigar, hay quienes se llevan años y años con refritos de una investigación, y reciben premios y andan de aquí para allá. ¿Con qué cara me digo yo? vergüenza me daría poner mi cara sabiendo que soy un fraude, críticas a esos pinches parásitos [Políticos] que tenemos y somos lo mismo” (Entrevista, Mauro, septiembre)

Cuando se busca acceder a un estímulo o beca se realiza una evaluación de la producción académica teniendo como referencia un tabulador, el cual define una cantidad de puntos para cada producto. El profesor organiza y etiqueta todos sus productos según este tabulador, esperando que las comisiones los evalúen. Algunos de estos productos pueden parecer semejantes y hay profesores que por falta de experiencia o asesoramiento etiquetan de manera incorrecta algunos de sus productos. Pero, también hay quienes de manera predeterminada etiquetan sus productos en el rubro con mayor puntaje posible ¿Engaño, deshonestidad? Esto puede ser considerado una forma más de resistencia subyacente. Es una estrategia consolidada a través del tiempo, la cual busca alcanzar y nunca perder un ingreso económico estable y que permita un nivel de vida decoroso.

Lo anterior se liga con el papel de las comisiones, estas evalúan los productos sometidos a dictaminación. Otorgan un puntaje a cada producto, reubican o rechazan aquellos que consideran no cumplen con los requerimientos establecidos. Los profesores conocen que estas comisiones están conformadas por colegas y tratan de jugar con ello a su favor. “Mira yo aprendí que, si doy una conferencia, por ejemplo, pues mejor lo meto en eventos especializados, porque me da más puntos, si ya los de la comisión me lo pasan, pues bueno ya” (Entrevista, Santos, septiembre). Este relato se refiere a la evaluación UAM, pero también se recabaron muchos otros que afirman la misma practica para evaluaciones del PRODEP y el SNI. Sobre este último existe un malestar generalizado por un reciente cambio que endurece la captura de los productos sometidos a evaluación.

El CONACyT modificó su plataforma digital y con ello hizo más específica la captura de datos para cada producto. Esto es interpretado por los profesores como una sobrecarga de trabajo. Donde la institución busca generar estadísticas con datos más específicos y relega ese trabajo a los investigadores. Pero, también puede ser una respuesta a la práctica de colocar productos en rubros que no corresponden, práctica que busca obtener más puntos o una mejor evaluación. Este es un hecho que muestra de manera clara, que existe una tensión entre controlar y resistir. Los profesores lograron a través de la experiencia, generar estrategias para resistir el control sobre lo que producen. Ahora, el CONACyT endureció las regulaciones formales en un afán de mantener el control sobre los profesores a quienes otorga recursos. Los profesores han reaccionado con múltiples muestras de descontento, desde cartas de rechazo firmadas por académicos, hasta marchas que reclaman desburocratizar la ciencia¹⁹.

Está claro que no existe una asimilación automática de los valores, normas y reglas de las instituciones como postulan las teorías neo-institucionales (Williamson, 1996; Pries, 2015; North, 1990; Di Maggio and Powell, 1991). Por el contrario, lo que existe es un conflicto abierto (Hyman, 1975; Thompson and Ackroyd, 1995; Burawoy, 1979) que tiene que ser contenido por regulaciones institucionales. El control ejercido por parte de los sistemas de evaluación docente, presiona a través de la estipulación de tiempos, el financiamiento, las especificaciones de la producción académica. El profesor busca organizar sus actividades y tomar decisiones buscando no perder la carrera por el cumplimiento y con ello no ver reducidas con condiciones laborales.

¹⁹ Los siguientes enlaces son unas muestras que explican las dinámicas de las marchas y las iniciativas de rechazo a las políticas del Gobierno Federal y el CONACyT. <https://www.change.org/p/conacyt-conacyt-ha-convertido-a-los-investigadores-en-los-capturistas-mejor-pagados>
<http://www.eluniversal.com.mx/ciencia-y-salud/convocan-la-segunda-marcha-por-la-ciencia-en-la-cdmx> http://www.milenio.com/cultura/marcha-por-la-ciencia-mexico-14-abril-2018-horarios-donde-sale_0_1156684514.html

La docencia una válvula de escape a la presión del control

La docencia es una de las actividades a considerar al momento de organizar el proceso de trabajo. En la UAM los horarios de clase pueden ser definidos o negociados con las coordinaciones de cada carrera. Estos se vuelven un objeto de deseo y disputa por los profesores, dado que algunos horarios se vuelven estelares, ya sea por su comodidad o por su capacidad de atraer una mayor o menor cantidad de alumnos.

Los profesores entrevistados refieren que los mecanismos para otorgar los horarios son poco claros, acusan a coordinadores de favorecer compañerismos o amistades. En cambio, los profesores entrevistados que han devengado algún puesto de coordinación o jefatura de departamento, afirman que, durante la organización de los horarios clase, se realiza una constante negociación con todos los profesores. Donde aquellos que cuentan con cierta antigüedad o prestigio, tratan de ejercer presión sobre cómo se define la organización de la docencia, tanto en la otorgación de cursos como de horarios.

“El trabajo de organizar el trabajo respecto a la docencia, es una tarea donde uno como coordinador nunca puede quedar bien con todo mundo y ese es el problema, muchos compañeros me dejaron de hablar, no entienden que no es personal, pero ¿Pues yo que hago? Ni modo eso es parte del cargo también” (Entrevista a Pérez, octubre). La frase “me dejaron de hablar” es una práctica de exclusión que algunos profesores o grupos de profesores realizan. Cuando un profesor asume alguna función universitaria, es identificado por los demás profesores como un agente de control. Su posición en la estructura organizativa (Burawoy, 1979) le otorga la capacidad de tomar decisiones que influyen en como los otros desarrollan su trabajo. Debido a la estructura jerárquica, el profesor funcionario se empodera frente a sus compañeros. Estos últimos utilizan la exclusión, como una manera de disminuir la capacidad de control de los profesores funcionarios. La resistencia se da en el terreno de lo subyacente, la exclusión y la deslegitimación se da a través del infra-discurso (Scott, 1990), los grupos con mayor poder, son quienes logran de mejor manera estos objetivos.

Un elemento importante ligado con la docencia es la preocupación por los alumnos y las notables deficiencias con las que ingresan a nivel licenciatura. Esta es una situación de suma importancia para los profesores, ya que un alumno que no ingresa a la universidad bien preparado no puede asimilar, comprender y mucho menos discutir los temas de la asignatura. Esto puede repercutir de manera directa con la carga de trabajo, la cual sufre un aumento en estas circunstancias. La docencia sólo es posible por la preparación con antelación de un curso y esto necesita una cantidad de tiempo extra fuera del aula. Dicho tiempo no sólo es necesario para un nuevo curso, la docencia necesita de manera cotidiana una revitalización a través de tiempo de trabajo. Aunque, en última instancia, el profesor puede definir la cantidad de tiempo otorgado a dicha actividad, lo cual se refleja en la calidad, dinámica y contenido del curso. Es el profesor quien define el ritmo que se desarrollará en la docencia, son los alumnos quienes juzgaran la calidad.

Sería un error pensar que el ritmo no puede verse influido por elementos externos; como las presiones de las coordinaciones o el temario pre-establecido. Pero su variación depende en mayor medida a las decisiones del profesor, quien puede tener como principal objetivo, que el alumno adquiera los conocimientos correspondientes a la asignatura y por ello el profesor puede dedicar un mayor tiempo a preparar la clase. En estas circunstancias, esto se traduce en una mayor carga de trabajo, la cual, puede darse fuera del aula a través de la preparación de temas, dinámicas o actividades para fortalecer el aprendizaje.

Pero también aumenta el ritmo de trabajo dentro del aula, ya que los tiempos de clase se compactan por la cantidad de actividades a realizar, situación que es inevitable cuando un profesor busca alcanzar el objetivo de transmitir y construir conocimiento de manera idónea “Oye, mira yo estoy de acuerdo que los chavos no vienen preparados, pero también de donde vienen, cada vez está peor la educación media, no queda de otra pues que ponerle empeño aquí, para eso me hice profesor, hay veces que mis hijas se enojan que entre semana no les pongo mucho tiempo, pero ni modo, ya por eso sábado y domingo no hago cosas del trabajo” (Entrevista, María, Octubre).

Otro escenario posible, es aquel donde el profesor decide desentenderse en diferentes medidas del objetivo de transmitir conocimiento y renuncia a la búsqueda de que este sea asimilado de la mejor manera por parte de los alumnos. El profesor puede optar por impartir los temas asignados en el curso y no preocuparse por la asimilación de dicho conocimiento. De esta manera, la preocupación por aprender, se recarga sobre el alumno y con ello también las calificaciones obtenidas tienen mayor relación con el esfuerzo de estos. “Mira, el alumno UAM ya no es el mismo de hace muchos años, y es que vienen aquí para que no los molesten sus papás, por eso los ves ahí en los pastos, tienen comedor, tienen amigos, nadie los molesta, y así yo digo, pues doy mi clase y quien quiere aprender lo va hacer...me doy cuenta de quienes, sí tienen interés porque vienen aquí al laboratorio, ¡oiga profe, me presta el libro que dijo en clase!, ves, ahí está un chavo que sí le interesa” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre).

Otra posibilidad es que el profesor muestre un desinterés total frente a los alumnos y que no imparta de manera correcta los contenidos de curso. El tema de las calificaciones también debe pensarse de manera compleja, ya que estas son mediadas por la subjetividad del profesor, pero también por una tensión con el alumno, quien puede presionar de alguna forma. “Si yo reprobara a todos los que debo de reprobar, me quedo con menos de una mano, pero yo digo, las ganas se ven, no quiero genios, también hay quienes se esfuerzan, aunque nomás no. Pero pues viven como a dos o tres horas de aquí, mal comidos, con sueño, muchos de ellos trabajan, por eso paso a quienes veo que se esfuerzan” (Entrevista, Enrique, septiembre).

Otra alternativa es un tipo de arreglo, donde la calificación es mediada entre el profesor y el alumno. En esta circunstancia, la calificación no necesariamente tiene una relación con el desempeño del alumno. Puede pasar por otras mediaciones como la simpatía, la presión por mantener un nivel de aprobados y por la intervención de agentes externos, como los coordinadores de carrera.

Respecto a la organización del trabajo al parecer, el control directo que ejerce la universidad no es fuerte en docencia. A pesar de la existencia de programas de curso, con

temas establecidos por las coordinaciones de las carreras, estos no logran determinar el desarrollo de la enseñanza en el aula. La libertad de cátedra otorga un parámetro de libertad amplio para los profesores-investigadores. No es posible que la universidad controle cómo se establece la relación profesor-alumno en cada aula. “Aquí en la carrera... la coordinación tiene un programa de contenidos, este lo elaboramos entre todos los colegas de la carrera. Pero al final, no sabes si el profe de al lado da bien su clase, sólo te enteras por el alumno cada trimestre, “profe me deja de oyente es que con tal profe no aprendo, es que prefiero con usted porque me gusta su clase”, bueno, que te digo, tal vez el barco soy yo” (Entrevista, Raúl, octubre).

Como se mencionó anteriormente, los sistemas de evaluación docente presionan el ritmo de trabajo, a través del vínculo producción-ingreso económico. La orientación del tabulador, privilegia la investigación. Por ello, el profesor que aspira a obtener algún estímulo o beca, así como su pertenencia al SNI, organiza su tiempo buscando priorizar la investigación. Esto no se traduce en una acción racional determinando costo-beneficio, además, intervienen otras dimensiones de la subjetividad, como los valores, las aspiraciones y emociones. Es la docencia la actividad que permite mayor flexibilidad en cuanto al tiempo de dedicación, por ello ha sido relegada como secundaria. El tiempo que podría ser dedicado a la preparación de la docencia, es transferido a la investigación. Aunque esto no es una regla, a través de las entrevistas se identificó que aquellos profesores que, se mantienen en un alto nivel de publicaciones e investigaciones, dedican menos tiempo a la docencia.

Respecto a la docencia a nivel posgrado, formar parte de la plantilla recurrente se vuelve el primer punto de disputa. Ya que esta es una actividad que otorga puntaje para la obtención de becas y estímulos, prestigio y distinción. El segundo punto, es la otorgación de cursos, los cuales se disputan entre los diferentes grupos de profesores que lo componen un posgrado, en los casos donde hay un grupo bien consolidado que mantiene hegemonía sobre los demás, se encuentra un ambiente menos disputado, ya que hay profesores definidos para ciertos cursos.

En opinión de algunos entrevistados, las plantillas de los posgrados parecen estructuras inmutables, grupos de poder conformados por académicos que cuidan la distinción de la docencia a ese nivel. “Tú sabes que la UAM tiene sus vacas sagradas, también sus áreas sagradas, y a ellos no hay forma de quitarles su posgrado. Así que mejor uno busca donde dar docencia en otros lados, si uno tiene suerte y conoce algún profe, pues a veces te dan chance, pero eso casi no pasa” (Entrevista, Santos, septiembre).

De esta manera se vuelve un proceso engorroso y difícil pertenecer a la plantilla docente recurrente de un posgrado. Cuando se logra la estabilidad docente en este nivel, se tiene que mantener. La permanencia se vuelve una tarea de continuo cuidado a través de la calidad del trabajo docente y de investigación, pero también a través de las relaciones sociales que se desarrollan en la vida cotidiana universitaria. Dentro de los posgrados existen algunas personalidades que se consolidan como referentes y agentes de poder ya sea por su prestigio, trayectoria, antigüedad o su capacidad de entablar relaciones sociales dentro y fuera de la universidad. Estas personalidades lideran grupos definidos de manera informal, los cuales pueden entrar en conflicto por la hegemonía epistemológica, teórica, metodológica, pero también por los alumnos, los cursos y los temas que se investigan.

De este modo algunos sujetos de manera simbólica se encuentran por encima de los demás. Esto les otorga poder respecto a las opiniones que emiten sobre los alumnos y sus propios compañeros. Donde una disputa que puede empezar en un tema respecto al conocimiento, puede terminar en una situación de exilio velado. Este es posible a través de la presión constante, el boicot, la marginación, lo cual desemboca en que el sujeto con menos poder vea imposibilitada su permanencia en el posgrado. “No sé, si no tengo el hígado, las habilidades sociales, este interés de que lo que uno haga tenga pertinencia, como no tengo docencia a nivel posgrado desde que me salí de la maestría. Ósea desde que renuncié, así literalmente por conflictos pues muy directos, ósea, en términos en la manera en cómo se hacían las cosas, la manera en que se trató a gente, la manera en cómo me trataron, fui proscrito, no encontré más cabida en posgrado eventualmente ...en cosas

de tesis y clases en diferentes lados, todo, así como muy salpicado” (Entrevista, Mauro, septiembre).

Hasta ahora se ha visto que el control se ejerce principalmente a través del SNI (Conacyt), del Sistema de estímulos y becas de la UAM. El PRODEP parece no tener una fuerza grande de control, pero ha servido como un elemento que complementa los ingresos, pero también que otorga recursos para poder seguir generando producción académica y no perder los beneficios obtenidos del CONACyT y la UAM. El control de estas instituciones es posible por condición estructural del salario fragmentado. El vínculo producción-ingreso económico, presiona a los profesores a mantener un nivel de productividad definido institucionalmente.

Esta dinámica ha traído consigo relaciones conflictivas entre los profesores, quienes se disputan los recursos y espacios para poder mantener un nivel de productividad. Como se aprecia, el control ejercido por los sistemas de evaluación docente, impacta de manera más fuerte a la investigación, de esta manera se hace un vínculo entre tiempo disponible y actividades posibles. Donde las publicaciones han tomado un papel protagónico como las actividades de mayor reconocimiento y mejor puntaje. Esto ha sido posible por su posición preferencial en los tabuladores utilizados para evaluación de producción académica. La presión que existe sobre el tiempo y la carrera por el cumplimiento, ha desembocado en un descuido de la docencia. El tiempo y esfuerzo que podría dedicarse al mejoramiento de la docencia, ha sido embebido por la investigación. Es la docencia el espacio donde el profesor controla de mejor manera el tiempo y la organización sobre el proceso de trabajo. Por ello, se ha vuelto la válvula de escape a toda la presión ejercida por los sistemas de evaluación docente universitaria.

Control y resistencia en las interacciones del trabajo

En primera instancia se debe considerar que el trabajo académico del profesor-investigador UAM-I, implica la interacción con diversos sujetos. Estos están presentes en las diferentes etapas del proceso de trabajo. Respecto a la dimensión de la docencia,

el estudiante, es el sujeto con el cual el profesor interactúa de manera constante. La docencia es un proceso de trabajo enfocado a la producción inmaterial, la cual puede encontrarse en su forma interactuante u objetivada. La interacción de estos dos sujetos permite la generación de conocimiento y la transformación de subjetividades, tanto del alumno, como del profesor.

La enseñanza no se reduce sólo al tiempo de interacción entre profesor-estudiante, este momento sólo es posible por la existencia de tiempo acumulado extra clase. El cual abona al conocimiento previo, este es fundamental, ya que coloca la primera base que permite la creación del mismo. La enseñanza podría tener implícita la idea de instruir al otro, esto no sucede de manera mecánica, durante el proceso, tanto el que instruye, como el instruido, objetivan nuevo conocimiento.

La interacción profesor-alumno, se da en un espacio de relaciones de poder y tensión, donde cada uno jala la cuerda del control. El profesor cuenta con mecanismos de control como las calificaciones. Además, simbólicamente representan una figura de autoridad, la cual no es fácil sobrepasar. No obstante, el profesor también se encuentra limitado por la existencia de la estructura organizativa de la UAM; las coordinaciones, jefes de departamento, directores de división, son instancias donde los alumnos tienden a acudir para presentar sus quejas frente a los profesores. Además, existe de una instancia especializada en la defensoría de los derechos universitarios. La cual ha sido el intermediario entre conflictos profesor-alumno, los cuales van desde controversias por calificaciones hasta casos de acoso sexual.

El profesor también interactúa con otros profesores, los cuales pueden pertenecer a la UAM u otras universidades. La manera en cómo se relacionan estos profesores no depende sólo de la contingencia, las relaciones se construyen con la cotidianidad. Se encontraron casos donde profesores que mantenían una cercanía, esta fue quebrantada por la elección de diferentes trayectorias académicas. Ya que los tiempos son muy reducidos, se mantiene un mayor acercamiento con aquellos con quienes se comparten proyectos e intereses.

Algunos entrevistados expresaron su incompreensión sobre aquellos que decidieron no realizar estudios de posgrado o que no se vinculan de manera intensa con la investigación. En cierto grado, la lógica del sistema de evaluación docente, ha impactado la subjetividad de los profesores, esto ha transformado el criterio de selección de las personas con quien se mantiene una relación estrecha en el trabajo. Los productivos, suelen convivir con los productivos, ya que estas relaciones comparten las preocupaciones y objetivos de la carrera por el cumplimiento.

De manera paradójica, los entrevistados comparten un discurso que expresa que las relaciones de amistad son casi imposibles de entablar dentro de la universidad. Las acciones y opiniones de los profesores contienen elementos contradictorios, pero dan sentido a sus acciones (De la Garza, 2018). Las amistades pertenecen a otros espacios, que no están relacionados con el mundo del trabajo. Dentro de la universidad se crean vínculos de afecto, pero no pueden ser etiquetados como amistad, por ello, los nombran como compañeros o colegas. El tiempo libre es escaso, cuando se posee este se dedica en mayor medida a la familia, por ello es muy difícil compartir tiempo con sus compañeros fuera de la universidad.

Los profesores-investigadores que cumplen alguna función de representación, ya sea de carrera, departamento o división, refieren que sus actividades están encaminadas a la gestión de los recursos económicos, gestión y difusión de la ciencia y la cultura. Pero, también a ser el intermediario entre los profesores y los trabajadores administrativos, estudiantes y otros profesores. En muchas ocasiones tienen que ser el agente que resuelve los conflictos entre colegas, donde el presupuesto, los espacios o demás eventualidades son el objeto de disputa. El sistema ha logrado que la tensión se centre entre los profesores, sujetos que comparten condiciones. El conflicto vertical que pudiera permitir cuestionar a quienes definen el presupuesto y toman las decisiones respecto a las universidades públicas, se ha difuminado. Es un fenómeno parecido al descrito por Burawoy (1979), donde la competencia que se genera por los puestos en el mercado interno de trabajo, difumina el verdadero conflicto capital-trabajo.

Los profesores que cumplen o cumplieron con alguna función de gestión, refieren que es una carga de trabajo que influye en su rendimiento tanto en la docencia como en la investigación. De forma paralela otorga satisfacciones y prestigio frente a sus compañeros, pero también frente a la comunidad académica en general. El profesor funcionario ocupa su posición para generar estabilidad cuando existe una disputa entre algunos de sus compañeros.

Es interesante que el presupuesto lleve a el distanciamiento entre profesores, pero no al reclamo colectivo frente al gobierno que recorta presupuesto a la educación universitaria. “Yo que más quisiera que todos mis compañeros pudieran tener todo el financiamiento que quieren para congresos, publicaciones o lo que necesiten. Pero pues no hay dinero, cada vez hay menos, uno tiene que ver de dónde saca, estira, quita, pone, las únicas que comprenden mejor esta situación son mis compañeras secretarias o los colegas de administración” (Entrevista, Pérez, octubre).

Estos profesores que ocupan algún puesto de gestión académica, ven reducido de manera drástica su tiempo y con ello su capacidad de realizar diversas actividades. Ya que el puesto implica reuniones, tareas administrativas, solución de conflictos estudiantiles y académicos. “No sabes cuantos me dejaron de hablar por cuestiones de presupuesto, hay quienes van y acusan a otros profes que están en otras cosas fuera de la universidad, yo no puedo estar vigilando todo y cuando uno toma una decisión pues ni modo, uno no es monedita de oro” (Entrevista, María, octubre).

A pesar de las particularidades de tiempo respecto a la investigación y la docencia, los profesores tienen que cumplir con los mismos requerimientos para obtener financiamiento y becas, tanto de la UAM, así como de otras universidades e instituciones externas. El sistema implementa regulaciones de manera homogénea a todos aquellos profesores pertenecientes a una categoría, independientemente de las características de la profesión o actividades que ejercen. Además, los profesores afirman que el SNI valora muy poco las actividades de gestión como coordinar carreras o posgrados.

Los trabajadores administrativos son reconocidos por los profesores como un engranaje fundamental en la vida cotidiana de la universidad. Cuando se entrevistó a profesores que habían ostentado algún cargo de gestión académica, se pudo encontrar experiencias que refieren el éxito de las gestiones al conocimiento que poseen las personas encargadas de las tareas administrativas. Son estos trabajadores quienes conocen todos los mecanismos por los cuales se movilizan los recursos de la universidad. Ellos perduran a los periodos de dirección de los profesores, así que transfieren el conocimiento administrativo.

En los trabajadores administrativos se objetiva el descontento provocado por la estructura organizativa de la UAM. La cual, según los profesores se caracteriza por tiempos y mecanismos muy rígidos. Esto hace que el acceso a los recursos de la universidad se vuelva un proceso espinoso. Además, los profesores tienen que rendir cuentas de su trabajo académico a través de formatos que se llenan actualmente en línea. Los entrevistados refieren este trabajo no les debería de corresponder realizarlo, ya que les quita tiempo y además muchas veces hay desconocimiento de cuestiones técnicas. “ahora ya estos [la UAM] se parecen al SNI, formato para esto, formato para lo otro, ósea, no es que no tenga el conocimiento para hacerlo, pero por favor, no creo sea nuestra tarea hacerlo” (Entrevista, Ulises Lima, noviembre).

El descontento sobre estas cuestiones, se objetiva en los trabajadores administrativos. Aunque, también hay profesores que hacen una reflexión del problema e identifican que éstas cuestiones responden a mecanismos establecidos por la universidad y que escapan a la voluntad de los trabajadores administrativos. De esta manera, la relación de los profesores con los trabajadores administrativos es indeterminada, ya que es dinámica dependiendo la situación en la cual interaccionen. La relación de estos dos sujetos contiene colaboración, apoyo y agradecimiento, pero también tensión constante, la cual encuentra sus raíces en la estructura organizativa de la universidad.

La construcción social del mercado interno de trabajo

El profesor-investigador encuentra en la UAM, un espacio donde puede realizar una carrera profesional gratificante. Las trayectorias académicas de los entrevistados son muy heterogéneas, cada una de ellas está marcada por circunstancias particulares. Donde influye el tipo de formación profesional recibida, la universidad de procedencia, las amistades, los profesores que asesoraron los proyectos de grado y hasta la suerte. Este último elemento es referido por los propios entrevistados. La suerte es concebida como una manera de dar sentido a la facilidad con la que obtuvieron estabilidad laboral.

Los profesores con los cuales se tuvo interacción, tienen ingresos a laborar diferenciados. Los de menor antigüedad se han encontrado con un panorama de competitividad intensa por las plazas de tiempo completo y contratación indefinida. Mientras que los de mayor antigüedad, relatan un ingreso a la universidad relativamente sencillo, con muchas facilidades respecto a los requerimientos y amplias posibilidades de profesionalización. Así, tenemos entrevistados que ingresaron a la laborar a la universidad desde los años ochenta, pero también se encontraron ingresos laborales a principios del siglo XXI.

Dentro de los profesores de mayor antigüedad se encuentran trayectorias académicas que se desarrollaron al calor de la premura. Estos profesores se habían formado en otras universidades, en especial la UNAM. En los años 70' y 80' encontraron en la UAM un espacio necesitado de profesionales en diversas áreas. En ocasiones, se contrataba a quienes se encontraban a pocos meses de obtener el grado académico de licenciatura. A estos profesores, la universidad les otorgó todas las facilidades para poder desarrollar una carrera académica dentro de la institución, por tanto, fueron candidatos para obtener apoyos para realizar estudios de nivel posgrado.

Este proceso es importante, porque la actualización constante se volvió uno de los elementos que permiten la movilidad en el mercado interno de trabajo. Ya sea para la obtención de algún puesto de funcionario o para obtener mayores recursos a través de proyectos de investigación, becas y estímulos. Además, se generó una distinción entre

quienes optaron por la realización de estudios de nivel posgrado y quienes no entraron en esta dinámica. Existe un desprecio por aquellos profesores que sólo tienen el nivel de licenciatura. No se les incluye en proyectos de investigación y en general no son tomados en cuenta para la realización de publicaciones. Este es un filtro en la capacidad de movilidad al interior de la universidad, es decir, en el mercado interno de trabajo.

Cabe señalar que la mayoría de los profesores optaron por sumarse al proyecto institucional de actualización constante, a través de obtención de grados académicos. De esta manera, la UAM se ha consolidado como una de las instituciones educativas que mantiene una plantilla amplia de profesores con nivel de doctorado. Este esfuerzo de la universidad por permitir y facilitar que sus profesores se capacitaran, tenía como objetivo entrar en el ranking de las universidades de excelencia académica.

En la actualidad la contratación de profesores de tiempo completo y por tiempo indefinido se ha transformado. Ahora, todos los profesores que se contratan deben de tener estudios con nivel doctorado. Además, se prioriza a aquellos que son parte del SNI o que cuentan con un currículum que permita su postulación en el menor tiempo posible. Las plazas definitivas son escasas y están sometidas a una dura disputa por muchos profesionistas. El proceso de selección se ha visto envuelto en muchos cuestionamientos, los cuales se conocieron través de los entrevistados de esta investigación. “Yo fui profe extracurricular muchos años, y varias veces peleé por una plaza, pero, aunque la convocatoria es abierta, pues si debes de conocer el tabulador y los mecanismos UAM, ahí está el primer filtro. Y luego si te das cuenta de que las plazas están armadas para cierto perfil, que dices no manches tan específico, ósea, que haya tomado un curso de no sé qué, en no sé dónde, ósea. Pero aun así puede llegar otros con más puntos, y ha pasado, así que siempre se puede dar la pelea” (Entrevista, Santos, septiembre).

Como se puede apreciar desde el proceso de ingreso a la universidad como profesor-investigador, se pueden encontrar filtros. En primera instancia, el conocimiento de la estructura y mecanismos propios de la UAM, es fundamental para generar un perfil que encaje y pueda ser evaluado de la mejor manera. Por otro lado, los relatos de algunos

de nuestros entrevistados, permiten intuir la presencia de sujetos o grupos de sujetos que generan y presionan las convocatorias y los perfiles solicitados. Los intereses pueden ser diversos, desde generar un perfil de profesor especializado en alguna rama de la ciencia, hasta generar las condiciones más favorables para ciertos candidatos que mantienen relaciones con profesores consolidados al interior de la UAM.

Los profesores entrevistados señalaron como una de sus preocupaciones la alta competitividad por los puestos de trabajo. Muchos de ellos colaboran con profesionistas que no han logrado obtener una plaza por contratación indefinida y se encuentran en un panorama inestabilidad laboral, donde obtienen ingresos monetarios de manera temporal. En la mayoría de los casos no cuentan con prestaciones laborales como seguridad social, cotizaciones para pensión, prima por antigüedad, vacaciones pagadas, aguinaldo, sólo por nombrar algunas, esto los pone en un panorama de precarización laboral.

Es un elemento no contemplado en esta investigación, encontrarse con estos profesores eventuales o contratados bajo prestación de servicios profesionales, que realizan su trabajo en condiciones de precarización. Este hallazgo, abre la puerta para futuras investigaciones que traten de abordar diversos actores docentes e investigadores involucrados en la vida universitaria.

Respecto a las regulaciones formales con las cuales se da la movilidad al interno de la UAM. Se puede encontrar que las maneras en cómo los profesores ascienden de categoría está regulada por reglas y normas establecidas por la universidad, esto concordante con la visión de mercado interno de trabajo de Doringer y Piore (1971). Pero esta regulación administrativa no elimina la competencia entre los trabajadores, como lo afirma Burawoy (1979). Estos se disputan los cursos, el presupuesto y las plazas. Los profesores con plazas definitivas, crean grupos y redes de relaciones sociales como la propuesta de Granovetter (1992). Pero, en este caso concreto los integrantes de los grupos o las redes ejercen poder y presión para obtener algún interés. “Es bien sabido que aquí hay grupos que buscan las jefaturas y direcciones [división y rectoría] y parece que el que se va trata de dejar al que sigue, esa vieja práctica del dedazo, y aguas donde les digas o

les haga que les ofenda, porque hasta el presupuesto te andan afectando” (Entrevista, Raúl, octubre).

Como se puede apreciar, una parte de la movilidad al interno de la UAM, está definida por la capacidad de generar relaciones sociales y laborales satisfactorias con otros profesores o grupos de profesores. De esta manera, se reafirma la pertinencia de concebir el mercado interno de trabajo, como una construcción social atravesada por relaciones de poder, intereses y subjetividades. Este espacio de lucha entre profesores y grupos de profesores, genera una tensión constante por diversos aspectos de la vida universitaria. Pero también, genera exclusión para aquellos que no se apegan a los códigos de movilidad o que por alguna circunstancia rompen con los intereses generales de algún grupo de profesores. Como ya se expuso, el caso de Mauro es una situación de exclusión en un posgrado de la UAM. Este es un ejemplo evidente, de cómo se puede presionar la labor cotidiana de un profesor, hasta arrinconarlo y hacer imposible su permanencia en ciertos espacios.

Cuando se estudió el mercado interno de trabajo por Doringer y Piore. (1971), se entendía que la movilidad interna representaba un ascenso en la estructura jerárquica de la empresa, con ello el trabajador obtenía mayores ingresos económicos. Pero también poder sobre otros que se encontraban por debajo en la estructura jerárquica. El mercado interno de trabajo de la UAM, no está constituido sólo por la movilidad otorgada a través de puestos como coordinaciones, jefaturas, direcciones o rectorías. También hay un aspecto individual, con el cual se puede obtener mayor poder e ingreso. El sistema de evaluación con su sistema de estímulos y becas, permite que los profesores obtengan diversas fuentes de ingreso a través de la producción. De esta manera se puede tener una trayectoria académica sin ningún cargo de funcionario y aun así tener una fuente de ingresos económicos considerable. Además, aquellos que mantienen un nivel de producción regular, ascienden de categoría y con ellos aumenta el monto de los estímulos o becas.

Los sistemas de evaluación docente tienen una lógica de constante producción y capacitación, aquellos que en la actualidad ingresan a laborar a la universidad reciben esta lógica como parte de la profesión. Pero aquellos con mayor antigüedad fueron sujetos de estas transformaciones y en ellos se pueden apreciar la influencia del sistema en su subjetividad. “Es difícil decir si tengo amigos, yo digo que colegas sí, pero también ya muy pocos, todos andan en su onda... antes había más relación con algunos, hasta salíamos a convivir fuera del trabajo, pero también cómo uno puede mantener una amistad con alguien que se quedó en licenciatura, ni porque la universidad te da algo para que hagas un posgrado, pues, así ¿cómo?” (Entrevista, Rosa, noviembre).

Los profesores se quejan de manera constante, sobre la exigencia de la universidad y otras instituciones sobre la producción. Pero también algunos de ellos, seleccionan sus amistades en función de códigos dados por el sistema. Sólo se puede ser amigo de aquellos colegas que se encuentran en una lógica semejante de productivitis o que pertenecen al grupo de los profesores con formación de doctorado. Esto ha llevado a la distinción entre los productivos e improductivos, estos últimos son catalogados como flojos.

Aquellos que se encuentran con una avanzada edad y que no se han jubilado, son despreciados y catalogados por algunos de sus compañeros como profesores que poco aportan a la universidad y que no dan cabida a los jóvenes. Estos profesores mayores, argumentan que no piensan en su jubilación porque no creen que el ingreso de la pensión sea suficiente para vivir de manera decorosa. Dado que el salario de los profesores se encuentra fragmentado entre un sueldo base y los ingresos por becas o estímulos. Estos últimos no son considerados para el cálculo de la pensión.

El sistema de estímulos y becas tiene como objetivo impulsar la productividad, pero en el proceso ha generado competencia entre los profesores, lo cual se ha traducido en el deterioro de las relaciones sociales entre el personal académico de la UAM. La gran mayoría de los entrevistados, afirmó no tener relaciones de solidaridad con otros compañeros. Las relaciones de amistad y convivencia se han visto disminuidas por la

competencia por presupuesto y poder, de esta manera se ha generado un uso funcional inconsciente o consciente de determinadas redes sociales.

El mercado interno de trabajo es un terreno de disputa por recursos y poder. El prestigio consolidado a través de trayectorias académicas sobresalientes, es un elemento crucial, ya que permite ejercer presión sobre sujetos específicos en diversos puestos de la universidad. El prestigio es una herramienta que abre las puertas de las oficinas de profesores funcionarios y administrativos, agiliza los trámites y gana presupuestos. El prestigio permite ser un referente y consolidar grupos de poder que peleen por puestos, cursos, posgrados y presupuesto. El mercado interno de trabajo de la UAM es una construcción social, que no puede ser reducida a las normas y reglas institucionales. Está constituido por relaciones sociales que se establecen al interno del lugar de trabajo, las cuales están atravesadas por el poder y la competencia. La universidad pública es un espacio que no escapa a las disputas del poder (Kunh, 1971)

CONCLUSIONES

Esta investigación se centró en la problemática del control y la resistencia en el proceso de trabajo. Para ello, fue fundamental rescatar los aportes de la sociología del trabajo, definiendo en primera instancia, el concepto de trabajo y proceso de trabajo. Sin duda, el concepto de control, ha sido desarrollado por diversos autores desde hace ya varias décadas. Fue importante rescatar cada una de las aportaciones, para poder definir algunas dimensiones del concepto. En este sentido, se hizo un recorrido desde la dimensión del control evidente, donde se ha resaltado vigilancia continua a través de agentes o estructuras, con herramientas particulares y especializadas; como las cámaras de vigilancia. Hasta el control subjetivo, el cual busca transformar la subjetividad de los trabajadores, generando en ellos una especie de auto-control, pero con pautas definidas por las gerencias²⁰.

Cabe señalar que, respecto al concepto de resistencia, se tuvo que hacer un trabajo arduo para tratar de articular reflexiones de diversos autores que nos permitieran definir algunas dimensiones del concepto. La resistencia tiende a ser mostrada en las prácticas de los trabajadores, ya sea en forma de huelgas, sabotaje, marchas e inasistencia. En este trabajo se intentó mostrar que la resistencia, no sólo se refiere a las acciones evidentes de descontento. Esta tiene una dimensión subyacente, la cual no es percibida en primera instancia, puede pasar desapercibida y no necesariamente puede ser significada de esta manera por los mismos trabajadores.

Como dice Thompson (1995), es en las pequeñas acciones donde se pueden observar muestras de resistencia frente al control gerencial. Fleming (2016) advierte los riesgos de tratar de etiquetar cualquier acción como una muestra de resistencia. Se trató de encontrar el justo medio respecto a la interpretación de estas acciones. A pesar de estas precauciones, no hay un manual que determine qué acción puede ser catalogada como una muestra de resistencia. Por ello, este trabajo se apega a la explicación desarrollada en

²⁰ Aquí para abordar la problemática del control se acudió a autores como Braverman, Coriat, Buroway, Hyman, Edwards, Thompson y Foulcault. Esto se puede revisar con mayor detenimiento el Capítulo I.

el capítulo metodológico, la investigación social es construida intersubjetivamente. De esta manera, las reflexiones, supuestos y conclusiones aquí plasmadas no están libres de la interpretación del investigador. Durante el desarrollo del capítulo III, se explica y argumenta la existencia de acciones de resistencia, en sus dimensiones evidente y subyacente.

Las demandas a instituciones de evaluación docente, así como las manifestaciones en las calles de México y pronunciamiento individuales y colectivos. Son una muestra palpable del descontento y rechazo de las formas en que se ha tratado la vida académica y científica en las universidades públicas. Las acciones de resistencia subyacente, en mayor medida se enfocan a mitigar el control ejercido a través de los mecanismos de evaluación docente y su vinculación con el salario. Las redes de solidaridad, el maquillaje de los productos de investigación, los grupos de poder, la publicación por partes de los resultados de investigación, la disminución del tiempo de dedicación a la docencia y el infra-discurso. Son solo algunas de las formas de resistencia subyacente que se pudieron identificar a través de esta investigación.

Fue un acierto apoyarse en las herramientas teóricas de la sociología del trabajo. Sin la investigación y reconstrucción teórica, hubiera sido imposible identificar prácticas de los profesores-investigadores vinculadas con el control y la resistencia. Durante la etapa de análisis, fue evidente que la tensión por el poder no se enmarcaba sólo entre el profesor-investigador y las instituciones (UAM, CONACyT, PRODEP). Existen disputas entre profesores y grupos de profesores. De este modo, hubo la necesidad de buscar apoyo teórico que permitiera explicar la dinámica de las relaciones sociales y laborales que se estaban desarrollando al interior de la UAM.

Se acudió al concepto de mercado interno de trabajo, el cual había sido desarrollado por Piore y Doringer (1983), esta reflexión fue la base que permitió consolidar una síntesis entre las aportaciones de Buroway (1979), Foucault (1975) y Granovetter (1992). Se puede observar en el capítulo analítico que la misma investigación, dio la pauta para pensar en una nueva concepción teórica que permitiera

analizar y explicar la realidad laboral de los profesores-investigadores. Pero también, para reflexionar sobre otros espacios de trabajo. La construcción social de mercado interno de trabajo, es resultado de un dialogo entre el proceso investigativo y la reflexión teórica. Permite explicar cómo se da la movilidad al interior de una empresa, institución u organización. Ayuda a entender la dinámica de las relaciones sociales y la articulación con las regulaciones formales e informales, el poder, el control y la resistencia. De esta manera, se cumplió uno de los objetivos del enfoque configuracionista. Ya que, un caso particular, permitió generar una herramienta teórica para comprender y explicar otras realidades sociales.

Como se puede apreciar, el enfoque metodológico configuracionista permitió que esta investigación tuviera momentos de retroalimentación constantes. El rechazo a la búsqueda de comprobación de hipótesis, dio la libertad necesaria para poder procurar comprender y explicar, en vez de sólo centrarse en la comprobación de supuestos. La apertura heurística, fue fundamental para abordar elementos del trabajo académico que no habían sido pensados al inicio de la investigación. Si bien este trabajo de investigación, desde un inicio se planteó cierto enfoque teórico, el resultado final otorgó gratas sorpresas. En el trayecto se encontraron prácticas inesperadas de los profesores-investigadores, pero también surgieron otros sujetos²¹ que complementan el trabajo académico. Sus experiencias laborales pueden robustecer este trabajo y ayudar a descubrir más caras del trabajo académico.

Si bien el enfoque metodológico utilizado permitió abordar con una profundidad considerable la realidad laboral de los profesores-investigadores. También es cierto que muchos de los elementos no fueron explotados en su totalidad. El enfoque potencializa la capacidad heurística, pero en el caso de proyectos de corta duración, se sacrifica la profundidad por la panorámica. Es decir, el configuracionismo otorga una visión amplia de un fenómeno social. Además, permite pensar una realidad articulada por niveles y cargada de dinamismo. Prepara el terreno para abordar la realidad he ir articulando cada

²¹ Se refiere a aquellos profesores que realizan su trabajo contratados de manera eventual o prestación de servicios profesionales y que fueron catalogados como profesionistas precarizados.

uno de los elementos, hasta tener una configuración explicativa de un fenómeno situado en un momento histórico. En un proyecto de maestría los tiempos de investigación se acotan, se tienen que descartar algunos elementos de análisis y priorizar otros, esto no necesariamente es malo. Pero el investigador se encuentra con una terrible frustración generada por la contradicción entre los tiempos de investigación y los administrativos. Se considera que el enfoque configuracionista puede otorgar mejores resultados en proyectos de investigación de larga duración.

El trabajo de campo puede considerarse satisfactorio, dadas las circunstancias y limitantes de tiempo implicadas en un proyecto de nivel maestría. Las 18 entrevistas realizadas, así como la consulta de información a través de fuentes secundarias, otorgaron información suficiente para explicar el control y la resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores. Pero, para futuras investigaciones se debe de considerar realizar entrevistas a sujetos de estudio en varias sesiones. Cuando se realizó el trabajo de análisis de la información construida, surgieron nuevas interrogantes sobre algunos temas tocados durante el desarrollo de las entrevistas. Si hubiera sido posible contar con más tiempo para realizar trabajo de campo, seguramente se habría logrado mayor profundidad sobre algunos elementos que componen el trabajo del profesor-investigador. Además, se considera que se debió entrevistar a los estudiantes y otros sujetos como los funcionarios de alto nivel de las instituciones UAM, CONACyT y PRODEP. Este trabajo de investigación sembró la semilla de querer conocer más acerca del control y la resistencia en el proceso de trabajo académico, incluyendo aportaciones de todas las voces de aquellos sujetos que intervienen en el desarrollo del trabajo del profesor-investigador.

Para entender la configuración del control y la resistencia en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores de la UAM-Iztapalapa. Se debe de entender en primera instancia, que el profesor-investigador se encuentra en una situación de flexibilización parcial de sus condiciones laborales. Donde el salario ha sido fragmentado y una parte ha sido condicionada a la productividad. Esta idea de impulsar la productividad es semejante a la instaurada en el sector industrial donde se otorgan bonos a quienes alcanzan metas

de productividad o en casos más extremos el ingreso está relacionado de manera directa con lo producido, esto es denominado como pago a destajo.

En el caso de los profesores-investigadores, las becas y estímulos otorgados por la UAM o instituciones externas aparecen como un ingreso económico extra. Pero en realidad, se han vuelto necesarios para todos aquellos que buscan mantener un estilo de vida decoroso o tener la posibilidad de dedicarse de tiempo completo a la investigación. En ocasiones, una parte de estos ingresos es destinada a proyectos de investigación que no lograron ser financiados o para solventar asistentes de investigación.

Para los profesores-investigadores de la UAM-I el sistema de estímulos y becas tiene una estrecha relación con el sistema nacional de investigadores. Estos dos sistemas de evaluación, presionan y controlan el proceso de investigación a través del vínculo producción-ingreso económico. Cuando el profesor-investigador está adscrito al SNI, el CONACyT se lleva gran parte de las críticas respecto a la evaluación docente. Existe entre los profesores entrevistados la idea que esta institución trasfiere sus procedimientos a la universidad, la cual tiene que asumirlos por presiones externas.

Los informes de la universidad resaltan al PRODEP como una institución de importancia para los profesores universitarios, pero a través de sus relatos se puede afirmar que los reflectores están enfocados en el CONACyT por la adscripción al SNI y el financiamiento de proyectos de investigación. Los profesores identifican que es a través de esta institución que se influye sobre las tendencias de investigación.

La capacidad de financiar proyectos es la que otorga el poder de controlar y la aprobación sobre lo que importante investigar. La cual puede estar impulsada a través de la visión del gobierno federal y los objetivos del plan nacional de desarrollo. Los entrevistados detectan que existen redes de investigadores que conforman grupos de poder que impulsan tendencias de investigación con ciertos enfoques. Además, hay profesiones que se han consolidado a través de los años como receptoras de grandes inversiones, ya sea por tradición, por su carácter social o por su posición vanguardista.

De esta manera, la cantidad de publicaciones sobre un tema, si está limitada por los recursos destinados a financiar los proyectos.

Respecto a la UAM, el sistema de estímulos y becas y el vínculo producción-ingreso económico ha creado un fenómeno de productivitis. Esto ha sido un elemento que impulsa a que algunos profesores desarrollen una carrera por el cumplimiento, donde en condiciones de tiempo limitado, se priorizan unas actividades sobre otras. Por ello, el tiempo se ha vuelto un bien preciado, ya que este se objetiva en resultados y en estabilidad económica. El profesor vive en una constante organización de actividades, planeadas en diferentes temporalidades. Así, se agendan eventos con antelación de años, meses o semanas. A pesar de ello, nunca se puede controlar todo, el trabajo del profesor no está exento de actividades que surgen de manera imprevista.

En esta lógica de organizar las actividades en función de buscar el mejor rendimiento, se han generado prácticas de disputa por los cursos y horarios en licenciatura. Los profesores refieren que los mecanismos para otorgar los horarios son poco claros, acusan a coordinadores de favorecer a ciertos profesores por compañerismos o amistades. Esta tensión, producto del intento de los profesores por controlar los horarios y cursos, tiene como una de sus bases la existencia de la carrera por el cumplimiento. Los profesores tratan de tener control sobre la organización de los tiempos de trabajo, buscan organizar sus actividades según su expectativa de obtener los resultados más productivos.

En esta lucha por controlar, existen profesores que utilizan todas las herramientas posibles para ejercer presión sobre las coordinaciones de licenciatura. Así, aquellos que cuentan con cierta antigüedad, prestigio o respaldo de otros profesores, presionan para influir en la definición de la organización de la docencia, tanto en la otorgación de cursos como de horarios. En este proceso, los profesores que coordinan las licenciaturas quedan entre fuego cruzado, ellos afirman que es imposible satisfacer a todos sus colegas. El devengar un puesto de gestión académica es sinónimo de ganar enemistades.

Respecto a la docencia y las prácticas en el aula, el control directo que ejerce la universidad no es fuerte. A pesar de que los cursos tienen temarios establecidos por las

coordinaciones de las carreras, estos no determinan el desarrollo de la enseñanza. La libertad de cátedra otorga un amplio parámetro de libertad. No es posible que la universidad controle en su totalidad cómo se establece la relación profesor-alumno. En este sentido, la docencia es un espacio donde el profesor ejerce amplio control.

Esta singularidad de la docencia permite mayor flexibilidad en cuanto al tiempo de dedicación. El tiempo que podría ser dedicado a la preparación de la docencia es transferido a la investigación. Aunque esto no es una regla, a través de las entrevistas se identificó que aquellos profesores inmersos en la carrera por el cumplimiento, dedican menos tiempo a la docencia. Esto no implica que sea una acción predeterminada, sino que responde a que los profesores encontraron una manera de lidiar con la presión de los tiempos de evaluación.

La presión que existe sobre el tiempo y la carrera por el cumplimiento ha desembocado en un descuido de la docencia. La cual cumple la función de una válvula que permite liberar, al menos en parte, toda la presión ejercida por los sistemas de evaluación docente. El sistema de estímulos y becas ha generado competencia entre los profesores. Lo cual se ha traducido en el deterioro de las relaciones sociales que se entablan en el trabajo. Las relaciones de amistad y convivencia se han visto disminuidas por la competencia por presupuesto y poder. De esta manera, las redes de relaciones sociales pensadas por Granovetter (1992) han sido utilizadas en forma más o menos funcional de manera inconsciente o consciente.

Los profesores con plazas definitivas conforman redes o grupos que ejercen poder y presión para obtener algún interés. Dentro de estos grupos no todos los profesores representan lo mismo, existe una distinción marcada por el prestigio, trayectoria, antigüedad o su capacidad de entablar relaciones sociales dentro y fuera de la universidad. Los grupos de poder al interior de la UAM se disputan presupuesto, cursos, posgrados, plazas, instalaciones, alumnos y demás objetivaciones de intereses. Los integrantes de estos grupos además de cumplir con su trabajo docente y de investigación, tienen que cuidar las relaciones sociales que se desarrollan en la vida cotidiana universitaria. El

sistema de estímulos y becas regula la evaluación docente, pero en el proceso genera competencia entre los profesores, esto es concordante con la visión de Burawoy (1979) y su concepción del mercado interno de trabajo.

Aquellos profesores de reciente ingreso al mercado interno de trabajo reciben la lógica de la productivitis como parte de la profesión, una especie de reglas del juego inmutables en el sentido de Burawoy (1992). En cambio, aquellos con mayor antigüedad fueron sujetos del proceso de consolidación de la lógica productiva. En ellos se puede apreciar la influencia los sistemas de evaluación en la subjetividad. Cuando ingresaron a laborar a la UAM en los ochentas, escogían sus amistades en función de simpatías, edades y lugares compartidos. Pero ahora, sólo comparten con colegas que se encuentran en una lógica de productivitis semejante. Esto ha llevado a la distinción entre los productivos e improductivos.

Existe una percepción compartida entre los entrevistados en el sentido de que el trabajo del profesor-investigador lidia de manera constante con la frustración y el estrés. Este código se ha consolidado a través de la presión que existe por cumplir de manera satisfactoria la evaluación docente. Por ello, hay una tendencia de realizar actividades en función de acumular la mayor cantidad de puntos posibles. Los cuales se vuelven fundamentales al momento de la evaluación. A pesar de este panorama, hay profesores que no entran en la lógica de la productivitis. Estos casos disidentes refuerzan el argumento de que donde existe control se genera resistencia. Y si bien en el caso de la UAM, el sistema de estímulos y becas y el tabulador transformaron el trabajo de profesor como afirma Gil (2005). También, se han generado estrategias de resistencia y cuestionamientos sobre la dinámica del trabajo académico en las universidades.

Las muestras de resistencia, pueden ser evidentes o subyacentes, dentro del terreno de las primeras se tienen experiencias de profesores quienes han acudido al poder judicial para demandar al CONACyT por destituirlos del SNI. Además, las recientes marchas y manifestaciones de rechazo a la burocratización de la educación son una muestra de la tensión entre el control y la resistencia. La actualización de las plataformas de captura de

productos académicos, es un intento por endurecer las regulaciones del trabajo de los profesores.

Este conflicto latente expresa las diferentes concepciones sobre la producción académica. Para la gran mayoría de los profesores entrevistados, el trabajo académico no puede ser valorado de manera diferenciada. Tanto las publicaciones, la docencia, asesorías, conferencias y la gestión universitaria, debería tener la misma importancia. Además, identifican que los tiempos estipulados para entregar resultados de investigación son excesivos, hay una incompatibilidad entre los tiempos de investigación y los administrativos como afirmaba Bourdieu (2008), por efecto de la cual parece estarse gestando la idea de que está avanzando un fenómeno de colonización del quehacer académico por parte de la administración.

Los profesores también han recurrido a estrategias de resistencia subyacente, interactúan con las plataformas digitales de captura, buscando organizar su producción en los rubros que otorguen el mayor puntaje posible. Han generado una estrategia que busca alcanzar y nunca perder un ingreso económico que se ha vuelto necesario para tener un nivel de vida decoroso.

La resistencia también se ha dado a través de las publicaciones colectivas, donde se comparte el trabajo. En los casos más radicales, un colectivo se organiza para compartir todas las publicaciones, esto les permite mantener un nivel de productividad considerable y cumplir de manera satisfactoria con las evaluaciones. Se ocupan las redes de relaciones sociales para influir sobre las comisiones y no perder las becas o estímulos. También se busca utilizarlas para obtener la aprobación de proyectos de investigación. Estos grupos o redes cumplen la función de pelear por recursos frente a otros profesores, pero también pueden ser vistos como redes de solidaridad que buscan lidiar con la presión de los sistemas de evaluación docente.

Como ya se expresó, el ingreso económico que otorgan los sistemas de evaluación docente son muy importantes, pero a pesar de ello hay profesores que deciden no someter su trabajo a una evaluación realizada por quien consideran que no entiende lo valioso de

su trabajo. El vínculo productividad-ingreso económico, ha presionado a los profesores-investigadores a modificar cómo desarrollan su trabajo, aunque también existe el placer por realizar investigación, lo cual no ha sido colonizado por la lógica de la productivitis. Las acciones de los profesores están compuestas por elementos racionales, valorativos, emocionales, costumbres y aspiraciones, que se han consolidado a través de las trayectorias laborales y sociales.

Está claro que no existe una asimilación automática de los valores, normas y reglas de las instituciones como lo conciben las teorías del Neo-institucionalismo (Williamson, 1996; Pries, 2015; North, 1990; Di Maggio y Powell, 1991). Por el contrario, como afirman Hyman (1975) y Thompson (1995) lo que existe es un conflicto evidente que tiene que ser contenido por regulaciones institucionales. Es un hecho, que es fuerte el control ejercido por parte de los sistemas de evaluación docente, pero aun así existen estrategias de resistencia evidente, pero de manera primordial subyacente que han logrado mitigar esa presión. También hay una facción de profesores que rechaza la carrera por el cumplimiento y busca otros tipos de recursos para poder realizar investigación sin perder el placer por “el conocer”.

A través de esta investigación se pudo dar cuenta que existe un contexto de flexibilización del salario y falla en el proceso de remplazo generacional de los profesores-investigadores. Esta situación puede explicarse por la existencia de los sistemas de evaluación docente, pero este mismo contexto es el que les permite puedan ejercer un mayor control. Presionando a través de regulaciones formales, el ritmo y la manera en que se desarrolla el proceso de trabajo. Se ha priorizado la producción académica relacionada con la investigación y objetivada en las publicaciones y las patentes. Esta situación estructural ha presionado las formas en cómo se desarrollan las relaciones sociales y laborales que establecen los profesores durante el proceso de trabajo.

La presión estructural descrita es el marco en el cual se ha desarrollado una dinámica de productivitis, lo cual implica la existencia de una carrera por el cumplimiento. Esto ha propiciado la existencia de relaciones laborales de competencia

entre profesores. Es común reconstruir a través de los relatos, constantes situaciones de tensión por los espacios de la universidad, los reconocimientos (prestigio), los puestos jerárquicos (coordinaciones, jefaturas, direcciones) y los recursos económicos. De esta manera, se puede afirmar que hay un deterioro de las relaciones sociales entre los profesores.

Con esta investigación se pudo dar cuenta que existe una tensión entre el tiempo disponible y las actividades a realizar, esto trajo consigo el descuido de la docencia. A pesar de ello, como ya se demostró a través de los relatos, existen muestras de resistencia evidente y otras subyacente frente a la tendencia de la productivitis. Algunas de las muestras de resistencia subyacente, buscan mitigar el control ejercido de manera estructural. Se busca cumplir con los requerimientos institucionales y no perder los apoyos económicos, esto se realiza a través de las estrategias ya descritas, como los grupos de investigación o la publicación fragmentada de resultados de investigación.

Esto permite a los profesores generar un espacio de tiempo y recursos donde pueden desarrollar investigación a su propio ritmo y controlar la manera en cómo se desarrolla el proceso de trabajo. En otras ocasiones, solo se busca obtener mayor tiempo libre para dedicarlo a otras actividades, que no necesariamente están relacionadas con la docencia o la investigación. Además, se pudo dar cuenta de las muestras de resistencia evidente, las cuales se detectaron a través de las demandas jurídicas, las marchas, los pronunciamientos y las iniciativas de reforma a las regulaciones de las instituciones.

Este trabajo ayudó a tener una panorámica de la configuración del control y la resistencia en el proceso de trabajo. En el anexo de este documento, queda plasmada de manera visual una representación de los elementos estructurales y los sujetos que interaccionan en la configuración. En ella se trata de sintetizar todas las interacciones descritas a lo largo de esta investigación, pero es imposible plasmar el dinamismo con el cual se desarrollan las interacciones en la realidad laboral de los profesores-investigadores.

Una de las limitantes de la investigación, se encuentra en la ausencia de los relatos de otros sujetos con los cuales el profesor-investigador interacciona. Los alumnos, las autoridades, así como los profesores integrantes de las comisiones dictaminadoras, son algunos de los sujetos que deben ser entrevistados en futuras investigaciones. Son pocos los relatos obtenidos que dan cuenta de la experiencia de los profesores como parte de comisiones o en la dirección de coordinaciones y jefaturas departamentales. Además, es de suma importancia reconstruir las opiniones de los alumnos respecto al trabajo de los profesores-investigadores, hasta ahora sus opiniones no han sido plasmadas en este trabajo de investigación. Se debe de considerar obtener información de personajes claves en las instituciones de evaluación docente, como el CONACyT y la SEP (PRODEP).

Respecto a la estrategia de reconstrucción de información a través de las entrevistas, se debe de considerar realizar varias sesiones con cada entrevistado. Esto puede permitir profundizar en algunos temas. Dadas las condiciones de tiempo de esta investigación de maestría, fue imposible realizar un segundo trabajo de campo. Se debe de buscar realizar una investigación que intercale los momentos de trabajo de campo y análisis de la información. Esto puede permitir que las inquietudes que surgen al momento del análisis, puedan ser resueltas con un nuevo trabajo de campo.

Durante el desarrollo de esta investigación se tuvo contacto con profesores que desarrollan su trabajo en condiciones de precariedad, sin estabilidad laboral, ni prestaciones y con bajos salarios. En un futuro, se debe considerar retomar a estos profesores como sujeto de estudio, ya que ellos están presentes y complementan el trabajo que desarrollan los profesores-investigadores. Además, su experiencia puede aportar a explicar la configuración del mercado externo de trabajo y su vinculación con la configuración del mercado interno.

BIBLIOGRAFÍA

Alexander, G. (1989). *El Interaccionismo Simbólico en Teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*. Barcelona: Gedisa.

Arbesu, M. (2008). *Representaciones Sociales de los Profesores de la UAM-X sobre la evaluación de la docencia y la investigación*. Reencuentro. 1 (53).

Bell, D. (2006). *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid: Alianza Editorial.

Blumer, H. (1982). *Interaccionismo simbólico: Perspectiva y Método*. Barcelona: Hora.

Borbolla, A. (2010). *Flexibilización Salarial y conflictos laborales en la UAM*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Estudios Sociales. México: UAM-I.

Bourdieu, P. and Passeron, J. (1973). *Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

Bourdieu, P. and Passeron, J. (1977). *La reproducción, Elementos para una teoría de la enseñanza*. Barcelona: Laia.

Bourdieu, P. (2008). *Homo Academicus*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Procees under Monopoly Capitalism*. Londres: Mac Millan.

Castillo, J. (2015). *La invasión del trabajo en la vida: del trabajador ideal a la vida real*. Madrid: Catarata.

Chanfrault-Duchet, M. (1995). Mitos y estructuras narrativas en la historia de vida: la expresión de las relaciones sociales en el medio rural. *Historia y Fuente Oral* (14) 12-21.

Coriat, B. (1991). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.

Coriat, B. (1992). *El Taller y el Robot*. México: Siglo XXI.

De la Garza, E. (2001). Subjetividad, Cultura y Estructura. *Iztapalapa* (50), 83-104.

De la Garza Toledo, E. (2007). *Trabajo atípico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis*. México, D.F. recuperado en : <http://www.izt.uam.mx/alast>.

De la Garza, E. (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo. *Revista Trabajo, Dinámica del trabajo en el marco de la incertidumbre global*, 8 (10).

De la Garza, E. (2009). *Del concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral ampliado en Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. México: Anthropos.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo: del concepto clásico al no clásico*. UAM México: Anthropos.

De la Garza, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*. 16 (26), 7–35.

De la Garza, E. (2014). *En los límites del trabajo*. Instituto de Investigaciones Sociales. México: UNAM.

De la Garza E. (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo. *Revista de Trabajo. Dinámica del trabajo en el marco de la incertidumbre global*, 8 (10). Argentina.

De la Garza E. (2018). *La Metodología Configuracionista para la Investigación*. Gedisa/UAM-I. México.

Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J. (1983). Los mercados internos de trabajo. en: Tohaira Luis, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

Díaz, M. (2010). *La representación social del Trabajo Académico entre docentes Universitarios: caso comparativo entre docentes del Área de Sociales de la UAM-X y de la UACM*. México: UAM-I.

Di Maggio, P. y Powell, W. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The university Chicago Press

Edwards, P. (1986). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Oxford: Basil Blackwell.

Edwards, P. y Scullion, H. (1982). *The social organization of industrial conflict: control and resistance in the workplace*. Oxford: Social Science Research Council.

Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar. El nacimiento de la prisión*. México: Editorial Siglo XXI.

Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*. 19 (1), 45-66.

Fleming, P. (2016). Resistance and the Post-Recognition, Turn in Organization. *Journal of Management Inquiry*. 25 (1), 106-110.

Gadamer, H G. (1993). *Verdad y método*. Salamanca: Sígueme.

Geertz, C. (1997). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Editorial Gedisa.

Giddens, A. (1984). *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Gil, M. Casillas, M. A., et al. (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Gil, M. (2006). *¿Una nueva época? Notas en medio de la turbulencia en Universidad e investigación científica*. Buenos Aires: CLACSO.

Gil, M. (2008). *Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana calidad en la educación* (28), 53-69.

Goffman, E (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.

Goffman, E. (1996). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.

Granovetter, (1992). *The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View en The Sociology of Economic Life*. San Francisco, Oxford: Westview Press.

Glaserfeld, E. (1991). *Despedida de la Objetividad*. Recuperado de: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/TeoSociContemaestria/Glaserfeld.pdf>

Gramsci, A. (1976). *Literatura y vida nacional*. México: Juan Pablos Editor.

Gramsci, A. (2007). *Antología. Selección, traducción y notas de Manuel Sacristán*. Siglo XXI Editores. Madrid.

Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa Vol. I y II. Crítica de la razón funcionalista*. Madrid, Taurus.

Hernández, M. (2014). Alternativas para el Análisis de las Multinacionales ¿Hacia dónde va el Neo-institucionalismo? *Revista Trabajo*, 8 (12), 27-64.

Hyman, R. (1975). *Relaciones Industriales, Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.

Ibarra, E. (1993). *La universidad ante el espejo de la excelencia, en juegos organizacionales*. México: UAM.

Ibarra, E. (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. México: FCPyS, UAM-I.

Ibarra, E. y Rondero, L. (2008). *Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos en Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva*. México: Miguel Ángel Porrúa.

Kuhn, T. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Lastra, R. (2007). *Marco Interpretativo de la institucionalización en académicos universitarios ante la evaluación y estímulos PROMEP-SNI*. México: UAM-I.

North, D. (1998). *Economic Performance Through Time in Brinton, M.C and Nee (ed.), Institutionalism in Sociology*. Stanford, California: Stanford University Press.

Nee, V. and Ingram, P. (1998). Embeddeness and Beyond: Institutions, Exchange, and Social Structure in Brinton, M.C and Nee (ed.), *Institutionalism in Sociology*, Stanford, California: Stanford University Press.

North, D. (1990). Una teoría de la política basada en el enfoque de los costos de transacción. Saiegh Sebastián y Mariano Tomassi (Ed.) *La nueva economía política, racionalidad e instituciones*. Argentina: Eudeba

Marx, C. (1970). Salario, Precio y Ganancia. *Obras escogidas de Marx y Engels*. Moscu.

Marx, C. (1987). *Marx, Escritos de Juventud*. México, Fondo de Cultura Económica.

Morales, V. (2007). *El conocimiento organizacional en la vinculación Universidad-Sociedad: caso UAM-Iztapalapa*. México: UAM.

Musselin, C. (2008). *The transformation of academic work. Facts and analysis. Center for Studien in Higher Education*. Recuperado de <http://www.escholarship.org/uc/item/5c10883g>

Pérez, F. (2008). *La reconfiguración del trabajo Académico: Evaluación y cambios en las actividades docentes, el caso del IPN 1980-2007*. Tesis para obtener el grado del Maestra en Estudios Sociales, México: UAM-I.

Pérez M, y Naidorf. (2015). *Las actuales condiciones de producción intelectual de los académicos*. Recuperado de http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44_las_actuales_condiciones_de_produccion_intelectual_de_los_academicos.

Piña, C. (1989). Sobre la naturaleza del discurso autobiográfico. *Argumentos*. Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. (7) 131-160.

Pries, L. (2015). Variedades de Capitalismos. *Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*. Aguascalientes.

Rodríguez, J. y Hernández, J. (2015). *La reforma universitaria desde la perspectiva de los profesores investigadores de la UAM*. Ciudad de México: UAM (Base de microdatos no publicada)

Rodríguez J. y De la Garza E. (2011). Trabajo cognitivo y control sobre el proceso de trabajo: la producción de software en De la Garza. (Ed.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Tomo I. México: Plaza y Valdés-UAM-I.

Rondero N. (2007). *Impacto de la becas y estímulos en la producción del trabajo académico: El caso de la universidad Autónoma Metropolitana*. *Sociológica*, 22 (65).

Ruiz, O. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao: Universidad de Deusto, 11-32.

Schütz, A. (1972). *Fenomenología del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Buenos Aires: Ed. Paidós.

Schutz, A. (1973). *Las Estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.

Schütz, A. (1974). *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu editores, Maurice Natanson (comp.).

Scott, R. (1995). *Institutions and Organizations*. Thousand. Oaks, CA.: Sage

Scott, J. (1990). *Domination and the arts of resistance*. New Haven, Londres: Yale University.

Silva, I. (2010). *Identidad y Representaciones Sociales en torno a la calidad de la educación en académicos de cuatro Universidades Públicas: Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma Metropolitana y Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. México: UAM-I.

Taylor, F. (1911). *La organización científica del trabajo*.

Thompson, E. y Ackroyd S. (1995). All quiet on the workplace front?: A critique of recent trends. *British industrial sociology*. 29 (4).

Williamson, E. (1996). *La naturaleza de la empresa: Orígenes, evolución y desarrollo*. México: FCE.

Zemelman. (1987). *Uso Crítico de la Teoría. En Torno a las Funciones Analíticas de la Totalidad*. México: El Colegio de México-Universidad de las Naciones Unidas.

Material estadístico e informes recuperados.

UAM (2014). *Informe Anual de Actividades, de la Universidad Autónoma Metropolitana 2014*, recuperado en: <http://www.uam.mx/informesrg/>, fecha de última consulta 04/04/2016 a las 14.23hrs.

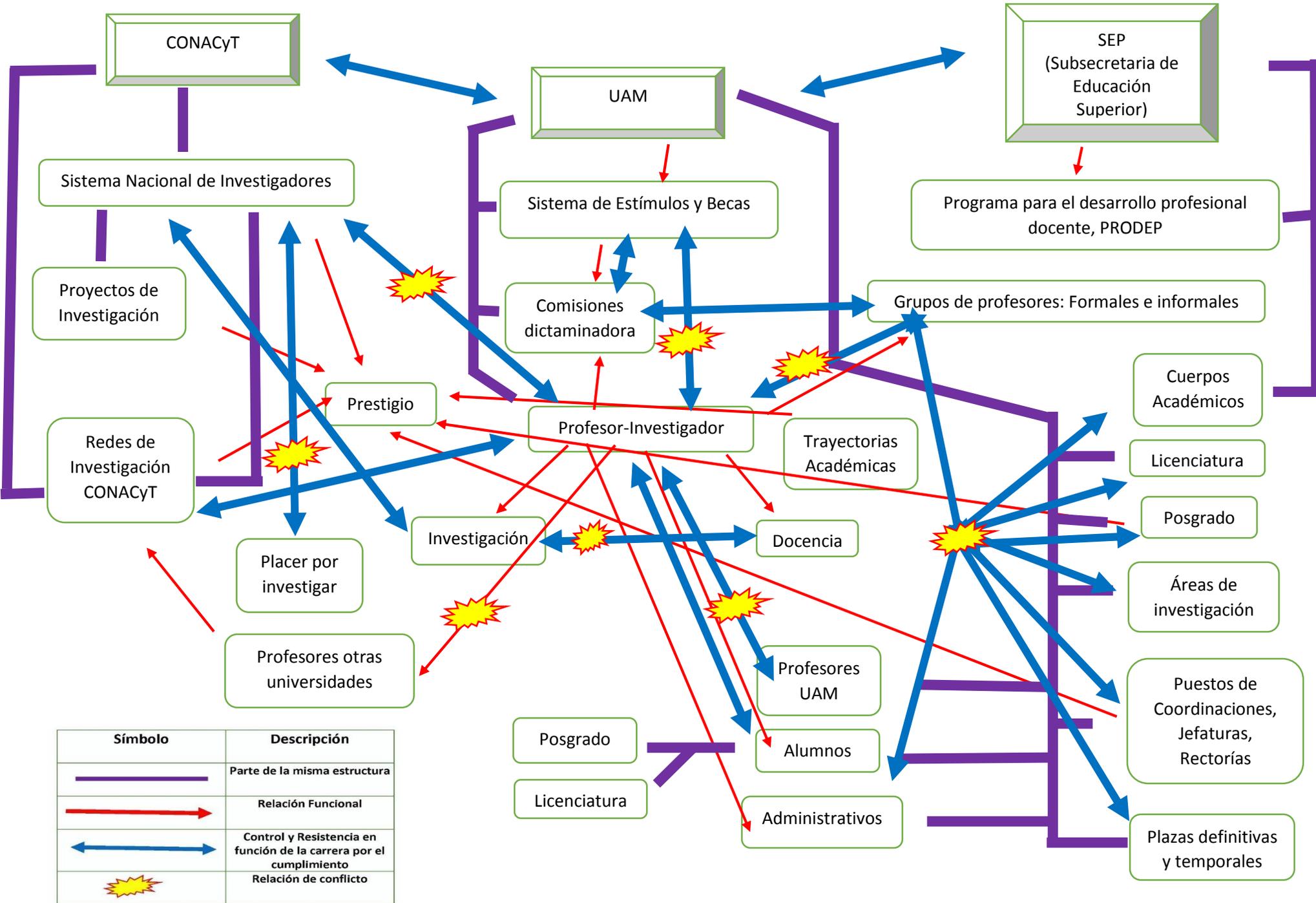
UAM (2015). *Informe Anual de Actividades, de la Universidad Autónoma Metropolitana 2015*, recuperado en: <http://www.uam.mx/informesrg/>, fecha de última consulta 03/04/2016 a las 18.45hrs.

UAM (2015). *Anuario Estadístico 2015*, <http://www.transparencia.uam.mx/> recuperado el 13 de marzo de 2017.

UAM (2017). *Anuario Estadístico 2017*, <http://www.transparencia.uam.mx/> recuperado el 21 de junio de 2017.

ANEXOS

Configuración del control y resistencia en el proceso de trabajo de los profesores investigadores



Guion de entrevista de para los profesores-investigadores

La guía de entrevista que se utilizó como auxiliar en la interacción con los profesores, busco abordar todos los temas cruciales para la investigación del control y la resistencia en el proceso de trabajo académico. A través de las dos primeras entrevistas se recolectaron algunas consideraciones importantes que ayudaron en la búsqueda de construcción de información. En primera instancia se buscó generar un vínculo de cordialidad y confianza con el entrevistado. Por lo que desde el comienzo de la entrevista se dejaron claros los términos de confidencialidad y se enfatizó sobre que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Un elemento importante a considerar es la capacidad oral argumentativa de nuestros entrevistados, quienes se han dedicado a la docencia e investigación. Es así que la mejor estrategia fue optar por permitir que el entrevistado genere su propio relato. Dada dicha condición se optó por propiciar una técnica dinámica que permitiese reconstruir la información a través de pocas preguntas que sólo fungieran de guía.

Así, durante las primeras entrevistas se pudo constatar que los profesores no necesitan preguntas constantes sobre temas específicos, porque estos construyen su relato de vida y lo articulan de formas diversas, las cuales permiten acceder a formas de subjetividad y tramas de sentido referidas a su trabajo. Además, es interesante descubrir cómo los profesores organizan y priorizan los temas referidos a su trabajo.

Se debe aclarar que esta guía de entrevista es memorizada por el entrevistador, quien la convirtió en tema de conversación todos los días. El ejercicio de plasmarla a través de unas líneas que se anexan al final de este trabajo, es sólo un apoyo sobre el ordenamiento de las inquietudes a investigar.

El instrumento comienza con una pregunta muy general, con la intención de que el entrevistado genere su propio relato. Así, una de las obligaciones del entrevistador es prestar atención a cada uno de los temas que el profesor aborda. Sin embargo, si alguno de los temas desarrollados se piensa son de suma importancia para el objeto de esta investigación y se cree que no se desarrolló lo suficiente o existe la necesidad de reconstruir más información, se busca complementar la información al

lanzar la pregunta ¿Me podría contar más sobre ese tema? Con este énfasis auxiliar fue suficiente para desencadenar nuevamente el relato sobre un tema particular. Cuando no sucedió de manera, se buscó generar preguntas más específicas, estos casos fueron eventualidades y se aplicó sólo por creerse sumamente necesario, como se puede apreciar el instrumento apela a la capacidad y experiencia del entrevistador, quien a su vez reflexiona de manera constante sobre el desarrollo de la entrevista.

Cada una de las preguntas tiene como objetivo identificar elementos estructurales y subjetivos que permitan entender y explicar las acciones de los sujetos. En ningún momento se pretende que las preguntas obtengan respuestas sobre cuestiones determinadas a priori, se busca que las preguntas detonen relatos en el entrevistado que ayuden en la búsqueda de respuestas a supuestos de investigación generados a través de la reflexión teórica, pero también se espera que surjan problemáticas no consideradas que puedan robustecer la investigación.

Las becas y estímulos están conformados por cinco rubros

➤ Beca al reconocimiento de la carrera docente

Esta Beca se establece para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo y de medio tiempo, con las categorías de Profesor Asociado, Titular y Técnico Académico Titular, con la finalidad de promover la dedicación a la docencia y el mayor compromiso con las actividades de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en las aulas, así como de impulsar y mejorar la calidad de la docencia.

Para solicitar y otorgar esta beca será condición necesaria acreditar que se impartieron unidades de enseñanza-aprendizaje durante al menos, dos de los tres trimestres anteriores a mayo de cada año, y solicitarla a través de la Secretaría Académica en los días hábiles del mismo mes. En caso de obtenerse, el pago de la beca se realiza en una sola exhibición, en el mes de julio del año correspondiente, conforme al nivel alcanzado²²

➤ Beca de apoyo a la permanencia

Esta beca se establece para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo, con las categorías de Profesor Asociado, Titular y Técnico Académico Titular, y con una antigüedad mínima de un año. Tiene como propósito principal fomentar la permanencia del personal académico que se distingue por el desempeño de sus actividades y estimular a los que se esmeran por la calidad de sus productos de trabajo y por su compromiso con la Universidad.

Para solicitar y otorgar la beca es condición necesaria satisfacer los requisitos establecidos en los artículos 255 y 256 del RIPPPA (3,500 puntos para Asociado y 5,000 puntos para Titulares, en el año anterior a la solicitud).

Los académicos interesados en obtener esta beca, deberán registrar su solicitud y sus actividades y productos de trabajo en una página electrónica y presentar la solicitud a través de la Secretaría Académica dentro de los primeros 60 días hábiles

²² La Legislación relativa a esta Beca se encuentra en los artículos 274-1 al 274-23 del RIPPPA.

del año. En caso de obtenerse, el pago de la beca se cubrirá en pagos mensuales, de abril a marzo de cada año, conforme a su categoría y nivel.²³

➤ Estímulo a la docencia e investigación

Este Estímulo se establece para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo, con las categorías de Profesor y Técnico Académico con una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Universidad, con el fin de reconocer el trabajo académico sobresaliente de los profesores-investigadores, así como impulsar y fortalecer, principalmente, la docencia e investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura.

Para solicitar y otorgar el estímulo será condición necesaria satisfacer los requisitos establecidos en el artículo 249-1 del RIPPPA (productos de trabajo de enero a diciembre, en el año anterior a la solicitud).²⁴

Los académicos interesados en obtener este Estímulo, deben de registrar su solicitud y sus actividades y productos de trabajo en la página electrónica y presentar la solicitud a través de la Secretaría Académica dentro de los primeros 60 días hábiles del año. En caso de obtenerse, el pago del Estímulo se cubrirá en una sola exhibición dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de publicación del dictamen respectivo, conforme al nivel alcanzado.

Nivel	Puntaje mínimo	Equivalente a:
A	5,000	Media quincena
B	8,000	Una quincena
C	11,000	Quincena y media

Fuente: Reglamento de ingreso y promoción a la permanencia del personal académico.

²³ Otros aspectos relacionados con esta Beca se encuentran en los artículos 257 al 274 del RIPPPA.

²⁴ Otros aspectos relacionados con esta Beca se encuentran en los artículos 249-2 al 249-13 del RIPPPA.

➤ Estímulos a los grados académicos

Este estímulo se establece para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo, con las categorías de Profesor Asociado y Titular, y Técnico Académico Titular, con el objeto de impulsar la obtención de grados de maestría y doctorado, a fin de estimular el mejoramiento del conjunto de actividades sustantivas de la Institución.

Para solicitar y otorgar el Estímulo será condición necesaria satisfacer los requisitos establecidos en el artículo 274-24 del RIPPPA (disfrutar de la beca al reconocimiento de la carrera docente, o de la beca de apoyo a la permanencia). Además de solicitarlo por primera vez, a través de la Secretaría Académica, durante los primeros 60 días hábiles del año o en el mes de mayo, al momento, según corresponda, de solicitar alguna de las Becas mencionadas.

En caso de cambiar de grado en el transcurso del año, se podrá solicitar la actualización, sólo si se está disfrutando de alguna de las Becas. El pago de este Estímulo será en pagos mensuales, y se cubrirá a partir de la vigencia de la Beca con la que se haya solicitado, conforme al nivel de estudios acreditado.

➤ Estímulos a la trayectoria académica sobresaliente

Este Estímulo se establece para el personal académico por tiempo indeterminado de tiempo completo, para la categoría de Profesor Titular “C” y para el Técnico Académico Titular “E”, con puntos adicionales a 55,000 y 40,000 respectivamente, con el objeto de fomentar la permanencia del personal académico que se distingue por su trayectoria y desempeño académico, en función de su producción total acumulada durante su estancia en la Universidad.

Para solicitar y otorgar el Estímulo será condición necesaria satisfacer los requisitos establecidos en el artículo 274-30 del RIPPPA (disfrutar de la beca al reconocimiento de la carrera docente, o de la beca de apoyo a la permanencia). Los académicos interesados en obtener este Estímulo, deberán registrar su solicitud y sus actividades y productos de trabajo en la página electrónica. Presentar su solicitud a través de la Secretaría Académica en los primeros 60 días hábiles del año o durante

el mes de mayo, al momento, según corresponda, de solicitar alguna de las Becas mencionadas. En caso de obtenerse, el pago del Estímulo se realizará en una sola exhibición, en el mes de abril o julio, según la Beca con que se haya solicitado, conforme al nivel alcanzado.²⁵

Nivel	Puntaje Adicional a 55,000
1	22,000
2	44,000
3	66,000
4	88,000
5	110,000
6	121,000

Fuente: Reglamento de ingreso y promoción a la permanencia del personal académico.

Toda esta información respecto a los estímulos y becas es importante para tener una referencia cuando se hable con los profesores-investigadores. Aunque esta investigación no tiene como objetivo analizar de manera detallada el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico (RIPPPA), es necesario tener una idea general respecto a cómo funcionan los mecanismos y tiempos UAM. Esto para poder comprender las experiencias de nuestros entrevistados.

²⁵ La Legislación relativa a esta Beca se encuentra en los artículos 274-1 al 274-23 del RIPPPA.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00189

Matrícula: 2163803201

CONTROL Y RESISTENCIA EN EL PROCESO DE TRABAJO ACADÉMICO EN RELACIÓN CON LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN: EL CASO DE LA UAM IZTAPALAPA

En la Ciudad de México, se presentaron a las 11:00 horas del día 25 del mes de julio del año 2018 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. JAVIER RODRIGUEZ LAGUNAS
MTRO. JOSE DAVID ALARID DIEGUEZ
DR. JUAN MANUEL HERNANDEZ VAZQUEZ




PEDRO ADRIAN ANAYA PEDRAZA
ALUMNO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)

DE: PEDRO ADRIAN ANAYA PEDRAZA

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

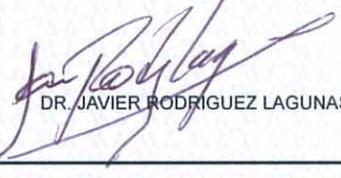
REVISÓ

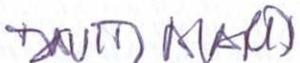
LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

PRESIDENTE

DR. JAVIER RODRIGUEZ LAGUNAS

VOCAL

MTRO. JOSE DAVID ALARID DIEGUEZ

SECRETARIO

DR. JUAN MANUEL HERNANDEZ VAZQUEZ