



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología y Educación

Doctorado en Estudios Multidisciplinarios
sobre el Trabajo

TESIS

“El trabajador académico como empresario de sí mismo en la universidad pública:
implicaciones del dispositivo management-capital humano en las trayectorias
laborales y las subjetividades académicas”

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el trabajo

Presenta

Norberto Peñaloza García

Dirigida por

Dr. Rolando Javier Salinas García

Dr. Rolando Javier Salinas García
Presidente

Dra. Candi Uribe Pineda
Secretaria

Dra. Tania Marcela Hernández Rodríguez
Vocal

Dr. Juan Manuel Godínez Flores
Suplente

Dra. Ana Karen Soto Bernabé
Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.
Junio, 2023



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



El trabajador académico como empresario de sí mismo en la universidad pública: implicaciones del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y las subjetividades académicas.

por

Norberto Peñaloza García

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Clave RI: PSDCC-149993

DEDICATORIA

A los académicos de las universidades públicas y privadas quienes a pesar de las condiciones adversas encuentran motivos para hacer de su labor no sólo una profesión sino también una vocación.

A quienes en los distintos ámbitos de la vida y desde sus trincheras hacen de la risa, el juego y el ocio actos de resistencia y complicidad, y entienden que el ser humano no sólo se alimenta de comida.

A los albatros del mundo.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su apoyo y cariño.

A Carolina, por ser compañera y cómplice.

A los académicos que colaboraron con su tiempo e información para la realización de esta investigación. Sin su colaboración este estudio no hubiese sido posible.

A mis sinodales, por regalarme un poco de su tiempo y espacio mediante sus comentarios y retroalimentación.

A la Universidad Autónoma de Querétaro y al Conahcyt, por las becas y apoyos recibidos, los cuales posibilitaron la realización de esta investigación y la continuidad de mi proceso formativo.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
Creación y expansión de la profesión académica en México.....	5
Los elementos del problema: lo macro, lo meso y lo micro en relación con la creación de subjetividad y la constitución de trayectorias laborales en la UAQ.....	8
1.1. Lo macro o lo estructural en la reconfiguración del trabajo académico en México	8
1.1.1 Los años ochenta como ruptura histórica.....	8
1.1.2 Del Estado Benefactor al Estado Evaluador.....	13
1.2 Los elementos meso en el trabajo académico. Mecanismos de control implementados en la UAQ.....	19
1.2.1 El Sistema Nacional de Investigadores (SNI): surgimiento, forma de operación y relevancia en la constitución de las trayectorias y subjetividades académicas en la UAQ.....	21
1.2.2 El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED).....	27
1.2.3 El TIPPA de la UAM y el RIPPA de la UAQ.....	30
1.2.4 El currículo como mecanismo de evaluación.....	33
1.3 Lo micro: subjetividad, agencia e interacción en los académicos UAQ.....	37
JUSTIFICACIÓN.....	39
Relevancia.....	39
Pertinencia.....	40

Factibilidad	41
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	42
ESTADO DEL ARTE	46
Temas ampliamente investigados.....	47
Temas con relativo desarrollo	50
Temas poco estudiados.....	52
SUPUESTO, PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	54
Supuesto	54
Preguntas de investigación	55
Objetivos.....	55
CAPÍTULO 1. PERSPECTIVAS Y APROXIMACIONES TEÓRICAS	57
El trabajo como eje problemático	57
El trabajo y su devenir histórico.....	58
El siglo XVIII: la aparición de las sociedades capitalistas y el trabajo asalariado	61
El debate sobre la centralidad del trabajo o la tesis del fin del trabajo.....	62
El trabajo: ¿categoría antropológica o categoría histórica?	65
Actividad, trabajo y empleo.....	67
a) La actividad	67
b) El trabajo: trabajo real.....	69
c) El empleo: trabajo alienado	71
La precariedad laboral.....	74
El proceso de trabajo.....	79
Las transformaciones del proceso de trabajo: taylorismo, fordismo y posfordismo	81
a) El taylorismo.....	81
b) El fordismo.....	82
c) El toyotismo.....	83
Gubernamentalidad y empresariedad de sí: la perspectiva de Michael Foucault.....	87
El dispositivo Management-Capital Humano	93

La asimetría en los capitales	97
CAPÍTULO 2. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA.....	102
Consideraciones epistemológicas, ontológicas y metodológicas para la investigación	102
El pluralismo metodológico, el paradigma relacional y la epistemología del sujeto conocido	103
Métodos para el estudio del dispositivo management-capital humano y la subjetividad empresarial.....	108
La fenomenología como método.....	110
El análisis de documentos	112
Diseño metodológico	115
La entrevista semiestructurada, el análisis del discurso y el cuestionario sociodemográfico como herramientas de investigación: discusión y justificación	115
1) La entrevista semiestructurada: el empresario de sí y las trayectorias laborales	117
2) Análisis de documentos	124
3) Cuestionario sociodemográfico.....	131
Tipo de investigación	135
Objeto de estudio	137
Población de estudio y lugar donde se realizará la investigación	138
Muestra	140
Técnica de Muestreo	141
Validez.....	143
Estrategia de abordaje para la entrevista semiestructurada, el análisis documental y el cuestionario sociodemográfico.....	145
Trabajo de campo	145
El trabajo de campo respecto a la entrevista semiestructurada.....	145
Trabajo de campo respecto al cuestionario sociodemográfico.....	151
Trabajo de campo respecto al análisis del discurso.....	152
Fase uno del análisis del discurso	154

a) Ubicación de los documentos de análisis	154
b) Solicitud y gestión de la documentación requerida	154
c) Obtención y organización de la documentación.....	155
Convocatorias UAQ para profesores de tiempo libre y tiempo completo	156
Convocatorias y reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED).....	156
Contrato Colectivo	156
RIPPAUAQ.....	157
Bases estadísticas sobre académicos	157
Procesamiento y análisis de información.....	158
1.1 Procesamiento de la información.....	158
1.2 Transcripción de la entrevista semiestructurada	159
1.3 Tópicos y categorías de análisis	160
1.4 Organización de la información por medio de matrices	161
Estrategia de manejo y procesamiento de los documentos analizados.....	165
Manejo de la información del cuestionario sociodemográfico.....	167
CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	169
L@s académico@s UAQ: ¿Quiénes son?.....	170
El dispositivo management-capital humano y su relación con la constitución de sujetos y trayectorias laborales en la UAQ	182
El cambio de ruta en las trayectorias laborales académicas: del empleo estable a la precarización del trabajo académico.....	184
a) Las trayectorias laborales académicas: los años setenta y ochenta o las décadas doradas	184
b) Las trayectorias laborales académicas: las décadas de la incertidumbre	189
La precariedad laboral objetiva.....	198
El dispositivo management-capital humano y su relación con las subjetividades académicas. Significados, sentidos y motivaciones.....	205
El trabajo académico: entre la profesión y la vocación	205
El deseo y la creencia como elementos nodales de la infraestructura afectiva del trabajo académico	208

El ingreso social: Los capitales y su relación con el trabajo académico	212
a) El ingreso social: ayuda de familiares o amigos	212
b) Ingreso social: becas	217
c) Los sistemas de estímulos como ingreso social: el SNI	219
La credencialización: el triunfo de la racionalidad de empresario de sí mismo en las universidades públicas	221
El trabajador académico autogestionado como síntoma del dispositivo management-capital humano	229
Las promesas no cumplidas del capital humano y su relación con la despolitización de precariedad laboral	232
La subjetividad ambivalente: negaciones y asunciones	235
Los trabajadores por honorarios como ejército de reserva en la universidad pública ...	238
Los accidentes o rupturas sociales y su implicación en el proceso del trabajo académico: la pandemia Covid-19	241
 CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES	247
 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	265

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Impacto del Enfoque de la Nueva Gestión Pública	16
Cuadro 2. PTC con SNI	26
Cuadro 3. PTL y Honorarios	27
Cuadro 4. Niveles y puntuaciones ESDEPEP	28
Cuadro 5. Entrevista semiestructurada	123
Cuadro 6. Fases del análisis del discurso	127
Cuadro 7. Dispositivo management-capital humano.	131
Cuadro 8. Cuestionario sociodemográfico.	133
Cuadro 9. Carta de presentación.	148
Cuadro 10. Consentimiento informado.....	149

Cuadro 11. Matriz metodológica A.....	162
Cuadro 12. Matriz metodológica B.....	164
Cuadro 13. Profesores de tiempo completo.....	171
Cuadro 14. Datos de profesores de tiempo libre (8).....	172
Cuadro 15. Datos de profesores por honorarios de tiempo completo.....	174
Cuadro 16. Datos de profesores por honorarios de hora frente a grupo	176
Cuadro 17. Género	178
Cuadro 18. Edad.....	178
<i>Cuadro 19. Estado civil.....</i>	<i>180</i>
Cuadro 20. Profesores por honorarios UAQ	195
Cuadro 21. Profesores UAQ Tiempo Completo	196
Cuadro 22. Estatus contractual.....	199
Cuadro 23. Ingresos mensuales	202
Cuadro 24. Vivienda	213
Cuadro 25. Grado académico.....	225

RESUMEN

La presente investigación problematiza sobre cómo las transformaciones acontecidas en los años ochenta en la educación superior en México reconfiguraron el trabajo académico en las universidades públicas mediante la implementación de políticas de Estado que devinieron en la adopción de una lógica gerencial, lo cual tuvo implicaciones en la constitución de las trayectorias laborales y las subjetividades académicas. Los objetivos de nuestro estudio fueron 1) analizar la relación entre las formas de gobierno de la Universidad Autónoma de Querétaro y la construcción de sujetos y trayectorias laborales en los distintos perfiles académicos, 2) analizar las experiencias, sentidos y significados de los trabajadores académicos articuladas a las formas de regulación laboral delineadas por el dispositivo management-capital humano, 3) describir el funcionamiento de los distintos mecanismos de control y regulación del trabajo académico presentes en la UAQ y, 4) Analizar la implicación de los diversos capitales en la consolidación de una trayectoria académica. El enfoque de nuestra investigación fue cualitativo, y en concordancia con el mismo fueron operacionalizados como instrumentos de recogida y construcción de información la entrevista semiestructurada, el análisis de documentos y el cuestionario sociodemográfico. Algunos de los resultados más relevantes fueron 1) el marcado contraste en la constitución y condiciones de las trayectorias laborales entre las dos cohortes estudiadas, la primera ubicada en la década de los 70 y 80, y la segunda ubicada en las décadas del 2000 y 2010, 2) la precarización del trabajo académico y la pérdida de seguridades sociales e institucionales, específicamente en la figura de profesor por honorarios de hora frente a grupo, 3) la infraestructura afectiva del trabajo académico como entramado subjetivo que sostiene la actividad laboral en la universidad pública, pero que al mismo sirve de motivación y dota de sentido y significado las acciones de los académicos (as), 4) el académico como agente autogestionado, en el cual se evidencia el tránsito de la vigilancia directa y coercitivo hacia formas de control sutiles y tenues con base en los mecanismos burocratizados del dispositivo management-capital humano.

Palabras clave: Subjetividad académica, trayectoria laboral, dispositivo management-capital humano, trabajo académico, universidad pública.

ABSTRACT

This research problematizes how the transformations that occurred in the eighties in higher education in Mexico reconfigured academic work in public universities by implementing State policies that led to adopting a managerial logic, which had implications for the constitution of labor trajectories and academic subjectivities. The objectives of our study were 1) to analyze the relationship between the forms of government of the Autonomous University of Querétaro and the construction of subjects and labor trajectories in the different academic profiles, 2) to analyze the experiences, senses, and meanings of academic workers articulated to the forms of labor regulation outlined by the management-human capital device, 3) describe the operation of the different mechanisms of control and regulation of academic work present in the UAQ and, 4) Analyze the implication of the various capitals in the consolidation of an academic career. The focus of our research was qualitative, and following it, the semi-structured interview, the analysis of documents, and the sociodemographic questionnaire were operationalized as instruments for collecting and constructing information. Some of the most relevant results were 1) the marked contrast in the constitution and conditions of the labor trajectories between the two cohorts studied, the first located in the 70s and 80s, and the second located in the 2000s and 2010s, 2) the precariousness of academic work and the loss of social and institutional security, specifically in the figure of professor for hourly fees compared to a group, 3) the affective infrastructure of academic work as a subjective framework that sustains work activity at the university public, but that at the same time serves as motivation and gives meaning and meaning to the actions of academics, 4) the academic as a self-managed agent, in which the transition from direct and coercive surveillance to subtle forms of control is evident and tenuous based on the bureaucratized mechanisms of the human capital-management device.

Keywords: Academic subjectivity, career path, management-human capital device, academic work, public university.

INTRODUCCIÓN

Los años ochenta fueron un periodo crucial para la reconfiguración en las formas de gobierno del trabajo académico en México, y esto se debió en gran parte a dos fenómenos de índole macroestructural relacionados entre sí: la crisis económica mundial acontecida en el año 82 y el advenimiento de la política económica neoliberal ante el quiebre del gobierno mexicano con las políticas del denominado Estado de Bienestar.

La crisis económica acontecida, fue el pretexto ideal para echar a andar toda una serie de medidas de corte neoliberal en contra de sectores estructurales de la vida social tan importantes como la educación, vivienda, salud, empleo, entre otros, siendo de especial importancia respecto a lo que a esta investigación compete, las repercusiones que esto conllevó en las políticas laborales y educativas de nuestro país.

Así, el nuevo esquema de financiamiento por parte del Estado a las universidades, entre otras medidas, fue posible debido a que la crisis de la deuda de los Estados latinoamericanos, entre ellos México, convirtió a los mismos en objetos fieles y apacibles de las finanzas internacionales, lo cual tuvo repercusiones directas en el presupuesto destinado a rubros como la educación debido a que el incremento del pago a los financieros internacionales disminuyó *ipso facto* el monto de los recursos que se destinaba a la educación y orilló a los gobiernos a buscar nuevas estrategias distributivas de un presupuesto a la baja.

El escamoteo en el presupuesto para las universidades públicas, así como la competencia de estas por recursos económicos limitados desde mediados de la década de los ochenta, tuvo implicaciones profundas en la constitución de las trayectorias laborales y las subjetividades académicas. En ese sentido, la pregunta general que guio este estudio fue ¿Qué implicaciones ha tenido la implementación del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y subjetividades de los académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro?

El primer capítulo de esta tesis, denominado *Perspectivas y aproximaciones teóricas*, hace un análisis histórico del concepto de trabajo, y plantea la actividad trabajo como un eje problemático fundamental de esta investigación. Se diferencian también en este capítulo las nociones de trabajo, trabajo asalariado, empleo, actividad y labor. Así mismo, se exponen y problematizan teóricamente, los conceptos de precariedad laboral, proceso de trabajo, subjetividad y empresario de sí mismo. Las aproximaciones teóricas se sustentan en autores como Michel Foucault, Alfred Schutz, Dominique Méda, André Gorz, Guy Standing, entre otros.

En el segundo capítulo se abordan los aspectos relativos al diseño metodológico de nuestra investigación. Se explicitan los presupuestos ontológico, epistemológico y metodológico desde los que se estructura nuestro estudio. De igual forma se describen y analizan los métodos, instrumentos, población, categorías de análisis, criterios de validez y el abordaje al trabajo de campo de nuestra estrategia metodológica. También aquí se explicitan las formas de organización, procesamiento y análisis de la información obtenida por medio los instrumentos de captación.

En el capítulo tres presentamos los resultados y discusión resultantes del trabajo de campo realizado. Algunos de los resultados más relevantes fueron 1) el

marcado contraste en la constitución y condiciones de las trayectorias laborales entre las dos cohortes estudiadas, la primera ubicada en la década de los setenta y ochenta, y la segunda ubicada en las décadas del 2000 y 2010, 2) la precarización del trabajo académico y la pérdida de seguridades sociales e institucionales, específicamente en la figura de profesor por honorarios de hora frente a grupo, 3) la infraestructura afectiva del trabajo académico como entramado subjetivo que sostiene la actividad laboral en la universidad pública, pero que al mismo sirve de motivación y dota de sentido y significado las acciones de los académicos (as).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Creación y expansión de la profesión académica en México

Todo periodo histórico debe ser analizado con base en las racionalidades y mecanismos, o dicho con más precisión, los dispositivos que sirvieron de fundamento e hicieron posible la implantación de una particular forma de gestión y gobierno, no sólo de los recursos económicos y políticos, sino además de la conducción y gestión de las relaciones humanas, de la dimensión psicosocial de los mundos de vida. En ese sentido, parece lógico que, para poder comprender el devenir de la profesión académica en México, y en ese sentido de sus procesos de subjetivación, es necesario en primer lugar que hagamos un poco de historia, problematicemos y demos cuenta del proceso de instauración y formalización de ésta.

Manuel Gil Antón sostiene que la profesión académica en nuestro país se integró en los últimos 50 años, específicamente a partir de los años sesenta, en donde los puestos académicos eran relativamente escasos (alrededor de diez mil en todo el país) y la mayoría de ellos eran de tiempo parcial. Predominaba, en ese momento, el perfil del profesor denominado catedrático, es decir, profesionistas

exitosos que dedicaban parte de su tiempo laboral a la vida académica sobre todo debido a dos razones, a) el prestigio social derivado de la figura de catedrático y, b) la vinculación que el profesionista sentía con su alma mater, y en ese sentido, la retribución que quería hacer a ella y a la sociedad (Gil, 2004).

Las cifras de plazas académicas al año 2013¹ han cambiado drásticamente, para ese año se registraban alrededor de 265 mil distribuidas en todo el país, se estimaba que sólo el 24 por ciento de estos contratos eran de tiempo completo y el porcentaje restante se dividía entre profesores de tiempo libre, parcial o por honorarios. En el caso específico de la UAQ, se estima que en el año 2021 el 53.12 %, es decir, 1455 académicos tenían una condición laboral de profesor por honorarios, mientras que el 46.8 %, 1285 restante se repartía entre profesores de tiempo completo y tiempo libre (UAQ, 2022).

Se considera que el factor primordial de este crecimiento es lo que ha sido denominado el periodo de *expansión desregulada* de la educación superior. En el periodo que comprende la década de los setenta e inicio de los ochenta, la creciente demanda para ingresar a la educación superior obligó a generar nuevos espacios educativos, y con ello, creció también de manera considerable la contratación de académicos para esas instituciones. De acuerdo con Buendía (2018), entre 1970 y 1982 a nivel nacional se generaron un promedio de 12 plazas académicas por día.

Además del crecimiento desregulado de los contratos en instituciones de educación superior, hubo un cambio significativo en las condiciones y perfiles del trabajo académico. Algunos de los cambios más representativos son la edad de incorporación laboral, la escolaridad y las actividades desempeñadas. De acuerdo

¹ No fue posible obtener el global de plazas académicas en las IES en México para el año en curso, por tal razón, decidimos trabajar con la cifra que disponemos.

con Galaz y Gil (2009) hasta 1982 la edad promedio a la que los académicos obtenían su primer contrato era de un promedio de 27.5 años, mientras que para el período comprendido entre 1999-2008 la edad promedio era de 37 años.

En cuanto al nivel escolar y las transformaciones que se han suscitado, a inicios de los años noventa del siglo pasado los profesores arribaban al empleo comúnmente con el nivel académico de licenciatura mientras que para el año 2007 alrededor del 70 por ciento se incorporaba con estudios de posgrado (41.7 por ciento: maestría, y 33.5 por ciento: doctorado). En lo que respecta a las actividades desempeñadas por los académicos, estas se han ampliado, ya que, además de la docencia ha cobrado gran relevancia la investigación, y en menor grado, pero no por eso dejan de ser importantes, el trabajo administrativo, la vinculación y la extensión.

Como podemos observar de acuerdo con lo expuesto, el cambio en los perfiles y las condiciones de contratación al interior de la universidad pública ha sido drástico en las últimas dos décadas. Con el paso del tiempo, y ante la caída del presupuesto que se otorga anualmente a las universidades y las crisis financieras en las que muchas se encuentran, el perfil académico se ha vuelto fundamental en los procesos de ingreso, contratación, promoción y recategorización en las instituciones de educación superior públicas, y en nuestro caso, en la UAQ.

Podemos afirmar, con relación a la base argumentativa anteriormente explicitada, que hemos dejado atrás académicamente a la figura del sujeto antropológico docente/catedrático, para dar paso a un nuevo sujeto antropológico, el docente/investigador, el cual deseablemente debe caracterizarse por ser un *empresario de sí mismo*, un agente autoproducido, el cual debe vivir bajo la lógica de la mejora continua, ser creativo, flexible y multifuncional, y de ello debe dar

cuenta su alto nivel de credencialización, todo ello con el objetivo de poder estabilizar o mejorar sus condiciones laborales.

En otras palabras, en esta “nueva” lógica regulatoria se responsabiliza al propio académico por su trayectoria laboral, por sus posibles éxitos o fracasos, desligando así las condiciones estructurales y las dinámicas de poder que cotidianamente viven los sujetos de las formas de precariedad laboral que puedan sufrir los mismos, ya que el subtexto que parece existir en el actual estado de las cosas es que, aquel que no tiene ni los ingresos ni la condición contractual para vivir con niveles adecuados de protección social y laboral es porque no se ha esforzado lo suficiente para ello, pues el capitalismo neoliberal ofrece igualdad de oportunidades para todos (Dubet, 2011). De esta forma, se despolitiza la precariedad y se individualiza el riesgo haciendo de la ética en el trabajo un agregado sin importancia real, en un mundo en el que, en términos generales, prima la productividad a toda costa, incluso en una universidad pública.

Los elementos del problema: lo macro, lo meso y lo micro en relación con la creación de subjetividad y la constitución de trayectorias laborales en la UAQ.

1.1. Lo macro o lo estructural en la reconfiguración del trabajo académico en México

1.1.1 Los años ochenta como ruptura histórica

Como ya mencionamos con anterioridad, consideramos que es necesario para poder comprender-explicar la subjetividad docente en el nivel micro, dar cuenta de los procesos macro (aspectos estructurales) que desde los años ochenta se han suscitado en nuestro país en relación con sectores como la *educación* y el *trabajo*.

En ese sentido, sin lugar a dudas los años ochenta fueron un periodo crucial para la reconfiguración en las formas de gobierno del trabajo académico en México, y esto se debió en gran parte a dos fenómenos de índole macro relacionados entre sí: la crisis económica mundial acontecida en el año 82 y el advenimiento de la política económica neoliberal ante el quiebre del gobierno mexicano con las políticas del denominado Estado de Bienestar.

Autores como Ibarra (2001), Acosta (2010) y Aboites (2012) han señalado, respectivamente, como la crisis económica sucedida en los años ochenta fue el pretexto ideal para echar a andar toda una serie de medidas de corte neoliberal en contra de sectores estructurales de la vida social tan importantes como la educación, vivienda, salud, empleo, entre otros, siendo de especial importancia respecto a lo que a esta investigación compete, las repercusiones que esto conllevó en las políticas laborales y educativas de nuestro país.

De acuerdo con Moreno (2017) la experiencia reformista en México echada a andar en la década de los ochenta y que dio los primeros visos de consolidación en los años noventa, se estructuró con base en tres ejes nodales, a saber:

- 1) Se crearon las bases para el reordenamiento de la planta académica. Específicamente el Sistema Nacional de investigadores (1984), el Programa Nacional de Superación del Personal Académico y luego el Programa del mejoramiento del profesorado (1996) introdujeron nuevas reglas para el ejercicio de la profesión académica.
- 2) Se creó un sistema de aseguramiento de la calidad educativa mediante la instauración de la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) en 1989, los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior

(CIEES) en 1991, El Centro Nacional de Evaluación para la Educación (CENEVAL) en 1994 y el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) en 2000.

- 3) Se adoptaron nuevos criterios para proporcionar financiamiento a las universidades públicas estatales y federales. A principios de los años noventa con la creación del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), y más importante aún, con la creación del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (2001) fue puesto en marcha un esquema de financiamiento basado en resultados.

Respecto al PIFI, Acosta (2010) señala que fue el instrumento de política pública que de forma más nítida ejemplificó el proyecto modernizador en la Educación Superior, pues, creó un marco inédito de relaciones entre el Estado y las universidades públicas. El PIFI como mecanismo de regulación posibilitaba al Estado que los objetivos de las IES se volvieran claros medibles y ofrecía un menú de opciones que iban desde la evaluación de instituciones, programas e individuos, el mejoramiento de la planta académica, hasta la estandarización de estructuras de administración y el fortalecimiento de los programas de posgrado.

Se considera pues, que el éxito del PIFI estribo desde su implementación en la eficacia de su esquema de financiamiento que distribuía recursos frescos con base en el desempeño de las universidades, además de que este esquema de financiamiento estaba basado en un sistema de indicadores que permitió medir el nivel de cumplimiento de las instituciones (Moreno, 2017, p. 30-31).

La implementación de las principales directrices del proyecto de reestructuración de la educación superior fue llevada a cabo sin mayores

contratiempos, pues, aunque por muchos las medidas antes señaladas fueron percibidas como contrarias al marco de la autonomía universitaria, las expresiones de inconformidad nunca se convirtieron en una amenaza real para la implementación de estas políticas. El nuevo esquema de financiamiento por parte del Estado a las universidades, entre otras medidas, parece lógico si consideramos que, de acuerdo con Aboites, la crisis de la deuda de los Estados latinoamericanos, recrudescida en la década de los ochenta, convirtió a los mismos en objetos fieles y apacibles de las finanzas internacionales, lo cual tuvo repercusiones directas en el presupuesto destinado a rubros como la educación debido a que el incremento del pago a los financieros internacionales disminuyó *ipso facto* el monto de los recursos que se destinaba a la educación y orilló a los gobiernos a buscar nuevas estrategias distributivas de un presupuesto a la baja.

Podemos observar, por ejemplo, que en 1983 de cada peso del presupuesto federal el gobierno destinaba más del 40 % al pago de la deuda de los banqueros internacionales (Aboites, 2012, p.39), además, debido a esta crisis económica el presupuesto federal del total del PIB destinado a la educación, que antes de la crisis era del 25% paso a ser de sólo el 12%, cifra que para el año 2018 fue de 17% y para el 2021 fue sólo del 3.3% (Centro de investigación económica y presupuestaria A.C. 2022).

Analizado de la manera anteriormente explicitada, podría entenderse que el recorte al sector educativo en México fue una consecuencia lógica en un contexto de crisis económica, sin embargo, el presupuesto destinado en esos mismos años a la seguridad pública no disminuyó, por el contrario, aumentó, es por ello que Reimers mencionaba “quiero concluir reiterando que buena parte de los efectos de la crisis de la educación en América Latina provienen no de la crisis misma sino de

la reducción de la capacidad de negociación del sector educativo y de ciertas áreas dentro del sector” (Reimers en Aboites, 2012, p.44).

Siguiendo el hilo argumental de Aboites y Reimer podemos analizar que, a partir de la década de los ochenta y, ante la zozobra o el miedo de perder el empleo o ver afectadas de manera profunda sus condiciones laborales, académicos y directivos de las IES aceptaron el cambio de reglas en los marcos regulatorios que transformarían en lo sucesivo cuestiones presupuestales, tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

Fue asimilado así, con muy poca resistencia tanto de parte del profesorado como de las mismas autoridades universitarias, la reducción del presupuesto destinado a las universidades y, por ende, la disminución o al menos el no crecimiento de los salarios, y el sometimiento a una nueva lógica evaluativa y de control de sus funciones y tareas por medio de tabuladores cuantitativos, presupuestos basados en resultados (PIFI), instancias certificadoras de la calidad educativa (CENEVAL, COPAES) y programas de deshomologación salarial y redireccionamiento del perfil del profesorado como el SNI² y el PROMEP.

Es a partir de los años ochenta que la educación superior pública mexicana se vuelve de “papel” e inicia un proceso de burocratización dictando “políticas que se imponen como decretos supremos, validando ciertas instituciones y programas

² Aunque el 9 de mayo del año 2023 entró en rigor la nueva Ley de Ciencia en México, la cual estipula que el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) se convierte en el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt), y que el Sistema Nacional de investigadores (SNI) se convierte en Sistema Nacional de Investigadores e investigadoras (SNII), hemos decidido utilizar las siglas Conacyt para referirnos al actual Conahcyt, y las SNI para referirnos al actual SNII. La anterior decisión obedece a que al iniciar nuestra investigación las instancias referidas se identificaban con las siglas ya mencionadas y creemos que en el momento que redactamos la versión final de nuestra investigación aún no se ha instaurado lo suficiente en el imaginario el reconocimiento de las siglas Conahcyt y SNII, así, el utilizar las anteriores siglas pensamos que podemos evitar equívocos.

que aceptan los términos de la disciplina gubernamental y recompensándolas para sedimentar su disposición al sometimiento en el nuevo ciclo evaluador” (Cazés, Ibarra y Porter, 2010, p. 15).

De tal forma, parece ser que en el paisaje mexicano de la década ya citada, como menciona Mauricio Lazzarato “el miedo y la crisis constituyen el horizonte insuperable de la gubernamentalidad del capitalismo neoliberal (...) simplemente porque la crisis es la forma de gobierno del capitalismo contemporáneo” (Lazzarato en Saidel, 2016, p. 32), pues en un contexto de crisis el miedo y la incertidumbre, la falta de seguridades conducen las conductas, acotan el espacio de las posibilidades y favorecen la cooperación y adopción por parte de los individuos de medidas regulatorias y de vigilancia que, muy seguramente, en otro escenario rechazarían.

1.1.2 Del Estado Benefactor al Estado Evaluador

Fue de esta forma que, poco a poco y sin ofrecer mucha resistencia, académicos y directivos fueron educados y socializados en una pedagogía evaluativa, instrumentalista y credencialista que individualizaba las trayectorias laborales al interior de la universidad pública y que, paulatinamente, fetichizaba la realidad convenciendo a sus agremiados de que el futuro de la educación superior no pudo haber devenido diferente, convirtiendo de esta manera la realidad social en realidad natural.

Parece ser que la secuela más importante de la crisis económica en la educación no fue sólo la afectación monetaria-presupuestal a ese sector, sino que las soluciones pensadas e implementadas para paliar esta crisis por parte del gobierno federal propiciaron el surgimiento de nuevos marcos conceptuales y restricciones para pensar, redireccionar y transformar el sector educativo, y de

forma paulatina empezaron a volverse moneda corriente frases como “hacer más con menos” o “no cantidad sino calidad”.

Dicho de otra forma, empezó a introducirse en la educación en general, pero específicamente en la universidad pública, una racionalidad empresarial que, bajo la gramática de la *eficiencia*, la *eficacia*, la *calidad*, la *productividad*, la *competitividad* y la *evaluación*, apuntalaba a escamotear y diferenciar recursos económicos escasos, tanto para docentes como para alumnos, y a modelar un nuevo sujeto antropológico, un nuevo tipo de académico en la universidad pública: el académico empresario de sí mismo.

Debido a la crisis económica de los años 80, la educación superior en México ingresó en un periodo crítico y de austeridad (De Vries, 2008). Con este telón de fondo, el Estado transformó su relación con la educación superior y pasó de ser un Estado que dotaba de recursos financieros a los establecimientos públicos, sin exigencias sobre su rendimiento (Estado Benefactor), a un Estado que aparentemente regulaba la inversión pública a través de los resultados (Estado evaluador). Se instauró entonces una nueva relación gubernamental con la educación superior que facilitó el ascenso de la evaluación como mecanismo central para observar el desempeño de instituciones, académicos y estudiantes. La evaluación pretendía elevar la calidad de la educación superior, aunque las nociones mismas de evaluación y de calidad utilizadas por el Estado eran, al menos, opacas, ambiguas y debatibles (Rodríguez y Durand, 2013).

De acuerdo con Norma Rondero (2007) a partir de los años ochenta comenzó a implementarse en México una nueva forma de regulación del trabajo académico, específicamente en el año de 1984, el gobierno mexicano llevo a cabo la instrumentación o puesta en marcha del primer programa de evaluación académica,

o dicho en términos foucaultianos, el primer mecanismo explícito de control y conducción de conductas resultante de las políticas neoliberales en relación con la educación superior, nos referimos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual es un sistema diferenciador en la vida académica, dirigido a reconocer el trabajo de investigación y los productos resultantes de la misma.

Así, en los siguientes años proliferaron los mecanismos de evaluación que trataban de cubrir las principales zonas de la educación superior, por lo que actores como el profesorado, alumno y la clase directiva, al igual que programas e instituciones fueron incorporados a nuevas prácticas importadas de la lógica gerencial, como la evaluación cuantitativa, la credencialización y la competitividad.

Fue en esta década, los ochenta, que la educación superior comenzó a experimentar diversas presiones y restricciones que la direccionaron a reformar sus estructuras y sus prácticas institucionales. Surgió, o mejor dicho, fue confeccionándose un nuevo espíritu de la época respecto a la educación superior, que estaba caracterizado por un dominio del cambio institucional, la eficiencia de la gestión y la calidad administrativa, es decir, la transformación de la administración universitaria tradicional en una gerencia profesional articulada desde la lógica de la *Nueva Gestión Pública* (NGP en lo sucesivo), la cual tenía como principios rectores la *eficiencia* y la *eficacia* de recursos económicos escasos, y a su vez buscaba producir más con menos (Acosta, 2010, p. 10).

De acuerdo con Aguilar la NGP debe ser conceptualizada como "...el cambio en las normas, las estructuras organizacionales y los patrones directivos y operativos del gobierno, que por sus propósitos, modos o resultados se orienta hacia formas postburocráticas de organización, dirección y operación con el fin de

elevar la eficiencia, la calidad y la responsabilidad de la acción pública” (Aguilar, 2016, p. 146).

De tal manera, ante la expansión acelerada de la matrícula universitaria y la crisis financiera, fue descartada la vieja receta del Estado mexicano de dotar de incrementos al gasto público en educación superior sin mayor rendición de cuentas por parte de las universidades, y fueron elegidos en su lugar por parte del gobierno federal, los principios e instrumentos de la NGP, los cuales en síntesis, buscaban una mayor eficiencia y una mayor articulación entre el desempeño de la universidad y las metas del progreso social económico (Moreno, 2017, p. 33).

Aunque el Estado implementó una versión *sui generis*, podríamos decir sin temor a equivocarnos *deslactosada* y *variopinta*, de los principios y métodos de la NGP, los principios adoptados reestructuraron y siguen reestructurando hasta nuestros días las formas de regular, gobernar e incluso comprender la labor de los académicos y las universidades públicas. A continuación, mediante el cuadro 1 realizado por Moreno (2017) ilustramos cómo la batería de indicadores propuestos por la NGP ha impactado de forma muy diferenciada en la educación superior en México.

Cuadro 1. Impacto del Enfoque de la Nueva Gestión Pública

Indicadores del enfoque gerencial	Impacto en educación superior en México (escala 1 a 5)
1.- Reformas pro-mercado. Las IES compiten por atraer estudiantes, académicos y recursos; se fomenta la diversidad de opciones y el poder del consumidor; estímulo a proveedores privados.	2
2.- Introducción de precios reales en los servicios educativos. El pago de los servicios educativos debe cubrir la totalidad o parte de los costos del servicio. La existencia de un mercado de este tipo promueve la competencia entre las instituciones y produce ganancias en eficiencia y efectividad.	1

3.- Control presupuestal. Las medidas de control presupuestal se hacen más firmes. Se busca reducir déficits, aumentar la eficiencia y mejorar la relación costo-beneficio.	4
4.- Uso de indicadores para medir el desempeño y el resultado de individuos e instituciones. Además, se realizan auditorías y otras técnicas de control similares.	5
5.- El buen desempeño se premia con mayores recursos. La expectativa de obtener mayores ingresos y/o recursos es el principal estímulo para que los actores (individuos u organizaciones) mejoren su desempeño y su eficacia.	2
6.- Financiamiento basado en objetivos y desempeño. Las autoridades educativas dirigen el sistema verticalmente mediante objetivos y contratos específicos.	3
7.- Fortalecimiento de rectorados e instancias ejecutivas. Pérdida de peso de asociaciones profesionales, instancias colegiadas y sindicatos, reducción de poder de gobiernos locales.	4
8.- Perfil gerencial de académicos en funciones directivas. Los académicos que acceden a posiciones de dirección —decanos— asumen un perfil gerencial.	3
9.- Pago con base en estímulo. Adopción de esquemas de estímulos Económicos.	4
10.- Creación de instancias intermedias e independientes para la gestión de la calidad y la rendición de cuentas. La evaluación y acreditación de la calidad educativa queda en manos de agencias independientes.	4

Fuente: Moreno (2017)

Con base en este cuadro podemos analizar cómo es que la revolución gerencial en relación con la educación superior en México tuvo un alto impacto en rubros específicos como formas de financiamiento público federal hacia las universidades, las cuales tenían como exigencia la evaluación, acreditación y certificación tanto de las instituciones educativas como de los distintos actores involucrados en la misma; uso de indicadores para medir el desempeño; las medidas de control presupuestal; pérdida de peso de asociaciones profesionales y sindicatos; y adopción de esquemas de estímulos económicos. Por el contrario, puntos nodales como el 1) reformas pro-mercado, y el 2) introducción de precios reales en los servicios educativos, están prácticamente ausentes de la versión de la NGP implementada por el gobierno mexicano.

De esta forma, sustentado en la lógica gerencial de la NGP, empezó a configurarse en el paisaje de la educación superior en México un escenario de restricciones y estímulos que tenía como objetivo modificar los comportamientos individuales, grupales e institucionales, es decir, crear un nuevo *habitus*, nuevas disposiciones cognitivas y actitudinales mediante el cambio de las reglas del juego. Mediante este cambio de reglas se buscaba gobernar a la vez el ingreso, la promoción y la recategorización laboral en la universidad pública.

La implementación de nuevas formas de valorar, o mejor dicho medir, el trabajo y el desempeño académico, por medio de sistemas como el SNI, el PRODEP, el ESDEPED y el currículo, conllevó una nueva serie de problemáticas que tuvieron distintos grados de afectación en la heterogeneidad de perfiles en la universidad pública. Fue así como, por ejemplo, el programa de deshomologación salarial SNI estuvo dirigido desde su creación a profesores de tiempo completo, con lo cual se excluían otro tipo de perfiles académicos como los docentes de medio tiempo, tiempo libre o de honorarios o asignatura. En ese sentido, al modificarse las reglas del juego se modificaban también los requisitos y condiciones necesarias que debía cumplir todo aquel académico que tuviera la intencionalidad de desarrollar, fortalecer y consolidar su trayectoria laboral dentro de la universidad pública.

De esta forma, en un contexto de crisis económica y ante la adopción por parte del gobierno mexicano de políticas de corte neoliberal, el adelgazamiento del presupuesto público otorgado a las universidades, y por ende, de la reducción y elitización de las contrataciones de tiempo completo en la educación superior, comenzó a introyectarse poco a poco en los académicos una racionalidad de *empresario de sí mismo*, es decir, un sujeto que ante la falta de soportes sociales e institucionales brindados por el antiguo Estado de Bienestar, debe capitalizarse a sí

mismo, credencializarse y en ese sentido hacerse rentable, deseable desde una lógica de mercado y en concordancia con los principios e indicadores de la NGP y el Estado Evaluador en el que se encuentra inmerso.

Dicho de otra manera, a raíz de la implementación de estas nuevas formas de gobierno del trabajo académico en la educación superior, parece derivarse la idea de que aquel académico que no pueda obtener certidumbre y seguridad laboral en el actual estado de las cosas es porque no se ha esforzado lo suficiente para lograr sus objetivos, sin importar la falta de soportes sociales, o la inequidad de condiciones, oportunidades o capitales con los que éste cuente o no, de esta forma recae sobre el propio sujeto la responsabilidad de sus éxitos o fracasos. “El trabajador ahora es alguien que invierte su capital, sus capacidades y competencias (...) Para ello tiene que vender y gestionar adecuadamente su trabajo, posicionándose en un mercado, consiguiendo un cliente, negociando el precio de contratación. En suma: devenir empresa” (Saidel, 2016, p.138).

1.2 Los elementos meso en el trabajo académico. Mecanismos de control implementados en la UAQ

El nivel de análisis *meso* entraña elementos fundamentales que arrojan luz para comprender la especificidad del trabajo y la subjetividad de los académicos en la UAQ. Si bien el nivel macro permite comprender las estructuras sociales que condicionan las acciones de los sujetos, y el nivel micro posibilita acceder al conjunto de representaciones, sentidos, motivaciones y significados, conscientes e inconscientes, que estabilizan las prácticas cotidianas de los sujetos, el nivel meso nos da acceso a los mecanismos concretos, a los procesos de trabajo, a las reglas organizacionales e institucionales específicas que median entre los niveles de análisis micro y macro: dicho de otra forma, en el nivel meso podemos apreciar el

conjunto de mecanismos, reglamentos y normativas implementadas o adoptadas por la UAQ para gestionar, direccionar y controlar tanto el trabajo académico como a los académicos mismos.

En ese sentido es importante tener claro que la década de los años ochenta en México estuvo signada no sólo por la aparición de un discurso político y científico, una episteme, respecto a lo humano y las formas de gobernarlo³, sino además por un cúmulo de mecanismos y herramientas que posibilitaron este gobierno. En el caso de las universidades públicas, la creación e implantación de estos mecanismos tuvo una gran relevancia pues, formalizó y vehiculizó la adopción de nuevas prácticas y comportamientos, y fue a partir de ese momento que tanto los académicos como las instituciones de educación superior se vieron sometidos a la competencia por recursos extraordinarios con base en los resultados y desempeño.

Aunque muchos de estos mecanismos fueron creados a nivel federal, el compromiso en la adopción e implementación de los mismos y la incidencia de estos en la constitución de las trayectorias laborales en las distintas universidades públicas, tanto federales como estatales, fue en gran medida decisión de las propias universidades. Tomando en cuenta que en las IES estos mecanismos no han tenido el mismo impacto e incidencia, es que a continuación exponemos los que, a nuestro juicio, y con base en la literatura revisada y la información proporcionada por que distintos actores de la vida académica de la UAQ⁴, consideramos que son los

³ Es en esta década en la cual en México empiezan a tener eco perspectivas como las del *capital humano* y el *management*, las cuales apuestan por una reconceptualización y resignificación en la gestión, en la conducción de las relaciones laborales y organizacionales, que además trascendieron estas dimensiones y tuvieron fuertes implicaciones en el gobierno de las relaciones humanas y la vida cotidiana.

⁴ Antes del inicio formal de nuestro trabajo de campo tuvimos la oportunidad de dialogar y consultar a distintas figuras de la vida académica en la UAQ, la información proporcionada por ellos (as) clarificó nuestras dudas acerca de cuáles eran los factores, mecanismos y sistemas más influyentes en la consolidación de una trayectoria académico-laboral en dicha universidad. Entre los actores entrevistados podemos mencionar a coordinadores de la Dirección de Desarrollo Académico (DDA), integrantes del Sindicato Único del Personal

mecanismos clave y de relevancia superlativa adoptados e implementados por esta casa de estudios, los cuales han tenido gran incidencia en el proceso de subjetivación académica y en las trayectorias laborales.

1.2.1 El Sistema Nacional de Investigadores (SNI): surgimiento, forma de operación y relevancia en la constitución de las trayectorias y subjetividades académicas en la UAQ

Sin duda alguna, el SNI es un sistema o mecanismo de direccionamiento de las trayectorias y subjetividades académicas que ha tomado una gran relevancia en los últimos 30 años, y en ese sentido, la UAQ no ha sido la excepción. Para poder transmitir de mejor manera la importancia que actualmente tiene el SNI como mecanismo de subjetivación y direccionamiento de las trayectorias académicas en la UAQ, consideramos que es necesario primero explicar su surgimiento y funcionamiento.

Como ya hemos mencionado, la década de los ochenta es fundamental para entender la reconfiguración en las formas de regulación del trabajo académico. Específicamente, 1984 fue un parteaguas en cuanto a la introducción de mecanismos para regular y controlar el trabajo académico en la educación superior pública. La crisis suscitada a inicio de los años ochenta tuvo relación directa y fue un factor de suma importancia para que el aspecto económico se introdujera de lleno en la agenda del sector educativo, a tal grado que algunos consideran que este aspecto fue nodal para la creación de programas como el Sistema Nacional de Investigadores (Ibarra, 2001; Gil, 2013).

Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ), trabajadores del área de recursos humanos, y docentes e investigadores de las distintas facultades en la UAQ, específicamente del Campus Cerro de las Campanas.

Durante el año de 1983 científicos pertenecientes a la Academia de Investigación Científica (AIC) organizaron sesiones para analizar el problema de la crisis económica en relación con la educación superior. Fruto de estas reuniones tomó forma el proyecto del SNI. La idea fue comunicada a la Secretaría de Educación Pública (SEP) y a petición del presidente Miguel de la Madrid la AIC llevó a cabo el diseño del SNI. Los científicos encargados de llevar a cabo el diseño del SNI eran mayoritariamente físicos pertenecientes a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y al Instituto Politécnico Nacional (IPN), lo que, de acuerdo con algunos (Buendía *et al*, 2017, p. 205), es un elemento cuestionable debido a que en la conformación del SNI se privilegiaron los métodos y las lógicas de las ciencias duras, específicamente la física, lo cual genera asimetrías al momento de evaluar el trabajo de las diversas disciplinas de conocimiento.

Aproximadamente un año después, debido a una iniciativa y decreto presidencial, vio luz el Sistema Nacional de Investigadores (en lo sucesivo SNI). Aunque en teoría el SNI tenía como objetivos paliar la complicada situación económica de docentes e investigadores debido a la caída salarial que acontecía en el gremio, además de ser un programa que buscaba optimizar la calidad educativa en las instituciones de educación superior y al mismo tiempo evitar la fuga de cerebros al extranjero, este programa sirvió también y sentó las bases para la creación de formas inéditas de gestionar el trabajo académico: concretamente, una deshomologación en los ingresos económicos recibidos por los distintos tipos de académicos, tanto como una asimetría en cuanto a las condiciones laborales en que desempeñarían su profesión (base contractual, prestaciones, proyecto de carrera). Como señala Rodríguez (2016, p. 6) el SNI intentó atenuar la caída del salario real que debido a la crisis del 82 se había contraído alrededor de un 40 por ciento, lo cual hacía difícil la retención o repatriación de los investigadores mexicanos.

De tal suerte, la implementación de programas como el SNI, vehiculizaron la transformación paulatina del trabajo académico en México en los años ochenta. Reestructuración que influyó tanto en las condiciones, contenidos y estrategias en que sería realizado el trabajo académico en las IES del país (Rondero, 2007). En ese sentido la UAM Xochimilco fue un caso sobresaliente, pues esta universidad federal fue el laboratorio de pruebas para el SNI, el cual, una vez testeado comenzó a implementarse en las universidades públicas del país, tanto federales como estatales.

El SNI es un programa que desde sus inicios tuvo como uno de sus objetivos reconocer económicamente la actividad científica, específicamente la investigación. Así, mediado por una rigurosa evaluación, el académico interesado en pertenecer a alguna de los cinco niveles que existen dentro del SNI deberá comprobar su productividad científica, así como su labor docente dentro de una IES.

Una vez dentro de este sistema el investigador adscrito es evaluado por parte del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) cada tres o cuatro años dependiendo del nivel y la antigüedad que tenga dentro del sistema en los siguientes rubros: a) formación académica (doctorado, post-doctorado); b) trayectoria profesional (experiencia profesional, estancias de investigación); c) producción científica (investigaciones realizadas, libros, capítulos de libros, artículos de revistas indizadas, patentes); d) formación de capital humano (trabajo docente en licenciatura y posgrado, dirección de tesis de licenciatura y posgrado); e) comunicación pública de la ciencia, tecnología e innovación (difusión y divulgación); f) vinculación (redes CONACyT, redes de investigación, proyectos de investigación, grupos de investigación); g) evaluación de proyectos y programas (CONACyT y no CONACyT); h) premios y distinciones (Peñaloza, 2017).

Una de las más duras críticas al programa señalado es la realizada por Manuel Gil Antón (2013) quien ha señalado que, independientemente del nivel de irritación que pueda suscitar en sus creadores, el SNI no se diferencia de programas asistencialistas como Prospera. Arguye que de igual forma que Prospera, este programa se limita a hacer transferencias económicas, las cuales están condicionadas a la evaluación y el comportamiento del individuo que aspira a los estímulos. (Gil, 2013).

Este señalamiento es importante, sobre todo si tomamos en cuenta que desde la operacionalización de sistemas de estímulos como el SNI hubo un descuido de las condiciones del contrato colectivo y de la relación salarial que este conlleva, pues este tipo de sistemas debido a sus formas de operación más que generar cohesión social fragmentan el colectivo, lo cual tiene correspondencia con la racionalidad fragmentaria e individualizante del capitalismo neoliberal y su racionalidad managerial.

De esta forma, la realidad laboral para muchos trabajadores que no lograban acceder a estos sistemas de estímulos fue la precariedad y vulnerabilidad laboral. Así, a partir de este momento fundante la constante en los trabajadores académicos ha sido el adaptarse, incorporarse a las nuevas dinámicas regulatorias de la universidad con el fin de, en el mejor de los casos, ser parte de estos sistemas y tratar de optimizar sus condiciones académico-laborales, o en su defecto, evitar la caída de sus ingresos económicos y la exclusión laboral.

Algunos autores como Vera (2017), Gil (2013, 2014, 2015), de Vries (2017), Rondero (2007), Ibarra y Porter (2007), han señalado que el problema que buscaba resolverse con la creación e implementación del SNI no fue educativo sino salarial, y por tal razón comprender las variables económico-monetarias es fundamental

para entender las transformaciones en el trabajo académico a partir de la implementación de este tipo de programas.

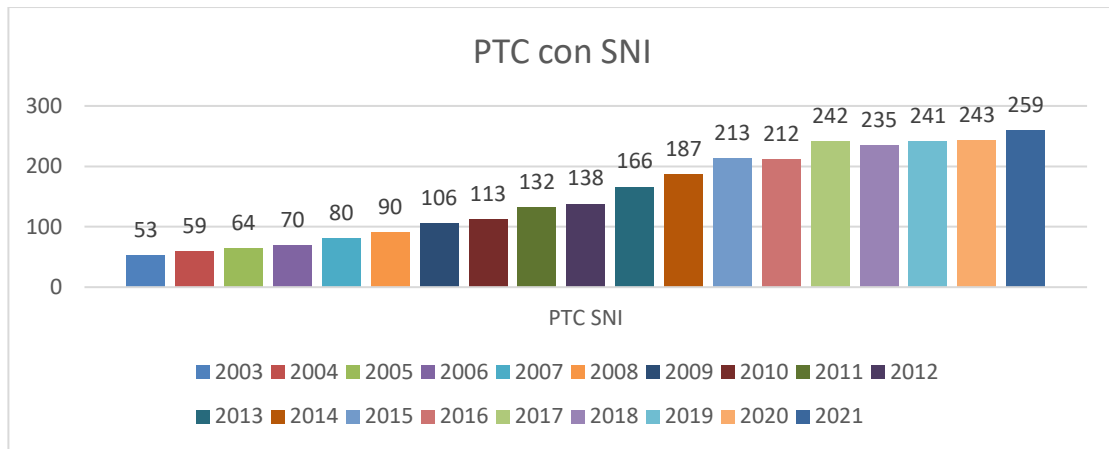
Así, en lo sucesivo, “tecnologías del mérito” como el SNI serían utilizadas para medir y definir criterios de inclusión y exclusión del trabajo académico, las cuales aunadas a una gramática gerencial importada de la gestión pública, tales como excelencia, evaluación, eficacia y productividad delimitan los comportamientos y subjetividades de los trabajadores académicos. El problema de lo mencionado anteriormente estriba en el hecho de que, como menciona Carson (2004), estas nuevas formas de evaluar, valorar y medir el trabajo académico se han vuelto en herramientas que han devenido en normalización y naturalización en el *ethos* de la educación superior.

Con base en lo anteriormente expuesto, estamos en condiciones de comprender que en la actualidad programas como el SNI o PRODEP son instrumentos poderosos y credencializaciones que con el paso del tiempo se han vuelto una especie de candado utilizado para agilizar, o no, el ingreso, la permanencia, la recategorización y la estabilidad laboral en las universidades públicas.

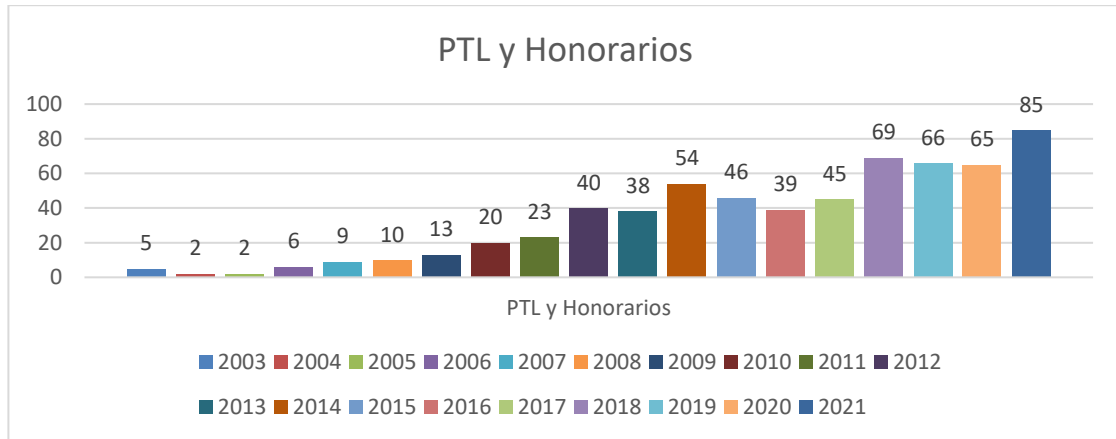
Debe puntualizarse también, que el SNI es un sistema abocado a evaluar, o, mejor dicho, medir y premiar la actividad investigativa, por lo cual, el académico interesado más en la práctica docente que en la investigación verá mermadas sus posibilidades de desarrollo y promoción al interior de una institución como la UAQ, en la cual, formar parte del SNI se ha vuelto un requisito indispensable pero no manifiesto, aunque esto puede variar de facultad en facultad. Sobre este tema volveremos más adelante.

Es justo señalar que, aunque el SNI vio luz desde mediados de la década de los ochenta, éste no tuvo una incidencia relevante como tecnología del mérito en la vida académica de la UAQ sino hasta inicios del año dos mil. De acuerdo con los “indicadores de calidad” proporcionados por la página de Planeación UAQ, hasta antes del año 2002 se contabilizaban menos de 60 profesores-investigadores adscritos al SNI, tanto de tiempo completo, tiempo libre y honorarios. De hecho, la página citada empieza a tomar en cuenta como criterio o indicador de calidad a los académicos adscritos al SNI a partir del año 2003. A continuación, en el cuadro 2 mostramos el crecimiento desde el año 2003 al 2021 de los PTC adscritos al SNI. En el cuadro 3, exponemos el crecimiento por año del profesorado de tiempo libre y por honorarios en el mismo lapso de tiempo.

Cuadro 2. PTC con SNI



Fuente: Elaboración propia con base en información estadística obtenida de la página Planeación UAQ.

Cuadro 3. PTL y Honorarios

Fuente: Elaboración propia con base en información estadística obtenida de la página Planeación UAQ.

Los gráficos expuestos dan cuenta del crecimiento exponencial que el SNI ha tenido en la UAQ. Podemos observar que la adscripción al sistema de deshomologación salarial señalado está concentrada sobre todo en los PTC, pasando de 53 en el año 2003 a 259 en el año 2021. Sin embargo, el crecimiento en la adscripción de profesores de tiempo libre y de honorarios a este sistema no es menor, pues pasó de sólo 5 en el 2003 a 85 en el 2021, lo cual sugiere que el SNI es un polo de interés para este tipo de profesores ya que, además del incentivo económico que este programa ofrece, se ha vuelto también una especie de llave que posibilita, mas no asegura, la movilidad laboral ascendente dentro de la UAQ. Sobre estos asuntos volveremos en el capítulo de resultados.

1.2.2 El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), al igual que el SNI, es un programa que funciona con presupuesto federal. En líneas generales el ESDEPED tiene una estructura de funcionamiento similar en las

distintas entidades y universidades del país, por ejemplo, independientemente de la universidad en la que se compita por el estímulo, ESDEPED maneja dos tipos de puntuaciones como criterios de evaluación al concursante, la puntuación global requerida por nivel, que va de los 301 a los 1000 puntos, y la puntuación en calidad requerida por nivel, que va de los 210 a los 700 puntos. Además, este programa cuenta con 9 niveles de estímulo, y cada uno de ellos se traduce en un incentivo económico diferenciado con base en UMAS. En el cuadro 4 ilustramos lo anterior:

Cuadro 4. Niveles y puntuaciones ESDEPEP

PUNTUACIÓN GLOBAL REQUERIDA POR NIVEL	PUNTUACIÓN EN CALIDAD REQUERIDA POR NIVEL	NIVEL DEL ESTÍMULO	UNIDADES DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN
301 – 377	210 – 264	I	1
378 – 455	265 – 319	II	2
456 – 533	320 – 374	III	3
534 – 611	375 – 429	IV	4
612 – 689	430 – 484	V	5
690 – 767	485 – 539	VI	7
768 – 845	540 – 594	VII	9
846 – 923	595 – 649	VIII	11
924 – 1000	650 – 700	IX	14

Fuente. Convocatoria Estímulos al Desempeño del Personal Docente, UAQ 2022.

La diferencia del ESDEPED con el SNI estriba en que, aunque los dos son programas federales, en el caso del SNI es el CONACyT quien directamente hace entrega del estímulo económico al profesor adscrito a este programa, y los criterios para la obtención de la adscripción están estandarizados a nivel nacional. Mientras que el ESDEPED, vía la Secretaría de Educación Pública (SEP) hace entrega del recurso federal a las propias universidades, las cuales entregan el recurso mensualmente a los beneficiarios de este.

Sin embargo, los concursos para las convocatorias del ESDEPED a diferencia del SNI no están estandarizados en todos sus criterios, así por ejemplo, tomando como ejemplo la Universidad Autónoma de Querétaro y la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) encontramos que mientras la UAQ como criterios para el concurso dos cursos de actualización pedagógica, tres años de antigüedad mínima, así como impartir de 12 a 18 horas mensuales frente a grupo, en la UAQ, la convocatoria no contempla los dos cursos pedagógicos, exige un mínimo de dos años de antigüedad, haber cumplido con un cien por ciento de asistencia a las clases impartidas y tener una evaluación promedio mínima de ocho en la última evaluación docente realizada por parte del alumnado.

Podemos observar que estos últimos dos criterios mencionados respecto a la UAQ no existen en el caso de la UACH, pero existen otros que no son considerados en la UAQ, con lo cual, se abre la posibilidad de que un programa federal pueda ser utilizado de forma particular por cada universidad como mecanismo de gestión del trabajo y la productividad académica.

Como puede derivarse de lo expuesto, programas de creación federal como el SNI, el PRODEP y el ESDEPED han adquirido particularidades específicas en la UAQ, y han sido adoptados como mecanismos evaluadores y diferenciadores del trabajo académico, con lo cual, el triunfo de la racionalidad managerial venida de la lógica de la gestión pública, queda de manifiesto. De esta forma podemos vislumbrar como la integración y adherencia de los académicos UAQ a estos programas de estímulos económicos no sólo tiene que ver con una motivación económica, sino además con la credencialización y reconocimiento que estos generan, pudiendo ser en algunos casos, factores decisivos que pueden jugar a favor de la concreción de una trayectoria laboral en una IES como la UAQ.

1.2.3 El TIPPA de la UAM y el RIPPA de la UAQ

Héctor Vera (2017) señala que uno de los mecanismos por excelencia para regular el ingreso, la permanencia y el crecimiento de un profesor dentro de la universidad pública es la evaluación cuantitativa del mérito académico. Considera que las instituciones educativas han optado por la utilización de indicadores cuantitativos para medir y dar una expresión numérica simple e inequívoca al complejo quehacer académico. El caso de la UAQ en ese sentido no es distinto al de universidades como la Universidad Autónoma de México (UAM).

El Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal académico (TIPPA) es modelo cuantitativo de evaluación que fue introducido en la UAM sólo un año después (1985) de la puesta en marcha del SNI, antecedió por un año el *Research Assesment Exercise*, que se utiliza en Inglaterra desde 1986 para medir la calidad de las investigaciones científicas, y por tres décadas el *College Ratings Framework Department Education* de los Estados Unidos, que es otra forma de evaluación cuantitativa de la educación. En ese sentido podemos analizar cómo es que México, a partir de los años ochenta, comenzó a forjar una historia particular e interesante en cuanto a medir, evaluar y regular el trabajo académico se refiere, lo cual lleva ya más de tres décadas.

El TIPPA es relevante porque creó una forma de evaluar el ingreso, la permanencia y el crecimiento del personal académico inédita en México hasta ese momento, y fundamentada en criterios exclusivamente cuantitativos. El TIPPA es un tabulador que asigna expresiones numéricas a distintos productos resultantes del trabajo académico, y de esta forma estandariza la forma en que ha de evaluarse el trabajo académico. Este tabulador sirve entonces para fijar la categoría y el nivel del personal académico de acuerdo a una escala de puntos, en él se evalúan

actividades tan disimiles como cursos a nivel licenciatura (con un valor en puntos de 350), dirección de tesis de licenciatura (220) o artículos especializados de investigación (880).

Para Vera (2017, 2018) uno de los puntos de análisis más importantes de mecanismos de evaluación como el TIPPA es que sirven para legitimar procesos institucionales de evaluación debido a que su estructura cuantitativa los inviste de una aparente objetividad, certeza y precisión, y al mismo tiempo parece erradicar los elementos subjetivos, políticos o arbitrarios de la evaluación que tanto habían sido criticados en los procesos regulatorios del trabajo académico en las instituciones de educación superior públicas mexicanas.

El análisis de este mecanismo de regulación y evaluación al trabajo académico es en alto grado relevante para nuestros fines debido a que su estructura básica de operación sirvió de modelo o fue replicada en la UAQ bajo el nombre de RIPPAUAQ (Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro). Si bien el RIPPAUAQ no se especifica como un tabulador del trabajo académico sino como un reglamento, su estructura de funcionamiento es la misma, es decir, funciona como un mecanismo cuantitativo, en el que se asignan valores numéricos o puntos a distintas actividades académicas.

Además, en él se estipulan las formas y mecanismos de contratación, ya sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Es así que se expone que la contratación por tiempo indeterminado será llevada a cabo por medio de un concurso de oposición (examen de los antecedentes académicos y profesionales y/o de las actitudes que se posean en el área correspondiente), y en cuanto a la contratación de tiempo determinado será llevada a cabo mediante un concurso de evaluación curricular.

Estos dos mecanismos señalados por el RIPPAUAQ, el concurso de oposición y la evaluación curricular, además de los puntos con los que se cuenta en el mismo RIPPAUAQ son prácticamente iguales a los estipulados por el TIPPA para dar ingreso, recategorizar o ascender de nivel al personal académico de la UAM. De esta forma es que podemos apreciar cómo la evaluación del trabajo académico en la UAQ tiene un alto contenido de tipo cuantitativo, con todas las limitaciones y alcances que esto pueda implicar, y a pesar de las críticas que sobre estos modelos de evaluación se han vertido.

Pero más allá de las críticas que puedan formularse al RIPPAUAQ por ser un mecanismo de gestión que básicamente reduce la valoración del trabajo académico a indicadores o productos susceptibles de ser medidos cuantitativamente, uno de los cuestionamientos más relevantes que se pueden formular a esta “tecnología del yo” es que valora las actividades académicas actuales con base en representaciones y productos desfasados.

El RIPPAUAQ fue puesto en marcha en el año 1995, y desde ese año hasta la fecha solamente ha sufrido dos modificaciones menores, una en el año 2001 y otra en el 2005. Un ejemplo del desfase existente aún en la versión más reciente del RIPPAUAQ (2005) es que esta tiene aún entre sus consideraciones figuras académicas que prácticamente son inexistentes actualmente en la UAQ, el Profesor de Medio Tiempo y el Profesor Adjunto, y deja fuera de sus páginas al Profesor de Honorarios, actualmente la figura académica mayoritaria en esta casa de estudios.

Otro ejemplo de la obsolescencia de este reglamento nos lo proporciona el artículo 29 del mismo, que respecto a las convocatorias para los concursos de oposición menciona:

La convocatoria se publicará en los diarios locales y en los tableros de aviso de la escuela, carrera, facultad o centro de investigación correspondiente, durante tres días cuando el concurso de oposición sea cerrado, y además en un diario nacional cuando el concurso de oposición sea abierto (Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, 2005, p, 6).

Este artículo ilustra el desfase del documento, ya que, en la actualidad, además de que los periódicos tanto impresos como digitales son poco leídos, además de que tanto las universidades federales como estatales actualmente cuentan con páginas oficiales en internet por medio de las cuales socializan sus convocatorias.

Un último ejemplo que creemos importante mencionar es que, en el Título Séptimo, Capítulo Único llamado “De los criterios de la puntuación académica” se habla de la puntuación otorgada a la publicación de artículos científicos en revistas, pero sin hacer la diferenciación, tan vigente en la actualidad, del tipo de artículo, es decir, de si este es indexado o no, si la revista en la que se publicó es nacional o internacional, el nivel de impacto de la revista, etc. El hecho de que no se hagan estas especificaciones es simplemente porque en la época en la que fue elaborado el RIPPAAUAQ el ethos científico respecto a la investigación y a las publicaciones científicas era muy distinto, podríamos incluso decir que diametralmente opuesto a lo que ahora se estiliza. El RIPPAAUAQ es, en ese sentido, un documento redactado con un lenguaje científico que en términos generales ha sido rebasado (por no decir en desuso), que es poco pertinente y factible con la realidad actual pero que, sin embargo, sigue siendo un factor de relevancia en la construcción de una carrera académica.

1.2.4 El currículum como mecanismo de evaluación

El currículum académico es otro de los mecanismos de control laboral que, de acuerdo con nuestros informantes y las fuentes consultadas, cada vez tiene mayor

peso en la construcción de trayectorias laborales protegidas y estables dentro de la UAQ. Es importante detenernos en el análisis de este mecanismo debido a que se ha normalizado y legitimado el uso del currículum laboral como instrumento de contratación, sin hacer una lectura crítica de las violencias y asimetrías que el uso de esta herramienta de contratación puede generar y encubrir cuando dejan de tomarse en cuenta las diferencias sociales, sexo-genéricas, sociales e incluso regionales existentes entre los distintos integrantes del colectivo académico de una universidad pública.

García Salord señala que el currículum es un instrumento restrictivo e inadecuado para valorar el trabajo académico, pues considera que su función primordial es excluir a la gran mayoría e incluir a unos pocos, basando esta exclusión en la presentación de logros y productos. Para García, un instrumento como el currículum, en el que en gran parte se basa el ingreso, la permanencia, re-categorización y el crecimiento de los académicos, es inadecuado para captar la heterogeneidad y simultaneidad de las trayectorias, laborales y de vida, por las que transcurre el desarrollo de las carreras académicas (García, 2010).

La autora continúa su crítica al instrumento currículum afirmando que la “disposición a registrar puntos de llegada, y dejar poco o ningún lugar a los recorridos, sugiere que la noción de trabajo...niega la dimensión temporal inherente al trabajo, como proceso en el que el individuo se va haciendo académico” (García, 2010, p. 105), y continúa señalando recurriendo a Bourdieu que, en un currículum como instrumento objetivo, no se puede dar cuenta de las condiciones sociales y materiales de existencia objetivadas en la solidez formativa de cada sujeto, no se puede visibilizar la condición socioeconómica de la familia, el nivel de escolaridad de la misma, las relaciones sociales, en síntesis, las diferentes capitales con los que

contaba el evaluado en su proceso de formación, y con los que cuenta en el momento actual.

Como señala Bourdieu, el currículum es una *ilusión biográfica*, que tiene como función propiciar la idea de un yo unificado y sin discontinuidades (Bourdieu, 1997). Así, el currículum proporciona una descripción oficial que normalmente consta de dos apartados: el oficial, donde se asientan los datos de identificación; y el experiencial, en el cual se registra todo lo relativo a la formación laboral y académica, así como los productos del trabajo profesional, tales como títulos, grados, reconocimientos. Estos dos apartados son nuestra presentación oficial ante los demás, y normalmente, nos exentan de toda narrativa profunda sobre nosotros mismos.

Analizado de esta manera, el currículum es una abstracción colosal de un sujeto múltiple, la simplificación de lo complejo, “indiferente a las particularidades circunstanciales y a los accidentes individuales, en la fluctuación y el flujo de las realidades sociales y biológicas... silencia esa rapsodia compuesta y variada de propiedades biológicas y sociales que es todo académico” (Bourdieu, 1997, p. 79). El uso del currículum como instrumento de contratación puede ser visto, desde el mirador de Pierre Bourdieu, como un ejercicio excluyente de violencia simbólica, que genera categorías y dicotomiza la complejidad de la realidad social al designar lo aceptable y lo no aceptable, lo contratable y lo no contratable, lo bueno y lo malo.

Respecto a este punto, Vera (2017) comenta que debido a que los instrumentos de evaluación han pasado de basarse en juicios cualitativos (como la entrevista o el saber hacer), a juicios cuantitativos, uno de los elementos realmente valorados por éstos es el capital cultural institucionalizado (constancias y títulos académicos comprobables), sobre el capital cultural incorporado (la acumulación de cultura ligada al cuerpo) debido a que este es más difícil de evaluar.

Se menciona que el capital cultural incorporado es crucial para salir airoso en los métodos de contratación en el modelo de educación superior estadounidense, sobre todo en cuanto a las plazas de tiempo completo definitivas (*tenure track*). En este proceso de selección se realizan visitas al campus durante uno o dos días completos, se realizan una o dos presentaciones públicas, se realizan entrevistas formales e informales con profesores, alumnos, personal de recursos humanos, autoridades universitarias, y en ese sentido, el candidato debe hacer uso de su capital cultural incorporado para que las personas (alumnos, profesores, directivos) decidan por él y no por otro candidato. El modelo de contratación no sólo está basado en productos contables o capitales institucionalizados (Vera, 2017, p. 98-99).

El procedimiento de evaluación presentado está basado en la copresencia y la interacción cara a cara, por lo que podría decirse que este es un proceso de contratación *interactivamente intensivo*, mientras que los modelos de contratación basados en el currículum o en puntajes dentro de un tabulador podrían denominarse *documentalmente intensivos*, lo que da cuenta del triunfo de un sistema credencialista de contratación importado de la lógica gerencial y de capital humano.

La implementación paulatina en las universidades públicas de los dispositivos anteriormente descritos ha posibilitado el gobierno del elemento humano en estas instituciones, tanto a nivel del sujeto individual como del sujeto colectivo, esto debido a que mecanismos como el SNI, ESDEPED, RIPPAUAQ o el currículum académico permiten regular y direccionar una de las actividades humanas más importantes en la actualidad, el trabajo. No es nuestra pretensión reducir o caracterizar a la especie humana como un *homo laborans*, más bien pretendemos dar la debida importancia a la actividad trabajo porque en la actualidad afecta o influye de manera relevante,

querámoslo o no, en aspectos sustantivos de la *condición* humana que son interés de esta tesis: la subjetividad, la experiencia y la trayectoria laboral.

1.3 Lo micro: subjetividad, agencia e interacción en los académicos UAQ

Siguiendo la lectura que Rodríguez y Leyva realizan acerca de Giddens, en el nivel de análisis micro el individuo es el centro de atención, sobre todo la subjetividad y las acciones de éste, y los fundamentos y motivaciones que las propician. (1998, p. 97). Así, con base en estos autores, podemos derivar la idea de que más que determinación del sujeto sobre la estructura o viceversa, existe una afectación mutua.

De esta forma, podemos analizar la estrecha relación existente entre los niveles de análisis micro, meso y macro, en la cual, si bien lo micro no está determinado por las dimensiones macro y meso, si está en alto grado condicionado en cuanto a espacio de posibilidades por las mismas. En ese sentido, es importante considerar y caracterizar a los sujetos sociales como sujetos cognoscentes, con procesos reflexivos y críticos respecto a su implicación en el entramado social, más que como meros agregados pasivos que reciben los embates y determinaciones de las estructuras sociales, que, sin embargo, operan en marcos socialmente definidos y que les preexisten.

En el caso de nuestra investigación el nivel de análisis central es el nivel denominado micro, es decir, las interacciones, sentidos, motivaciones y significados (subjetividad) que tiene el trabajo para los académicos UAQ. El foco central de nuestro análisis se encuentra en este nivel porque precisamente es aquí en donde podemos observar cómo los niveles macro y meso, cómo las políticas públicas y de Estado, los mecanismos de control, las técnicas del yo y los procesos de subjetivación hacen cuerpo, se vuelven carne en los sujetos estudiados, es aquí

donde podemos evidenciar cómo los discursos y reglas dejan de ser enunciados y devienen en materia, en comportamientos.

Es así, que las instituciones (niveles complejos) dan forma a las interacciones (niveles básicos) de los sujetos “en la medida en que son regulares y están arraigadas en el espacio y en el tiempo, extendiéndose a lo largo de muchas décadas y sobre dominios prolongados” (Rodríguez y Leyva, 1998, p. 100). De tal forma, lo que llamamos subjetividad no es resultado de la espontaneidad y libre albedrío de los sujetos, sino más bien de complejos encadenamientos entre los niveles micro, meso y macro.

Por tal razón y, dado que uno de los objetivos de investigación en este trabajo radica en analizar las formas en que el dispositivo management-capital humano genera subjetividad en los académicos UAQ, es importante enfatizar que en términos generales y desde una aproximación propia entendemos en este estudio la noción subjetividad como *el conjunto de representaciones, significados, deseos y motivaciones producidas en relación con las superestructuras, estructuras e infraestructuras sociales las cuales, de forma, consciente o inconsciente, delinean y estabilizan los comportamientos y conductas tanto individuales como colectivos, dotando de sentido la realidad que los sujetos vivencian.*

De tal manera, es nodal en el nivel de análisis micro explicar cómo las políticas públicas y de Estado respecto a la educación superior echadas a andar en los años ochenta en México, así como mecanismos de control y direccionamiento del trabajo académico como el SNI, ESDEPED, RIPPAUAQ O el currículo, aunados a una gramática estructurada desde la lógica de la NGP y la teoría del capital humano constituyeron un dispositivo creador de subjetividad académica en la UAQ,

y explicar la relación que esto guarda con la institucionalización o desinstitucionalización de las trayectorias laborales en esta casa de estudios.

JUSTIFICACIÓN

Relevancia

Hemos expuesto anteriormente cómo la racionalidad gerencial, sobre todo por medio de la gramática de la calidad, la competencia, la evaluación, la eficacia y la eficiencia, vehiculizada por medio de mecanismos concretos en la UAQ como el SNI, el ESDEPED, el RIPPAUAQ y el currículo se ha convertido en una forma preponderante para regir y regular el trabajo académico, además de ser un elemento decisivo en la consolidación de una trayectoria académica.

Aunque existen diversos trabajos que tienen como foco de análisis la reconfiguración del trabajo académico en las universidades públicas, ninguno de ellos pone el acento en el análisis de la racionalidad del *empresario de sí mismo* en los académicos y su relación con las nuevas formas de gobierno del trabajo en la universidad pública, y en las repercusiones que las nuevas prácticas gerenciales están generando en el personal docente y en la constitución de trayectorias laborales. Lo anterior es importante sobre todo si tomamos en cuenta la heterogeneidad de los perfiles académicos, los cuales no contaron con los mismos capitales en cuanto a su formación escolar y no cuentan con los mismos capitales en cuanto a su ejecución actual para poder competir en igualdad de condiciones por el ingreso o el desarrollo de una trayectoria laboral sólida, o al menos no precaria, dentro de la universidad pública, en el caso que nos ocupa, la UAQ. Debido a ello sostenemos que existe un vacío en las indagaciones respecto a estos problemas actualmente medulares en la educación superior.

De esta forma consideramos que, al asumir a la universidad como una institución fundamental para el desarrollo de la vida en sociedad, en la que convergen y se interrelacionan actores y estructuras en diferentes niveles de realidad, no es un esfuerzo baladí enfocar nuestro análisis y comprensión a las problemáticas que pueden estarse suscitando o podrían resultar de las formas de regulación y control del trabajo que caracterizan en la actualidad a nuestras instituciones educativas. Debemos en este punto considerar las críticas que algunos estudiosos del tema (Ibarra y Porter, 2007) han realizado al considerar que la lógica de gobierno que impera actualmente en las universidades públicas tiene un carácter instrumental y estandarizado, que no genera un desarrollo de las instituciones ni de los académicos que las integran, sino que, por el contrario, parece estar lejos de generar un crecimiento integral para las instituciones educativas y de sus sujetos.

Consideramos pues, que el estudio propuesto puede contribuir a la problematización, reflexión y comprensión de las fenómenos anteriormente mencionados, y articulados a los mismos, la evaluación académica y su relación con temáticas como la diversidad de perfiles y trayectorias académicos, la asimetría en la distribución de los capitales, los mecanismos de regulación y control del trabajo académico, las brechas de desigualdad que suscitan, la vulnerabilidad laboral, la exclusión social y la credencialización y elitización de los perfiles académicos contratables, entre otros.

Pertinencia

El estudio que aquí se propone tiene pertinencia dentro de los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo debido a que en él se pretenden indagar las particularidades del trabajo académico en la universidad pública, en el contexto de lo que algunos han denominado *capitalismo académico* (Ibarra, 2010). El trabajo académico se ubica dentro del sector secundario (sector servicios) y, su análisis y

discernimiento conceptual implica todo un reto debido que éste es un trabajo inmaterial, el cual presenta rasgos tayloristas-fordistas en cuanto a su organización, lo cual incluye altos niveles de racionalización en cuanto a los gestos productivos, pero en cuanto a relaciones laborales implementa elementos como la flexibilidad laboral, la mejora continua y la polivalencia propios del modelo toyotista.

Además, nuestro estudio articula un diálogo entre distintos saberes o disciplinas de conocimiento como la sociología académica (Ibarra, Antón), la sociología del trabajo (Standing, Reygadas, Coriat), la filosofía (Nietzsche, Meda, Foucault, Guattari), la economía política (Marx, Bonazzi, Aglietta,) y la sociología (Bourdieu, Lazzarato). De esta forma, se intenta trascender la mirada meramente disciplinar para posicionarnos, y tratar de implementar, una investigación de carácter multidisciplinar.

Factibilidad

La investigación realizada ha sido factible debido a que el acceso a nuestra unidad de observación (UAQ) implicó trámites burocráticos como la gestión y presentación de las cartas de necesarias a las autoridades universitarias, fueran estos directores de facultad, coordinadores de áreas o jefes de departamento. En cuanto a nuestros sujetos de investigación, es decir, académicos de distinto perfil y condición contractual (tiempos completos, tiempos libres, honorarios) y documentos directamente relacionados con la regulación del trabajo académico (RIPPAUAQ, SNI, ESDEPED, convocatorias y Contrato Colectivo) se contó con el acceso a ellos, por lo que la realización de entrevistas y análisis de documentos ha podido realizarse sólo con algunos pequeños contratiempos hasta el momento.

Es importante señalar que, aunque fue posible el acceso tanto a sujetos como a documentos propios de nuestra indagación, la pandemia Covid-19 reconfiguró

algunos aspectos de nuestra planeación sobre el trabajo de campo. Así, por ejemplo, con base en una primera aproximación que realizamos a campo a mediados del año 2021, se tomó la decisión de que en ese momento la aplicación de las entrevistas semiestructuradas no podría llevarse a cabo de manera presencial con los académicos, y que tendríamos que recurrir al uso de plataformas como Zoom o Meet para la aplicación de las entrevistas. Todo esto derivó de las medidas de contingencia adoptadas por la UAQ y el propio gobierno del Estado de Querétaro para procurar la salud y cuidado de la ciudadanía. Sin embargo, consideramos que fue posible cumplir con los objetivos de nuestra investigación, aunque nuestra estrategia tuvo que tomar un curso aplicación más flexible de acuerdo a las condiciones propias que íbamos encontrando relacionadas sobre todo con la pandemia Covid-19.

En cuanto a los elementos económicos y temporales que toda investigación debe tener en cuenta, éstos no fueron un problema pues, económicamente, el estudio no representó gastos mayores los cuales no pudieran ser costeables mediante el apoyo del CONACYT como becario a quien sustenta esta investigación. En cuanto al tiempo, aunque con ciertos contratiempos hemos tenido lo suficiente para cumplir en tiempo y forma con los criterios de propuestos tanto de la Universidad Autónoma de Querétaro, como con el CONACYT, pero más allá del cumplimiento de los compromisos con estas instituciones, se considera que se ha tenido el tiempo suficiente para realizar una investigación que cumpla los compromisos con el conocimiento y con los actores de la realidad social indagada.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El trabajo que aquí presentamos profundiza los niveles de análisis y de trabajo de campo de la investigación realizada en la Maestría de Estudios Multidisciplinarios

Sobre el Trabajo (MEMST), la cual llevó por título *Motivaciones, condiciones y estrategias para el trabajo académico a partir de la implementación de los programas de deshomologación salarial: el caso de los profesores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en la Universidad Autónoma de Querétaro*.

En dicho trabajo se analizaron las motivaciones que los profesores-investigadores tienen para adherirse a un sistema de deshomologación o diferenciación salarial como el SNI, las condiciones institucionales, familiares y personales en las que desempeñan sus actividades académicas, y las estrategias que implementan para poder cumplir con las funciones y cargas de trabajo diversas, resultantes de su adscripción a una institución como la Universidad autónoma de Querétaro (en lo sucesivo UAQ) y a un programa como el SNI (Peñaloza, 2019).

Uno de los hallazgos relevantes arrojados por nuestra investigación fue la preocupación e interés que mostraron la mayoría de nuestros entrevistados en cuanto a las condiciones laborales en las que, no sólo los profesores-investigadores SNI, sino sobre todo las figuras de académicos por honorarios y de tiempo libre, realizan sus funciones y la relación que estas condiciones tienen con las actuales formas de regulación, control y evaluación del trabajo académico.

Fue así que consideramos que abocar nuestros esfuerzos e intereses a la comprensión-explicación de las formas de gobierno del trabajo en la universidad pública y su relación con la producción de una racionalidad-subjetividad de empresario de sí mismo en los académicos de UAQ sería el siguiente objetivo en el desarrollo de nuestra formación académica.

Se contempló además que en el análisis de nuestra investigación deberían de incluirse los distintos perfiles y trayectorias laborales de los académicos de la UAQ entre los que se encuentran los profesores de tiempo completo, los profesores de tiempo libre y los profesores por honorarios⁵ o de asignatura como se conocen en algunas universidades, independientemente del nivel en que se encuentren dentro de estas categorías, y de si pertenecen o no a programas como el SNI, el ESDEPED (Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente) o el PRODEP (Programa Para el Desarrollo Profesional Docente).

En este sentido, es importante reconocer lo decisivo y relevante que fueron las observaciones e inquietudes expresadas por nuestros entrevistados en el proceso de trabajo de campo durante nuestra formación en maestría para decidir decantar nuestros esfuerzos al estudio del fenómeno anteriormente mencionado. Fue de esta manera que surgió en nosotros la inquietud de seguir ahondado en las problemáticas referidas a la educación superior y su relación con la actividad trabajo y las implicaciones que de ellas se derivan.

En términos generales, esta investigación problematiza en torno a cómo distintas divisiones de la vida humana como la social, la familiar o la individual, han sido subsumidas o supeditadas a la dimensión económico-laboral propuesta por la gubernamentalidad neoliberal, la cual delinea, posibilita y direcciona un tipo particular de subjetividad en las universidades públicas sin la cual el funcionamiento

⁵ Los perfiles académicos presentes en la Universidad Autónoma de Querétaro contemplados tanto en el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interno de promoción para el personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ) y las convocatorias del Departamento de Desarrollo Académico son el profesor de tiempo completo, medio tiempo, tiempo libre y profesor por honorarios. Esta nomenclatura es propia de los académicos UAQ, y desconocemos el nombre dado a los académicos en otras universidades públicas federales y estatales. Sin embargo, tenemos el conocimiento de que el denominado profesor por honorarios en la UAQ es conocido como profesor interino en la Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo (UMSNH) y como profesor de asignatura en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

de una institución con recursos económicos cada vez más escasos y con condiciones laborales cada vez más precarias no podría comprenderse: nos referimos a la racionalidad de *empresario de sí mismo*.

De forma más puntual, nuestra investigación centra su interés en la manufactura y construcción de sujetos, en cómo los sujetos se constituyen como tales. Sobra decir que en este estudio en concreto nuestro interés primordial se focaliza en la construcción de sujetos académicos (subjetividad). Es así que, siguiendo a Nietzsche (2011) y Foucault (1976), rechazamos la idea de un sujeto metafísico, trascendental y universal, y tenemos la ambición de entender al sujeto empírico, histórico y situado: inmanente.

Consideramos que, mediante el estudio de las condiciones o *a priori* históricos tales como los discursos, los mecanismos de regulación laboral, las técnicas de control o las tecnologías del yo, aunadas a las narrativas recuperadas de boca los propios académicos podemos acceder a la comprensión de las experiencias o las subjetividades posibles en un tiempo y en un espacio determinados, que en nuestro caso serían los académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro.

De esta manera, analizamos la manufactura de subjetividad académica en relación con el funcionamiento de una institución (la UAQ) estructurada bajo una lógica de gobierno con dispositivos de control y regulación del trabajo académico particulares, la cual comenzó un proceso de reconfiguración desde inicios de los años ochenta mediante la implementación de políticas públicas y de Estado que devinieron en la adopción de una lógica gerencial en las formas de gobierno de la educación superior en México.

Atender a ello es importante debido a que, desde nuestra perspectiva, la subjetividad siempre será relacional y estará vertebrada a procesos sociales molares (macro), los cuales son los marcos de sentido que nos hacen comprensibles los procesos subjetivantes con los que interaccionan los sujetos, son los marcos de referencia de la gubernamentalidad, y al mismo tiempo la subjetividad se estructura desde las instituciones y organizaciones (meso) que de forma concreta e inmediata rigen la conducta de las personas. En este sentido, apoyándonos en Lazzarato y Negri, sostenemos que el estudio de la subjetividad atañe al proceso de transformación radical del sujeto en relación con las formas y los modelos de producción en el trabajo (2006, p. 48).

ESTADO DEL ARTE

Muchos de los estudios encontrados en torno a las formas de gobierno y regulación del trabajo académico presentan, desde nuestro punto de vista, dos limitaciones. La primera de ellas es que la mayoría de esos estudios son de carácter teórico, y aunque tienen un gran valor en cuanto a su capacidad heurística en la generación de preguntas, no llevaron al plano empírico sus elucidaciones respecto al tema.

La segunda limitación que encontramos es que, los estudios que llevan al nivel de lo empírico sus indagaciones son estudios que ilustran realidades que pueden ser harto distintas a la que acontece en una universidad como la UAQ, ya que están altamente focalizados en el estudio de universidades federales como la UNAM o la UAM, lo cual desdibuja las otras realidades institucionales del país.

Además, aunque existe una bibliografía relativamente amplia en cuanto al fenómeno de nuestro interés, y autores diversos que han dedicado su tiempo y esfuerzo a estudiar distintos fenómenos en torno al trabajo académico, entre los que podemos mencionar de manera relevante a Hugo Aboites (2012), Eduardo Ibarra

Colado (2001, 2005, 2007), Manuel Gil Antón (2013), Adrián Acosta Silva (2004, 2010), Norma Rondero López (2007) y Guillermo Campos Ríos y María Eugenia Martínez de Ita (2014), no pudimos localizar estudios que centren su análisis en la relación entre las formas gerenciales de gobierno y la configuración de una racionalidad empresarializada en los trabajadores académicos, tal vez con excepción del trabajo realizado por Ibarra Colado (2001), pero del cual, han pasado ya bastantes años de su realización, sobre todo si consideramos lo dinámico que ha sido el campo de la educación superior en los últimos quince años.

Es así, que hemos decidido proceder de manera más esquemática en cuanto a la exposición de nuestro estado del arte respecto a los análisis realizados sobre el trabajo académico en la universidad pública haciendo una descripción y una separación analítica en cuanto a 1) temas ampliamente investigados, 2) temas con relativo desarrollo, y 3) temas poco estudiados.

Temas ampliamente investigados

Dentro de estos temas sobresalen aquellos que consideran que la implementación de programas de deshomologación salarial como el SNI o el PRODEP son claves para entender la reconfiguración del trabajo académico. Sin embargo, estos estudios tienen una perspectiva un tanto estructuralista o determinista en tanto que reducen la participación de los académicos dentro de estos sistemas a aspectos monetarios o económicos, es decir, los académicos son reducidos a agentes económicos que se mueven bajo una lógica instrumentalista de costo-beneficio.

Entre los autores de este tipo de estudios podemos mencionar a Gil Antón (2000), Acosta (2004), Ibarra y Porter (2007) y Ordorika y Rodríguez (2010). Estos estudios se caracterizan por ser de corte ensayístico-analítico, lo cual genera insumos para la reflexión en torno a las motivaciones y las posibles perversiones

que los regímenes de evaluación y estímulos al trabajo académico han suscitado en el ambiente de la educación superior en México, sin embargo, carecen de trabajo empírico, lo cual pone en entredicho ciertas afirmaciones realizadas por los autores.

Otro tipo de estudios que han sido ampliamente investigados son aquellos que persiguen un fin diagnóstico en las condiciones de trabajo de los académicos. Estas investigaciones pueden focalizar su atención en una región del país o en toda la extensión del mismo, son normalmente de carácter cuantitativo y tienen como base encuestas, cuestionarios o escalas.

Dentro de este tipo de trabajos podemos mencionar de manera particular y sobresaliente estudios como el realizado por Cordero, García, Galaz, Nishikawa y Antillón (2009), el cual lleva por título “Publicación científica y evaluación docente en México: un diagnóstico e intervención con profesores de educación y humanidades de una universidad estatal”, y en cual se analiza de manera puntual la relación existente entre las prácticas de publicación y evaluación, partiendo de la idea de que en este país sólo un selecto grupo de profesores puede llegar a publicar trabajos de manera relevante a lo largo de su carrera como académicos.

En esta misma línea es también relevante el estudio “La reconfiguración de la profesión académica en México” realizado en el año 2009 por Jesús Galaz Fontes y Manuel Gil Antón. En él se ahonda en las condiciones laborales de la profesión académica mexicana, poco estudiadas hasta ese momento, y el análisis dedicado al papel que juega la evaluación en las condiciones laborales de los académicos es uno de los elementos que son destacados y puestos de relieve por los autores. En esta investigación se buscaba conocer también quiénes eran, sus vidas, y sus percepciones sobre las instituciones y las políticas públicas respecto a la

evaluación, los académicos e investigadores. Otros estudios dentro de esta misma línea son los realizados por Grediaga (2000) y Buendía (2013).

De más reciente manufactura, pero no por ello menos importante, es el trabajo que lleva por nombre “Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico”. Este estudio llevado a cabo en el año 2017 (Buendía et al), analiza de manera detallada y reflexiva el surgimiento y consolidación de los programas de evaluación al trabajo académico en las tres últimas décadas. El espíritu de este artículo, sin dejar de reconocer algunos elementos positivos de la evaluación académica implementada hasta el momento, es más bien de tono escéptico y crítico respecto a estos programas, pues considera que están estructurados bajo una lógica de “premios” y “castigos” que de poco o nada ha servido en la consolidación y desarrollo integral de los académicos y de las funciones sustantivas como la docencia, la investigación y la extensión en las universidades públicas.

Del mismo año que el estudio anteriormente citado, “El *homo academicus* y la máquina de sumar; los profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico” (2017) también mantiene una tesitura crítica respecto a las nuevas formas de regulación y evaluación del trabajo académico, pues considera que programas evaluativos como los anteriormente mencionados han sido diseñados para evaluar de manera cuantitativa, es decir, evalúan el capital cultural “institucionalizado” (certificaciones, títulos, reconocimientos, currículos) y marginan del proceso de evaluación el capital cultural “incorporado”, es decir, aquel ligado al cuerpo, a las formas de hacer, de decir, que se adquiere personalmente y mediante la pedagogía familiar y social, y que no puede demostrarse por medio de títulos o certificaciones. Este trabajo es un estudio de caso realizado en la Universidad

Autónoma Metropolitana (UAM) basado en encuestas y entrevistas en profundidad a trabajadores académicos.

Temas con relativo desarrollo

Entre este tipo de investigaciones podemos considerar aquellos que sostienen que los modelos macroeconómicos e instituciones como el Banco Mundial, la OCDE y el FMI, son directamente responsables de direccionar la forma en que países periféricos como México diseñaron sus políticas públicas en cuanto a qué, por qué y cómo se llevaría a cabo la reconfiguración del sistema educativo no sólo a nivel superior, sino en los distintos niveles del mismo. Ejemplo de estas investigaciones son las realizadas por Aboites (2012) y Toledo (2015).

Aboites propone que a partir de un nuevo direccionamiento político-económico global, y debido a la crisis de la deuda que los países latinoamericanos tenían con organismos supranacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) o el Banco Mundial, este tipo de países prácticamente fueron obligados a seguir las directrices impuestas por estos organismos, directrices relacionadas a reducir el presupuesto a sectores como la salud pública, la vivienda y, obviamente, la educación, todo ello con la intención de inyectar el presupuesto quitado a estos rubros a la inversión extranjera directa y a otro tipo de rubros como a seguridad. De esta forma, la reconfiguración de las formas de regulación del trabajo académico es vista como un fenómeno con trasfondos económicos y políticos de carácter global, y no nacional o regional.

Dentro de los estudios medianamente investigados incluimos aquellos que ponen el énfasis en el reconocimiento que algunos programas de evaluación como el SNI, PRODEP y los estímulos ESDEPED, proporcionan a sus agremiados. También aquí son considerados los estudios que analizan los campos de disputas

y las relaciones de poder que este tipo de programas han generado al interior de las universidades públicas.

Un ejemplo de estos estudios es el realizado por Imanol Ordorika y Roberto Rodríguez, el cual lleva como título “El ranking times en el mercado del prestigio universitario” (2010), tiene la particularidad de analizar el ranking denominado Times Higher Education (THE) y pone especial atención a su relación e impacto en las universidades iberoamericanas, llegándose a la conclusión de que este ranking tiene un diseño que busca avalar las finalidades comerciales de las universidades, más que centrar su atención en propiciar sus actividades académicas.

Aquí también se discuten los sistemas de evaluación como una tendencia no exclusiva de la región, sino más bien como una práctica y tendencia global que tiene como contexto el capitalismo de carácter neoliberal. En estos trabajos se considera que los programas de evaluación han sido en la mayoría de los casos modelos importados y ejecutados en distintos países destino más allá de la pertinencia que estos puedan tener o no para las problemáticas educativas propias de la región.

Dentro de esta línea de análisis del trabajo académico en la educación superior y, centrado sobre todo en las relaciones de poder al interior de las universidades públicas, vale la pena mencionar, aunque sea de manera sucinta, el realizado por Pierre Bourdieu, nos referimos al “*Homo academicus*” (2008), el cual es un estudio sociológico realizado por el autor francés sobre su propio ámbito de estudio, es decir, el campo universitario.

En este estudio Bourdieu muestra el campo universitario como un espacio de lucha estratégica, constante y lleno “de desigualdades, de competencias y de formas de dominación institucionalizadas y por todos aceptadas y reproducidas” (Bourdieu en Olvera, 2009, p. 306). El estudio se expone a través de cinco capítulos

a través de los cuales el sociólogo francés echa mano de sus nociones de capital social, cultural, político y económico, al mismo tiempo que de las nociones de campo y habitus, para dar cuenta de distintos fenómenos que acaecen al interior de una institución universitaria tales como la dominación, la institucionalización, las jerarquías sociales, la exclusión social, el capital heredado, entre otros.

Sin duda, el estudio realizado por Bourdieu puede ser caracterizado como un estudio cercano a nuestras pretensiones, pues recordemos que Bourdieu apoyado en la perspectiva teórico-epistemológica del estructuralismo genético considera que, si bien existen estructuras materiales y simbólicas que operan por medio de un habitus que predispone a la acción, éstas no determinan la misma. Para Bourdieu, el sujeto no es considerado un elemento residual de las estructuras, sino un agente que, si bien tiene un campo de acción acotado, puede influir en la estructura o, al menos, interactuar con ella y no sólo reaccionar ante ella.

Temas poco estudiados

Aunque pensamos que son innegables las valiosas aportaciones realizadas por muchos estudios previos acerca del trabajo académico en la universidad pública, consideramos que el estado del arte actual no basta para explicar y está muy lejos de agotar fenómenos puntuales relacionados con las formas de gobierno recientemente introducidas en la educación superior y su influencia en la generación de comportamientos y conductas en los académicos.

Son escasos también los estudios que tengan como objeto de análisis la diversidad de perfiles en la planta académica, la precarización del trabajo académico, los procesos de exclusión-inclusión laboral de los programas de evaluación, el fetichismo de las credencializaciones y certificaciones académicas,

las castas académicas, o los fenómenos de sobrevaloración de la investigación, y en contraparte, la infravaloración de la docencia y el trabajo de extensión.

Los temas arriba señalados dan cuenta de los vacíos en cuanto al fenómeno específico de las formas de gobierno en la universidad pública y sus temáticas afines. Como ya mencionamos, salvo el estudio publicado en el año 2001 por Eduardo Ibarra Colado, no pudimos localizar estudios que tuvieran como eje las formas de gobierno y su implicación en la generación de nuevos sujetos antropológicos académicos en las universidades públicas.

El texto de Ibarra es un artefacto para pensar la universidad, para revisitarla desde otras aristas. El libro está compuesto de seis capítulos y un prefacio, los cuales son resultantes en gran parte de la tesis doctoral realizada por el autor. Esta investigación está estructurada desde la investigación documental, razón por la cual se realiza una revisión pormenorizada de los textos que en torno a la universidad han invertido tiempo y tinta.

De la mano de Foucault y Morin, Ibarra realiza un análisis crítico de la organización universidad, analizando los componentes políticos y psicológicos de las formas de gobierno, es así que citando a Foucault se menciona respecto a la idea de gubernamentalidad:

...la noción de gubernamentalidad permite, eso creo, hacer valer la libertad del sujeto y la relación con los otros, es decir, lo que constituye la materia misma de la ética (...) o lo que supone un entrelazamiento entre un componente político (el gobierno de los otros) y uno psicológico (el gobierno de uno mismo) (Foucault en Ibarra, 2001, p. 275).

De esta forma, el estudio de la universidad pública que aquí presentamos, el cual asumimos desde una perspectiva cualitativa, va por el mismo camino que el

realizado por Ibarra Colado, pues analiza de manera muy puntual en la Universidad Autónoma de Querétaro los componentes políticos de las nuevas formas de gobierno, pero sin dejar de lado los componentes psicosociológicos que esta forma de gobierno necesita para echarse a andar y lograr amarre. Lo que está en el centro de análisis es la compleja *relación* entre las estructuras y los agentes, con lo cual creemos que se superan las visiones dicotómicas de las perspectivas estructural-funcionalistas, por un lado, y de las perspectivas fenomenológicas-agencialistas, por otro.

No fue posible de nuestra parte, ubicar estudios que analizaran de forma central la relación sujeto-estructura en cuanto a las formas de gobierno en la universidad pública, y mucho menos que ahondaran en la racionalidad de empresario de sí en los académicos que integran esta institución. Nuestro estudio no pretende llenar este vacío, pero si contribuir a la comprensión de estos fenómenos.

SUPUESTO, PREGUNTAS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Supuesto

En la presente investigación partimos del supuesto de que, mediante la implementación del dispositivo management-capital humano la UAQ ha adoptado una forma de gobierno neoliberal respecto al trabajo académico, ha delineado una forma particular de subjetividad académica, *el empresario de sí mismo*, que se caracteriza por transferir (terciarizar) los riesgos y los compromisos del trabajo al trabajador mismo, esto ha conllevado la reconfiguración de las trayectorias y la experiencias laborales de los académicos, las cuales están signadas por la incertidumbre y la precariedad laboral en los distintos perfiles académicos de la UAQ

debido al control y a la exclusión social que generan las nuevas formas de regulación laboral.

Preguntas de investigación

Pregunta general

¿Qué implicaciones ha tenido la implementación del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y subjetividades de los académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro?

Preguntas particulares

En cuanto a las preguntas particulares, éstas han sido formuladas de la siguiente manera:

1. ¿Cuáles son las experiencias, sentidos y significados de trabajo que pone en circulación el dispositivo management-capital humano en los distintos perfiles académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro?
2. ¿Cuáles son los mecanismos o técnicas de control del trabajo académico en la Universidad Autónoma de Querétaro y cómo funcionan?
3. ¿De qué manera influyen los diversos capitales (sociales, culturales, económicos, políticos y simbólicos) que posee el académico en su proceso de contratación y en la consolidación de su trayectoria académico-laboral?

Objetivos

En concordancia con las preguntas de investigación expuestas anteriormente, los objetivos que persigue esta investigación son:

1. Analizar la relación existente entre las formas de gobierno de la Universidad Autónoma de Querétaro y la construcción de sujetos y trayectorias laborales en los distintos perfiles académicos, además de dar cuenta y problematizar las características de esos sujetos.
2. Analizar las experiencias, sentidos y significados de los trabajadores académicos articuladas a las formas de regulación laboral delineadas por el dispositivo management-capital humano.
3. Indagar y describir el funcionamiento de los distintos mecanismos de control y regulación del trabajo académico presentes en la UAQ.
4. Analizar la implicación de los diversos capitales en la consolidación de una trayectoria académica.

Una vez explicitado lo anterior, exponemos en el siguiente capítulo lo referente a los aspectos teóricos que sustentan nuestra investigación.

CAPÍTULO 1. PERSPECTIVAS Y APROXIMACIONES TEÓRICAS

El trabajo como eje problemático

Como nota preliminar, o, mejor dicho, introductoria a este capítulo, quisiéramos comentar que es imposible poder incluir todos los debates y todos los autores que han dedicado parte de sus esfuerzos en torno a la noción trabajo, además, ello sobrepasaría los objetivos de esta investigación. Incluimos pues en nuestro rastreo y discusión lo que a nuestro juicio abona más a la exposición del trabajo como un proceso, como un devenir que sigue en movimiento y, en cuya construcción han influido e influyen distintos actores, dimensiones, racionalidades e intereses.

Así pues, por más que parezca un simplismo, creemos que, sobre el trabajo, ya sea como concepto o actividad humana, se habla mucho, pero se discute poco. Es decir, muchas veces se parte del entendido de que esta práctica humana es, en cuanto a su definición, clara, aproblemática y accesible para todo mundo. Para nosotros esto es un equívoco, del cual tal vez deriva el poco interés mostrado en general por teóricos y académicos en explicitar qué entienden por trabajo, qué diferencias existen entre este concepto y nociones como actividad, labor, empleo o empleabilidad, cómo se entiende el trabajo, es decir, se considera una actividad consustancial o categoría antropológica a los seres humanos, o, por el contrario, se piensa como una construcción social propia de una época específica de la humanidad.

Además del argumento anterior, existen debates específicos que, desde los años ochenta del siglo pasado y hasta nuestros días vuelven problemático y difícil dilucidar el significado y sentido del trabajo, además de su estatuto actual. Por tal razón, lo que nos interesa realizar en el siguiente apartado es un rastreo histórico

de los momentos y los autores que han tenido relevancia para la configuración de este concepto hasta nuestros días, y llegados a este punto, poder problematizar y caracterizar cuáles son las formas de organización del trabajo y las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores académicos de la UA, los cuales son el objeto de análisis de nuestra investigación.

El trabajo y su devenir histórico

Mucha tinta se ha vertido ya desde que Smith (1994) consideró el trabajo como generador de riqueza o Marx lo abordó como un proceso en el que el hombre tiene como objeto la transformación y el dominio de la naturaleza para producir valores de uso, y en el que, además, el hombre se regula y se autorrealiza (1992). Sin duda, estas aseveraciones fueron fundantes e hicieron resonancia. Si bien estos autores no fueron los primeros en discurrir en torno a la noción o actividad trabajo, pues de acuerdo con Méda (1998) antes que a éstos podemos citar a San Agustín, Tomás de Aquino y Hegel, consideramos que si fueron los más influyentes y crearon escuela respecto a lo que serían los futuros estudios en torno al trabajo en distintas disciplinas de conocimiento.

De acuerdo con Alonso (2005) existen distintas disciplinas que han considerado el trabajo como una actividad en alto grado relevante para la humanidad, ya que, para este autor, esta actividad propiamente humana permite a los individuos que la realizan tener un sentido de pertenencia o identidad histórico-social al interior de un sistema organizado, es decir, la sociedad. Entre estas disciplinas podemos mencionar a la sociología, la psicología, la antropología, la economía y la historia.

Arendt (2005) consideraba que una perspectiva histórico-social del trabajo humano puede permitirnos el análisis acerca de la categoría trabajo en relación con

cómo ha sido considerado, por quién ha sido realizado y cómo ha sido realizado en distintas épocas históricas. Lectura de esta filósofa alemana, nos permite además tener claro que existe una diferencia fundamental entre nociones como labor, acción y trabajo, aunque en la actualidad desde una lectura simplista y epidérmica todas estas nociones podrían considerarse trabajo. Sobre la especificidad de estas diferencias volveremos más adelante.

Iniciando con nuestra exposición, podemos observar cómo es que, en un sentido general, en la época Greco-Romana el trabajo fue considerado una actividad exclusiva para los esclavos y los artesanos, los cuales realizaban todo tipo de actividades consideradas penosas, desagradables y pesadas. El hecho de realizar trabajos arduos o pesados tenía el significado de un castigo, una actividad corruptora que degradaba tanto a esclavos, artesanos y mujeres. Incluso la naciente actividad de comercio era considerada indigna y éticamente reprobable. Por el contrario, el ocio, el trabajo intelectual e incluso la guerra eran consideradas actividades reservadas para las clases privilegiadas, para guerreros y gobernantes (Romero, 2015, p. 41).

La tradición judeocristiana agregará nuevas valoraciones a la noción de trabajo y, en términos generales tendrá una concepción ambivalente respecto al mismo. Por un lado, el trabajo seguía teniendo la representación y connotación de un castigo que los seres humanos tienen que cumplir debido al desacato de las leyes divinas al incurrir Adán y Eva en el pecado original expuesto en el libro del Génesis, por otro lado, el trabajo es visto como una forma de agradar a Dios y estar bien con los otros, con la vida colectiva. Se sufre al trabajar, pero este sufrir es la salvación de la humanidad: desde esta perspectiva existe la doble tesis de que el trabajo es castigo, pero al mismo tiempo dignifica al hombre (Méda, 1998).

Hacia la Edad Media, la religión judeocristiana se había convertido ya en la religión dominante del mundo occidental, y el trabajo pesado, manual y artesanal seguía teniendo una mácula o representación negativa y, por ende, siendo rechazado o vilipendiado. Sin embargo, es en esta época Lutero y Calvino emprenderán una campaña en la cual el trabajo y la actitud frugal hacia las ganancias generadas por el mismo serán una forma de agradar a Dios y trabajar a favor de su doctrina. Esto derivará en un cambio de valoración acerca del trabajo, sin embargo, faltaran aún algunos siglos para que esta representación genere cambios profundos a nivel subjetivo y objetivo en la concepción y práctica del trabajo.

No es sino hasta inicios del siglo XVIII, con el advenimiento de la burguesía y los principios de la Modernidad, que la riqueza y el estatus social ya no son medidos por la tenencia de tierras o por la nobleza de la familia a la que se pertenece, sino por la posesión de dinero o productos susceptibles de intercambiarse o comercializarse. De acuerdo con Méda, los cambios sociales acaecidos a finales de la edad media y principios de la edad moderna (Ilustración, inicios de la Revolución Industrial) son cruciales para entender la reconfiguración de una forma dominante de entender el trabajo.

En el momento histórico señalado, el trabajo tiene una vertiente más humanista y sociológica de como hoy lo conocemos, y es conceptualizado por primera vez como la actividad propicia para la *formación de identidades* tanto a nivel social como individual. De esta forma es que en esta época el trabajo comienza a considerarse una actividad humana fundamental, no sólo en cuanto a una dimensión instrumental para la vida humana, sino además en dimensiones como la social y la cultural.

Ya avanzada la época moderna, el trabajo asume un papel más protagónico y es abordado desde otros niveles de análisis como el económico-político (Marx, 1992), A partir de este momento histórico el trabajo es considerado una actividad clave para la autonomía del individuo (sobre todo en los aspectos económico y social), y pasa de ser una actividad repudiada o menospreciada, realizada por esclavos y minorías discriminadas, a ser una actividad en la que todos pueden participar, y que puede ser la vía mediante la cual se logre una igualdad entre las personas que la realizan y que, incluso, facilita las relaciones sociales o el sentido de pertenencia de los sujetos. Es así, que la centralidad del trabajo en la vida humana empieza a adquirir una relevancia nunca antes vista (De la Garza, 2018).

El siglo XVIII: la aparición de las sociedades capitalistas y el trabajo asalariado

Si bien una autora como Dominique Méda rechazará la tesis de que el trabajo es la actividad central y esencialmente humana, mediante la cual nos hominizamos y devenimos hombres, lo hará sólo en el sentido de razonamiento trascendental, en un sentido inmanente acepta la idea de que, para bien o para mal, desde mediados del siglo XVIII el trabajo, sobre todo aquel que actualmente podemos denominar *trabajo asalariado, formal o empleo* ha devenido en mecanismo de subjetivación que lamentablemente a subsumido otras dimensiones de la vida humana como la vida familiar, la vida social, el ocio y la vida privada.

Para Méda la aclaración de que el trabajo asalariado es el tipo de trabajo que es propio de nuestra época, y específicamente del siglo XVIII hasta nuestros días, es fundamental, pues considera que se incurre en equívocos al considerar que el trabajo (en el sentido en que ahora connotamos esta palabra) ha existido prácticamente desde el surgimiento de la especie humana. Se defenderá entonces que el trabajo no es una categoría antropológica, sino más bien sociohistórica y, por

ende, no tiene ni ha tenido la misma valoración, sentido y significado en distintas culturas y en distintas épocas.

La autora considera que una vez instaurada la idea de trabajo asalariado en el sujeto occidental, esta práctica humana ha sido fetichizada, sobredimensionada y glorificada irracionalmente. Si bien reconoce que el trabajo asalariado es una de las actividades humanas por excelencia en los últimos siglos, junto con André Gorz será una de las defensoras más férreas de la tesis del fin del trabajo.

El debate sobre la centralidad del trabajo o la tesis del fin del trabajo

Sin duda, uno de los debates que más relevancia ha tenido y más ha polarizado a la comunidad científica estudiosa de este concepto-actividad es el que ha sido denominado el *debate o la tesis sobre el fin del trabajo*. Desde nuestro punto de vista uno de los autores más sagaces y arriesgados en cuanto a la lectura crítica y no acomodaticia en torno al significado, sentido y estatuto que el trabajo tiene en la sociedad contemporánea es André Gorz, pero al mismo tiempo es un autor poco valorado.

Aun así, Gorz tuvo el mérito y el valor de poner en la palestra, y en ese sentido ser el pionero, de la discusión acerca de la centralidad del trabajo y así poner en cuestionamiento conceptos que parecían dar visos de límites insalvables. Así, por ejemplo, en su libro *Adiós al proletariado* (1981) procedió a cuestionar la teoría marxista del proletariado, y en *La metamorfosis del trabajo* (1991) se atreve a llevar a cabo, tal vez de manera inédita, una crítica a la noción estándar de trabajo.

De esta forma, Gorz realiza el cuestionamiento inicial que después continuaran Meda Y Rifkin por nombrar sólo algunos, al concepto de trabajo, al sentido que este tiene para los seres humanos y al estatuto que sigue teniendo en los años setenta la denominada clase proletaria. De manera concreta, lo que crítica

explícitamente la tesis del fin del trabajo a autores tan distintos entre sí como Marx o Smith es que el trabajo ha dejado de ser central en la generación de identidad y vínculos sociales. La idea pues de que el trabajo debe considerarse la actividad esencial humana, mediante la cual el hombre obtendrá reconocimiento y podrá realizarse a través de un acto de creación y esfuerzo, transformando y dominando la naturaleza para satisfacer sus necesidades, es cuestionada por primera vez de manera sistemática por André Gorz.

De manera más reciente Noguera desde una perspectiva sociológica crítica se pregunta si en la actualidad ¿puede el trabajo ser una actividad generadora de sentido? o si ¿puede ir la lógica del trabajo más allá de la racionalidad instrumental o se agota en ella? (Noguera, 2002, p.143) Para intentar responder a estos cuestionamientos Noguera propone analizar la problemática desde tres grandes debates, a) el del concepto amplio versus el concepto reducido de trabajo; b) el de la centralidad versus la no centralidad del trabajo; c) el del productivismo versus el antipproductivismo del trabajo.

Para discurrir en torno al tema de la centralidad del trabajo, Noguera propone un concepto ampliado del mismo, es así que menciona “Denominaremos concepto amplio de trabajo al que considera que una actividad laboral puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser —al menos parcialmente— autotélica” (Noguera, 2002, p.145).

En contraparte, el concepto reducido de trabajo para este autor remite a una actividad puramente instrumental, que no puede dar lugar a autorrealización personal alguna, y que supone necesariamente una coerción para la libertad y la autonomía del ser humano.

Respecto a la tensión centralidad versus no centralidad del trabajo, se menciona que la centralidad refiere al hecho de que el trabajo tiene una importancia neural para los seres humanos, es decir, se parte de la suposición de que el trabajo es la actividad humana por excelencia. Esta concepción del trabajo como eje central de la vida humana supone una concepción *trabajocéntrica* de la ciudadanía⁶ o, mejor dicho, de la humanidad.

Por el contrario, tienen una perspectiva no central de la actividad trabajo aquellos autores que consideran que esta actividad no es la actividad humana por excelencia, y que el trabajo no puede ser el vínculo central en torno al cual gira y se estructura la sociedad. Entre estos autores podemos citar, de acuerdo con Noguera, a Marcuse, Nietzsche, Gorz, Adorno, Horkheimer y Méda, por nombrar sólo algunos. Para estos autores, tendrán igual o mayor relevancia que el trabajo para la vida humana actividades de tipo estético, lúdico o ético.

Para Noguera el trabajo abarca dimensiones de la acción humana que van más allá de las recompensas racionales e instrumentales al estilo de costo-beneficio. Desde esta concepción el trabajo puede ser considerado como algo más que producción instrumental de valores de uso y al mismo tiempo puede ser considerado como medio de solidaridad social y de autorrealización personal, sin embargo, esto dependerá del colectivo social o del sujeto al cual nos refiramos. Es así que, para Noguera, no se puede hablar de centralidad de trabajo de manera a priori, sino desde una perspectiva situada, sociohistórica en el sentido propio que Méda lo expone. Podemos considerar de esta forma que el concepto ampliado

⁶ Recordemos que la noción de ciudadanía en términos generales traduce la implicación que los sujetos tienen en la vida política, social, cultural, económica y laboral de su comunidad. En ese sentido, una de las críticas a la visión trabajocentrista de la sociedad actual es que, debido a la subsunción de las dimensiones social, política y cultural a las dimensiones económica y laboral el sujeto actual ha pasado de ser un ciudadano a un homo laborans y/o un homo economicus.

articula tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presentes en la actividad humana de trabajar: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva.

El trabajo: ¿categoría antropológica o categoría histórica?

Dominique Méda irá aún más allá de lo argumentado por Gorz o Noguera respecto al trabajo y su centralidad en la vida actual. En su libro *El trabajo. Un valor en vías de extinción* (1998) afirma que el trabajo no es una actividad consustancial a los seres humanos y que no es mediante esta actividad que el ser humano ha llegado a ser lo que es, a devenir humano. Contrariamente a la idea desarrollada por Marx en torno a que “La historia llamada universal no es otra cosa que la generación del hombre mediante el trabajo humano no es otra cosa que el devenir de la naturaleza en beneficio del hombre” (Marx en Méda, 1998, p. 82), Méda sostendrá que el trabajo no es la esencia del hombre ni una categoría antropológica, sino más bien, una categoría histórica, una invención humana propia de una época específica.

En sustento de su afirmación Méda cita dos ejemplos. El primero de ellos es la civilización griega, para la cual el trabajo es una actividad despreciable que se contrapone con el más alto objetivo de la existencia, el cual radica en el ejercicio de la ciudadanía. Para los griegos el ser humano se vuelve ciudadano al ejercitar las dimensiones ética, política y de ocio: contrariamente a la creencia común actual, para el griego llano, el trabajo obstaculiza la construcción de ciudadanía pues, el vivir desde una lógica de subsistencia y cobertura de necesidades impide la construcción de una agenda política y social de forma colectiva.

De tal forma, para el ciudadano griego era necesario trabajar sólo lo estrictamente necesario para cubrir sus necesidades, y de esta manera evitar la invasión de la esfera laboral a otras dimensiones de vida, en palabras de Méda “los

griegos supieron percibir la vinculación existente entre necesidades ilimitadas y una humanidad abrumada por el trabajo, de tal suerte que consiguieron mesurar las primeras para evitar ese efecto” (Méda, 1998, pp. 40).

Como segundo ejemplo, Méda analiza las denominadas sociedades primitivas como un tipo de sociedades no estructuradas por el trabajo. Apoyándose en investigaciones antropológicas realizadas por Malinowski, Mauss y Sahlins, muestra que es imposible encontrar en estas sociedades la idea de trabajo con un significado idéntico, o al menos similar, al término como actualmente es utilizado.

Recurriendo específicamente a Sahlins, la autora citada sostiene que la imagen y representación de una humanidad primitiva abrumada por la apremiante tarea de satisfacer necesidades físicas y naturales está bastante sobredimensionada. La búsqueda de los medios de subsistencia, y por ende, lo que actualmente podríamos entender como trabajo, no se insertan en un proceso indefinido que persiga una abundancia inalcanzable, por el contrario, estas actividades ocupan sólo una mínima parte de los pueblos estudiados: el tiempo dedicado a estos empeños realmente estaba muy circunscrito, las necesidades se satisfacían en un corto tiempo y con un mínimo esfuerzo; los cazadores y recolectores dedicarían dos o cuatro horas diarias como mucho a tales menesteres (Méda, 2002, p. 29).

Es así, que Méda y Gorz tendrán en común el argumento de que lo que actualmente entendemos como trabajo es un fenómeno, un invento circunscrito a cierta historicidad. Concretamente, sitúan su aparición hace apenas dos siglos, a mediados del siglo XVIII. Pero, ¿cuál es la especificidad de ese trabajo y cuáles son sus implicaciones para los fines y objetivos que persigue esta tesis?

Antes de responder a estas preguntas consideramos adecuado comenzar por la asunción, en concordancia con lo desarrollado en los anteriores apartados, de que la noción trabajo debe ser conceptualizada y analizada como una categoría histórica, construida como respuesta o en articulación con las condiciones sociales y la racionalidad propia de una época determinada. Es además primordial, para evitar los malentendidos y falta de especificidad al hablar de trabajo, hacer una distinción entre esta y otras categorías de análisis que suelen utilizarse como sinónimos o de manera indistinta. A continuación, exponemos y problematizamos al respecto.

Actividad, trabajo y empleo

a) La actividad

Podemos entonces entender que, hasta antes de la revolución industrial o época moderna, es decir, en el medioevo, ni siquiera era posible hablar del concepto trabajo, puesto que lo que hoy conocemos como tal no existía, es decir, no cumplía con las características que actualmente reconocemos como parte del mismo. En las sociedades premodernas sería más adecuado hablar **actividades**, las cuales refieren a acciones que mediante el uso de diversidades facultades humanas como la habilidad, la fuerza, la motricidad y la cognición permiten al hombre desenvolverse en varios ámbitos de la vida.

Entre el gran cúmulo de actividades que pueden nombrarse, como las actividades sociales, políticas o religiosas, existen un tipo particular de éstas que, sin ser consideradas trabajo tenían como función satisfacer necesidades materiales e inmateriales de manera casi inmediata y que en general no implicaban sentimientos de molestia o penalidad. La idea central por la que estas actividades no pueden considerarse trabajo en el sentido moderno del concepto, es porque las

mismas no estaban estructuradas bajo la lógica de la renta o venta de la fuerza, no obedecían a la racionalidad del intercambio monetario y no se basaban relaciones sociales mercantilizadas.

La actividad era vista, ya fuese de forma individual o colectiva, como un tipo de acción social muy similar a lo que Arendt (2005) denomina labor, es decir, actividades de producción y reproducción que tienen como fundamento la reciprocidad, solidaridad o el amor, cuyo objetivo es la subsistencia del grupo familiar o comunal. Básicamente aquí pueden incluirse todo el abanico de actividades humanas, pero a condición de que éstas no estén supeditadas al intercambio económico, se realicen bajo la lógica del querer y no del deber, sean hechas para uno mismo o para el grupo nuclear y escapen a la ecuación del costo-beneficio en un sentido económico-instrumental.

En la actualidad, debido a la mercantilización de prácticamente todas las actividades humanas existen pocas acciones que podemos considerar actividades o labores en el sentido del término que aquí se expone y, en las cuales, aunque existe un desgaste físico o aplicación de fuerza, medios de producción y objetos sobre los que se trabaja no podemos hablar de trabajo en el sentido moderno del término.

Dentro de estas acciones podemos mencionar el cuidado de los enfermos, la educación y cuidado de los hijos, prácticas como las denominadas faenas o el tequio. Estas actividades no son relaciones entre empleados y empleadores, comúnmente son realizadas por amigos, familiares, parientes o padres de familia, de ahí su lógica desmercantilizada. De lo anterior podemos concluir una idea esencial: no toda actividad humana es trabajo, equivoco en el que incurrieron tanto

Hegel como Marx (Meda, 1998, p. 83), más bien, el trabajo, específicamente el trabajo asalariado, es sólo es una de la gran cantidad de actividades humanas.

b) El trabajo: trabajo real

Si bien distintos autores han versado directa o indirectamente sobre la noción trabajo, consideramos que Marx es quien, aun sin tener una teoría sistemática sobre el mismo, nos posibilita aproximarnos más a la problematización y discusión de este término. En el capítulo cinco del libro uno de *El capital*, Marx nos dice "El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza" (Marx, 1992, p. 215), además en este mismo capítulo se menciona que todo proceso de trabajo, independientemente de su forma histórica, no importa si es esclavismo, feudalismo o capitalismo, se compone de tres elementos simples: fuerza de trabajo, medios de producción y objeto sobre el que se trabaja.

Así, en este primer acercamiento existe una definición muy general e inespecífica, lo cual complica descifrar qué es el trabajo en un sentido más puntual para Marx, y es de esta forma que recurriendo a las ideas de *trabajo real* y *trabajo alienado* propuestas por el propio autor que podemos acercarnos a la especificidad del trabajo en el capitalismo.

Para Marx existe una esencia del trabajo que él denomina el *trabajo real*. En esta condición primigenia, el trabajo real, el hombre puede de manera libre expresarse mediante el trabajo, desarrollarse y en ese sentido el trabajo cumple una triple cualidad: permite descubrirse a sí mismo, descubrir la sociabilidad y a su vez transformar el mundo. El trabajo real, por lo tanto, es la más alta expresión de la

relación social soñada por Marx (Meda, 1998, p. 86-87). Sin embargo, esta forma de trabajo soñada por Marx se contrapone con la *deformación* que ha hecho el capitalismo del trabajo al expropiar al trabajador los medios de producción y al convertir al trabajo en simple mercancía, en trabajo alienado que se realiza por necesidad, en ese sentido se menciona:

El reino de la libertad comienza allí donde termina el trabajo determinado por la necesidad y la exterior adecuación a objetivos; conforme a la naturaleza de la cosa, queda pues, más allá de la esfera de la producción material propiamente tal. Así como tiene el salvaje que luchar con la naturaleza para satisfacer sus necesidades, para conservar y reproducir su vida, así también tiene que hacerlo el civilizado, y tiene que hacerlo en todas las formas de sociedad y en todos los modos de producción posibles. Con el desarrollo de éstos, este reino de la necesidad natural se amplía, porque lo hacen las necesidades; pero también se amplían las fuerzas productivas que las satisfacen. La libertad en este terreno solo puede consistir en el que el hombre socializado, los productores asociados, regulen racionalmente este su metabolismo con la naturaleza, lo pongan bajo su común control, en vez de ser dominados por él como por una fuerza ciega; lo realicen con el mínimo gasto de fuerzas y en las condiciones más dignas y adecuadas a su naturaleza humana. Pero este sigue siendo un reino de la necesidad. Más allá de él, comienza el despliegue de la fuerza humana que es para sí misma su propio objeto, el verdadero reino de la libertad, que sin embargo puede florecer teniendo aquel reino de la necesidad como su base. La reducción de la jornada de trabajo es su condición fundamental. (Marx en Schaff, 1979, p. 65).

Lo que podemos deducir, con base en lo expuesto, es que para Marx el trabajo propio del capitalismo, el trabajo alienado o trabajo asalariado, es la antítesis del trabajo real, y, por ende, su perversión. Lo que el filósofo alemán define como

trabajo real es lo que podemos entender en Arendt como labor, y en Meda como actividad u ocio.

Tanto labor, actividad, ocio y trabajo real tienen en común la posibilidad de propiciar el desarrollo, la creatividad y la realización de los seres humanos. Sin embargo, debido a que hace muchos lustros dejamos atrás el paradigma del trabajo y estamos posicionados en el paradigma del trabajo asalariado o empleo, vale la pena preguntarnos en un sentido general por las implicaciones que el empleo, sea formal o no, está teniendo en los sujetos laborales, y en un sentido particular, en los trabajadores académicos.

c) El empleo: trabajo alienado

En las denominadas sociedades capitalistas (con los distintos y variados tipos de capitalismo como el coordinado, de mercado, nórdico, de Estado, entre otros) el trabajo asalariado o empleo se ha vuelto el principal referente de la forma de trabajo. Sin embargo, ante la caída del Estado Benefactor, el cual generaba una serie de medidas regulatorias para asegurar el denominado *pleno empleo*, el advenimiento en el capitalismo denominado de mercado de una organización y proceso de trabajo desregulados y flexibilizados, el auge del sector servicios destituyendo al sector manufactura como el más importante rubro de ocupación, y ante la emergencia de trabajos informales, se ha vuelto nebuloso señalar qué es el trabajo en la actualidad.

La noción y práctica del empleo se enmarcan así en una relación mercantil que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que se constituye antes del ingreso de la persona, es decir, este marco regulatorio institucional del empleo o trabajo asalariado preexiste a los sujetos. Además, esta actividad es reconocida socialmente útil e intercambiable por un salario Individual. Esta remuneración va a ser importante para diferenciarlo del

trabajo, ya que para que sea un empleo debe regirse bajo las decodificaciones hechas por el Estado de manera unilateral en materia de contratos laborales, relaciones salariales, leyes, etc.

En ese sentido, podemos decir que el fordismo tuvo como misión, hablando en términos de relaciones laborales, la búsqueda del pleno empleo lo cual significaba que todo trabajador pudiera acceder a los derechos que proporcionaba la ciudadanía laboral. Siguiendo a Standing (2011) el acuerdo productivo implícito entre trabajadores y capital en el pleno empleo respecto al trabajo considera básicamente los siguientes puntos:

- 1.- Seguridad del mercado laboral.** Oportunidades adecuadas para obtener unos ingresos decentes; a nivel macroeconómico, esto se resume en el compromiso del gobierno con el «pleno empleo».
- 2.- Seguridad en el empleo.** Protección frente a despidos arbitrarios, regulaciones sobre la contratación y el despido, imposición a los patronos de los costes por infringir las reglas establecidas, etc.
- 3.- Seguridad en el puesto de trabajo.** Capacidad y facilidad para mantener un nicho en el empleo, barreras a la dilución de las habilidades adquiridas y oportunidades para la movilidad «ascendente» en términos de estatus e ingresos.
- 4.- Seguridad en el trabajo.** Protección frente a accidentes y enfermedades laborales mediante regulaciones para la prevención de riesgos, límites a la jornada de trabajo, horas intempestivas o trabajo nocturno para las mujeres, así como compensación de los eventuales percances.

5.- Seguridad en la reproducción de las habilidades. Oportunidades para mejorarlas mediante cursillos de aprendizaje y formación, así como para hacer uso de las competencias propias de cada uno.

6.- Seguridad en los ingresos. Seguridad en un ingreso estable adecuado, protegido mediante disposiciones sobre el salario mínimo, indexación de los salarios, seguridad social generalizada, impuestos progresivos para reducir la desigualdad y complementar los ingresos más bajos.

7.- Seguridad en la representación. Representación colectiva en el mercado laboral, derecho a organizar sindicatos independientes y derecho de huelga.

Aunque este acuerdo productivo dotaba a los trabajadores de un paquete de prerrogativas y derechos en el trabajo, ante el advenimiento en los años setenta de un nuevo orden político económico, el llamado capitalismo neoliberal, que implicó relaciones laborales y formas de organización del trabajo inéditas, por ejemplo, toyotizadas (Coriat, 2000), de tal suerte, el acuerdo implícito propuesto por el fordismo se vino abajo y el fenómeno del desempleo creció a pasos agigantados, trayendo consigo un lento proceso de precarización laboral, precarización que se convertiría en un hecho social, un fenómeno estructural que hasta la actualidad continua en expansión. Debido a los fenómenos mencionados, en la actualidad, el empleo o trabajo alienado (desde una perspectiva marxista), ha perdido terreno y ha cedido lugar al trabajo informal, con lo cual se complejiza aún más el tipo de actividad que nosotros hemos estudiado y ha sido centro de nuestros análisis respecto a los académicos en la UAQ.

De tal forma, el tipo de trabajo que aquí analizamos en relación con los académicos UAQ es, en primer término, el denominado trabajo asalariado o empleo, debido a que todos los perfiles académicos analizados (tiempo completo, tiempo

libre y honorarios), independientemente del nivel de formalidad de su situación contractual, venden su fuerza de trabajo a cambio de un ingreso económico, lo cual define su situación como una relación mercantilizada y de dependencia entre ellos y el contratante, la UAQ.

Lo anterior, no implica que algunos de los sujetos estudiados no puedan percibir y vivenciar su función efectuada en la UAQ como una labor, actividad o trabajo real, y que esta esté motivada más por el amor, la reciprocidad o la solidaridad que, por el beneficio económico o el intercambio mercantil, pues consideramos que no todos los académicos perciben su acción en la UAQ como trabajo asalariado o empleo, sino que algunos se sitúan más bien en el paradigma de la labor, la actividad o el trabajo real.

Estos aspectos serán discutidos en el capítulo de resultados de esta tesis. Sin embargo, considerábamos necesario en este sub-apartado problematizar las distintas formas de entender y conceptualizar el trabajo y, en ese sentido, estipular y definir cómo es que conceptualizamos el tipo de trabajo que en términos generales se realiza en la institución objeto de nuestra investigación.

La precariedad laboral

Una vez estipulado el trabajo asalariado como el tipo de trabajo objeto de este estudio consideramos necesario analizar un fenómeno alarmante que en las últimas dos décadas ha venido suscitándose al interior de esta forma de trabajo, si bien no es privativo del mismo, nos referimos a la precariedad laboral. Quijano (2014) señala el pleno empleo o trabajo asalariado en Latinoamérica nunca fue mayoría y más bien siempre fue una forma de empleo marginal, los fenómenos del desempleo y la desocupación en la actualidad son alarmantes. En ese sentido, el tema de la precariedad laboral es fundamental en nuestra agenda de trabajo, pues estamos en

condiciones de aseverar que la mayoría de los trabajadores objeto de análisis en nuestra investigación se encuentran atravesados por una o más dimensiones de la precariedad laboral.

Sustentamos este argumento, además del trabajo de campo realizado y los resultados obtenidos, apoyándonos en la perspectiva propuesta por Standing (2011), en la cual se considera que a partir de los años setenta, con el quiebre del Estado Benefactor y el advenimiento del Estado Neoliberal las seguridades laborales conquistadas por las trabajadoras se han ido a pique y más que seguridades las notas distintivas del trabajo son en la actualidad son la informalidad, la incertidumbre, el cortoplacismo, la flexibilidad y la falta de protecciones sociales al empleo.

Si consideramos que, incluso en el pleno auge del fordismo en las protestas llevadas a cabo por los trabajadores en Europa y Estados Unidos el grito de guerra de estos colectivos fue “el trabajo significa perder la vida ganándosela” podemos tener una idea de la dificultad que implica para la masa de trabajadores precarizados vivir en una realidad laboral como la que actualmente predomina, es decir, el trabajo precario (Méda, 1998, p. 16).

De tal forma, ante el actual escenario de desempleo o empleo inestable se abre la interrogante ¿qué podemos esperar actualmente si aun en su momento más álgido, el fordismo, el empleo o trabajo asalariado no llegó a ser mayoría ni gozó de muy buena reputación?, pues aún con todas las críticas que puedan formularse contra el fordismo este modelo proporcionó soportes institucionales y sociales al empleo.

De tal suerte, para Standing básicamente el proletariado ha dejado de existir, o al menos, ya no tiene la capacidad de movilización y organización que otrora tuvo,

esto se debe principalmente a que el acuerdo productivo del fordismo se ha roto y en su lugar tenemos relaciones laborales flexibles, inestables e inciertas, en las cuales los riesgos y costes del trabajo no son asumidos por el empleador, sino que se transfieren al trabajador mismo. Ante la caída o la pérdida de fuerza y de agenda del proletariado, se sugiere que la nueva clase social que domina el paisaje es el precariado (Standing 2011). De tal manera, el precariado o los trabajadores precarios tienen como características:

- El hecho de no pertenecer a la clase media, lo que implica que no cuentan con un salario estable, tampoco disfrutan de los privilegios de esta clase.
- Sus empleos, sean formales o no, están por debajo del estándar normativo socialmente aceptado, por ejemplo, jornadas exhaustivas, salario ineficiente, no hay una relación laboral estable, ausencia de derechos sociales: seguro social, pensión, vacaciones, aguinaldo, etc.
- Falta de apoyo comunitario, carencia de subsidios y beneficios privados, carencia de una identidad del trabajo y la carencia de una identidad ocupacional.

Además, “el precariado consiste en personas carentes de alguna de las siete formas de seguridad relacionada con el trabajo” (Standing, 2011, p. 34). Estas son, la seguridad de un ingreso digno, estabilidad en un puesto de trabajo, seguridad laboral, seguridad en el trabajo, oportunidades de capacitación, ingreso estable y representación colectiva. Debido a lo anterior es que la pregunta de hasta qué punto pueden caracterizarse los distintos perfiles académicos de la UAQ como trabajadores precarios se volvió fundamental al indagar la construcción de trayectorias laborales y subjetividad de empresario de sí mismo.

Desde nuestro punto de vista la respuesta a esta pregunta arroja muchas vetas de análisis, pues consideramos que las epistemes del capital humano y del management precisamente conducen a los sujetos a asumir los riesgos y costes del trabajo y, en un espacio como la UAQ, donde el mercado de trabajo es cada vez más reducido parece moneda corriente el incremento de sujetos laborales precarizados.

Considerando que en la UAQ el 54 % de los trabajadores no tiene un estatus de empleado y no tiene ningún tipo de contrato, ya que labora bajo la modalidad de **trabajador por honorarios** lo cual implica sólo un pago de 99 pesos por hora frente a grupo sin posibilidad de representación sindical, salario, protección frente a accidentes y enfermedades y con inestabilidad en el puesto de trabajo, es que podemos considerar que más de la mitad de la fuerza de trabajo docente de la UAQ se encuentra en un estatus de precariedad objetiva más allá de cómo se perciban a sí mismos.

Reygadas (2010), además considera que la precariedad laboral está atravesada por cuatro dimensiones. La primera de estas dimensiones hace referencia al empleo informal y seguridad laboral como fenómenos en crecimiento, caracterizados por trabajos inestables e inseguros, que ofertan contratos de tiempo definido o temporal. Aunque en Latinoamérica el empleo informal ha sido una constante, para este autor es relevante el incremento exponencial que ha sufrido a partir de la década de los ochenta.

La desprotección laboral, contenida en la segunda dimensión de Reygadas, refiere a la progresiva eliminación de derechos laborales, que conlleva a grados proporcionales de indefensión en los trabajadores. Como se señala el autor, este

fenómeno tiene repercusiones subjetivas y sociales que trascienden a los trabajadores, debido a que vulneran la capacidad de ejercer ciudadanía.

La tercera dimensión básicamente refiere a la falta de seguridades y protecciones en cuanto a seguridad social y laboral. La cuarta dimensión expuesta por Reygadas problematiza en torno a las bajas remuneraciones y partidas salariales percibidas por los trabajadores, los cuales, de acuerdo con este autor, han sido históricamente la nota distintiva en Latinoamérica respecto al trabajo.

Como podemos observar, las aproximaciones teóricas de Standing y Reygadas proporcionan insumos para pensar al sujeto académico UAQ, al menos en cuanto a los perfiles de honorarios y de tiempo libre, como sujetos altamente precarizados en cuanto a los elementos objetivos de la precariedad laboral que anteriormente hemos referido. Hechas las anteriores puntualizaciones, estamos en condiciones de afirmar que actualmente el trabajo, específicamente el trabajo asalariado, el cual mayoritariamente se realiza como actividad de subsistencia, es una actividad que hominiza, que crea al ser humano y lo subjetiva, y que además ha traspasado el propio espacio laboral, para subsumir incluso dimensiones de vida que anteriormente se consideraban alejadas de la actividad laboral tales como la política, ética, cultural y de vida cotidiana y privada.

De tal manera, ha sido para nosotros nodal problematizar en torno a las transformaciones del trabajo y del proceso trabajo en un sentido general, y las transformaciones que a partir de los años ochenta se han venido sucediendo en el trabajo académico de forma particular. Hemos analizado hasta aquí las transformaciones de los conceptos de trabajo y las implicaciones que esto puede

tener para los sujetos laborales. A continuación, exponemos brevemente las mutaciones en cuanto al proceso de trabajo (entendido en el sentido marxista) y su relación con las formas o modelos de organización del trabajo.

El proceso de trabajo

Partiendo de la puntualización de que lo que esta tesis analiza es el tipo de trabajo denominado asalariado o empleo, específicamente en la universidad pública y que las nociones de actividad, trabajo o labor fueron especificadas para evitar equívocos semánticos, además de que nos sirven de contraste en cuanto a los sentidos, significados y transformaciones que tanto en el lexema como en la práctica trabajo se han venido suscitando, analizamos ahora brevemente qué es el proceso de trabajo y las implicaciones que éste y sus constantes transformaciones pueden tener en las trayectorias laborales y las subjetividades académicas.

Como menciona Martínez (2007), el trabajo no sólo es una actividad humana cuyo objetivo es la producción de objetos (valores de uso) que faciliten el sustento de la vida, implica al menos, la racionalización de los procesos productivos, el fortalecimiento de la fuerza de trabajo disciplinada, la producción masificada de los bienes de consumo y la inserción de los trabajadores en el proceso de consumo. Para poder comprender cómo se trabaja y por qué se trabaja en determinado momento histórico y en determinado contexto, es necesario analizar 1) el proceso de trabajo y, 2) la relación de este proceso con las distintas formas o modelos organizativos de trabajo.

Karl Marx consideraba que todo proceso de trabajo está compuesto por tres elementos simples: la fuerza de trabajo, los medios de trabajo y el objeto sobre el que se trabaja. Sin embargo, lo que realmente interesaba a este autor era el proceso de trabajo como relación social tensa, conflictiva entre capital y fuerza de trabajo.

Mencionaba que en el proceso de trabajo “la actividad del hombre, a través del medio de trabajo, efectúa una modificación del medio de trabajo procurada de antemano. El proceso se extingue en el producto. Su producto es un valor de uso” (Marx, 1992, p. 219).

De tal forma, para que el capitalista obtenga una ganancia debe existir no sólo un proceso de trabajo, sino un proceso de valorización. Un trabajador es contratado por un determinado lapso (jornada laboral) y no por una cantidad determinada de producción, por lo cual, si el *tiempo necesario* para que el capitalista recupere el salario pagado es el equivalente a media jornada, la media jornada restante, el *tiempo adicional*, será aprovechada para producir más valores de uso, de los cuales será obtenida la plusvalía, la cual puede ser entendida como el trabajo no pago. El valor adicional obtenido por el capitalista mediante los procesos de trabajo y de valorización es, en términos llanos, resultante del trabajo adicional no pagado al empleado, de la explotación: esta es propiamente la forma capitalista de producción de mercancías.

De esta forma es que podemos observar cómo en todo proceso de trabajo la relación entre capital-salario o capital-trabajador es una relación altamente conflictiva, tensa, y digna de ser analizada debido a que cada momento histórico y cada sociedad tiene sus propios mecanismos, tecnologías y medios de producción, los cuales configuran una forma particular de proceso de trabajo que regula no solo las condiciones laborales, sino también las condiciones sociales del trabajador: el trabajo no termina en el espacio de trabajo pues invade otras dimensiones de vida como la familiar.

Las transformaciones del proceso de trabajo: taylorismo, fordismo y posfordismo

a) El taylorismo

Michel Aglietta analiza como los distintos modelos de organización del trabajo han contribuido al recrudecimiento del control del proceso de trabajo con resultados negativos para el trabajador. Dicho de otra forma, la subsunción formal a devenido en subsunción real, en dominio de la técnica y de la máquina por parte del capitalista para de esta forma poder obtener cada vez más ganancia por medio de la explotación tanto del plusvalor absoluto como del plusvalor relativo. Así, Aglietta nos menciona que hay que disipar las ilusiones de los ideólogos acerca del carácter liberador de los nuevos tipos de organización del trabajo, tanto como la ilusión del carácter liberador de la técnica o de la revolución científico-técnica, que bajo la consigna *produzcamos lo más posible y así cada uno tendrá más* quiere hacernos creer que todos somos igualmente beneficiados en el capitalismo (1979).

Uno de los objetivos de Aglietta es mostrar que el proceso de trabajo se transforma a instancias de la lucha por el plusvalor, además de exponer que la transformación del proceso de trabajo crea relaciones internas en la producción que adaptan la cooperación de las fuerzas de trabajo a la dominación de la relación salarial.

Así, el taylorismo debe ser entendido como “conjunto de relaciones de producción interinas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadencia de los ciclos de movimientos en los puestos de trabajo, y a disminuir el tiempo muerto de la jornada de trabajo” (Aglietta, 1979, p. 88) y en el cual, hay una segmentación y especialización de las funciones que tienen como objetivo combatir el control

sobre las condiciones de trabajo que la autonomía relativa de los puestos de trabajo puede permitir a los trabajadores.

Aunado a lo anterior, y ante la incorporación de la racionalización del trabajo y el análisis de los tiempos y movimientos, las relaciones en el taylorismo se manifiestan como formas de regulación del trabajo que someten el proceso de trabajo a una vigilancia y control permanentes debido a la implementación de la norma de rendimiento en cuanto a tiempo.

También son adecuaciones propias del taylorismo al proceso de trabajo la rotación de puestos, la ampliación de tareas o integración horizontal, lo cual quiere decir que al trabajador se le asignan más tareas aunque con un nivel de complejidad técnica o intelectual similar a la que antes realizaba, y el enriquecimiento de tareas o integración vertical, que refiere a que el trabajador realiza no sólo más tareas, sino que además son tareas que requieren más cualificación y más responsabilidad (De Pablo, 1995).

Tanto el control y la vigilancia constante sobre el proceso de trabajo, como la rotación de puestos y la integración horizontal como vertical de tareas o polivalencia, son elementos que podemos observar en el proceso de trabajo desempeñado por los distintos perfiles académicos en la universidad pública, aunque parecen recrudescerse más en algunos perfiles que en otros. No es nuestra intención adelantar resultados, simplemente señalamos elementos obvios en la regulación del trabajo académico, pero que serán expuestos con detenimiento en la exposición de resultados.

b) El fordismo

En cuanto al fordismo podemos señalar que tiene como principio la *articulación del proceso de producción y del modo de consumo*, lo cual insta la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado. La implementación por excelencia del fordismo al proceso de trabajo es la *cadena de producción semiautomática*. Esta implementación recrudesció aún más el control del ritmo de producción en el proceso de trabajo, además, con la introducción de la cadena de producción semiautomática el *plusvalor absoluto* (resultante sobre todo del trabajo vivo y de las cualificaciones del mismo trabajador) empieza a ser menos relevante dentro del proceso de producción y comienza a ser más relevante el *plusvalor relativo* (resultante de implementación de maquinaria semiautomatizada o automatizada al proceso de producción, en conjunción con el trabajo vivo). En otras palabras, la máquina empieza a cobrar más relevancia y el factor humano menos relevancia en el proceso de trabajo, debido a ello, la incertidumbre de los despidos fruto de la automatización comienza a ser una realidad, esto vuelve al trabajador más dócil, y la tensa relación entre capital-salario se vuelve menos conflictiva.

El fordismo retoma y aplica de forma más eficaz los principios del taylorismo a fin de intensificar cada vez más el trabajo, por ejemplo, asignando a los obreros a puestos de trabajo cuyo emplazamiento está rigurosamente determinado por la configuración del sistema de máquinas. Se trata asimismo de la pérdida total de control de cada obrero sobre el ritmo de trabajo, ya este se somete al ritmo de producción del colectivo, y el colectivo a su vez, se somete a la uniformidad del movimiento del sistema de máquinas. Una vez puesto en marcha el proceso de trabajo en cadena éste puede modificarse sistemáticamente, aumentando la parte del plustrabajo en la jornada de trabajo (Aglietta, 1979, p.92).

c) El toyotismo

Benjamin Coriat (2000), considera que el toyotismo u ohnismo es un modelo que presupone una forma de organización del trabajo y relaciones laborales inéditas. En ese sentido, este modelo de trabajo implica un cambio drástico tanto en las *relaciones laborales* (elementos soft) y la *organización del trabajo* (elementos hard) desarrollados por el taylorismo y el fordismo. Existen tres elementos o principios fundamentales del toyotismo en cuanto a organización del trabajo se refiere, estos son el *justo a tiempo* (JAT), el kaizen o *mejora continua* basada en la calidad total y los *círculos de calidad*.

El justo a tiempo es un tipo de producción que funciona sin excedentes, o con muy pocos de ellos. En este tipo de producción la relación entre el cliente, los equipos de producción y los proveedores es fundamental. Este modelo exige la mayor *flexibilidad* y sensibilidad posibles a las variaciones y exigencias del mercado. Con el JAT las empresas renuncian los costos generados por los recursos excedentes buscando la sincronización de las tres partes antes mencionadas. El JAT exige que tanto trabajadores como proveedores estén comprometidos y sometidos a las exigencias productivas, pero al mismo tiempo depende tanto de la disponibilidad tanto de los trabajadores como de los proveedores para colaborar (Bonazzi, 1993).

La mejora continua persigue el objetivo de la calidad total, pero sin el aumento de los costes de producción. El punto medular de este principio es que “la eliminación de un defecto es tanto más rápida y económica cuanto más próxima al momento en el que se ha detectado el defecto” (Bonazzi, 1993, p.4), es decir, el control de calidad en el modelo toyotista es un proceso *ex ante* o durante la realización del producto, y no *ex post* o en el momento en que el producto final está concluido. La mejora continua y la calidad total pueden tener altos costes físicos y subjetivos para el trabajador.

Los círculos de calidad hacen referencia sobre todo a la implicación de los empleados en las decisiones relativas a la producción, y a la colaboración de los mismos para solucionar los problemas acontecidos, tanto a nivel material como tecnológico, lo cual presupone una elevada capacidad profesional. El reconocimiento a la implicación de los trabajadores, ya sea individualmente como a nivel grupal, puede verse recompensado con las posibilidades de promoción a largo plazo.

A distintos niveles, la idea *flexibilidad* está presente en cada uno de los principios de producción del toyotismo. La flexibilidad es inherente a los modelos de producción posfordistas. El principio de flexibilidad, al igual que el de la mejora continua, parecen ser, al igual que los de control, polivalencia y rotación extraídos del taylorismo, elementos constitutivos del proceso de trabajo actual en la universidad pública.

La relevancia que el análisis del proceso de trabajo reviste para esta investigación es que, aunque no se puede sostener la existencia de un modelo puro de trabajo, ya sea taylorista, fordista o toyotista, respecto a las formas de regular el trabajo académico en la UAQ, de acuerdo con lo expuesto anteriormente podemos observar que existe un modelo híbrido que ha retomado a manera de *técnicas* distintos principios de los modelos antes analizados. Es así que en el trabajo académico en la UAQ vemos presentes la racionalización del trabajo y el control jerárquico propios del taylorismo, pero al mismo tiempo están articuladas la mejora continua (formación constante), la flexibilidad (de horarios, de puesto y contractual) y la polivalencia (de roles y de funciones) propias del toyotismo.

Aunque las **formas de organización** del trabajo son muy ricas en cuanto a vetas de análisis, desde nuestro punto de vista son sobre todo las **relaciones**

laborales de estructura toyotista presentes en el trabajo académico de la UAQ las que posibilitan la mayor riqueza en nuestro análisis, sobre todo en lo que refiere a los perfiles de profesor de honorarios, pues se espera de ellos un alto nivel de implicación a cambio de mínimos derechos o prerrogativas, no son parte del contrato colectivo de trabajo y, por ende, no son un gremio sindicalizado.

Este modelo híbrido compuesto de formas de organización del trabajo tayloristas-fordistas y relaciones laborales toyotistas al que denominamos siguiendo a Foucault, *Dispositivo Management-Capital Humano*, fue para nosotros la vía más adecuada para analizar el proceso de trabajo de los académicos, la constitución de sus trayectorias laborales y la subjetividad empresarial presente en los mismos.

Consideramos pertinente, antes de describir y analizar lo que hemos denominado el dispositivo management-capital humano, explicar las nociones de gubernamentalidad y empresario de sí mismo delineadas por Michael Foucault, para de esta forma, hacer más inteligible nuestra propuesta respecto a dicho dispositivo. En los siguientes apartados explicamos en qué consisten las nociones antes mencionadas y caracterizamos la composición del dispositivo management-capital humano.

Es importante, como advertencia preliminar, mencionar que lo realmente relevante de las mutaciones devenidas tanto en la organización como en el proceso de trabajo de los académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro, vehiculizadas por el dispositivo anteriormente mencionado, no radica sólo en las afectaciones que éste ha generado o pueden generar a nivel concreto o material (condiciones de trabajo e infraestructura), sino sobre todo en los niveles subjetivo (ético, político y estético) y experiencial (sentidos, significados, motivaciones) del trabajador académico que, en el fondo, son los objetivos de esta investigación.

Gubernamentalidad y empresarialidad de sí: la perspectiva de Michael Foucault

Las ideas en torno a la biopolítica, el biopoder y la gubernamentalidad, fueron discutidas por Foucault hacia el final de su vida, más específicamente, en los cursos dictados entre 1974 y 1979 en College de France. Por medio de las nociones antes mencionadas se expone, como idea general, que el poder político en occidente ha tomado a cargo la vida biológica de las poblaciones y la conducción de la misma. Sin embargo, y esto es relevante para los objetivos buscados por nuestra investigación, poco a poco las referencias a la biología van cediendo el lugar central a otro saber moderno, la economía política.

Michael Foucault afirmaba en *El sujeto y el poder* (1998) que el ejercicio del poder consiste en la *conducción de conductas* y el arreglo de las probabilidades, el poder es entendido en este sentido como una cuestión de gobierno, pero el gobierno para este autor, debe ser conceptualizado en el significado amplio del término, como era entendido en el siglo XVI, es decir, no sólo en referencia a las estructuras y a la administración de los Estados, sino como un modo de dirigir las conductas individuales y grupales, como el gobierno de las almas, de los enfermos, de las comunidades, de las familias, en suma, de la vida en un sentido amplio, y no sólo en cuanto a sus formas económica y material.

Gobernar será entendido entonces como estructurar el espacio de posibilidades de los sujetos: este ejercicio del poder y del gobierno de los otros en un sentido amplio, al que Foucault denominaba *gubernamentalidad*, es el que a ocupado nuestro interés al problematizar en torno al ejercicio del poder en cuanto a las formas de regulación y control del trabajo académico en la universidad pública, y de manera particular, en la Universidad Autónoma de Querétaro.

Las ideas de gubernamentalidad y del empresario de sí no pueden ser entendidas sin el trasfondo del neoliberalismo, más aun, desde el mirador Foucault, la gubernamentalidad es la forma de gobierno por excelencia del neoliberalismo y, el empresario de sí, su sujeto. De acuerdo con Hernández (2017), para Foucault más que una mera ideología o un recetario económico el neoliberalismo es un ordenamiento de prácticas y de estrategias de gobierno, pues, reducir la racionalidad neoliberal a una ideología sería no reconocer la aplicación práctica de los postulados teóricos de esta racionalidad, aplicación práctica por su parte que, se apoya en toda una serie de regulaciones jurídicas, laborales, sociales, e incluso pedagógicas, para poder ser implementada.

Saidel comenta que tanto los ordoliberales de Friburgo como los neoliberales de Viena y Chicago identificaron como enemigos al keynesianismo pues, el Estado debía limitarse a un intervencionismo jurídico, más no económico, ya que este último debía ser conducido por el *mercado*. El neoliberalismo tendría como objetivo a partir de la década de los setenta, de la mano de los denominados *Chicago boys*, la construcción de una sociedad de libre mercado regida por la competencia, la cual a su vez debía ser vigilada mediante políticas activas que incluían intervenciones jurídicas, acciones reguladoras y ordenadoras. De esta forma, principios keynesianos fundamentales como el pleno empleo, debían dejar de ser objetivos de las políticas públicas de los gobiernos⁷. El ordoliberalismo, por ejemplo, sostendrá

⁷ En ese sentido, el Sistema Nacional de Investigadores, programa de estímulos introducido en la educación superior en el sexenio del presidente Miguel de la Madrid, está configurado como una política pública que, más buscar el pleno empleo, o, mejor dicho, el empleo académico con soportes sociales e institucionales fuertes y que brinden seguridad al trabajador, pone a competir a los académicos por recursos económicos escasos, con lo cual se introduce una lógica neoliberal y managerial en la educación superior que tendrá como fundamentos la productividad, la competitividad, la calidad y la evaluación.

que la política social no puede fijarse la igualdad como objetivo, sino que debe dejar actuar a la desigualdad (Saidel, 2016, pp. 135-136).

En ese sentido, el neoliberalismo introducirá la competencia como forma de regulación, no sólo laboral, sino también social, y la lógica de la empresa se articulará en distintos ámbitos decisionales del sujeto. Se tratará pues:

de una tecnología de gobierno que interviene sobre el ambiente, intentando configurar modos de conducirse, pensar y desear, con el objetivo de crear las condiciones de una autogestión y una autovigilancia que permitan a los sujetos desenvolverse en el mercado a través de una ética (auto) empresarial (Ibid., p. 137).

En un contexto de capitalismo neoliberal, la subjetividad de *empresario de sí mismo* fue postulada por la teoría del *capital humano* del autor Gary Becker. Esta teoría sostiene que existen elementos físicos, educativos, psicológicos y culturales en los que podemos invertir para valorizar nuestra propia vida, nuestro propio capital, e intenta contribuir a que nos pensemos y actuemos como empresarios de nosotros mismos para poder rentabilizarnos y obtener los beneficios de la optimización de nuestros recursos (Becker, 1984).

Desde esta perspectiva, seguridades laborales fundamentales en el Estado de Bienestar como el salario pasan a ser conceptualizadas como una renta que se derivada del rendimiento del propio capital humano, del propio trabajador. Bajo esta lógica el sujeto empresario se convierte en un sujeto autoexplotado que individualiza los riesgos y las responsabilidades del trabajo, el cual es visto no como una actividad social, sino como una actividad economicista e individual.

Derivado de lo anteriormente expuesto, y lo más relevante en cuanto a nuestro tema de investigación compete es que, siguiendo la lógica de la teoría del capital humano, al ser todos poseedores de un capital, el conflicto mencionado en

apartados anteriores respecto a la relación capital-trabajo o capital-salario desaparece. Es precisamente debido a esto lo anteriormente mencionado, que consideramos importante el análisis empírico del proceso de trabajo (relación capital-trabajo) en la UAQ, pues más allá de que la perspectiva del capital humano, aunado a la racionalidad del empresario de sí parecen resolver mágicamente esta añeja relación conflictiva, nosotros sostenemos que el conflicto no queda resuelto, sólo se reedita, se reestructura.

Es así que, desde el marco de análisis del capital humano, el sujeto responsable y proactivo será recompensado, y aquel que no pueda lograr este cometido, será debido a la ineficacia para potenciar su capital humano, para ser un empresario de sí. De esta forma, situaciones como la exclusión, la inequidad o la falta de oportunidades son percibidos y entendidos como un mal uso de las inversiones y de las decisiones de los sujetos y no como problemas sociales posibilitados, e incluso propiciados, por un sistema particular de producción que ha jugado a favor de la pérdida de las seguridades sociales y de las protecciones laborales conquistadas por los trabajadores. Es así que, parafraseando a Castel (1997) el riesgo y la incertidumbre se vuelven régimen de existencia.

En ese sentido es importante preguntarnos cómo explican la universidad pública, y los académicos mismos, la condición laboral de profesores por honorarios con niveles de maestría o doctorado, los cuales perciben un ingreso (no salario) de 99 pesos la hora frente a grupo, sin ningún tipo de prestaciones y sin ninguna certidumbre laboral, ¿Cómo una ineficacia en la toma de decisiones de los individuos en cuanto a su capacidad para rentabilizarse y desarrollarse, para devenir *empresarios*? o ¿cómo una problemática social e institucional enraizada en las formas de gobierno y control de un sistema político-económico?

Ante este tipo de fenómenos Foucault consideraba que, en un contexto de precarización laboral en ascenso las amenazas constantes del desempleo, el fracaso personal, el endeudamiento y la pobreza, el homo economicus neoliberal es un sujeto eminentemente gobernable, se autoconduce a la dominación y la confunde con libertad (Foucault, 2007). Como menciona Lazzarato “el miedo y la crisis constituyen el horizonte insuperable de la gubernamentalidad del capitalismo neoliberal (...) no saldremos de la crisis simplemente porque la crisis es la forma de gobierno del capitalismo contemporáneo” (Lazzarato en Saidel, 2016, p. 139).

Será necesario entonces, para vivir dentro de una forma de gobierno que tiene como fundamento la crisis, la adaptación de los individuos y la *mejora constante* de sí mismos, razón por la cual deberán someterse a evaluaciones periódicas que avalen su pertinencia y competencia dentro de la lógica de producción, todo esto en situaciones producidas donde los sujetos se ven coaccionados a funcionar dentro de las reglas del juego, pero haciéndoles creer en todo momento que ellos las han elegido, que son sujetos de libre elección y de libre competencia, dueños de sí, empresarios de sí, que no tienen que sufrir sino que incluso pueden gozar las nuevas condiciones de regulación y control laboral. Esto es lo que Dardot y Lavat (2013) han denominado el *dispositivo de rendimiento-goce*.

Podemos hasta aquí analizar que la mejora constante y la competencia dentro de la lógica productiva (ambos importados del modo de producción toyotista) son elementos característicos de la forma de operación de mecanismos de regulación académico-laborales como el SNI, el ESDEPED, el RIPPAUAQ o el currículo, los cuales, han direccionado conductas, acotado el campo de posibilidades y han propiciado dinámicas de *inclusión-exclusiva* dentro de la universidad pública. En ese sentido es que Berardi analiza la conexión entre la

ideología felicista del neoliberalismo especialmente en lo relativo al cognitariado (trabajadores cognitivos):

Impulsados por la esperanza de lograr la felicidad y el éxito, millones de jóvenes trabajadores altamente formados han aceptado trabajar en condiciones de un espantoso estrés, de sobreexplotación, incluso con salarios muy bajos, fascinados por una representación ambigua en la que el trabajador es descrito como un empresario de sí mismo y la competición es elevada a regla universal de la existencia humana (Berardi en Saidel, 2016, p. 154).

Sin embargo, es importante subrayar la idea de que, para Foucault, la gubernamentalidad y su racionalidad empresarial no son estructuras o formas de poder que se imponen a un sujeto pasivo, pues el poder no es una cosa que se padece, es una relación que se consiente, es decir, no son únicamente las normas y dispositivos venidas de la racionalidad de la gubernamentalidad las que regulan el comportamiento del ser humano, sino también, y sobre todo, los deseos de los sujetos mismos: no hay dominación sin complicidad.

Siguiendo con el desarrollo de esta idea, es importante rescatar la sugerencia realizada por Félix Guattari (1992) acerca de que, el capitalismo neoliberal o las sociedades *capitalísticas*, no sólo produce automóviles, electricidad o aluminio, su principal mercancía, su principal manufactura es la *subjetividad*, es decir, una forma particular de deseo en los individuos, sin la cual no se podría operacionalizar una determinada forma de producción económica.

Entendemos entonces que el sujeto necesita participar en la producción de mercancías, introyectar esa racionalidad. Coincidimos con Guattari en que el deseo aunado a la precariedad y a la incertidumbre laboral es una de las vías privilegiadas para lograr ese cometido. Dicho de otra manera, la gubernamentalidad como una

forma particular de poder no es un sistema que se implemente sin la participación y aceptación activa por parte de los sujetos.

Como Foucault menciona, “Lo que hace que el poder agarre, que se le acepte, es que no pesa solamente como una fuerza que dice no, sino que de hecho la atraviesa, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos” (Foucault, 1980, p. 82), y más aún, el filósofo francés nos sugiere “No centrar el estudio de los mecanismos punitivos en sus únicos efectos represivos, en su único aspecto de sanción, sino reincorporar a toda la serie de los efectos positivos que pueden inducir, incluso si son marginales a primera vista” (Ibid., p. 30). Dicho de otra forma, en la empresa de subjetivar a los trabajadores académicos han sido de igual utilidad el uso de la zanahoria y el uso del garrote, el placer de lo que se persigue y la amenaza del castigo.

En ese sentido, la noción gubernamentalidad, relacionada a las aproximaciones antes señaladas del concepto poder, implicará la relación de uno consigo mismo, lo que significa exactamente que, en esta noción de gubernamentalidad, se apunta al conjunto de prácticas y las estrategias que los individuos, en su libertad, pueden tener los unos respecto a los otros (Foucault, 2007). De esta forma, es que pensamos que la noción de gubernamentalidad nos posibilita el análisis de las relaciones que se articulan entre los individuos, grupos e instituciones que producen ciertos espacios de prácticas y mentalidades bajo esta particular forma de gobierno.

El dispositivo Management-Capital Humano

Michel Foucault comienza a utilizar el término de dispositivo a partir de los años setenta, sobre todo cuando comienza a ocuparse de las nociones de

gubernamentalidad o gobierno de los hombres. Es así, que este autor entiende por dispositivo:

(...) un conjunto resueltamente heterogéneo que compone los discursos, las instituciones, las habilitaciones arquitectónicas, las decisiones reglamentarias, las leyes, las medidas administrativas, los enunciados científicos, las proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas. En fin, lo dicho y lo no dicho, he aquí los elementos del dispositivo. El dispositivo mismo es la red que tendemos entre estos elementos. (...) Por dispositivo entiendo una suerte, diríamos de formación que, en un momento dado, ha tenido por función mayoritaria responder a una urgencia. Así, el dispositivo siempre está inscrito en un juego de poder, pero también ligado a un límite o a los límites del saber, que le dan nacimiento, pero ante todo, lo condicionan. Esto es el dispositivo: estrategias de relaciones de fuerza sosteniendo tipos de saber, y [son] sostenidas por ellos (Foucault en Agamben, 2011, p. 250).

Agamben sugiere que un dispositivo es un conjunto heterogéneo, que tiene una función estratégica, está inscrito en una relación de poder, y resulta del entrecruzamiento de relaciones de poder y de saber. Además, Agamben amplía la noción de dispositivo al considerarlo como “todo aquello que tiene, de una manera u otra, la capacidad de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar y asegurar los gestos, las conductas, las opiniones y los discursos de los seres vivos” (Agamben, 2011, p. 257). Dicho en palabras sencillas, un dispositivo tiene como objetivo el control, el gobierno, la gestión y la dirección de lo humano.

En concordancia con las aproximaciones a la noción de dispositivo realizadas por los autores mencionados, nosotros asumimos que a finales de los años ochenta e inicio de los noventa, y con el *acontecimiento* o la *emergencia* de una crisis económica como trasfondo que facilitó su aparición, comenzó a constituirse en la UAQ un dispositivo de control que ha promovido y delineado procesos subjetivantes

en los académicos de esta institución, el cual hemos denominado dispositivo management-capital humano.

Afirmamos esto en relación con el análisis y reflexión que hacemos sobre los elementos que integran un dispositivo. En primer lugar, tanto Foucault como Agamben sugieren que un dispositivo surge debido a un quiebre, ruptura o emergencia histórica en un momento dado, la cual transforma las condiciones relacionales de poder entre seres humanos, instituciones y mecanismos de control.

Desde nuestro punto de vista, esta emergencia para el caso de la UAQ, y en general para el caso mexicano, es la crisis de 1982. Esta crisis como ruptura posibilitó la reconfiguración de la vida social, política, económica, y en el caso que nos compete, la vida académico-laboral en las instituciones de educación superior, ya que es a partir de este momento que se implementarían mecanismos de regulación laboral que direccionarían las trayectorias laborales.

Sin embargo, un dispositivo no es sólo una emergencia. Un dispositivo es una emergencia justificada y sostenida por una *episteme*, por saberes y enunciados científicos que legitiman y enmascaran las acciones ejecutadas por las instituciones, el Estado y los intereses privados (capital). El dispositivo además juega un papel fundamental en la *hominización* de los animales que denominamos *homo sapiens*: el dispositivo esculpe lo humano.

En ese sentido, la episteme del dispositivo management-capital humano se sostiene desde disciplinas como la administración, la psicología y la economía, las cuales, mediante una discursiva, una gramática y una enunciación científica generan procesos subjetivantes que moldean los sentimientos, las aspiraciones, los esfuerzos y los pensamientos de los individuos.

De acuerdo con Gaulejac, el management no es solamente una técnica de gestión sino un modelo de éxito social que tiende a devenir en la ideología dominante de nuestro tiempo (Gaulejac, 2008). Auspiciados en la racionalidad de la Nueva Gestión Pública, los modos de gestión empresarial se trasladaron a las instituciones públicas que tradicionalmente se guiaban bajo criterios no económicos. Ejemplos de ello son hospitales, agencias de gobierno y, en cuanto al caso que nos compete, las escuelas. Estas instituciones progresivamente empezaron a manejarse bajo las pautas de planificación, evaluación y eficiencia que propone la gestión managerial (Luci, 2012).

Por un lado, desde las ciencias administrativa y económica fueron importadas por las instituciones públicas toda una gramática y un vocabulario managerial que intervinieron en la configuración de una serie de enunciados, categorías y principios justificativos. A partir de la obra fundante de la lógica managerial, *En búsqueda de la excelencia* de Peters y Waterman, conceptos como calidad, eficiencia, eficacia, excelencia, evaluación, medición y gestión, o frases “como hacer más con menos” se volvieron enunciados científicos dotados de legitimación que arengaban a los sujetos a la acción y a la intervención sobre sí mismos. El caso de la UAQ respecto a la importación de esta gramática y discursiva managerial a sus quehaceres cotidianos de docencia e investigación no fue la excepción.

El capital humano como *episteme* produce una gramática y una retórica que se traduce en conceptos performativos como proactividad, coaching, emprendedurismo, disponibilidad, empleabilidad, resiliencia, adiestramiento emocional, inversión, rentabilidad, polivalencia, implicación, adaptabilidad, por nombrar sólo algunos. Aunque la estructura gramatical y discursiva del capital humano prometen un futuro halagüeño para quienes decidan capitalizarse a sí

mismos, la realidad es que asumirse como empresario de sí mismo no asegura a los sujetos el distanciamiento efectivo de condiciones laborales inciertas y precarias.

Como mencionan Muñoz y Santos las conexiones de la incertidumbre laboral generadas por el management y el capital humano “no se limitan a las malas condiciones de trabajo, sino que alcanzan esferas vitales de sus afectados: la salud mental, la prórroga de vivencias clave en los ciclos de vida, el alejamiento familiar y sentimental, entre otros aspectos” (Muñoz y Santos, 2017, p. 68).

Con base en los argumentos expuestos, consideramos que existe un dispositivo de control en la UAQ que direcciona, condiciona y moldea las conductas de los académicos de esta institución. Este dispositivo, como ya hemos mostrado, tiene una discursiva, una gramática y un vocabulario propios, sustentados en la **episteme** del management y del capital humano. Surgió debido a un **proceso de ruptura** (la crisis de 1982), y articula distintos **mecanismos** de control y regulación laboral (SNI, ESDEPED, RIPPAAUAQ, convocatorias).

Además, existen **instituciones** rectoras que promueven normas, reglas y formas de actuación de los académicos (UAQ, CONACYT, SEP). Este dispositivo contiene también **instalaciones arquitectónicas** propias, es decir, una materialidad, una visibilidad y no solo discursos, y tiene como **función** la gestión y el gobierno de lo humano. Por todo esto consideramos que es importante el estudio de dicho dispositivo en la UAQ y de los procesos subjetivantes que éste posibilita.

La asimetría en los capitales

Debido a que lo que está en juego en la gubernamentalidad neoliberal o el gobierno de lo humano es una particular forma de existencia o subjetividad, *el empresario de sí*, la cual implica una manera de relacionarnos con los otros y con nosotros mismos

a través de la competencia generalizada, y que supone la aceptación *a priori* de las desigualdades en todos los ámbitos -laborales, sociales, personales, entre otros- bajo la idea de que en el capitalismo neoliberal todos tenemos acceso a las mismas oportunidades y estamos en igualdad de condiciones, es que consideramos necesario problematizar la desigualdad o asimetría en cuanto a las posiciones ocupadas por los distintos sujetos en el entramado social. Para ello hemos decidido apoyarnos en la teoría de los capitales de Pierre Bourdieu.

La exigencia de presentación de méritos académicos establecidos como requisitos para poder estar en condiciones de merecer un puesto de trabajo y a la posibilidad de desarrollo de una trayectoria y una carrera académica configura lo que García (2010) denomina la “discriminación encubierta”, pues ignora la desigualdad de los puntos de partida de las trayectorias académicas, al mismo tiempo que soslaya la inequidad en la distribución de las oportunidades, debido a que en la carrera por las oportunidades académicas, los capitales (social, cultural, simbólico, político y económico) están asimétricamente repartidos (Bourdieu, 1987).

Además de la asimetría en la forma en que se mide el trabajo académico, ya que se evalúa de forma estandarizada lo que es diferente en virtud de los capitales con los que se contó para llevar a cabo una formación académica, se minimiza también el peso que tienen, por ejemplo los capitales social y político (en tiempo presente) con que cuentan los académicos o aspirantes a ello, pues como señalan Buendía (2018), Grediaga *et al* (2004) y Vera (2017), la aspiración que se tenía al implementar instrumentos cuantitativos como el currículo o los tabuladores de eliminar los aspectos subjetivos y políticos, la discrecionalidad y arbitrariedad en la contratación del personal académico en las universidades públicas no ha sido del todo satisfactoria, por el contrario, en la contratación del personal de nuevo ingreso, o en el desarrollo de una trayectoria académica no sólo importa cumplir con las

reglas formales de la institución, también hay que cumplir las reglas informales, movilizar los capitales y hacer que se efectivicen.

El punto central de esta base argumentativa es que toda objetivación de capital cultural (títulos, reconocimientos, diplomas) y de capital simbólico (prestigio), suponen u supusieron la presencia activa de otros capitales como el social (redes y espacios sociales), el económico (patrimonio, becas o ingresos por medio de los cuales pagarse cursos) y el político (poder, influencia, carisma). La omisión en la valoración de como juegan estos capitales en al momento de la evaluación académica es discriminación encubierta (García, 2010, p. 111).

Otra punto a problematizar en tanto a los instrumentos de evaluación académica y sus impacto en los distintos perfiles académicos de contratación (honorarios, tiempo libre, tiempo completo), es que la noción y práctica de evaluación asumida en las universidades públicas, más que buscar la mejora y el crecimiento de los académicos y de las instituciones, se han convertido en mecanismos de vigilancia, control y supervisión que premian o castigan, en virtud de los resultados obtenidos, pero no retroalimentan ni son formativos.

En ese sentido, parece ser que la evaluación tal como ha sido entendida e implementada en las universidades públicas está lejos de cumplir con los requisitos mínimos que cualquier proceso de evaluación académica pertinente debería incluir, a saber, que la evaluación tenga la finalidad de promover el desarrollo de los evaluados, y no la de premiarlos o castigarlos partiendo de una lógica conductista, que los evaluadores emitan recomendaciones y retroalimenten a los evaluados para que de esta manera se confluya hacia el cumplimiento de los objetivos de las trayectorias personales y de las instituciones a las que pertenecen, y que los criterios de evaluación respondan a las particularidades de lo que se evalúa sin caer

meramente en recuentos curriculares o en conteo de productos (Buendía et al, 2017).

Es importante también señalar respecto a los actuales programas de evaluación al trabajo académico, que en términos generales los beneficios ofrecidos por estos, sobre todo en el aspecto económico, están dirigidos a los profesores-investigadores de tiempo completo, lo cual profundiza y amplía aún más las brechas de desigualdad existentes entre este tipo de profesores y los profesores por honorarios y de tiempo libre.

Algunos de los problemas principales en cuanto a este fenómeno se deben a que los aspectos y criterios que evalúan este tipo de programas en términos generales desconocen la pluralidad y complejidad de los perfiles y trayectorias laborales en una universidad pública, así como las especificidades teóricas y metodológicas de las diferentes disciplinas de saber existentes en la misma. Por lo cual, estos sistemas de evaluación están diseñados para jugar a favor del que más tiene y en contra del que detenta peores condiciones laborales y, en ocasiones, sociales. De tal forma, se mide por igual lo que por constitución es distinto.

Además, aunado a lo anterior, no podemos soslayar los componentes de control y disciplina que supone el ejercicio de la evaluación del trabajo en la universidad pública. Como menciona Ian Hacking, las evaluaciones no sólo miden, al delimitar las categorías y clasificaciones de lo que se mide y se valora también se crea un tipo particular de sujeto, en este caso, de sujeto académico (Hacking, 1986).

Al ser definido lo que se mide (productos, capital cultural institucionalizado, actividades), empieza una intervención también sobre los sujetos, una reconversión que instituye comportamientos y conductas esperadas, deseadas. Como Vera

menciona, los instrumentos no miden y evalúan un fenómeno, lo instituyen, en ese sentido los mecanismos de evaluación son performativos, lo cual quiere decir que los sujetos que son evaluados seleccionan y adecuan sus actividades pensando como serán valoradas en el proceso de evaluación, por ejemplo, se decide publicar cuatro artículos en lugar de un libro de autor ya que esto tiene más peso en los concursos de oposición en la UAQ y en las convocatorias para formar parte del Sistema Nacional de Investigadores. Así, las personas cambian su comportamiento al saberse observadas, medidas y evaluadas (Vera, 2017, p.104).

Estas son algunas de las problemáticas que actualmente enfrenta la universidad pública respecto a las formas de gobierno del trabajo académico y su relación con las trayectorias laborales y académicas, y para las cuales no existen respuestas sencillas pues, la lógica institucional de una universidad pública está atravesada por distintas dimensiones de análisis (laboral, social, cultural, económica) y por distintos actores (académicos, estudiantes, administrativos, directivos, sindicatos) que se encuentran constantemente en relaciones de poder, lo cual dificulta desenredar el entramado de fuerzas y acciones y ofrecer respuestas densas a preguntas y problemas complejos. Por tal razón, hemos considerado necesario problematizar en torno a estos fenómenos en una institución social como la universidad pública, en este caso, la UAQ.

CAPÍTULO 2. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

Consideraciones epistemológicas, ontológicas y metodológicas para la investigación

Desde nuestra perspectiva es importante pensar, considerar y explicitar la metodología a un nivel argumental y no sólo declarativo. La metodología es el proceso de toma de decisiones razonadas que permite acercarnos a un fenómeno particular para potenciar el análisis y la comprensión del mismo. Esto conlleva la priorización de ciertos métodos, técnicas, instrumentos y perspectivas seleccionados de forma exhaustiva, y que deben justificarse y analizarse en cuanto a las ventajas y desventajas que cada uno proporciona a la investigación. De tal forma, la elección de una metodología no es asunto menor en el proceso investigativo y tampoco una decisión arbitraria basada sólo en las creencias personales del investigador, es por ello que, antes de desarrollar la propuesta metodológica que guio nuestro trabajo de campo consideramos adecuado exponer los aspectos epistemológicos, ontológicos y metodológicos que guiaron nuestra investigación.

De acuerdo con Greene (2006) toda metodología en las ciencias sociales debe contener una base filosófica con la que se justifiquen los acercamientos a la realidad, es decir, la postura ontológica, epistemológica, axiológica, de subjetividad y objetividad, de las que derivarán el uso de métodos, técnicas, instrumentos e incluso posicionamientos sociopolíticos.

Debido a que nuestra perspectiva sobre la investigación comparte los postulados generales a nivel epistemológico y metodológico tanto del pluralismo metodológico como del paradigma relacional, consideramos indispensable exponer en qué consisten estas dos perspectivas de generación de conocimiento científico

para poder explicitar y perfilar los presupuestos desde donde se articula nuestra investigación y, al mismo tiempo, justificar nuestra estrategia.

El pluralismo metodológico, el paradigma relacional y la epistemología del sujeto conocido

Paul Feyerabend (1978) apuesta por la idea que la ciencia no puede ser realizada y juzgada a la luz de ciertas reglas epistemológicas abstraídas de las circunstancias concretas en que se realiza cada investigación, es decir, sus aspectos históricos, sociales, políticos, económicos e incluso psicológicos y emocionales. Es así que este filósofo de la ciencia nos previene contra la prescripción anticipada de rígidas reglas metodológicas en el quehacer científico, pues considera que esto no es sino un necio intento de construir un instrumento de medida sin tomar en cuenta aquello que se va a medir, ni las circunstancias en que llevará a cabo esta medición. Dicho de otra forma, nuestro autor expresa lo siguiente:

No hay ninguna regla que sea válida en todas las circunstancias, así como no hay ningún instrumento de medición, que mida todo y en todas las circunstancias, pero todavía es posible construir tal regla de una manera puramente formal: esto es, la regla, "todo vale". ¿Significa esto que no habrá una teoría del conocimiento? En absoluto. Habrá muchas reglas básicas con el consejo práctico acerca de sus límites, pero no habrá ningún principio general (Feyerabend en Gargiulo, 2016, p. 101).

Desde nuestra óptica es hasta cierto punto fácil percibir que Paul Feyerabend en distintos trabajos, pero particularmente en su *Tratado contra el método* (1975), no es una apologeta de la ciencia o la labor científica, lo cual no significa que su propuesta pluralista de la ciencia sea un atentado contra la misma. Lo que Feyerabend defiende en su famoso tratado es más bien el hecho de que resulta

absurdo el reduccionismo de las nociones de *ciencia* y *método* que tanto el positivismo lógico, como el racionalismo crítico han realizado.

Agassi considera que el principio por excelencia del pluralismo metodológico, el *todo vale*, es una impugnación absoluta contra todo método, norma, orden o regla metodológica (1976), y que desde esta lógica la perspectiva de ciencia propuesta por Feyerabend adquiere un tono *relativista*.

En defensa de Feyerabend, Gargiulo (2016) considera que lo que este autor realiza es presentar su visión anarquista no como un postura relativista, sino como una oposición a todo estándar de investigación trascendental, pues demuestra que en el quehacer científico siempre habrá circunstancias que nos hagan considerar el ignorar las rígidas restricciones del método científico (hipotético-deductivo), y en ocasiones, incluso optar por lo opuesto: en virtud de ello y atendiendo a las circunstancias que se le presenten, el científico podrá preferir ciertos procedimientos en lugar de otros.

Siguiendo a Feyerabend, en esta investigación partimos de la asunción de que al encarar el quehacer investigativo no existe un método, en singular, sino *métodos*, y que, siempre y cuando se cuide la coherencia epistemológica y ontológica, y la pertinencia con los objetivos de nuestra investigación, el investigador podrá crear su propio corpus metodológico echando mano de uno o más métodos, técnicas o instrumentos, y teniendo como base algunos principios o reglas básicas para la investigación, los cuáles le servirán como guías heurísticas y de aproximación a la realidad, pero teniendo siempre en consideración que no existen principios generales para toda investigación, ni recetas infalibles.

Además del *pluralismo metodológico* de Feyerabend, el paradigma relacional es otra perspectiva de aproximación al conocimiento que proporcione bases

epistemológicas, ontológicas y metodológicas a nuestra investigación. Al abordar una problemática en la que se pretende analizar subjetividades (individuos) a partir de la implementación de dispositivos de control institucionales (estructuras), se puede caer en la tentación de considerar, ya sea que los individuos no son más que la resultante de las estructuras o instituciones sociales, o que los individuos son sujetos autónomos que deciden sin ser influidos por las estructuras externas a ellos, es decir, se cae en el viejo problema de individuos vs sociedad, o agencia vs estructura, como si estos elementos no se afectaran mutuamente, o como si habitaran en realidades o esferas separadas, dicotomizando de esta forma la realidad social.

En cuanto a estos aspectos ontológicos y epistemológicos, la propuesta realizada por Pier-Paolo Donati respecto al paradigma relacional parte de la idea de que “el cambio social existe en la emergencia de realidades sociales cuyo motor son sujetos (individuales o colectivos) que están en relación entre sí dentro de un contexto determinado” (1993, p. 34). Es así que en este paradigma comprender significa relacionarse.

Derivado de lo anterior, defendemos la idea de que cambio social no debe ser entendido sólo como las transformaciones en los mecanismos o las estructuras sociales, ni como relaciones entre distintos elementos, sino como un modo diverso de relacionar relaciones. La idea de cambio social dentro de este paradigma se caracteriza porque las relaciones que hasta entonces eran distintivas de una entidad social se modifican y adquieren cualidades distintivas que difieren de las precedentes y que corresponden a un nuevo orden simbólico.

En el sentido propuesto por Donati, consideramos que el estudio y el análisis de la subjetividad no puede ser abordado teórica, pero sobre todo

metodológicamente, desde una perspectiva estática, dicotómica o esencialista, sino como la comprensión profunda de las relaciones entre agentes y estructuras. Siguiendo a Foucault, pensamos que el análisis de la subjetividad no debe reducirse al estudio de:

Un individuo abstracto, esencial, cuyos intereses reales solamente sean observables mediante una construcción contrafactual de relaciones libres de los efectos manipuladores y distorsionantes del poder; por el contrario, ha de abordarse teóricamente como una *relación* determinada por el espacio que media entre aquellas representaciones que definen y condicionan la existencia humana, y aquellas otras que hacen posible conocerla, reconocer los límites de esta y seguir reflexionando sobre las tensiones irresolubles asociadas a la oscilación entre nuestro conocimiento efectivo de las prácticas humanas y aquel otro que amenaza continuamente el ejercicio real de las mismas (Foucault en Knights y Willmott, 2007, p. 39).

En sentido similar, consideramos que *la epistemología del sujeto conocido* propuesta por Irene Vasilachis fortalece nuestros presupuestos filosóficos de investigación pues, primero que nada, esta propuesta de generación de conocimiento no parte de una dicotomía entre el sujeto cognoscente (investigador) y el sujeto que es conocido (investigado), más bien se parte del principio de que ambos se encuentran en una relación interactiva y profunda, y de que ambos son sujetos activos, no pasivos, en la construcción de conocimiento.

Además, la epistemología del sujeto conocido persigue “que la voz del sujeto conocido no desaparezca detrás de la del sujeto cognoscente, o sea tergiversada como consecuencia de la necesidad de traducirla de acuerdo con los códigos de las formas de conocer socialmente legitimadas” (Vasilachis, 2009, p. 51), es así que esta perspectiva se encuentra en vena con el paradigma interpretativo y las

perspectivas del actor, al considerar que al investigar no existen objetos de investigación sino sujetos que no necesitan ser hablados porque tienen voz propia, de tal suerte, en la epistemología conocida por Irene Vasilachis el criterio de validez del conocimiento, o más específicamente hablando, de una investigación, dependerá de que ésta logre captar de forma integral la identidad de los sujetos conocidos sin mutilar o reducir la valorativa del sujeto sobre sus propias experiencias, en este caso en particular, de los académicos respecto a su experiencia de trabajo en la UAQ.

Es así que en esta investigación se partió de una base filosófica y de una aproximación metodológica que se inscriben y articulan desde el pluralismo metodológico, en el paradigma relacional y la epistemología del sujeto conocido debido a que nuestra pretensión en estudio ha radicado en analizar y comprender la creación de subjetividad promovida por el dispositivo management-capital humano en la UAQ evitando caer en la escisión del mundo de vida y el mundo del trabajo, de lo objetivo y de lo subjetivo, del individuo y de las estructuras, del discurso y las materialidades.

Debido a que un dispositivo es un conjunto heterogéneo, una red que articula discursos, instituciones, edificios y leyes, y que tiene la función concreta de conducir conductas inscritas en relaciones de poder y saber (Agamben, 2011), es que al estudiar la creación de subjetividad consideramos que el análisis entretelado y no atomizado de estos elementos es fundamental.

Felix Guattari (1992) argumenta que la subjetividad no es creación espontánea y autónoma de los sujetos y exenta de relaciones de poder y mecanismos objetivos, la subjetividad en el capitalismo neoliberal es una mercancía como cualquier otra, la cual se manufactura. En ese sentido, nuestra intencionalidad

de analizar la subjetividad empresarial de los académicos de la universidad pública parte de la idea de que la subjetividad más que una dimensión y categoría de análisis de carácter intrapsíquico, es una dimensión *intersubjetiva, relacional*: tomando en cuenta estas previsiones es que ha sido delineada nuestra estrategia y proceder metodológicos.

Debido a que los objetivos primarios de nuestra investigación son analizar la subjetividad académico-empresarial promovida y creada mediante el dispositivo management-capital humano implementado en la Universidad Autónoma de Querétaro a mediados de los años noventa, y la experiencia de los académicos ante estas nuevas formas de relaciones de poder vehiculizadas mediante el control del trabajo académico, consideramos que el *paradigma relacional* nos permite pensar la problemática abordada en términos de procesos y construcciones sociales, y no en términos de atributos o esencias.

Métodos para el estudio del dispositivo management-capital humano y la subjetividad empresarial

Metodológicamente, la pregunta más importante a la que nos enfrentamos al tratar de analizar un dispositivo y su relación con la construcción de subjetividades y experiencias académicas en la universidad pública es ¿cómo se operacionaliza el estudio de un dispositivo y de la subjetividad y experiencia académicas en relación al mismo?

La respuesta a esta interrogante no es sencilla, sobre todo si consideramos que aquellos autores que tuvieron como centro es estudio de los dispositivos de poder y su relación con la subjetividad humana (Nietzsche, Foucault) estaban lejos de proponer el estudio de la misma bajo la consigna de un catecismo metodológico rígido, abstracto y atemporal, sino que más bien proponían principios generales para

indagar en la construcción de sujetos, pero siempre teniendo en cuenta una vigilancia epistémica en relación a la singularidad de los objetos-sujetos que se estudian, a los atravesamientos políticos, sociales y económicos que les acontecen, los saberes en turno y a los mecanismos que los condicionan y controlan: en suma, teniendo en cuenta los *a priori* históricos que dan forma a la realidad social de los sujetos mismos que indagamos.

En ese sentido, consideramos que los autores antes mencionados tenían en común al estudiar a sus sujetos empíricos la *interrogación crítica o análisis crítico*. Pero ¿qué interrogaban críticamente estos autores? Nietzsche y Foucault priorizaron la interrogación intensiva de archivos y documentos para acceder al *sentido detrás del sentido*, es así que ambos consideraban que el documento es el instrumento por excelencia para dar cuenta de las relaciones de poder y mostrar los sistemas de dominación y coacción, al respecto Nietzsche (2011) sugería que la genealogía como método es gris, meticulosa y pacientemente documentalista.

Schutz por su parte, puso el acento en la interrogación del propio sujeto y priorizó el discurso del mismo como la vía privilegiada para acceder a los sentidos, significados y motivaciones que realidad social tenía para ellos. De esta forma, el discurso hablado nos permite acceder a la experiencia vívida, a la subjetividad de los propios actores sociales. Es así, que sustentados en estos autores encontramos elementos clave para esbozar nuestra propuesta respecto a cómo abordar el estudio de un dispositivo y de la subjetividad. En el apartado siguiente explicitamos los métodos que guían nuestra investigación, explicamos en qué consisten y argumentamos el por qué la recurrencia a ellos y, al mismo tiempo, comenzamos a dar respuesta de manera más puntual, aproximándonos desde los métodos, a la pregunta planteada al inicio de este sub-apartado.

La fenomenología como método

La fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son percibidos por los sujetos, y su finalidad estriba no en describir un fenómeno singular sino en descubrir en él la esencia del fenómeno mismo, entendiéndose la esencia como la idea central expresada en torno al fenómeno por los sujetos investigados, la narrativa fenomenológica. En ese sentido, desde la fenomenología el investigador no se limita al estudio de los individuos de manera individual, aunque parte de ellos, sino que su meta consiste en alcanzar los principios generales del fenómeno mediante la intuición de la esencia (Martínez, 2004).

Esta investigación articula como método la perspectiva de la sociología fenomenológica de Alfred Schutz, la cual intenta comprender cómo los sujetos experimentan su *mundo de vida*, buscando adentrarse en los sentidos, las motivaciones y los significados que la vida cotidiana tiene para ellos, más que los hechos y las causas de los fenómenos sociales (Schutz, 1962, 2008). Sin embargo, debemos enfatizar que para Schutz la experiencia de la vida cotidiana, el mundo de vida, no es un acto de voluntad, una elección libre de los sujetos, sino que ésta se encuentra condicionada, delimitada por marcos de sentido o interpretación desde los cuales se genera la experiencia de los individuos.

La postura fenomenológica de Schutz nos permite evitar el perspectivismo tan en boga en la actualidad respecto a la fenomenología o las perspectivas del autor ya que, si bien Schutz considera que la experiencia es personal e intransferible considera que esta no es arbitraria, tiene marcos de sentido que la conducen y que generan narrativas fenomenológicas diversas pero que tienen hilos conductores en común. Este autor no abogará ni llevará al extremo las perspectivas relativistas y posmodernas de que cada cabeza es un mundo y de que cada cual puede pensar

de la realidad social lo que se le antoje, indiferente a sus circunstancias materiales, históricas y concretas.

Asumimos pues, de la mano de Alfred Schutz (1962) y de Michael Foucault (1980, 1998, 2007) que la experiencia y la subjetividad de los individuos no son sólo aspectos intrapsíquicos, autónomos e independientes, sino que los mismos se configuran también desde marcos de sentido y ordenanzas de carácter estructural (marcos regulatorios de las prácticas, dispositivos de control, tecnologías disciplinarias), lo cual trasciende la experiencia y la subjetividad como algo eminentemente individual: la experiencia y la subjetividad siempre están en relación con algo o con alguien, son intersubjetivas e interrelacionales, por lo que, para dar cuenta de la experiencia de los sujetos, debemos dar cuenta también de los marcos de sentido y referencia de los mismos, teniendo presente en nuestro proceder metodológico y analítico la complejidad relacional entre experiencia-subjetividad y marcos de sentido.

En ese sentido, consideramos que las perspectivas teóricas de Schutz y Foucault orientan y posibilitan la indagación y el análisis de la subjetividad, la experiencia, los sentidos y los significados que tienen las acciones para los sujetos desde el referente mismo del mundo la vida cotidiana. Así es que, para Schutz, “*el mundo del sentido es el mundo de la acción social*” (Schutz, 1962, 2008, p. 16). Es desde este marco de sentido, el mundo de la vida cotidiana, donde el actor social encuentra los referentes para la acción.

Dado que la fenomenología prioriza técnicas como la entrevista en profundidad, la observación participante y los grupos focales, por citar solo algunas, y debido a que una de las técnicas de construcción de información en nuestra

investigación es la entrevista cualitativa semiestructurada, es que asumimos que el estudio que aquí desarrollamos es eminentemente cualitativo.

Metodológicamente, la fenomenología procede mediante la indagación detallada de muchos casos análogos, descubre la particularidad de cada uno de ellos y elabora una estructura común representativa de esas experiencias vivenciales (Martínez, 2004). Además, la fenomenología trata de reducir al mínimo la influencia de las propias ideas, teorías e intereses o, en su defecto, sugiere que el investigador tenga conciencia plena de aquellos aspectos que no se pueden eliminar, que se asuma el elemento axiológico de la investigación científica.

El análisis de documentos

Si bien el método fenomenológico nos permite recuperar de viva voz la experiencia de los entrevistados, el análisis documental como método posibilita una elaboración paralela, complementaria y de contraste de la realidad social de los sujetos. Dicho de manera más sencilla: mediante el documento se puede acceder a lo que el individuo no enuncia, así como mediante el discurso hablado se puede evidenciar lo que está ausente en el documento.

Debido a que nuestro objetivo primario es mostrar la creación de subjetividad en los académicos de la UAQ mediante la implementación de un dispositivo de poder, es que consideramos que nuestro proceder sería inadecuado si sólo nos quedamos con la enunciación discursiva del sujeto sobre sí mismo y sus circunstancias, si nos quedamos al nivel de un plano fenomenológico ingenuo y epidérmico.

Consideramos que el sujeto debe ser indagado no solo en sí mismo, sino que además debe ser indagado en los documentos que hablan por él, sobre él. Como menciona Foucault siguiendo a Nietzsche, el sujeto debe ser estudiado como el

efecto de un discurso de saber, de relaciones de poder, como una invención que tiene un origen: el sujeto pues, debe ser redescubierto (Foucault, 1983).

Peña y Pirela (2007) señalan que detrás de cada fuente documental subyace una información que amerita ser descubierta y, para ello, es necesario contar con metodologías que hagan posible conocer el caudal documental relacionado con nuestro fenómeno de investigación. Por su parte Pinto Molina considera que el análisis documental es un complejo de operaciones que afectan tanto el contenido como la forma de los documentos originales, y los transforma en otros documentos representativos de aquellos (Pinto, 2014). Podemos entonces comprender que los propósitos del análisis documental van más allá de la mera recuperación y difusión de la información acerca de un fenómeno.

Foucault (2003) señala que el análisis de ideas, pensamientos y saberes que contienen los documentos ha de verse como el trabajo y la realización de una materialidad documental presente en cada sociedad de formas específicas y organizadas, la cual está sujeta a transformaciones inevitable resultantes de la reestructuración de la historia del pensamiento y de los conocimientos en sus diferentes épocas, y que da fe de la multiplicidad de rupturas y discontinuidades.

El análisis de documentos nos brinda la posibilidad de conocer las *matrices normativas del comportamiento* de los sujetos, las cuales están articuladas a las formas de saber y las prácticas concretas posibles, es decir, las formaciones discursivas contenidas en los documentos evidencian la gestión y direccionamiento de prácticas que, a nivel micro se materializan en comportamientos y conductas concretas, verbigracia, adscribirse al SNI, realizar productos valorizados en el RIPPAUAQ o tener estudios de posgrado para tener más posibilidades de consolidar una trayectoria laboral al interior de la UAQ.

Recapitulando, el análisis documental sirve a nuestros objetivos debido a que permite acceder, mediante el análisis y la reflexión minuciosa, a las reglas, las leyes, las regulaciones, los valores, los contratos, los principios, los discursos que gobiernan a los sujetos y que se encuentran contenidos en documentos. Esto se debe a que los documentos son un *archivo* que contiene la historia, pero no una historia secuencial, acabada y muerta, sino una historia dinámica, viva y que siempre está en elaboración, que siempre deviene, y que nos revela a los sujetos históricos y empíricos. Como menciona Gutiérrez, el sujeto no es una verdad eterna, está inscrito en regímenes de historicidad (Gutiérrez, 2012).

En el sentido anteriormente señalado es importante subrayar que tanto la historiografía tradicional como la historiografía foucaultina trabajan con documentos, pero el trato que cada una hace de ellos es radicalmente distinto. Mientras la historiografía tradicional indaga el documento para exponer la *esencia* de la historia, el *hecho* que la produjo, que generó su *origen*, la historiografía foucaultiana no busca esencias, hechos ni orígenes, sino más bien relaciones de fuerza, espacios de lo posible y rupturas que favorecen y condicionan comienzos, pero no los determinan: el documento ya no se asume como cosa muerta sino como entidad llena de vida que hay que trabajar desde el interior, elaborarlo, construirlo (Márquez, 2014).

Este tipo de elaboración y análisis documental posibilita mediante su historización, mostrar la irrupción de las singularidades en los fenómenos de la realidad social, en este caso la singularidad del *empresario de sí mismo* en la Universidad Autónoma de Querétaro, con su episteme particular, es decir, sus formas de pensar, de ver, de sentir, de hablar el mundo, pero que sin embargo no es totalizante, pues permite la heterogeneidad mientras esta esté articulada a la racionalidad managerial.

De tal manera, y debido a que nuestro interés en esta investigación radicó en comprender la manera en que las formas gerenciales de gobierno implementadas y vehiculizadas mediante discursos, normas, regulaciones laborales y mecanismos de control como el RIPPAUAQ, el SNI, el currículo y el ESDEPED, generan experiencias y subjetivaciones particulares en los académicos, es que consideramos que la fenomenología y el análisis documental son los métodos que más contribuyen a la comprensión de nuestro fenómeno de investigación.

Diseño metodológico

La entrevista semiestructurada, el análisis del discurso y el cuestionario sociodemográfico como herramientas de investigación: discusión y justificación

Considerando el marco teórico de esta investigación, los presupuestos filosóficos de la investigación (ontológico, epistemológico y metodológico), así como los objetivos y preguntas de esta, es que fueron elegidos como herramientas metodológicas la entrevista semiestructurada y el análisis del discurso.

En ese sentido la entrevista fue realizada tratando de que las preguntas que la integran posibilitaran analizar cómo han incorporado los sujetos la racionalidad discursiva y empírica del management y del capital humano a su práctica académica y de qué forma ello puede tener relación con su trayectoria laboral, además de intentar acceder a los sentidos, las motivaciones y la experiencia que para ellos tiene el trabajo académico. De esta forma, los ejes temáticos o tópicos que estructuran la entrevista son 1) la racionalidad de empresario de sí, y 2) las trayectorias laborales). Presentamos al final de este apartado, en el cuadro 3 la entrevista que hemos construido y que consta de 22 preguntas.

El análisis de discurso como técnica nos brinda la posibilidad de reflexionar sobre los documentos como materialidades con bases discursivas, pues el discurso “se considera algo más que el lenguaje oral o escrito, se refiere a cómo se usa el lenguaje en la realidad de los contextos sociales” (Urra, Muñoz y Peña, 2013, p. 50). Permite además reelaborar los documentos con base en los elementos enunciativos y gramaticales que contienen, permitiéndonos acceder al sentido detrás del sentido del objeto- documento (Foucault, 2003). Mediante la herramienta del análisis del discurso podemos estudiar la forma en que los documentos son construidos y la función que ellos tienen sobre contextos y sujetos concretos, como en este caso, en la UAQ y en los académicos que la integran.

Consideramos que la operacionalización conjunta de estas herramientas nos ha permitido realizar un análisis más integral de nuestro fenómeno de investigación pues, al ser utilizadas como complementos y no como meros apéndices la una de la otra podemos generar una base de información y datos más rica y variada, e incluso estas herramientas pueden ser utilizadas como criterio de validez. Una vez explicitados y argumentados la base filosófica (presupuestos metateóricos) y los métodos en torno a las cuales se articula nuestra investigación, es primordial que explicitemos también el cómo hemos llevado a cabo el estudio del dispositivo management-capital humano y los procesos subjetivantes que éste promueve.

Como ya mencionamos anteriormente, un dispositivo es una red que se tiende y que articula elementos diversos tales como discursos, leyes, instituciones, medidas administrativas, enunciados científicos, instalaciones arquitectónicas, manuales, presuposiciones filosóficas y morales que, en conjunto cumplen con la función primordial de generar subjetivaciones y subjetividades (Agamben, 2011). Teniendo esto como base es que consideramos que estudiar un dispositivo

implicaba hacerlo inteligible mostrando su formación desde los distintos elementos que lo constituyen y que lo posicionan como una *máquina de gobierno* que genera experiencias y subjetivaciones.

Al abordar la comprensión de la subjetividad desde el estudio de un dispositivo nos situamos más allá de las dicotomías subjetivo-objetivo, discurso-materialidad, individuo-estructura ya que los distintos elementos que componen un dispositivo suponen ya todos estos elementos en una relación compleja y profunda. De esta forma, el estudio del dispositivo management-capital humano no sólo involucró el análisis de los enunciados y discursos de los académicos sobre sí mismos y sobre su espacio y condiciones laborales (aspectos discursivos-subjetivos), involucró además el estudio de las instituciones, los contratos, los mecanismos, las normas que promueven discursos y que condicionan la experiencia y subjetividad de los académicos en un espacio concreto como la UAQ, y que incluso subsumen y afectan otras dimensiones de vida como la familiar, la social o la individual (aspectos materiales-concretos). El abordaje del dispositivo y de las subjetividades que promueve pudo realizarse mediante la siguiente estrategia en cuanto a instrumentos de captación.

1) La entrevista semiestructurada: el empresario de sí y las trayectorias laborales

La entrevista semiestructurada es importante para los fines buscados por este estudio debido a que, como menciona Vela (2001) hay una renovada sensibilidad hacia el tema de la subjetividad y, para el estudio de ésta, el modelo hegemónico, es decir el positivista basado en la encuesta y elementos cuantitativos, es insuficiente, por no decir inadecuado. En diversas disciplinas sociales como la psicología social, la sociología y la antropología, la entrevista cualitativa se utiliza

como una técnica de elaboración de información que posibilita la generación de un conocimiento sistemático acerca del mundo y la acción social de los sujetos de investigación.

Es así que con base en el método fenomenológico y mediante el uso de la entrevista semiestructurada, se captó y construyó información en cuanto a dos grandes tópicos: el empresario de sí mismo las trayectorias laborales de los académicos.

En cuanto al tópico del empresario de sí mismo se buscó captar los elementos enunciativos, significativos, narrativos, actitudinales, de sentido y las *tecnologías del yo* propios del dispositivo management-capital humano. Consideramos que la entrevista cualitativa semiestructurada permitió el acceso al discurso profundo respecto a los elementos antes mencionados, posibilitándonos identificar el sentido, significado y las motivaciones de los académicos en cuanto a los actuales mecanismos y formas de regulación del trabajo en la universidad pública, es decir, proporcionándonos los insumos necesarios para el análisis y la comprensión cualitativa de la experiencia subjetiva de los académicos en relación con el dispositivo señalado.

En cuanto al tópico de empresario de sí, en esta entrevista se entendió por tecnologías del yo, todas aquellas prácticas humanas en un contexto determinado que, al ser adoptadas e implementadas sobre uno mismo, favorecen que el sujeto se capitalice y se vuelva rentable en el mercado laboral. Estas tecnologías fundamentan su legitimidad con base en una episteme de época, en nuestro caso la del management-capital humano. En el caso concreto de la UAQ algunas de las tecnologías que indudablemente rentabilizan al sujeto académico son los cursos de

idiomas, cursos pedagógicos, grados formativos (maestría, doctorado, postdoctorado), credencializaciones (SNI, PRODEP, ESDEPED, currículo), entre otros.

Por otro lado, debido a que este estudio tiene como uno de sus objetivos dar cuenta del antes y el después en la vida laboral y en la constitución como sujetos de los académicos UAQ ⁸, es que analizamos las trayectorias laborales articuladas a la categoría de empresario de sí, pues “El concepto de trayectoria laboral intenta poner de manifiesto la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas” (Frassa en Linardelli, 2013, p. 28).

Así, además de acceder a información de los mecanismos subjetivantes del dispositivo management-capital humano por medio de la entrevista semiestructurada fueron captados los cambios en las condiciones estructurales de las *trayectorias laborales* de los académicos. Desde nuestro punto de vista, la subjetividad *de empresario de sí mismo* en la universidad pública ha podido afianzarse y echar raíces gracias a la constricción del mercado de trabajo, lo cual ha favorecido que la individualización de los riesgos y las responsabilidades laborales se normalicen y se perciban como algo justo. La deducción lógica es que, si las trayectorias laborales se han vuelto más inestables, discontinuas, precarias e intermitentes, y con barreras de entrada cada vez más altas, los sujetos se verán condicionados a rentabilizarse o perecer. Es así que, como menciona Castel (1997), lo provisional e inestable se vuelve régimen de vida.

⁸ Este antes y después es el paso del Estado de Bienestar o del pleno empleo, al Estado Neoliberal o del empleo flexible, el cual favoreció como ya hemos señalado con anterioridad, la implementación de mecanismos inéditos de regulación y de conducción del trabajo académico en la educación superior, específicamente en el caso mexicano.

El tópico de trayectoria laboral es un insumo que permite comprender y explicar el papel fundamental que juega el trabajo en los procesos de socialización y subjetivación humanos, en este caso específico en los académicos UAQ, pues como se mencionó en apartados anteriores, las formas de organización del trabajo, las relaciones laborales, en suma, el proceso de trabajo derivado de las mismas modelan a los sujetos, pues como sugiere Guattari (1992) la subjetividad se crea en la infraestructura, no en las superestructuras.

De igual manera, recurrir a la noción de trayectorias laborales facilitó rastrear la individualización de las mismas, pues ante la pérdida de los soportes sociales e institucionales que poseían los sujetos en el Estado de Bienestar, trayectorias que anteriormente se constituían con base en fuertes componentes sociales y estructurales han devenido en lo que Castel (1997) denomina la *desinstitucionalización de los cursos de vida*, desinstitucionalización que es elogiada y tenida en alta estima por la ideología empresarial que valora y exalta la asunción de los riesgos y las responsabilidades por parte de los sujetos en sus distintos ámbitos decisionales, no sólo en los referentes a la vida laboral.

De esta forma vemos la estrecha relación que existe entre la trayectoria laboral y la asunción de una racionalidad de empresario de sí mismo por parte de los académicos. Consideramos que el mejor instrumento para captar los elementos antes mencionados era la entrevista semiestructurada. No está de más mencionar que, mediante este instrumento enfatizamos la obtención de información que dio luz sobre la perspectiva del actor respecto a su propia experiencia en relación con este dispositivo y con su propia trayectoria académico-laboral.

El guion de nuestra entrevista fue diseñado para captar información respecto a los dos grandes tópicos ya explicitados: la racionalidad de empresarios de sí y las

trayectorias laborales de los distintos perfiles académicos sujetos de esta investigación. Las preguntas respecto a cada uno de estos tópicos están intercaladas, es decir, no necesariamente preguntamos primero sobre un tópico y después sobre el otro, pues consideramos más conveniente generar un guion de entrevista comprensible y organizado no sólo para el sujeto que entrevista, sino también para el sujeto que es entrevistado, en ese sentido estimamos que seccionar la entrevista hubiese sido inadecuado. De tal forma, fueron elaboradas las preguntas de nuestra entrevista cuidando en todo momento que en ellas estuviera implícito el abordaje y la obtención de información de ambos tópicos, en concordancia con los objetivos de esta investigación.

De manera más desagregada podemos decir que, mediante las preguntas 1, 2 y 3 se obtuvo información en cuanto a la trayectoria laboral respecto a categorías de análisis como *incorporación e inicio* de la relación de trabajo con la UAQ. También respecto a estas preguntas se articulan las categorías *linealidad laboral o discontinuidad laboral*, que dan cuenta de la heterogeneidad en las trayectorias de los sujetos académicos de acuerdo con el tiempo histórico y biográfico que les tocó habitar. Siguiendo en el tópico de las trayectorias laborales, las preguntas 4 y 5 indagan en las categorías de *desocupación o intermitencia laboral* dentro de la UAQ.

Las preguntas 6 y 7 ahondan en la categoría de *movilidad ascendente*, la cual hacer referencia a la posibilidad que el académico tiene de crecer laboralmente y los tiempos y circunstancias de lo cual depende ello. También se buscó que la pregunta 7 arrojará información sobre el tópico empresario de sí desde la categoría *tecnologías del yo* o los comportamientos que el sujeto debe implementar para poder ascender laboralmente.

Respecto al mismo tópico de empresario de sí, las preguntas 8, 9, 10 y 11 indagan en la categoría *mecanismos de regulación y control laboral*, y mediante estas se espera obtener la percepción y representación que los académicos tienen de los mismos. La pregunta 10, además indaga en la importancia de la capitalización y rentabilización que estos mecanismos pueden ofrecer a los académicos, y por tanto también indaga en la categoría tecnologías del yo.

Con las preguntas 12 y 13 se intentó vehicular la obtención de información sobre las categorías *precariedad y precarización laboral*, siendo entendida la precariedad como la falta de soportes institucionales y sociales que hacen vivir en un régimen de vulnerabilidad socio-laboral al académico, y la precarización conceptualizada como el proceso mediante el cual los sujetos devienen precarios.

Las preguntas 14, 15 y 16 indagan al mismo tiempo en los tópicos *trayectoria laboral y empresario de sí*, en cuanto al primer tópico en este se indaga mediante las categorías movilidad laboral ascendente y certidumbre laboral. En cuanto al segundo tópico, éste es explorado mediante las categorías de **tecnologías del yo** y **mecanismos de control y regulación laboral**.

La pregunta 17 analiza la categoría precariedad laboral mediante los indicadores de *seguridad, protección y certidumbre laboral*. Mediante la pregunta 18 se busca obtener información relacionada al tópico de trayectoria laboral a través de la categoría *movilidad involuntaria o multitrabajo*, la cual se refiere a la alternancia de otros trabajos con la actividad académica debido a la situación de insuficiencia respecto al ingreso obtenido como docente en la UAQ.

Las preguntas 19, 20, 21 y 22 indagan en los sentidos, significados y motivaciones, en la experiencia subjetiva de los sujetos respecto a su actividad como trabajadores (as) académicos (as) en la UAQ. A continuación, presentamos

en el cuadro 5 nuestro guion de entrevista semiestructurada compuesto por 22 preguntas.

Cuadro 5. Entrevista semiestructurada



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

Ficha de entrevista semiestructurada

Nombre: _____ Folio: _____

Fecha: _____ Lugar: _____

Facultad _____

Presentación:

Buenos días, mi nombre es Norberto Peñaloza García, soy estudiante del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo y estoy realizando una investigación en torno a las formas de regulación del trabajo académico. Me gustaría platicar con usted de su trayectoria como académico en la UAQ. De tal forma, realizaré distintas preguntas sobre temas como su ingreso como trabajador a la UAQ, formación, estatus laboral, mecanismos de regulación y estímulos al trabajo académico y condiciones y percepción sobre su trabajo. Cualquier duda o comentario que tenga sobre los temas que dialogaremos no dude en preguntarme.

- 1 ¿Cuándo inicio su relación laboral con la UAQ y qué tipo de contrato o estatus laboral tenía?
- 2 ¿Cuánto tardó en incorporarse al trabajo académico a partir de que concluyó sus estudios universitarios de licenciatura? ¿A qué se debió?
- 3 ¿Por qué decidió trabajar para la UAQ, o que situaciones lo llevaron a iniciar una relación laboral con la UAQ?
- 4 ¿Ha tenido periodos de desempleo a partir de que inicio su relación laboral con la UAQ? ¿Cuántos y qué tan largos fueron?
- 5 ¿Cómo obtuvo ingresos económicos en esos periodos de desempleo?
- 6 ¿Cuánto tiempo tardó en cambiar de estatus contractual con la UAQ?
- 7 ¿Qué requisitos tuvo que cumplir para poder ascender laboralmente dentro de la UAQ?
- 8 ¿Pertenece o ha pertenecido a sistemas de estímulos como el SNI, el PRODEP o el ESDEPED?
- 9 ¿Qué opinión tiene de este tipo de programas?

- 10 ¿Considera que influyen en la consolidación laboral de un académico (a)?
¿De qué manera o por qué?
- 11 ¿Sabe qué es y cómo funciona el RIPPAUAQ (Reglamento Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro)? ¿Qué opinión tiene de este tipo de tabuladores?
- 12 ¿Cómo considera sus condiciones laborales en la Universidad Autónoma de Querétaro? ¿Por qué? Certidumbre y seguridad aboral
- 13 ¿A qué cree que se deban sus condiciones laborales actuales? ¿Qué aspectos, fenómenos o situaciones considera que han influido en ella?
- 14 ¿Qué tipo de académicos considera que tienen mayor posibilidad de consolidar una trayectoria laboral dentro de la UAQ? Características
- 15 En ese mismo sentido, si uno quisiera construir una trayectoria laboral sólida en la UAQ ¿Cuáles considera que son las habilidades, valores, capacidades o aspectos más importantes con los que debe contar un académico?
- 16 ¿Qué estrategias o acciones ha realizado o realiza actualmente para tratar de consolidar su trayectoria académica?
- 17 ¿Siente seguridad, protección y certidumbre como trabajador de la UAQ? ¿Por qué?
- 18 ¿Actualmente tiene realiza alguna otra actividad laboral además de la que desempeña en la UAQ? ¿de qué trabaja y por qué tuvo que recurrir a este trabajo?
- 19 ¿Qué sugerencias le haría usted a la UAQ para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus académicos?
- 20 Me gustaría saber cómo ha sido su experiencia como trabajador académico en la UAQ, ¿Me podría contar al respecto?
- 21 ¿Qué cosas le agradan y qué cosas no le agradan de trabajar en la UAQ?
- 22 ¿Qué es lo primero que piensa cuando escucha las palabras trabajador académico?

Fuente: Elaboración propia.

2) Análisis de documentos

Por otro lado, el método documental nos posibilita, mediante el uso del análisis del discurso como técnica de investigación, interrogar los diversos documentos que

hemos considerado fundamentales en el proceso de subjetivación empresarial de los académicos tales como contratos, informes institucionales, programas académicos, convocatorias, enunciados científicos, normas institucionales, conferencias, entre otros.

Podemos observar de esta forma que en la entrevista semiestructurada la fuente privilegiada de información fueron los propios académicos, mientras que en la técnica de análisis del discurso las fuentes de información que se privilegiaron fueron los documentos mismos, mediante los cuales se pretendió acceder al contexto referencial y estructural en el *que* y desde el *cual* los sujetos significan y dan sentido a sus experiencias. De igual forma, el análisis discursivo de los distintos documentos nos permitió profundizar y acceder a un nuevo nivel de interpretación respecto a los procesos subjetivantes y las relaciones de poder en las cuales está imbuida la experiencia de los académicos-UAQ.

Michael Foucault (2003) consideraba que el análisis del discurso como herramienta posibilita el análisis de dos elementos clave en los documentos: las *formaciones discursivas* y las *funciones enunciativas*. Las formaciones discursivas son los “enunciados que, aunque sean diferentes en su forma y dispersos en el tiempo, se refieren a un solo y mismo objeto” (Brown, 1999, p. 6). Existen pues formaciones discursivas que se refieren a la locura, lo normal, la sexualidad, pero en nuestro caso, las *formaciones discursivas* que buscamos rastrear e identificar en documentos como las convocatorias para tiempo libre y tiempo completo de la UAQ, el SNI, el ESDEPED, el RIPPAUAQ y el contrato colectivo son aquellas que de manera directa o indirecta refieren al dispositivo management-capital humano y, especialmente, a su sujeto, el *empresario de sí mismo*.

Directamente relacionadas con las formaciones discursivas se encuentran las *funciones enunciativas*, las cuales refieren a los propósitos que buscan crear las formaciones discursivas, es decir, las prácticas, los comportamientos y conductas concretas que se promueven y se esperan de los sujetos y/o de las instituciones, dicho de otra manera, las funciones enunciativas evidencian el triunfo de un dispositivo sobre los cuerpos, la subjetivación misma.

De tal forma, el análisis del discurso es una herramienta clave al indagar en las formaciones discursivas y las funciones enunciativas del dispositivo management-capital humano, lo cual a la vez sirve para exponer las matrices normativas del comportamiento y/o los mecanismos de control al trabajo académico, y permite comprender y hacer inteligible los distintos niveles de subjetividad de empresario de sí mismo presentes en los distintos perfiles académicos de la UAQ.

Es importante señalar que, respecto a su proceder metodológico, ni Michel Foucault ni Friedrich Nietzsche ofrecen un programa o guía de acción clara en cuanto a cómo operacionalizar el estudio de los procesos subjetivantes mediante un dispositivo, a lo sumo, encontramos en Foucault ciertas ideas generales para dicha tarea. Siguiendo esta clave, al indagar en las formas discursivas y en las funciones enunciativas de los documentos subjetivantes de los académicos UAQ, y apoyándonos en la lectura de Bedoya (2013), consideramos necesario al realizar mediante el análisis documental la historia de los sujetos ejecutar tres principios básicos:

1. Partir del escepticismo sistemático frente a la tentación de cualquier universal antropológico del sujeto.
2. Rechazar la existencia de un sujeto constituyente o sujeto autónomo.

3. Tomar como dominio de análisis de los sujetos las prácticas (prácticas que pueden ser observadas en los propios sujetos, pero que sobre todo pueden ser estudiadas en los documentos que los norman).

El procedimiento concreto del análisis documental como método y el análisis del discurso como técnica de éste, suponen distintas fases para su realización (Peña y Pirela, 2007). Presentamos mediante el cuadro 6 las fases o momentos que, sin ser lineales o rígidos, sugieren una esquematización de la ruta metodológica a seguir durante la realización del análisis del discurso sobre el sujeto empresario en la UAQ:

Cuadro 6. Fases del análisis del discurso

	Fases del análisis del discurso	Finalidad de la fase
Fase 1	Ubicación y/o recopilación de documentos	Ubicar mediante revisión bibliográfica que documentos serán objetos de nuestro análisis. Indagar sobre la forma de obtención de los documentos y los requisitos necesarios para acceder a ellos. Obtener materialmente el documento o, en su defecto, solicitar su consulta y darle una organización al mismo para su análisis
Fase 2	Lectura de documentos	Analizar e Identificar los elementos o aspectos que enfatizan o invisibilizan el discurso
Fase 3	Elaboración e interpretación del documento	Comprender la forma en que se encuentra estructurado el discurso y los significados y sentidos que subyacen en el mismo

Fase 4	Generación de productos resultantes del análisis documental	Proponer una nueva lectura del documento con base en la reelaboración del mismo
---------------	---	---

Fuente: *Elaboración propia.*

Como podemos observar de acuerdo con lo expuesto en el cuadro, no podemos analizar, comprender o reelaborar el discurso de un documento si primero no sabemos que documentos nos pueden servir para nuestros fines, es decir, cuáles serán nuestras *fuentes primarias* de consulta. Este cometido se logra mediante una revisión amplia de diversos textos (libros, artículos, informes) y autores que versen sobre el tema y que puedan generar indicios sobre los documentos que pueden contener la información que precisamos.

En un segundo momento de la primera fase resulta indispensable indagar en dónde se encuentran y cómo podemos acceder a los documentos que, en el caso concreto de nuestra investigación, nos ayudaran a comprender la conformación del dispositivo management-capital humano y la manufactura de subjetividades que este promueve en la Universidad Autónoma de Querétaro, pues en ellos se explicitan las normas y reglas de operación de los mecanismos que gestionan y modelan los comportamientos, que conducen las conductas y delinear las trayectorias laborales de los académicos que son nuestro objeto de estudio.

En un tercer momento de esta fase, el objetivo es la obtención de los propios documentos y la organización de los mismos, es decir, saber con qué documentación contamos para, acto seguido, iniciar con la segunda fase de nuestro análisis del discurso que es la propia indagación y lectura de nuestras fuentes primarias o documentos.

En una segunda fase el objetivo primordial en nuestra investigación ha sido, mediante la lectura minuciosa y sistematizada de los documentos identificar las

formaciones discursivas contenidas en los mismos, es decir, los enunciados científicos, frases o ideas que de forma directa o indirecta hacen referencia al dispositivo management-capital humano, los cuales como funciones enunciativas se materializan en normas o reglas que acotan el espacio de posibilidades decisional de los académicos y direccionan sus comportamientos, conductas, prácticas y acciones.

La tercera fase del análisis, como lo exponemos en el cuadro, conllevó reinterpretar y reelaborar los documentos accediendo a la exposición de sentidos y significados inéditos construidos mediante la indagación en las formaciones discursivas y las funciones enunciativas contenidas en los documentos revisados. Un cuarto y último momento implica la propuesta de una nueva lectura o aproximación a los documentos con base en los resultados obtenidos.

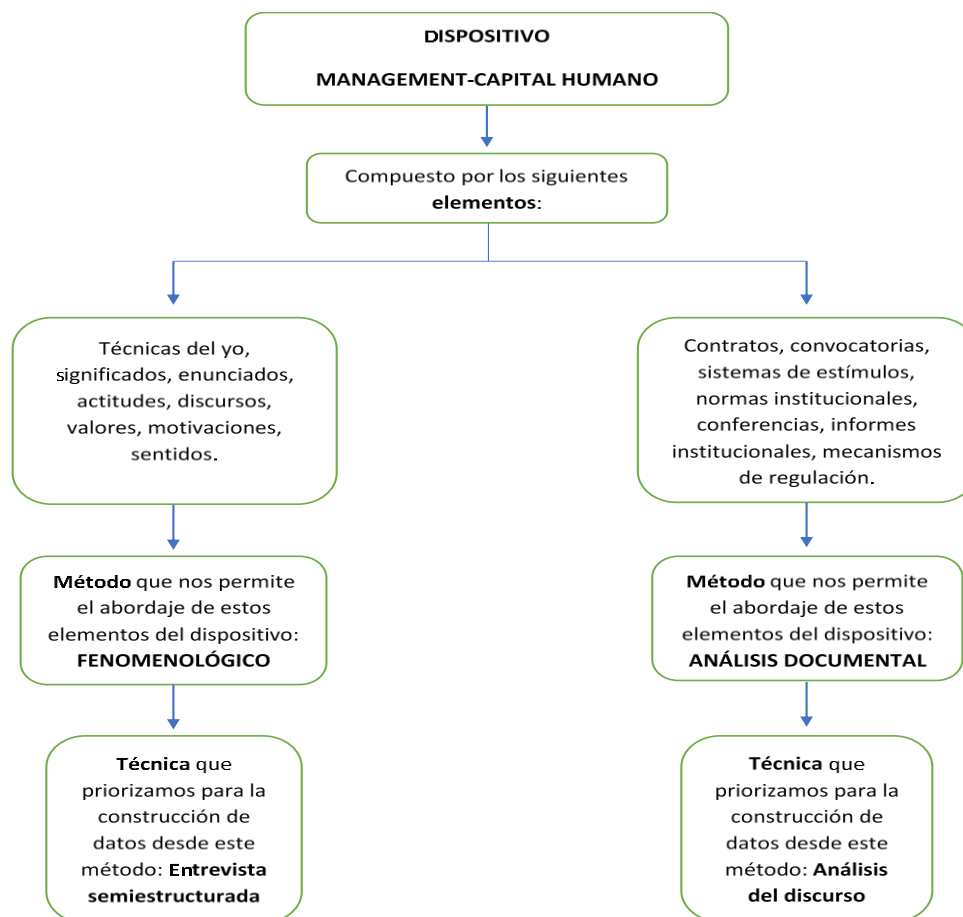
Entre los documentos que, con base en revisión bibliográfica de artículos, libros y tesis hemos decidido serán objeto de nuestra investigación debido a la importancia que revisten por su relación con la creación de subjetividad e influencia en las trayectorias laborales de los académicos en la universidad pública, y específicamente en la UAQ, se encuentran las Convocatorias de Tiempo Completo y Tiempo Libre de la UAQ, el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ), el Contrato Colectivo de trabajo del Sindicato Unico del Personal Académico de Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ), la convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) y las bases de datos de la página de recursos humanos de la UAQ.

Somos conscientes que existen otro tipo de documentos y que podría cuestionárenos sobre la falta de atención a los mismos, sin embargo, al avanzar

en nuestro análisis documental y en la aplicación de las entrevistas semiestructuradas pudimos caer en cuenta de que los que aquí hemos mencionado son los que consideramos fundamentales para entender la experiencia y la subjetividad de los académicos en la UAQ. Por tal razón, decidimos prescindir de la revisión de dichos documentos.

Por otro lado, es importante señalar que para nosotros tanto la fenomenología y el análisis documental como métodos, así como la entrevista semiestructurada y el análisis del discurso como técnicas de construcción de información, no se excluyen mutuamente ni son dicotómicas, más bien son complementarios y nos pueden brindar un panorama más amplio y complejo sobre la parcela de la realidad social que investigamos.

En el cuadro exponemos la estrategia metodológica que seguimos para estudiar el dispositivo management-capital humano, intentando mostrar el *para qué* de los métodos y técnicas elegidos para el análisis integral de dicho dispositivo:

Cuadro 7. Dispositivo management-capital humano.

Fuente: Elaboración propia

3) Cuestionario sociodemográfico

El tercer instrumento utilizado mediante el cual logramos la captación de información fue el cuestionario sociodemográfico. Si bien, el cuestionario sociodemográfico como herramienta de captación no nos permite acceder al núcleo narrativo y experiencial respecto al trabajo académico de nuestros sujetos de investigación como la hace la entrevista semiestructurada, y tampoco tiene el alcance crítico y reflexivo para acceder a los sentidos subyacentes de los documentos que gobiernan y constituyen las subjetividades académicas en la UAQ como lo hace el análisis de

documentos, cumple con una función más práctica y modesta, pero fundamental en nuestra investigación: nos permite caracterizar, conocer e incluso concretizar a nuestra población de estudio.

El cuestionario aplicado a la población indagada consta de cuatro apartados: 1) datos generales, 2) ingresos, 3) formación y escolaridad, y 4) empleo y vida académica. El total de preguntas contenidas en estos cuatro apartados son 28 y entre los temas que se indagan se encuentran edad, estado civil, dependientes económicos, hijos, nivel educativo, instituciones donde estudió, ingresos mensuales, idiomas que maneja, lugar de procedencia, tipo de contratación, entre otros. En el cuadro 8 mostramos dicho cuestionario.

Cuadro 8. Cuestionario sociodemográfico.

Cuestionario Sociodemográfico

Instrucciones: El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar datos sobre las personas que participan en la investigación *El trabajador académico como empresario de sí mismo en la universidad pública: implicaciones del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y las subjetividades académicas*. Por favor conteste sinceramente lo que se le pide a continuación y/o marque con una X la casilla que corresponda a su respuesta. La información que brinde es totalmente confidencial y exclusiva para uso académico.

I. Datos generales

1. Nombre completo: _____
2. Edad: _____
3. Lugar de nacimiento (ciudad y Estado): _____
4. La casa en que vive es: Propia (pagada) Propia (y se está pagando) Rentada
 De un familiar De un amigo Otro
5. Nivel académico: Licenciatura Maestría Doctorado Postdoctorado
 Otro.
6. Estado civil: Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a) Unión libre Otro
7. Número de hijos: Ninguno Uno Dos Tres Cuatro Cinco o más
8. ¿Qué edad tienen sus hijos?

II. Ingresos

9. Promedio de ingresos mensuales que recibe actualmente: De \$2 000 a \$4 000
 De 4 100 a 8 000 De 8 100 a 12 000 12 100 a 16 000 16 100 o más
10. Número de personas que dependen económicamente de usted (incluyéndolo/a a usted): _____

III. Formación y Escolaridad

11. Nombre de la institución en donde cursó sus *estudios de licenciatura*: _____
12. Año de egreso: _____
13. La institución en la que estudió *la licenciatura* es de carácter: Público Privado

14. Año de egreso del *nivel posgrado (maestría)*: _____

15. Nombre de la institución en donde cursó sus *estudios de maestría*:

16. La institución en la que estudió *la maestría* es de carácter: Público Privado

17. ¿Recibió algún tipo de apoyo o beca para realizar sus estudios de maestría o fueron realizados con recursos propios?

18. Año de egreso del *nivel posgrado (doctorado)*: _____

19. Nombre de la institución en donde cursó sus *estudios de doctorado*:

20. La institución en la que estudió *el doctorado* es de carácter: Público Privado

21. ¿Recibió algún tipo de apoyo o beca para realizar sus estudios de doctorado o fueron realizados con recursos propios?

22. Idiomas que domina además del español

IV. Empleo

23. Número de trabajos remunerados que tiene actualmente: Uno Dos Tres Más de tres

24. Ocupación (ocupaciones) actuales:

V. Vida académica

25. Antigüedad como trabajador/a académico/a en la UAQ (en años y meses): _

26. Facultades de la UAQ donde se desarrolla como académico/a:

27. ¿Cuántas horas a la semana dedica a la vida académica (considere docencia, investigación, vinculación, extensión, trabajo administrativo) en la UAQ dentro y fuera del aula?

28. Tipo de contrato que tiene en la UAQ:

Tiempo completo Tiempo libre Honorarios Honorarios de tiempo completo Otro _____

Favor de enviar este cuestionario a la dirección norbertopg27@gmail.com ¡MUCHAS GRACIAS!

Además de ayudarnos a caracterizar nuestra de estudio, el cuestionario sociodemográfico posibilita el análisis de los diversos capitales, ya sean de tipo social, económico, cultural o político, con los que contaban nuestros investigados en los momentos de su formación, inserción y consolidación académico-laboral, y con los que cuentan en la actualidad.

Así, por ejemplo, saber si un sujeto pudo realizar estudios de posgrado en el extranjero además de manejar distintos idiomas sugiere una asimetría en las posiciones y en las oportunidades de las que parten las distintas trayectorias académicas. De tal suerte, consideramos que la utilización y articulación de la entrevista semiestructurada, el análisis de contenido y el cuestionario sociodemográfico robustecen el alcance y la profundidad de nuestra estrategia metodológica.

Expuesta la forma, métodos e instrumentos por medio de los cuales hemos operacionalizado el estudio del dispositivo management-capital humano, explicitamos y argumentamos ahora algunos otros elementos de nuestra estrategia metodológica tales como el tipo de investigación, objeto de estudio, población, universo, muestra y muestreo de la investigación, criterios de inclusión de la muestra y los criterios de validez de nuestra investigación.

Tipo de investigación

La presente investigación adoptó un enfoque de carácter cualitativo ya que una de las principales preocupaciones de este enfoque radica en captar el significado que las acciones sociales tienen para los sujetos que las ejecutan o vivencian (Vasilachis, 1992). Otra razón por la que se decidió optar por la investigación cualitativa, es porque el estudio de la subjetividad requiere de perspectivas con pautas flexibles y no totalmente estructuradas.

Si bien nuestra investigación no sigue un modelo totalmente abierto, es decir inductivo y construido desde abajo, el mismo es flexible, sobre todo en relación con los elementos emergentes que puedan surgir durante las entrevistas semiestructuradas o el análisis documental. De esta forma, nuestro estudio no tuvo como pretensión la rigidez, la deducibilidad, ni la construcción desde arriba como pretende el método hipotético-deductivo de corte positivista. En ese sentido, no se aspiró ir a campo para comprobar o refutar hipótesis teóricas, pero tampoco prescindimos de la teoría en las distintas etapas de nuestro proceso investigativo, debido a que asumimos que todo proceso de investigación tiene en menor o mayor medida cargas teóricas y axiológicas, y que más que buscar eliminarlas debemos tener en todo momento una vigilancia epistemológica sobre nuestros presupuestos de investigación.

Aunque se partió de algunas categorías de análisis *a priori* al trabajo de campo, y en ese sentido construidas desde la teoría, las cuales son *subjetividad académico-empresarial, mecanismos subjetivantes, precariedad laboral, movilidad ascendente, linealidad laboral o tecnologías del yo*, y de algunas preguntas en torno a estas categorías de análisis, teníamos claro que la investigación cualitativa no sólo se construye desde la mirada y los presupuestos del investigador, sino también desde la mirada y los presupuestos de los investigados, lo cual puede influir en la reconfiguración de las categorías, preguntas, e incluso, en los objetivos de la investigación.

En ese sentido consideramos que nuestra asunción epistemológica respecto a la investigación articula un procedimiento inductivo-deductivo, pues parte de una base teórica, pero esto no imposibilitó que pudieran ser incluidas en nuestra investigación categorías emergentes que daban cuenta de fenómenos no presupuestados en nuestra investigación, ni tampoco se descartó el refinamiento de

nuestros instrumentos de construcción u observación desde los hallazgos obtenidos en campo.

Es así que se procedió mediante un diseño *de investigación semi-estructurado*, el cual nos permitió la reestructuración, la flexibilidad, la adecuación del mismo ante elementos e información no presupuestada emergentes durante el proceso de la investigación. Retomamos, en este aspecto, de la teoría fundamentada el proceso simultáneo de elaboración de instrumentos, captación de información y análisis de la misma, más que el hecho asumir la investigación como un proceso evolutivo o por etapas claramente definidas o delimitadas (Soneira, 2006).

Asumimos pues que la realidad social es un proceso dinámico, compuesto por individuos y estructuras sociales implicados en relaciones complejas, y por tal motivo, como sugiere Feyerabend (1975), es inadecuado pensar en métodos, normas, o procedimientos metodológicos rígidos y reduccionistas que tengan pretensiones científicas de carácter trascendental.

Concordamos más bien con modelos de investigación que se articulan desde las circunstancias particulares del fenómeno que se investiga, y en un tiempo-espacio situados y delimitados. Es decir, apostamos por la co-construcción de la investigación desde las circunstancias propias de la realidad social y de los actores que en ella intervienen, teniendo siempre presente una perspectiva relacional de la realidad y tratando en todo momento de articular los presupuestos epistemológicos, ontológicos, axiológicos, teóricos y metodológicos de nuestra investigación.

Objeto de estudio

Nuestro objeto de estudio fueron los distintos perfiles académicos existentes en la Universidad Autónoma de Querétaro contemplados tanto en el contrato colectivo

como en el RIPPAUAQ, es decir, tiempos completos, tiempos libres y profesores por honorarios con sus distintos niveles y categorías⁹ y que consideramos se encuentran en relación a las formas gerenciales de regulación y control del trabajo académico promovidos por el dispositivo management-capital humano, y que apuntan hacia la constitución de un sujeto antropológico en esta institución de educación superior: el *empresario de sí mismo* con sus diferentes vertientes y matices.

Población de estudio y lugar donde se realizará la investigación

Desde la perspectiva de Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda (2016) la población de estudio “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias-Gómez et al., 2009, p. 202). En ese sentido, en un primer momento nos decantamos por una población de estudio con ciertas características que, debido a la contingencia suscitada por el Covid-19 nos vimos en la necesidad de reestructurar.

En aquel momento, al considerar que la cuarentena debido a la pandemia no se extendería por muchos meses, creímos factible incluir dentro de nuestra población de estudio académicos de la UAQ pertenecientes a los campus Cerro de las Campanas, Juriquilla y San Juan del Río para de esta forma hacer más

⁹ En este sentido es importante señalar que las categorías académicas que aquí se analizan son propias de la Universidad Autónoma de Querétaro, y aunque estas tengan semejanzas con las categorías presentes en otras casas de estudio, no pretendemos hacer una extrapolación o afirmar que sus condiciones laborales y contractuales designan o caracterizan los mismos fenómenos o los mismos sujetos académicos. Como ejemplo podemos señalar que lo que es denominado profesor por honorarios en la UAQ, es conocido en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) como profesor de asignatura, y en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) como profesor interino. Estos perfiles tienen similitudes pero que no son necesariamente idénticos.

abarcativa y heterogénea nuestra población, además de que estos campus condensaban el conjunto de casos definidos y limitados para nuestra investigación.

Sin embargo, resultado de nuestras primeras inmersiones en campo a manera de observadores participantes para testear el terreno y los sujetos de investigación, fuimos conscientes de la dificultad de acceder a los académicos de estos distintos campus. Se realizaron tres visitas a cada uno de los campus mencionados, una en septiembre, otra en octubre y la última en noviembre del año 2020, la cuales tuvieron una duración aproximada de dos horas de estancia en cada una de estas visitas.

Fue posible hacer contacto con un reducido grupo de académicos sólo en el campus Cerro de las Campanas, en los otros dos campus pudimos hacer contacto solamente con personal administrativo y personal de mantenimiento, los cuales nos comentaron que los profesores sólo acudían esporádicamente a estos campus de la UAQ tratar asuntos muy puntuales como asesorías o a recoger o dejar algún documento. Incluso en el campus Cerro de las Campanas fue difícil contactar con secretarías de facultades debido a que en esas fechas sólo acudía una secretaria por turno a realizar lo que denominan “guardia”, pero debido a distintas situaciones a veces inclusive no se encontraba nadie realizando dicha guardia.

Teniendo en cuenta estos factores encontrados en campo, y que, de acuerdo a las autoridades universitarias el semáforo rojo en la UAQ continuará todo el primer semestre del 2021 y muy probablemente buena parte del segundo semestre de este mismo año, es que decidimos modificar nuestra población de estudio y los lugares donde se llevaría a cabo nuestra investigación.

Fue de esta forma que, priorizando los criterios de accesibilidad y factibilidad del trabajo de campo, determinamos que nuestra investigación sería realizada en

los campus Cerro de las Campanas, Juriquilla y Aeropuerto, con los académicos de tiempo completo, tiempo libre y honorarios de cinco facultades: Ingeniería, Química, Ciencias Naturales, Psicología y Medicina.

Además del criterio de accesibilidad o factibilidad, se determinó elegir esta población teniendo en cuenta la información estadística analizada en documentos extraídos de la página de Recursos Humanos de la UAQ, en la cual pudimos constatar que estas cinco facultades cuentan con un número elevado de profesores en los tres tipos de relación laboral que nos interesa indagar: tiempo completo, tiempo libre y honorarios. Considerábamos que, procediendo de esta manera, debido al elevado número de académicos en estas facultades bajo las tres modalidades de relación laboral que teníamos como objetivo investigar, era posible cumplir sin tantos contratiempos con el criterio de saturación de la muestra y, por ende, lograr el criterio de validez cualitativa de nuestra investigación.

Muestra

Entendida la muestra como la parte representativa de la población de estudio, nuestra muestra estuvo compuesta por los distintos perfiles de académicos y académicas pertenecientes a las Facultades anteriormente mencionadas, las cuales se encuentran ubicadas en los campus Cerro de las Campanas, Juriquilla y Aeropuerto. De esta forma, buscamos que en todo momento el muestreo representara la pluralidad y, a su vez, la complejidad cualitativa del fenómeno que se pretendía indagar, aunado a la diversidad de los perfiles disciplinares y contractuales presentes en estas facultades de la UAQ.

La cantidad de sujetos de análisis en cada uno de las divisiones que hemos expuesto se rigió por el criterio de la representatividad, pues se valoraron aspectos tales como seguir una muestra que represente cualitativamente el fenómeno a

estudiar y que derive en un *criterio de saturación* como el sugerido por Hernández Sampieri (2010), el cual implica que en el momento en que las entrevistas semiestructuradas dejen de arrojar elementos de análisis cualitativamente diferentes, divergentes y relevantes a los obtenidos en anteriores entrevistas con los sujetos de análisis, se dejará de aplicar el instrumento.

Los **criterios de inclusión** de la muestra fueron que los académicos participantes, ya fueran activos, inactivos o jubilados, pertenecieran ya fuese a la facultad de Química, Psicología Educación, Medicina, Ingeniería o Ciencias Naturales de la UAQ, en alguno de los tres campus anteriormente mencionados, pudiendo ser o haber sido trabajadores académicos por honorarios, de tiempo libre o de tiempo completo, sin importar su condición de género, edad, nivel socioeconómico, estado civil, condición de salud o lugar de procedencia.

Tampoco fue necesario que para ser parte de nuestra población muestra los académicos UAQ estuvieran activos o formaran parte de sistema de estímulos económicos o diferenciadores como el SNI, ESDEPED, PRODEP o algún otro, pues nuestra consideración es que un académico puede estar bajo la lógica de empresario de sí mismo sin aun haber logrado acceder a una trayectoria laboral consolidada o a reconocimientos económicos o sociales como los proporcionados por los programas ya mencionados.

Técnica de Muestreo

Debido a que nuestro estudio es una investigación de carácter cualitativo es que en ella no se buscó un muestreo de tipo probabilístico, sino uno acorde al paradigma cualitativo de investigación. En ese sentido es que optamos por un **muestreo propositivo o de juicio**, el cual parte de un número de sujetos o unidades determinadas de antemano y, como menciona Patton, “en este campo no hay reglas

para decidir el tamaño de la muestra y, si hubiera que enunciar alguna, está sería: “todo depende” (Patton en Martínez, 2012, p. 616).

Este *todo depende* del muestreo propositivo mencionado por Patton refiere a que el muestreo y la muestra dependen de los objetivos del estudio, de lo que resulta útil para cumplirlos, y en última instancia de lo que es posible realizar todo ello guiados por un comportamiento ético respecto a la investigación. Tomando en cuenta lo referido al muestreo y los objetivos del estudio es importante recordar que nuestra intención es analizar los procesos subjetivantes que el dispositivo management-capital humano promueve en los distintos perfiles académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro, y la relación de estos procesos con las trayectorias académicas y las condiciones o no de precariedad laboral de cada uno de los perfiles estudiados. De tal forma, es que fue importante para nosotros que tanto el muestreo como la muestra incluyeran en sí la heterogeneidad disciplinar, contractual, formativa, sexo-genérica y social presente en esta institución de educación superior.

Considerando lo anterior, es que en nuestro muestreo propositivo decidimos tomar la división por áreas de conocimiento que realiza el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) como un elemento auxiliar para realizar nuestro muestreo. El SNI se divide en siete las áreas de conocimiento, las cuales son: físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biología y química; medicina y ciencias de la salud; humanidades y ciencias de la conducta; biotecnología y ciencias agropecuarias; ciencias sociales; e ingenierías.

Sin embargo, por estrategia metodológica y por afinidades disciplinares recurriremos a una división en tres grandes áreas:

- a) Ciencias naturales y médicas**, en las que incluimos biología y química; medicina y ciencias de la salud. De este bloque estudiamos específicamente las Facultades de Medicina, Química y Ciencias Naturales.
- b) Ciencias exactas e ingenierías**, en las que se englobaron las ciencias físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biotecnología, ciencias agropecuarias, e ingenierías. Aquí se indagó específicamente la Facultad de Ingeniería.
- c) Ciencias sociales y humanidades**, en las que incluimos a las artes y humanidades, ciencias de la conducta, ciencias sociales y administrativas, de las cuales la facultad de Psicología y Educación fue parte de nuestra población de estudio.

Al proceder mediante esta división estratégica se pretendió que en nuestra muestra estuviera representada la diversidad de los perfiles disciplinares y de conocimiento presentes en la UAQ. Además, mediante la división en las tres áreas mencionadas se buscó analizar si es que, entre las denominadas ciencias duras o exactas, las ciencias naturales y médicas, y las ciencias sociales o humanas, existen diferencias cualitativas respecto a las experiencias y subjetividades y a las trayectorias laborales modeladas mediante la implementación de dispositivos disciplinares, como en este caso, el dispositivo management-capital humano.

Validez

La validez en una investigación científica ya sea esta de carácter cualitativo, cuantitativo o mixta, es un asunto ampliamente discutido y abierto. Samaja menciona al respecto:

el término 'validez' es un término genérico. Quiero decir que tiene un significado general que puede ser acomodado a distintas especies. En efecto, el término, se aplica genéricamente a un cierto hecho para significar que él es congruente con las normas y finalidades del sistema en el que pretende estar incluido. Decir que 'este concepto es válido' o 'este dato es un dato válido' significa, entonces, que es posible mostrar que puede formar parte del sistema conceptual (de la teoría científica) o del sistema operacional (Samaja en Concha, Barriga y Henríquez, 1993, p. 95).

Lo válido entonces no es un asunto abstracto, universal e infalible, está siempre articulado a la perspectiva de investigación que se realiza, al paradigma que se asume y a los métodos que se utilizan. De esta forma, Johnson, Onwuegbuzie y Turner (2007) al hablar de métodos mixtos exponen que uno de los principales propósitos por el que los investigadores recurren el uso del método mixto es la *triangulación*, pues la corroboración que posibilita lo cuantitativo y lo cualitativo proporcionan un mayor nivel de validez a la investigación.

Aunque nuestra investigación no está estructurada desde los métodos mixtos, sí asume la postura de un *pluralismo en métodos* y retoma dos métodos principalmente, el fenomenológico y el análisis documental. Esto se debe a dos razones principales. En primer lugar, mediante la utilización de ambos métodos intentamos lograr una mejor comprensión, una mayor descripción y una imagen más completa de nuestro fenómeno de investigación: esto obedece a un *criterio de profundidad*. En segundo lugar, la utilización de ambos métodos posibilitó la complementariedad y contrastación de la información obtenida, es decir, la *triangulación*: este es nuestro primer *criterio de validez*.

Además del criterio explicitado, y debido a que el estudio propuesto es de corte cualitativo, y por ende, la validez no estriba en una representatividad cuantitativa ni en un criterio de confiabilidad, se busca como segundo criterio de

validez la representatividad cualitativa del fenómeno investigado, la cual se logra mediante el *criterio de saturación* de categorías y se alcanza cuando en el proceso de la construcción-análisis de datos las entrevistas realizadas no arrojan información cualitativa o significativamente distinta a la ya obtenida en las anteriores entrevistas (Hernández, 2010).

De esta forma es que, mediante el *criterio de triangulación* de métodos e instrumentos, por un lado, y la representatividad cualitativa alcanzada a través del *criterio de saturación* de categorías, por otro, sustentamos la validez de nuestra investigación en correspondencia con la perspectiva cualitativa y con los paradigmas de investigación que guían e informan nuestro estudio.

Estrategia de abordaje para la entrevista semiestructurada, el análisis documental y el cuestionario sociodemográfico

Trabajo de campo

Como habíamos estipulado anteriormente, nuestro trabajo de campo respecto a la aplicación de entrevistas semiestructuradas dependió en gran medida de las condiciones para realizar inmersiones a campo o para contactar informantes debido a la pandemia Covid-19. A continuación damos cuenta de los pormenores y retos que implicó la realización de trabajo de campo, sobre todo en lo que a la entrevista semiestructurada y el cuestionario sociodemográfico se refiere.

El trabajo de campo respecto a la entrevista semiestructurada

Es importante puntualizar que, debido a que la población objetivo para la entrevista semiestructurada fueron los distintos perfiles laborales de los académicos UAQ, la implementación de esta herramienta de captación fue posible mayoritariamente sólo de manera virtual ya que la UAQ volvió a clases presenciales, lo cual implicaba la

posibilidad de realizar entrevistas cara a cara con los académicos, hasta el primer semestre del año en curso (2022).

Fue así que durante los tres primeros meses del año 2021 se visitaron los tres campus de la UAQ propuestos como los espacios en los que realizaríamos la aplicación de nuestra entrevista. Se realizó una visita por mes de dos horas de duración a cada uno de los campus (Cerro de las Campanas, Aeropuerto y Juriquilla) esperando hacer contacto con académicos y concertar la realización de entrevistas ya fuese de manera presencial o virtual, sin embargo, no pudimos hacer contacto con académicos de las facultades elegidas para el acercamiento exploratorio de nuestro trabajo de campo.

Obtuvimos información de secretarías y personal de mantenimiento quienes nos comentaron que los profesores (as) se presentaban de forma esporádica en la universidad y sólo a realizar asuntos muy puntuales como recoger cheques y dar asesorías. Debido a las situaciones encontradas en campo en este acercamiento exploratorio fue que en el mes de mayo del mismo año decidimos cambiar la estrategia de abordaje de los académicos (as).

Fue así como se optó por solicitar al departamento de Recursos Humanos de la UAQ una base de datos en la que se incluyeran nombres, correos electrónicos y de ser posible estatus contractual de los académicos de las facultades antes mencionadas, todo ello con el acompañamiento e intermediación del director de esta tesis, el Doctor Javier Salinas. Nuestra petición fue respondida favorablemente y se nos hizo entrega de la base de datos con las características solicitadas

De tal forma, después de realizar nuestras primeras inmersiones en campo para testear la accesibilidad que tendríamos a nuestra población de estudio y, observando la complejidad que esto revestía, con la base de datos en manos

decimos proceder al contacto de académicos de manera virtual, solicitando mediante correo electrónico la colaboración para la realización de una entrevista ya fuese esta de manera presencial o virtual vía la plataforma Zoom.

Para dar formalidad a la solicitud, y esperando generar confianza en los académicos (as) contactados (as), en el correo electrónico mediante el cual se solicitaba la entrevista fueron anexados los documentos *Carta de Presentación* y *Consentimiento Informado*, en ellos, se exponían de manera puntual los datos del investigador, de la investigación, del posgrado y la facultad a la que está adscrita esta investigación, además de exponer los objetivos de la misma y explicitar el aspecto ético del consentimiento informado. En los cuadros 9 y 10 se muestran dichos documentos.

Cuadro 9. Carta de presentación.



Carta de presentación y Consentimiento Informado



Nombre de la Investigación

Trayectorias laborales en la universidad pública y su relación con las formas de regulación del trabajo académico: subjetividad y precarización laboral.

Buen día, mi nombre es Norberto Peñaloza García, soy alumno del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo, de la Facultad de Psicología en la Universidad Autónoma de Querétaro. Le solicito amablemente una entrevista ya sea en modalidad presencial u online, pues parto de la consideración de que, como parte de la plantilla docente de la UAQ, usted tiene conocimientos e información invaluable que sin duda podrán servir de base empírica y sustento a nuestra investigación.

El propósito de la investigación es conocer las condiciones de trabajo y las trayectorias laborales de los distintos perfiles académicos (Profesores de Honorarios, Tiempo Libre y Tiempo Completo) en la Universidad Autónoma de Querétaro, esto con la finalidad de poder comprender cómo es el proceso de desarrollo y consolidación de la trayectoria laboral de un académico (a) al interior de la UAQ, además de dar cuenta de la heterogeneidad de condiciones laborales existentes en esta casa de estudios de acuerdo con los diversos perfiles académico-laborales.

Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. El participar en este estudio no tiene costos para usted y no recibirá ningún pago por estar en este estudio. Si usted así lo desea, se le entregará un informe con los resultados obtenidos una vez finalizada la investigación. Consideramos que la duración de la entrevista no excederá los 30 minutos.

Confidencialidad y manejo de los datos: La información que se recabe en esta entrevista no va a ser comentada con ninguna persona de la comunidad universitaria. Será utilizada para conocer cuál es la situación que hay ahora en la universidad respecto a los trabajadores académicos, específicamente en su facultad y la vamos a comparar con la información de las otras facultades de la misma casa de estudios (UAQ). Es decir, será utilizada con una finalidad académico-investigativa exclusivamente, y siempre conservando la confidencialidad de las personas que en ella participen. Al final esta investigación busca conocer de cerca la forma en que los académicos (as) vivencian su trabajo, con qué condiciones y avatares laborales lidian cotidianamente, y cómo es que desde estas condiciones logran consolidar o no una trayectoria laboral en la Universidad Autónoma de Querétaro.

Aclaraciones y dudas: Estamos a tu disposición en la Facultad de Psicología, específicamente en la Unidad de Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo (UMEST). Mi correo electrónico es norbertopg27@gmail.com Si quieres abandonar la entrevista en cualquier momento, recuerda que puedes hacerlo. ¡Muchas Gracias!

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente participar de la investigación, firmo la autorización.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 10. Consentimiento informado.

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yoacepto participar voluntaria y anónimamente en la investigación "Trayectorias laborales en la universidad pública y su relación con las formas de regulación del trabajo académico: subjetividad, dispositivos de control y precarización laboral", la cual se realiza en la Unidad de Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo (UMEST), perteneciente a la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación que se me solicita. En relación a ello, acepto participar en una entrevista, que podrá ser realizada a partir del mes de agosto del año en curso (2021).

Declaro además haber sido informado/a que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será confidencial y anónima. Entiendo que la información será analizada por los investigadores (doctorando, director de tesis y codirector) en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de modo personal. Por último, la información que se obtenga será guardada y analizada por el equipo de investigación, resguardada en la Universidad Autónoma de Querétaro y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio y con fines de divulgación científica en revistas especializadas.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

.....
Nombre del Participante

Mtro. Norberto Peñaloza García
Investigador

Firma

Firma

Fecha:

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá hacerla a la siguiente persona y dirección: Norberto Peñaloza García, Universidad Autónoma de Querétaro. Teléfono 4423625190, Correo electrónico: norbertopg27@gmail.com

Fueron enviados un total 190 correos electrónicos solicitando entrevistas a la misma cantidad de académicos, de los cuales fueron respondidos 43, en 12 de ellos se informaba que por cuestiones de trabajo por el momento no se nos podía proporcionar la entrevista solicitada. 31 de esos 47 correos fueron respondidos de manera afirmativa a nuestra solicitud, por lo cual, pudimos proceder a la concertación y realización de entrevistas. Del total de las entrevistas realizadas, 27 fueron realizadas de forma virtual (vía la plataforma Zoom) y 4 fueron realizadas de manera presencial. Una de ellas se llevó a cabo en uno de los laboratorios de la Facultad de Química y las tres restantes en los cubículos de los respectivos académicos.

Es importante mencionar que, debido a los retos que, sobre todo en la primera etapa de nuestro trabajo de campo la pandemia representó en términos de accesibilidad respecto a los informantes, se decidió sobre la marcha del trabajo de campo recurrir a la técnica de “bola de nieve”. Básicamente, esta técnica consiste en que, una vez hechos los contactos o entrevistas iniciales se pidió a los informantes que refieran o recomienden a otros informantes con características similares a las suyas y que puedan tener interés en colaborar con nuestra investigación.

La implementación de la técnica bola de nieve obedeció a que consideramos que en un contexto de pandemia en el que la accesibilidad a los informantes había resultado un poco más complicada de lo presupuestado, ésta podía favorecer la realización de nuestro trabajo de campo en lo que refiere a la entrevista semiestructurada. Mediante la implementación de esta técnica logramos realizar 5 entrevistas, debido a contactos proporcionados por académicos (as) que previamente habíamos entrevistado. 3 de estas entrevistas fueron aplicadas de

forma presencial y 2 virtuales. De tal forma, creemos que la implementación de esta técnica conllevó resultados positivos para nuestro trabajo de campo.

El número total pues de las entrevistas realizadas fue de 36, y al llegar a ese número de entrevistas captadas fue que tomamos concluir con la aplicación de entrevistas, pues llegamos a la consideración de que se había alcanzado ya el criterio de saturación de categorías, el cual, postulamos como uno de los criterios de validación de esta investigación.

Sostenemos que se ha alcanzado una saturación de la muestra debido a que a partir de la entrevista 34 la información arrojada por la misma resultaba redundante y no aporta nada sustancialmente nuevo a lo ya dicho por otros entrevistados. Sin embargo, decidimos aplicar otras dos entrevistas para confirmar que efectivamente habíamos llegado a la saturación de la muestra, procedimos a lo dicho y, efectivamente, en la entrevista 36 decidimos suspender la aplicación debido a la saturación de nuestra muestra. Dicho de otra forma, la información obtenida a partir de la entrevista 36 no aportó elementos nuevos a las categorías de análisis a priori seleccionadas, ni hizo surgir nuevas categorías emergentes no contempladas por quienes llevamos a cabo esta investigación.

Trabajo de campo respecto al cuestionario sociodemográfico

Además de la entrevista semiestructurada les fue enviado a los académicos que accedieron a proporcionar la entrevista el cuestionario sociodemográfico que presentamos en el apartado metodológico de esta investigación. Los cuestionarios fueron enviados vía correo electrónico a 31 de los sujetos entrevistados, y a 5 de ellos les fue aplicado de manera presencial.

Fueron recuperados 26 de los 31 cuestionarios enviados vía correo electrónico. A los 5 académicos que no devolvieron el cuestionario contestado vía correo se les volvió a contactar solicitándoles amablemente su cooperación en el llenado y devolución del mismo, como no se obtuvo respuesta positiva decidimos no insistir al respecto para evitar ser inoportunos con los académicos que colaboraron con nuestra investigación. En total, obtuvimos 31 cuestionarios sociodemográficos, 26 aplicados vía electrónica y 5 de forma presencial.

Como ya habíamos mencionado con anterioridad, el cuestionario sociodemográfico tiene relevancia en nuestro estudio ya que posibilita un análisis más integral de la información obtenida respecto a nuestra población muestra, y de esta forma, pudimos contar con más datos e insumos mediante para caracterizar de una manera más completa a la misma.

Además, aunado a la entrevista semiestructurada, nos permitió profundizar en la incidencia que tienen, por ejemplo, los *capitales* de tipo social, cultural y económico en la consolidación de las trayectorias laborales, y por medio de ítems como *ingreso mensual* y *tipo de contrato* analizar las condiciones de precariedad laboral que pueden estar suscitando en la vida de los distintos perfiles académicos UAQ.

Trabajo de campo respecto al análisis del discurso

En cuanto al análisis del discurso nuestro trabajo de campo fue menos problemático en cuanto a factibilidad y accesibilidad que con la entrevista semiestructurada. Primeramente, mediante la indagación lenta y profunda de literatura sobre las temáticas de la regulación laboral en el ámbito académico y de la subjetivación laboral, y apoyándonos en autores diversos como Vera (2017, 2018), Gil (2015, 2018, 2019), Buendía, Acosta y Gil (2020), Grediaga (2001), Ibarra (2001), Rondero

(2007), Romero (2005), García (2001) y Acosta (2004), además de recurrir a entrevistas informales con distintas figuras laborales de la Universidad Autónoma de Querétaro como docentes, investigadores y administrativos, pudimos llegar al conocimiento de que los documentos más pertinentes para el análisis de la subjetividad de empresario de sí y de las trayectorias laborales en la UAQ eran:

1. Convocatorias UAQ para tiempo completo y tiempo libre.
2. Contrato Colectivo de trabajo SUPAUAQ
3. Convocatorias y reglas de operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED).
4. Información estadística del total académicos en relación laboral con la UAQ.
5. Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ).

Creemos que estos cinco documentos son una muestra que contiene, aglutina y expone las normas, reglas, enunciados científicos y prescriptivas que rigen y delimitan los comportamientos de los académicos (as) UAQ y, por ende, su análisis da cuenta de los procesos subjetivantes que constituyen de forma inmanente a los académicos objeto de esta investigación. Consideramos que el análisis no se agota en estos documentos, pero por razones de tiempo, de accesibilidad y de alcance del fenómeno que se indaga, se decidió de manera consciente discriminar algunos otros documentos que también podrían haber sido insumos para esta investigación.

De tal forma, y recuperando lo expuesto en los primeros apartados del capítulo dos, hemos procedido a realizar y dividir nuestro análisis documental en cuatro etapas 1), ubicación y recopilación de los documentos, 2) lectura de documentos, 3) Elaboración e interpretación de documentos, y 4) productos resultantes del análisis del discurso. En nuestra opinión, en el análisis documental las fases uno y

dos corresponden al trabajo de campo, y las fases tres y cuatro corresponden a la exposición de resultados. Por tal razón, en este apartado exponemos los avances realizados respecto a las fases uno y dos de nuestro análisis documental, y en capítulo 3 de esta investigación, se expondrán las fases tres y cuatro correspondientes a los apartados de procesamiento de la información y resultados. Exponemos primeramente el avance en cuanto a la fase uno del análisis documental respecto a cada uno de estos documentos.

Fase uno del análisis del discurso

a) Ubicación de los documentos de análisis

Una vez seleccionados, nos dimos a la tarea de indagar en distintas instancias de la UAQ, y con distintos informantes, en qué secretarías o dependencias de esta casa de estudios podíamos obtener los documentos necesarios para nuestro análisis. Al conocer las secretarías en que podíamos localizar dichos documentos acudimos a ellas para saber qué trámites eran necesarios para que se nos proporcionara la información requerida.

Básicamente fueron tres dependencias de la UAQ en las que se solicitó documentación: el Departamento de Desarrollo Académico, el Departamento de Recursos Humanos, y el Sindicato Único del Personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ).

b) Solicitud y gestión de la documentación requerida

Tanto en el Departamento de Desarrollo Académico, como en el SUPAUAQ nos fueron requeridas cartas membretadas dirigidas a los encargados de las dependencias. En dichas cartas se debían exponer el nombre completo de los solicitantes, los motivos por los que se solicitaba dicha documentación, la institución

de la que procedíamos y detallar la documentación que se requería. En el Departamento de Recursos Humanos se nos indicó la ruta para obtener la información solicitada vía la página electrónica de la UAQ.

Fue así que se solicitaron a la secretaria administrativa del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo (DEMST) dos cartas para la SUPAUAQ, una dirigida al Secretario de Asuntos Laborales y Conflictos, departamento del cual se solicitaban los contratos colectivos, y otra dirigida al Secretario de Actas, Archivo y Estadística, a quien se le solicitaban las distintas versiones oficiales del RIPPAUAQ.

También fueron solicitadas a la secretaria administrativa del DEMST dos cartas para el Departamento de Desarrollo Académico, una dirigida al director de este departamento, a quien se le solicitaban las convocatorias para profesor de tiempo libre y profesor de tiempo completo expedidas por la UAQ. La otra carta iba dirigida al Coordinador de Promoción Docente, y de su departamento se solicitaban las convocatorias del ESDEPED.

c) Obtención y organización de la documentación

Aunque puede parecer un aspecto cosmético u accesorio, una de las dificultades del análisis documental estriba en la lentitud del proceso que éste conlleva pues, como ejemplo podemos mencionar que entre la ubicación, solicitud y obtención de los documentos requeridos paso más de un año. Considerando que esto es sólo la primera etapa del análisis documental podemos entender que, aunque este método abre muchos espacios de posibilidades para la investigación cualitativa requiere de tiempo y paciencia. A continuación, detallamos con qué documentos y con qué versiones de los mismos se contó para la realización del trabajo empírico respecto al análisis de documentos.

Convocatorias UAQ para profesores de tiempo libre y tiempo completo

Nos fueron entregadas por parte de la Dirección de Desarrollo Académico veinte convocatorias en formato pdf, once correspondientes a profesores de tiempo libre y diez a profesores de tiempo completo. Las convocatorias comprenden el periodo de tiempo que va del año 2011 al año 2021, es decir los últimos once años. Las convocatorias correspondientes al año 2022 tanto para tiempo completo como para tiempo libre fueron obtenidas en versión pdf en la página electrónica de Desarrollo Académico.

Convocatorias y reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)

Respecto a este documento fueron proporcionadas por el Departamento de Promoción Docente las últimas once convocatorias. Además, nos fue proporcionado la versión más reciente del Reglamento de Operación ESDEPED. De igual forma que en el caso de las convocatorias para tiempo libre y tiempo completo, la convocatoria más reciente para los estímulos ESDEPED fue obtenida de manera electrónica. Es importante señalar en este punto que pudimos acceder también a convocatorias de estímulos académicos para profesores por honorarios, de las que desconocíamos su existencia y se volvieron parte de nuestros documentos de análisis.

Contrato Colectivo

De este documento nos fueron entregadas físicamente 21 ediciones del mismo. La primera edición data del año 1979 y la última corresponde al año 2021. El Contrato Colectivo es modificado cada dos años, razón por la cual, cada versión tiene una vigencia de dos años dando una sumatoria total hasta el momento de 21 ediciones.

La edición correspondiente al año en curso no pudo ser obtenida por nosotros, pues en la página de SUPAUAQ la versión más reciente es la versión 2021.

RIPPAUAQ

Respecto al RIPPAUAQ fueron obtenidas dos versiones del mismo, la primera data del año 2001 y la segunda del año 2011, además de una propuesta de modificación realizada en el año 2001, la cual según nos fue informado por el propio Secretario de Actas de la SUPAUAQ, no fructificó y sólo se lograron adherir dos adendas o complementos al documento.

Bases estadísticas sobre académicos

Fueron localizadas y obtenidas de forma virtual las bases estadísticas del Departamento de Recursos Humanos de los últimos diez años. Estas bases estadísticas contienen el total de académicos de las trece facultades y la escuela de bachilleres que mantienen relación laboral con la UAQ, ya sea como profesores de honorarios, de tiempo libre y de tiempo completo. Este documento nos da acceso al historial académico de contratación de las cinco facultades que son objeto de nuestro análisis: Medicina, Psicología, Ciencias Naturales, Química e Ingeniería.

Con base en lo anteriormente expuesto, consideramos que las etapas 1 (ubicación, obtención y organización de la información) y 2 (lectura de documentos) del análisis documental que son básicamente lo que puede comprenderse como trabajo de campo en este tipo de método, han sido realizadas sin mayores contratiempos o retos de accesibilidad.

Por cuestiones de estrategia metodológica y de coherencia en la muestra de resultados contruidos con base en la entrevista semiestructurada, el análisis de documentos y el cuestionario sociodemográfico, hemos decidido que previamente a ello es importante explicar y dar cuenta de la manera en que hemos llevado a

cabo el procesamiento y análisis de la información captada, por tal razón, en el siguiente capítulo mostramos nuestro proceder en este sentido.

Procesamiento y análisis de información

1.1 Procesamiento de la información

Debido a que el presente es un estudio de tipo cualitativo, el procesamiento de la información sigue una estrategia acorde con este tipo de enfoque investigativo, tanto en lo que respecta a la entrevista semiestructurada, el cuestionario sociodemográfico y el análisis del discurso.

Apoyándonos en Gobato (2017), podemos decir que en el proceso constructivo y analítico de la investigación el reto fue pasar de ser un *abstracto imaginado*, es decir, una proyección sobre lo que podría ser nuestra investigación y hacia dónde podría derivar, imaginado básicamente sobre los cimientos de las intuiciones, los deseos y la teoría pero exento aun de un trabajo de campo concreto o inmersión empírica, a un *concreto caótico*, que refiere a una etapa del proceso de investigación en la que ya se cuenta con un trabajo de campo sustancial y voluminoso, a la par de insumos teóricos más complejos los cuales rebasan normalmente los supuestos iniciales de cualquier investigación.

Es decir, en este nivel se presenta un proceso de rebasamiento cognitivo que refiere que “lo que ha sido rebasado está integrado en lo que lo ha rebasado, lo que permite la continuidad del saber” (Piaget y García en Gobato, 2017, p. 86). Dicho de otra forma, aquí se presenta un resquebrajamiento de supuestos, pero un resquebrajamiento que si es aprovechado posibilita un refinamiento en la mirada y un momento coyuntural constructivo en la investigación.

En este punto la tarea más ardua fue hacer dialogar de manera profunda la teoría, el trabajo empírico y la intuición o creatividad investigativa para poder entonces arribar a lo que hemos denominado el *concreto construido*, es decir, el momento en el que la investigación ha logrado este dialogo profundo y está en situación de mostrar resultados y hallazgos propios y proponer discusiones y lecturas sustentadas en dichos hallazgos, que es lo que de cierta forma podemos llamar *certezas provisionales*.

Es así que, en lo sucesivo, nos centraremos en exponer cuál ha sido nuestra estrategia metodológica, y cómo fueron procesados los insumos obtenidos mediante los instrumentos antes señalados, para que estos pasaran de ser información abstracta y carente de sentido, a datos y categorías concretas articulados a los referentes teóricos y a los objetivos de nuestra investigación y, por ende, susceptibles de tener sentido y de lograr un ejercicio comprensivo-explicativo. En síntesis, mostraremos cual fue nuestro camino para pasar del abstracto imaginado al concreto construido al que refiere Gobato.

1.2 Transcripción de la entrevista semiestructurada

Como ya hemos señalado, nuestra investigación es un estudio cualitativo que parte de lo inductivo y apunta hacia lo deductivo, pero al perseguir lo deductivo no se busca la generalización de los resultados obtenidos mediante la entrevista a otras poblaciones de estudio que pueden compartir rasgos comunes a la que nosotros estudiamos. Más que una *generalización estadística* (rasgo propio de un estudio cuantitativo), se buscó la *generalidad* o tendencia por extrapolación de comunes denominadores (rasgo propio de un estudio cualitativo).

De tal forma, para poder ir de las particularidades inductivas a las generalidades o tendencias en nuestro estudio, y considerando que al realizar

nuestras entrevistas estas han sido grabadas mediante la plataforma Zoom o mediante la grabadora portátil, decidimos proceder mediante la transcripción literal de las entrevistas, lo cual facilitó la ubicación y sistematización de los denominadores comunes (frases, ideas, enunciados o párrafos) presentes en el discurso de los académicos entrevistados para, posteriormente, realizar propiamente el análisis de la información y poder construir y presentar resultados.

La tarea de transcribir literalmente las entrevistas nos ha consumido un tiempo considerable, ya que de las 36 entrevistas realizadas hasta el momento todas se encuentran por encima de una hora de duración y cinco entrevistas exceden las dos horas. El promedio o media de duración de las entrevistas realizadas es de una hora con veinte minutos. El promedio para la transcripción literal de una hora de entrevista ha sido, en nuestro caso, de cinco horas de desgravación.

Creemos, sin embargo, que el trabajo de transcripción ha sido fructífero y ha generado dividendos en cuanto al procesamiento y análisis de la información obtenida, pues la información ha podido ser mejor manejada tanto en el caso de las categorías de análisis previamente establecidas como en las categorías emergentes que no teníamos presupuestadas previo al trabajo de campo, las cuales sin duda hicieron más integral el abordaje de nuestro fenómeno de investigación.

1.3 Tópicos y categorías de análisis

De manera concreta, al implementar nuestra entrevista teníamos presupuestado obtener información respecto a dos grandes tópicos: el empresario de sí mismo y trayectorias laborales. De estos dos grandes tópicos se desprenden categorías previamente establecidas: mediante las cuales pretendíamos vehiculizar el análisis de los tópicos antes mencionados, respecto al análisis del empresario de sí

articulamos categorías como tecnologías del yo, credencialización, mecanismos de regulación laboral, precariedad laboral, capitales y trabajos oportunistas; en cuanto al análisis de las trayectorias laborales se articularon categorías como incorporación o inicio de la relación laboral con la UAQ, linealidad o discontinuidad laboral, desocupación o intermitencia laboral, movilidad forzada o involuntaria y movilidad ascendente o descendente.

De acuerdo con los tópicos y las categorías de nuestra entrevista se procedió a la transcripción, ordenamiento, agrupación y análisis. El análisis de las categorías ha implicado en un segundo momento comparar las proposiciones y dialogar y problematizar con lo que los autores revisados señalan a nivel teórico.

Es importante señalar que el análisis de los datos se llevó a cabo de manera manual, esto obedece principalmente a dos razones: la primera es que no se cuenta con un software para el análisis de la información; y la segunda es que consideramos que, aunque el análisis manual es más tardado y laborioso, es también más rico y adecuado para captar los sentidos, significados y experiencias de los académicos (as) UAQ en relación a sus trayectorias y subjetivaciones laborales.

1.4 Organización de la información por medio de matrices

En un primer nivel de análisis se procedió a realizar una hoja o matriz de procesamiento por cada sujeto entrevistado. En esta matriz, denominada *matriz a*, se estipulan datos generales del informante y de la entrevista, por ejemplo, nombre del entrevistado (a), facultad, día de la entrevista y duración de la entrevista. Esto tiene la finalidad de lograr un mejor manejo de la información.

De igual forma, esta hoja contiene tres columnas verticales, la primera lleva por nombre *pregunta*, la segunda *respuesta* y la tercera *qué se puede inducir de la respuesta*. En la primera columna se estipula la pregunta tal cual se le realizó al entrevistado (a). En la segunda columna se extraen las ideas, frases o enunciados más importantes de la respuesta dada por el entrevistado (a), y la columna tres contiene la interpretación de la respuesta proporcionada por el informante y esta interpretación esta articulada tanto a las categorías de análisis como a la teoría con que se dialoga. Las columnas horizontales son veintidós, una por cada pregunta realizada. Se muestra a continuación un ejemplo cuadro de lo descrito en este apartado.

Cuadro 11. Matriz metodológica A

MATRÍZ METODOLÓGICA A		
Organización y análisis de la información de la entrevista semiestructurada		
Entrevista 1: Doctora x	Facultad: Química	
Fecha: 15/08/2021	Duración: 1 hora 15 minutos	
Pregunta	Respuesta (ideas, frases, enunciados)	Que se puede inducir de la respuesta
Pregunta 3 ¿por qué decidió trabajar para la UAQ o qué situaciones lo llevaron a trabajar para la UAQ?	Sentía un compromiso y responsabilidad social. Me gusta dar clases. Estaba desempleada	No se inicio una relación con la UAQ de manera azarosa, se tenía una idea clara de hacia donde se quería dirigir su trayectoria laboral.
Pregunta 4	Respuesta 4	
Pregunta 5	Respuesta 5	
Pregunta 6	Respuesta 6	
Pregunta 7	Respuesta 7	
Pregunta 8	Respuesta 8	
Pregunta "n"	Respuesta "n"	

Fuente: Elaboración propia.

Una vez realizada esta fase pasamos a la elaboración de una segunda matriz, llamada *matriz b*, la cual nos permite comparar las respuestas por pregunta a cada uno de los entrevistados (as) que en nuestro caso serían 36, es decir, la cantidad de entrevistas realizadas. Esta matriz además de llevar el nombre general *matriz b*, *organización y análisis de la entrevista semiestructurada*, lleva como subtítulo el número y la pregunta que, específicamente, se analiza en esa ficha.

La matriz b contiene cuatro columnas horizontales, la primera lleva por nombre *entrevistados y facultades* y muestra el número de entrevistado (a) y la facultad a la que pertenece dicho entrevistado (a), la segunda es llamada *idea, frase y/o enunciado*. En cuanto a la tercera columna, ha sido nombrada *núcleo central de la respuesta*, y en ella se asienta lo que consideramos es la estructura narrativa nodal en torno a la cual se articulan las respuestas de los entrevistados (as). Consideramos pues como núcleo central las frases, ideas, enunciados o temas en las que más convergieron y se correspondieron las respuestas de los mismos (as).

Debido a que decidimos que no era adecuado dar sólo importancia a las frases, enunciados, temas o ideas más repetidas, es que la cuarta columna de la matriz b lleva por título *elementos periféricos de la respuesta*, y refiere a los aspectos que, aunque no fueron los más repetidos y en los que más convergieron las respuestas de los entrevistados, tienen una relevancia cualitativa en relación con el fenómeno estudiado o con alguna de las categorías de análisis propia de la investigación, y por ende, deben ser tomados en cuenta en el análisis de la información y de la exposición de resultados.

Esta matriz (b) contiene tantas columnas verticales como sujetos entrevistados, y fue elaborada una hoja o *matriz b* por cada pregunta realizada en

la entrevista semiestructurada. En el siguiente gráfico se muestra un ejemplo ilustrativo de la matriz b.

Cuadro 12. Matriz metodológica B

MATRÍZ METODOLÓGICA B			
Organización y análisis de la información de la entrevista semiestructurada			
<i>Pregunta 3 ¿por qué decidió trabajar para la UAQ o qué situaciones lo llevaron a trabajar para la UAQ?</i>			
Informantes y facultades	Idea, frase y/o enunciado	Núcleo central de la respuesta	Elementos periféricos de la respuesta
Informante 1 (Química)	Sentía un compromiso y responsabilidad social. Me gusta dar clases. Estaba desempleada.	El núcleo central en la respuesta a esta pregunta se articula en torno al gusto por la docencia y al compromiso social que los sujetos tienen para decidir incorporarse a la vida académica en la universidad Autónoma de Querétaro. Esto es importante si consideramos que el gusto por la docencia y el compromiso social pueden ser leídos como una primacía de las dimensiones estética y ética para decidir incorporarse al trabajo académico, por encima de una dimensión monetaria o económica.	Como elementos periféricos sobresalen la posibilidad de realizar investigación de una forma más libre y autónoma que en la iniciativa privada y la necesidad de obtener ingresos económicos.
Informante 2 (Psicología)	Gusto por la docencia. Una conocida me invito a dar clases.		
Informante 3 (Química)	Retribuir algo a la universidad que me formó. Me gusta enseñarle a la gente.		
Informante 4 (Ingeniería)	Quería realizar investigación. Me invitaron dar clases.		
Informante 5 (Ciencias naturales)	Considero que dar clases es una profesión muy noble y además me gusta mucho. Compromiso ético con la sociedad.		

Fuente: Elaboración propia.

Con base en estas matrices hemos sistematizado y organizado la información obtenida de las entrevistas semiestructuradas. Una vez organizada la información de esta manera pudimos vertebrar las ideas, frases, enunciados, núcleos centrales y elementos periféricos extraídos directamente del discurso de los entrevistados (as) con nuestras categorías de análisis previamente establecidas, y con las categorías de análisis que emergieron durante el trabajo de campo y el propio trabajo de organización y procesamiento de la información.

Llegados a esta fase, comenzó lo que consideramos el trabajo más arduo y complejo de la investigación: hacer dialogar de manera crítica la información obtenida mediante la entrevista, el cuestionario sociodemográfico y el análisis de documentos con nuestros referentes teóricos, y lograr que la información obtenida se convierta en datos susceptibles de sentido que abonen al análisis de nuestro fenómeno de investigación, que puedan ser mostrados como resultados de la misma. Es en este nivel donde se vuelve comprensible la intuición de Gilles Deleuze respecto al pensamiento como un acto guerrero, como una batalla (Deleuze, 2002).

El dialogo con nuestros referentes teórico-conceptuales evitó que la construcción de nuestros resultados derivara epistemológicamente en una postura de inductivismo ingenuo, el cual postula que existe una correspondencia entre lo percibido por los sentidos del investigador y la realidad, y además desdeña el papel de la teoría en la construcción de conocimiento, pues considera que nuestras observaciones son puras y neutras (Chalmers, 1990).

Estrategia de manejo y procesamiento de los documentos analizados

Básicamente nuestra estrategia manejo y procesamiento de información de los documentos analizados fue la misma que la llevada a cabo en la entrevista

semiestructurada, es decir, se procedió mediante el uso de matrices a codificar la información relevante de cada documento en relación con nuestras categorías de análisis previamente establecidas y emergentes. Así, por ejemplo, al ser leídos y revisados los contratos colectivos de trabajo se rastreaba información que, de forma manifiesta o implícita, aludiera al uso de estos documentos como mecanismos de direccionamiento de las trayectorias laborales académicas y de subjetivación en la lógica de empresario de sí mismo.

Es importante en este punto señalar que, nuestro análisis crítico de dichos documentos no enfocó su mirada solamente en lo que éstos contenían en sí, sino también y tal vez más importante, en lo que no contenían, en lo que omitían o soslayaban y que directamente tiene implicaciones en las formas de crear su hominizar sujetos. Esto es lo propio del análisis crítico propuesto por Foucault: mostrar no sólo las visibilidades en los documentos, sino además las invisibilidades, los trasfondos de los mismos.

De tal forma, una vez seleccionada y extraída la información que, en relación con nuestras categorías teóricas resultaba relevante para el análisis crítico de dichos documentos, en este caso el documento contrato colectivo, ésta fue vaciada en las matrices *a* y *b* en forma de frases, ideas, enunciados o párrafos, tal cual fue hecho con la información de la entrevista semiestructurada, sólo que en este nivel no se extraía la información de las entrevistas y no se dialogaba con personas, sino con documentos.

Una vez vaciada la información en dichas matrices, y organizada la misma respecto a nuestras categorías de análisis, procedimos a analizar e interpretar dicha información por medio de conjuntos semánticos o de sentido y articular dicha interpretación con la entrevista semiestructurada, el cuestionario sociodemográfico

y la teoría revisada. De igual manera se procedió con cada uno de los documentos objeto de nuestro análisis, es decir, convocatorias de tiempo libre y tiempo completo, estímulos ESDEPED, RIPPAUAQ y bases de los perfiles laborales extraídas del departamento de Recursos Humanos de la UAQ.

Manejo de la información del cuestionario sociodemográfico

Si bien, la entrevista semiestructurada nos permitió el acceso al discurso directo de nuestros sujetos de estudio y la obtención de información cualitativa y profunda respecto a los sentidos, significados, creencias y deseos que se articulan en torno al trabajo académico en la universidad pública, y el análisis de documentos proporcionó información respecto a los mecanismos de subjetivación y construcción de las trayectorias académicas, el cuestionario permitió la caracterización de nuestros sujetos investigados al mismo tiempo que sirvió para profundizar en los niveles de análisis de la información obtenida tanto en la entrevista como en los documentos.

Fue así, que una vez recuperados los 26 cuestionarios que habían sido enviados vía correo electrónico para su llenado en conjunto con los 5 cuestionarios que habían sido levantados in situ éstos fueron organizados y sistematizados manualmente, procediendo pregunta por pregunta y organizando por conjuntos las respuestas dadas por los participantes a los 28 ítems que componen dicho cuestionario.

De tal forma, los conjuntos numéricos y nominales elaborados con las respuestas obtenidas en las 28 preguntas fueron posteriormente utilizados para generar gráficas mediante el programa Excel, y de esta forma poder utilizar la información de manera gráfica para mostrar resultados en parámetros cuantificables, los cuales, fueron utilizados para hacer un análisis e interpretación

cualitativo de los rangos de edad de los académicos, estado civil, número de hijos, nivel académico, estatus contractual con la UAQ, nivel de ingresos mensuales, entre otros.

Una vez explicitado lo anterior, presentaremos a continuación los hallazgos y resultados de nuestra investigación fruto del procesamiento de la información por medio de las matrices metodológicas y del análisis en articulación con los referentes teóricos, además del ejercicio constante de reflexividad y vigilancia epistemológica. Consideramos que en ellos se encuentran aspectos relevantes que proporcionan nuevos insumos para pensar el trabajo académico en la universidad pública, sobre todo en lo relativo a la subjetividad empresarial y las trayectorias laborales.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados que a continuación se presentan están sustentados en la entrevista semiestructurada, el análisis de documentos y el cuestionario sociodemográfico. Hemos decidido exponer los mismos manteniendo un diálogo entre estos instrumentos y los insumos teóricos de los cuales nos hemos servido, por tal razón, los resultados no se presentan de manera secuencial y fragmentaria (primero la entrevista, luego el análisis de documentos y por último el cuestionario), sino de forma simultánea y procurando que en todo momento haya un diálogo entre los mismos, pues consideramos que esto facilitará y hará más integral para el lector la comprensión del documento.

Consideramos importante puntualizar que, procurando en todo momento resguardar la anonimidad y confidencialidad de nuestros sujetos investigados, en las referencias a fragmentos de las entrevistas realizadas hemos omitido los nombres de los informantes y, en su lugar, hemos procedido nombrando las entrevistas con la letra E y un número que alude a la entrevista citada. Es así, que podrán encontrarse en nuestro documento, por ejemplo, el código E7, que básicamente significa *entrevista 7*. De tal forma, nuestra codificación va de la E1 a la E36, que es nuestro total de entrevistas realizadas.

Además, como advertencia preliminar a nuestra exposición de resultados creemos nodal señalar, aunque parezca una obviedad, que sustentamos la afirmación de que, en términos generales el trabajo académico ha sufrido un proceso de precarización desde hace casi tres décadas, pero de forma más específica consideramos que el trabajador por honorarios es la figura precarizada por excelencia. Por tal razón, gran parte de nuestros resultados versarán en torno

a esta figura, sin dejar de problematizar cuando esto sea necesario, las implicaciones que el dispositivo management-capital humano ha tenido en las trayectorias de trabajadores de tiempo libre y tiempo completo.

L@s académico@s UAQ: ¿Quiénes son?

Consideramos que es importante, en primer lugar, mostrar algunos datos sociodemográficos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a nuestros entrevistados (as). Estos datos ponen de relieve características propias de los sujetos de investigación, los mismos serán expuestos por medio de cuatro cuadros denominados *Datos de Profesores Tiempo Completo*, *Datos de Profesores Tiempo Libre*, *Datos de Profesores por Honorarios de Tiempo Completo* y *Datos de Profesores por Honorarios de Hora Frente a Grupo*. Creemos que esta información hará más comprensibles los resultados expuestos y los posteriores análisis y problematizaciones en torno a ellos, además de que permiten aproximar de mejor manera al lector al hecho de quiénes y cuántos son nuestros académicos (as) estudiados.

La información que se muestra en cada uno de los cuadros refiere a los ítems Edad, Lugar de nacimiento, Estado civil, Número de hijos, Grado máximo de estudios, Antigüedad en la UAQ y Facultad de adscripción. Presentamos en el cuadro 13 a los profesores entrevistados con condición laboral de tiempo completo, en el cuadro 14 a los profesores de tiempo libre, en el cuadro 16 a los profesores por honorarios de tiempo completo y, en el 17 a los profesores de honorarios por hora frente a grupo.

Cuadro 13. Profesores de tiempo completo

E2	E3	E7
<p>Edad: 72 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Casad@ Número de hijos: 3 Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 35 años Facultad: Ciencias Naturales</p>	<p>Edad: 55 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Casad@ Número de hijos: 1 Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 14 años y medio Facultad: Ingeniería</p>	<p>Edad: 63 Lugar de nacimiento: Puebla Estado civil: Casad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 36 años y 5 meses Facultad: Ingeniería</p>
E9	E11	E12
<p>Edad: 67 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Casad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 31 años y siete meses Facultad: Ciencias Naturales</p>	<p>Edad: 44 Lugar de nacimiento: Oaxaca Estado civil: Divorciad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 8 años Facultad: Química</p>	<p>Edad: 50 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Unión Libre Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 13 años y 12 meses Facultad: Medicina</p>
E13	E14	E15
<p>Edad: 59 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Casad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 28 años Facultad: Ingeniería</p>	<p>Edad: 51 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 10 años Facultad: Psicología</p>	<p>Edad: 60 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Casad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 31 años Facultad: Ciencias Naturales</p>
E19	E21	
<p>Edad: 41</p>	<p>Edad: 62</p>	

Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Casad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 9 años Facultad: Medicina	Lugar de nacimiento: Guanajuato Estado civil: Divorciad@ Número de hijos: 3 Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 34 años Facultad: Medicina	
---	---	--

Fuente: Elaboración propia con base en el cuestionario sociodemográfico

El cuadro 14 muestra información respecto a 11 profesores (as) de tiempo completo entrevistados. 3 de estos profesores pertenecen a la Facultad de Ciencias Naturales, 3 son pertenecientes a la Facultad de Medicina, 3 más están adscritos a la facultad de Ingeniería, 1 a la Facultad de Psicología y 1 a la facultad de Química. Todos, sin excepción, poseen el grado académico de doctor (a) y seis de los mismos, es decir, la mitad, realizaron una estancia postdoctoral en el país o en el extranjero, lo cual ilustra el alto nivel formativo que en términos generales tienen los académicos UAQ con condición contractual de tiempo completo.

Específicamente, los tres académicos con estatus de tiempo completo pertenecientes a la Facultad de Ingeniería realizaron estancias en el extranjero, lo cual da cuenta del alto nivel competitivo que existe en esta facultad para poder llegar a ser profesor de tiempo completo, esto de acuerdo con lo mencionado por los propios entrevistados. En el cuadro 15 se muestran los datos relativos a los profesores de tiempo libre.

Cuadro 14. Datos de profesores de tiempo libre (8)

E6	E16	E23
Edad: 46 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Unión libre Número de hijos: Ninguno	Edad: 39 Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Maestría (Doctorante)	Edad: 45 Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Casad@ Número de hijos: 2 Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 10 años

Grado máximo: Doctorado (en proceso de titulación) Antigüedad en la UAQ: 5 años Facultad: Medicina	Antigüedad en la UAQ: 12 años Facultad: Psicología	Facultad: Medicina
E25	E26	E29
Edad: 42 Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 12 años Facultad: Psicología	Edad: 45 Lugar de nacimiento: Guanajuato Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 7 años Facultad: Ciencias Naturales	Edad: 38 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Solter@ Número de hijos: 1 Grado máximo: Maestría (Doctorante) Antigüedad en la UAQ: 11 años Facultad: Psicología
E30	E31	
Edad: 39 Lugar de nacimiento: S/D Estado civil: Unión libre Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado (estancia doctoral) Antigüedad en la UAQ: 6 años Facultad: Química	Edad: 36 Lugar de nacimiento: Michoacán Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Maestría (Doctorante) Antigüedad en la UAQ: 7 años Facultad: Química	

Fuente: *Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.*

En el cuadro 14, *Datos de profesores de tiempo libre*, fue incluida la información perteneciente a 8 académicos entrevistados, pues, como ya habíamos señalado con anterioridad, aunque en total se entrevistaron 10 académicos con este estatus contractual, no nos fue posible recuperar los cuestionarios sociodemográficos enviados a dos de estos entrevistados.

En cuanto a este cuadro, llama la atención el hecho de que de los 8 entrevistados, 3, en el momento de la entrevista, se encontraban cursando estudios de doctorado (doctorantes) y uno estaba en proceso de titulación. Al indagar durante la entrevista sobre las motivaciones que tuvieron para realizar estudios doctorales,

sus respuestas pusieron de relieve el hecho de que el interés no estaba centrado sólo en la cuestión formativa, sino además en aspectos de tipo laboral, pues la movilidad ascendente en la UAQ para un académico (a) de tiempo libre, se ha vuelto prácticamente imposible si no se cuenta con un título de doctor. Por finalidad y estrategia expositiva, sobre este tema particular volveremos con más amplitud en el apartado del capítulo de resultados “Del empleo estable a la precarización del trabajo académico”, específicamente en el inciso b) Las décadas de la incertidumbre.

En el cuadro 15 exponemos los datos de los profesores de honorarios de tiempo.

Cuadro 15. Datos de profesores por honorarios de tiempo completo¹⁰

E5	E20	E22
Edad: 48	Edad: 36	Edad: 47
Lugar de nacimiento: Querétaro	Lugar de nacimiento: Querétaro	Lugar de nacimiento: Guanajuato
Estado civil: Unión libre	Estado civil: Unión libre	Estado civil: Casad@
Número de hijos: 2	Número de hijos: Ninguno	Número de hijos: 2
Grado máximo: Doctorado	Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral)	Grado máximo: Doctorado
Antigüedad en la UAQ: 12 años	Antigüedad en la UAQ: 6 años	Antigüedad en la UAQ: 6 años
Facultad: Ingeniería	Facultad: Ingeniería	Facultad: Química

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

En cuanto al cuadro 15, fueron entrevistados solamente 3 profesores con estatus *honorarios de tiempo completo*. Este tipo de académico, al igual que los trabajadores de *honorarios de hora frente a grupo*, es especialmente difícil de

¹⁰ El profesor de tiempo completo por honorarios o por honorarios de 40 horas es una figura laboral propia de la UAQ, creada e introducida al trabajo académico de la UAQ en el periodo del entonces rector Gilberto Herrera. El trabajador por honorarios de 40 horas no aparece ni es descrito en el contrato colectivo, el RIPPAAUAQ, el Reglamento Interno de Trabajo o las Convocatorias del Departamento de Desarrollo Académico. Se sabe que es una figura que dedica sus funciones mayormente a la investigación o al auxilio en las investigaciones de otros académicos, que tiene un tipo de contrato que le proporciona de ciertas prestaciones como seguridad social y vacaciones, pero no genera antigüedad y no es parte del contrato colectivo. Además, su contrato es por tiempo definido y su seguridad en el puesto de trabajo puede ser muy volátil.

localizar, y por ende de contactar, debido a que ni el Departamento de R.H. de la UAQ, ni las propias facultades proporcionaron información de cuántos y quiénes eran los trabajadores con este estatus laboral. A diferencia de los profesores de tiempo completo y de tiempo libre, de quienes tanto R.H. como el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) tienen cifras e información específicas, la información referente a las dos figuras de académicos por honorarios es vaga y escaza.

Sin embargo, la figura de profesor por honorarios de tiempo completo se ha vuelto una opción atractiva para los académicos debido a que, ante la escasez y contracción de las plazas de tiempo completo otorgadas año por año por la UAQ, esta forma de relación laboral con esta casa de estudios resulta menos corrosiva que la opción de profesor por honorarios de hora frente a grupo.

Más, no cualquier tipo de académico puede acceder a este estatus contractual, como podemos observar en el cuadro tres, los académicos con este estatus tienen un alto nivel formativo, comúnmente son doctores (as) cuya trayectoria incluye formación en posgrados CONACyT (maestría y doctorado), estancias en el extranjero, manejo de otras lenguas además de la materna, y en no pocos casos adscripción al SNI.

De tal forma, y aunque parezca contradictorio, la figura de profesor por honorarios de tiempo completo posee capitales culturales institucionalizados (grados, títulos, nombramientos) y objetivados (artículos científicos, libros o capítulos de libro, ponencias, registros o patentes) pero a pesar de ello, tiene una condición laboral que esta signada por la vulnerabilidad y la incertidumbre, pues este es un tipo de trabajador que no forma parte de un contrato colectivo, carece de representación sindical y, por ende, carece de seguridades laborales y sociales en

el sentido en que Standing (2011) lo propone.

Cuadro 16. Datos de profesores por honorarios de hora frente a grupo

E1	E4	E8
Edad: 45 Lugar de nacimiento: Mérida Estado civil: Casad@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado (estancia postdoctoral) Antigüedad en la UAQ: 3 años y medio Facultad: Ingeniería	Edad: 35 Lugar de nacimiento: San Luis Potosí Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 8 años Facultad: Ingeniería	Edad: 37 Lugar de nacimiento: Guanajuato Estado civil: Casad@ Número de hijos: ninguno Grado máximo: Maestría (Doctorante) Antigüedad en la UAQ: 7 años Facultad: Ingeniería
E10	E17	E18
Edad: 36 Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Unión Libre Número de hijos: 1 Grado máximo: Maestría Antigüedad en la UAQ: 10 años Facultad: Psicología	Edad: 33 Lugar de nacimiento: Guanajuato Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 4 años Facultad: Química	Edad: 37 Lugar de nacimiento: Guanajuato Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Maestría (Doctorante) Antigüedad en la UAQ: 4 años Facultad: Psicología
E24	E27	E28
Edad: 38 Lugar de nacimiento: Ciudad de México Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Maestría (Doctorante) Antigüedad en la UAQ: 7 años Facultad: Ciencias Naturales	Edad: 33 Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Maestría (Doctorante) Antigüedad en la UAQ: 3 años Facultad: Psicología	Edad: 37 Lugar de nacimiento: Querétaro Estado civil: Solter@ Número de hijos: Ninguno Grado máximo: Doctorado Antigüedad en la UAQ: 6 Facultad: Medicina

Fuente: *Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.*

El cuadro 16 muestra la información relativa a 9 entrevistados, aquí igual que con los profesores de tiempo libre no fue posible obtener el cuestionario sociodemográfico de 2 entrevistados. También aquí, vemos que un número importante de los entrevistados (4) cursa actualmente estudios de doctorado, y que

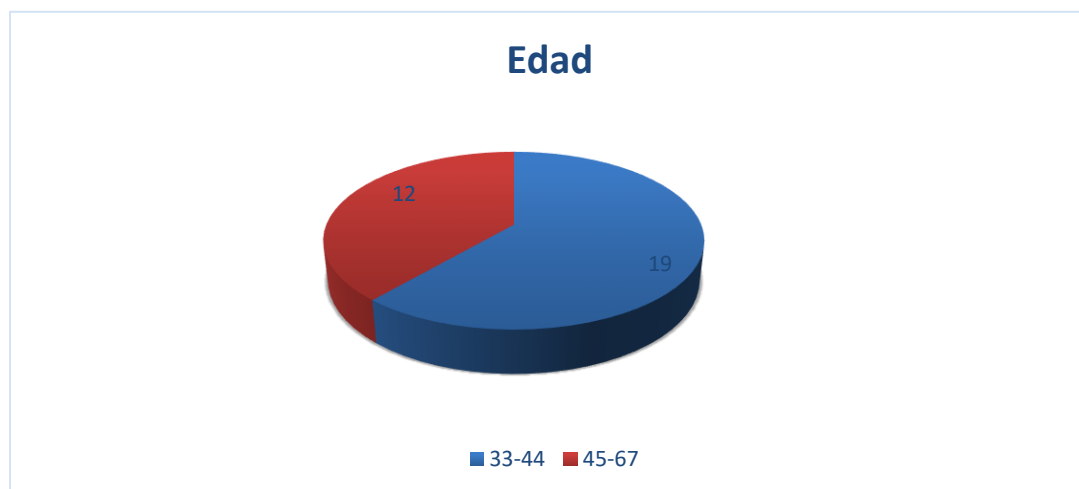
una de las motivaciones principales para ello es que la credencialización que otorga el doctorado pueda jugar a favor de movilidad laboral ascendente, primero hacia el tiempo libre y después hacia el tiempo completo.

Sin embargo, es posible observar también académicos que se encuentran en estatus de profesor de honorarios de hora frente a grupo a pesar de haber realizado la maestría, doctorado y estancia postdoctoral en el extranjero, además de ser parte del SNI. Este es el caso de la E1, lo cual ilustra que a pesar de que se deposita en un alto nivel de credencialización la expectativa de una trayectoria académica lineal y con certidumbre laboral, esto a veces demora más de lo esperado. De tal forma, la promesa del capital humano de que a mayor inversión en una mismo mayor éxito y resultados positivos queda en entredicho, y esto no necesariamente es debido a la falta de voluntad y esfuerzo de los académicos, sino a el hecho de que lo estructural existe y las barreras de entrada al empleo protegido son cada vez más altas.

De forma más detallada, podemos observar respecto a ítems contenidos en el cuestionario sociodemográfico como género, edad y estado civil lo siguiente. En el cuadro número 17 mostramos el *género* de los académicos abordados pues, aunque este no es un estudio que se articule desde la perspectiva de género, creemos que es importante mostrar cuántas mujeres y cuántos hombres participaron en esta investigación. En el cuadro 18 se exponen los datos correspondientes al ítem *edad*.

Cuadro 17. Género

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

Cuadro 18. Edad.

Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

Como podemos observar en los gráficos mostrados de la población entrevistada 19 personas son mujeres y 17 son hombres. En cuanto a la edad decidimos que para finalidad expositiva era más adecuado proceder mediante la presentación de dos rangos o cohortes de edades de los académicos abordados, esto obedece al hecho que fruto de la información obtenida mediante nuestro trabajo de campo hemos observado que entre las dos cohortes propuestas existen marcadas diferencias en

las condiciones de trabajo, el estatus contractual e incluso las condiciones de vida y familiares de ambos grupos.

Es así como el primer grupo abarca un rango de edad que va de los 33 años, que es nuestro entrevistado más joven, a los 44 años, mientras que el segundo grupo o cohorte va de los 45 años en adelante. Pudimos notar por ejemplo que, los 18 entrevistados que conforman la primera cohorte tienen en común el hecho de ninguno de ellos, con excepción de dos, tiene estatus contractual de trabajador de tiempo completo: 7 tienen contrato de trabajadores de tiempo libre, 9 son trabajadores por honorarios (8 de pago de hora frente a grupo sin ninguna prestación laboral y 1 de honorarios de tiempo completo) y 2 tienen tiempo completo.

El segundo grupo integrado por 18 trabajadores está compuesto por 9 académicos con estatus de trabajador de tiempo completo, 3 son académicos de tiempo libre, otros 2 son trabajadores por honorarios de tiempo completo (lo cual implica un sueldo más alto y ciertas prestaciones laborales en comparación con un trabajador por honorarios de hora frente a grupo), 3 son trabajadores de honorarios de hora frente a grupo, y 1 es trabajador jubilado, lo que implica que en algún momento tuvo estatus contractual de tiempo completo.

Lo anterior evidencia condiciones contractuales altamente contrastantes entre los dos grupos, pues mientras que el primer grupo está compuesto por 18 académicos de los cuales solamente 2 tiene condiciones laborales que, desde la perspectiva de Guy Standing entrarían en el denominado empleo protegido, y 16 se encuentran dentro del empleo vulnerable o precario debido a que carecen de al menos dos de las siete seguridades de la llamada ciudadanía laboral, en la segunda cohorte con profesores desde los 45 y hasta los 72 años que fue el entrevistado de

mayor edad, prima el trabajo protegido, pues 10 de los 18 académicos que integran esta cohorte cuentan con todas las seguridades de la ciudadanía laboral y ocho se encuentran en condición de desprotección.

Lo arriba expuesto puede abrir al menos dos lecturas. La primera es que a mayor edad existen más posibilidades de consolidar una trayectoria académica con certidumbre y protección laboral, debido a que, como se expuso con anterioridad, los profesores que tienen condiciones de trabajo más dignas son los profesores con mayor edad. La segunda lectura es que, independientemente de la edad y de los grados académicos obtenidos, cada vez se vuelve más complejo consolidar una trayectoria laboral en la UAQ, pues ocho de los profesores de 45 años o más se encuentran en situación de desprotección laboral a pesar de que, en muchos casos cuentan con un nivel alto de credencialización.

En el cuadro 19 mostramos lo referente al estado civil de l@s académic@s, en el cual también se ponen de relieve las diferencias o contrastes entre ambas cohortes de académicos.

Cuadro 19. Estado civil



Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

Con base en los datos expuestos en el cuadro podemos observar que mientras la cohorte más joven (de 33 a 44 años) aglutina 10 trabajadores solteros, 3 en unión libre, 2 divorciados y sólo 3 casados, el segundo grupo está integrado por 10 académicos casados, 3 en unión libre, 3 solteros y 2 divorciados. Sobre este ítem, estado civil, volveremos en los resultados referentes a la categoría “prorrogación de las vivencias”. Una vez puestos de relieve y problematizados algunos de los datos más relevantes extraídos del cuestionario sociodemográfico, pasamos ahora a la exposición de resultados más profundos articulados y sustentados con base en la información obtenida tanto de la entrevista semiestructurada, el cuestionario sociodemográfico y los documentos analizados.

La exposición de los siguientes resultados se realizará con base en las categorías preestablecidas previo al trabajo de campo, y especificando, cuando así se requiera las categorías no preestablecidas que fueron incluidas en los resultados debido a la importancia que estas revestían para nuestro estudio. A la par, se pretende que la exposición de resultados se acompañe a los objetivos de investigación perseguidos en este estudio. De tal forma, debemos recordar que, en concordancia con las preguntas de investigación, los objetivos que persiguió este estudio fueron:

1. Analizar la relación entre las formas de gobierno de la Universidad Autónoma de Querétaro y la construcción de sujetos y trayectorias laborales en los distintos perfiles académicos, además de dar cuenta y problematizar las características de esos sujetos.
2. Analizar las experiencias, sentidos y significados de los trabajadores académicos articuladas a las formas de regulación laboral delineadas por el dispositivo management-capital humano.

3. Indagar y describir el funcionamiento de los distintos mecanismos de control y regulación del trabajo académico presentes en la UAQ.
4. Analizar la implicación de los diversos capitales en la consolidación de una trayectoria académica.

El dispositivo management-capital humano y su relación con la constitución de sujetos y trayectorias laborales en la UAQ

Apoyándonos en el apartado *Descripción del Problema*, desarrollado y expuesto ampliamente al inicio de esta tesis, y en los datos sociodemográficos expuestos arriba expuestos, creemos que el trabajo académico en la UAQ ha sufrido un lento pero sostenido proceso de precarización en los distintos perfiles académicos y contractuales que esta casa de estudios tiene. Tanto académicos de tiempo completo, tiempo libre, honorarios de tiempo completo y honorarios de hora frente a grupo se han visto alcanzados, con distintos niveles de afectación, por la implementación desde mediados de los años ochenta de políticas de Estado de corte neoliberal respecto a rubros como la educación y el trabajo.

Estas políticas sin duda reorganizaron las formas de ingreso, permanencia y recategorización de los trabajadores académicos, y lo hicieron sobre todo echando mano de instrumentos de tipo cuantitativo tomados prestados de la lógica de la NGP. Comenzaron a implementarse en ese momento tecnologías del mérito a manera de tabuladores de ingreso y permanencia como el RIPPAAUAQ, programas de incentivos y deshomologación salarial como el SNI, el ESDEPED, y mecanismos de evaluación para las trayectorias y biografías académicos como el currículo. A su vez, estas tecnologías y mecanismos de control y direccionamiento del trabajo académico comenzaron a dar frutos, rendir dividendos en cuanto a la *subjetivación*, es decir, en cuanto al gobierno del comportamiento y las conductas de los sujetos.

En ese sentido, el análisis del dispositivo management-capital humano, entendido como una red compuesta por mecanismos de control, enunciados de saber, normas y reglamentos de operación, instituciones rectoras y tecnologías del yo hace actuar y construye las distintas subjetividades académicas en la UAQ.

Recordemos que nuestra investigación analizó la relación del dispositivo management-capital humano en cuanto a dos grandes tópicos: las trayectorias laborales y la subjetividad de empresario de sí mismo. A su vez, cada uno de estos tópicos se desagregó en diversas categorías de análisis, así, el tópico trayectorias laborales se compuso de las categorías *incorporación e inicio de la relación laboral, linealidad laboral, desocupación o intermitencia laboral, movilidad ascendente y multitrabajo*, mientras que el tópico subjetividad de empresario de sí mismo aglutinó las categorías *tecnologías del yo y mecanismos de regulación, credencialización, capitales, precariedad laboral, sentidos, significados y motivaciones*.

Analicemos pues la forma particular en la que las distintas partes constituyentes de este dispositivo influyen y afectan en la constitución de las trayectorias laborales y de los sujetos académicos UAQ. Mostramos a continuación, echando mano entre otras cosas del análisis del RIPP-UAQ y de las convocatorias de tiempo completo y tiempo libre, el cambio de ruta que se ha suscitado en las últimas cuatro décadas en la casa de estudios objeto de nuestras indagaciones, mostrando los contrastes, pero a la vez articulando nuestra exposición a los cambios que a nivel macro y meso han acontecido en las últimas décadas, y teniendo en consideración que el académico no es un sujeto autónomo y libertario que se gestiona a sí mismo, sino más bien es un *agente limitado* que opera desde marcos regulatorios y de sentido que, en la mayoría de las ocasiones exceden su control.

El cambio de ruta en las trayectorias laborales académicas: del empleo estable a la precarización del trabajo académico

a) Las trayectorias laborales académicas: los años setenta y ochenta o las décadas doradas

Aunque parezca cosa menor, es importante señalar y poner de relieve basándonos en la revisión de los contratos colectivos y del RIPP-UAQ, que las figuras de profesor de tiempo completo y profesor de tiempo libre, e incluso la figura prácticamente inexistentes de medio tiempo, existieron jurídica y laboralmente desde la aparición del primer contrato colectivo en el año de 1979, y no así la figura de profesor por honorarios tanto de tiempo completo como de hora frente a grupo.

Pero ¿qué importancia puede tener para los objetivos que persigue esta tesis el hecho de que en los años setenta y ochenta no existiera el profesor por honorarios?, para nosotros esto es fundamental, pues el trabajador por honorarios es la evidencia, la materialización del proceso de reconfiguración (hablando en un sentido llano) y de precarización (hablando en un sentido crítico) que ha sufrido el trabajo académico, sin que esto quiera decir que la precariedad laboral en la UAQ esté presente sólo en los profesores por honorarios.

El año de 1979 vio surgir el documento que dotaba de derechos y obligaciones a las figuras jurídicas del profesor de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre. Esto es importante si consideramos que, desde su instauración, las figuras mencionadas nacieron protegidas, con derechos y prerrogativas, inclusive figuras académicas que pueden considerarse menores como el ahora extinto profesor adjunto, el profesor por invitación o el profesor por interinato, gozaban de derechos por el tiempo que durara su relación laboral con la UAQ, por muy corta que esta fuera.

De acuerdo con los testimonios obtenidos mediante entrevistas y a la información propia del contrato colectivo, ser profesor de la UAQ en los años setenta, ochenta y parte de los noventa significaba ser parte del contrato colectivo y, por ende, contar con un paquete de seguridades laborales y sociales. En ese sentido, podemos decir que el académico UAQ en estas décadas era hijo de su tiempo: un trabajador que gozaba de la ciudadanía laboral debido al contexto de pleno empleo o Estado Benefactor en el que inició su trayectoria laboral. En términos generales la ruta de una trayectoria laboral en la UAQ en las décadas señaladas era la que a continuación exponemos.

El inicio de la relación laboral en el contexto de lo que hemos denominado las *décadas doradas*, comúnmente comenzaba cuando los futuros académicos se incorporaban al trabajo en la UAQ por invitación de algún profesor (a) que se había tenido durante los estudios de licenciatura, los profesores noveles se incorporan al trabajo académico con grado académico de licenciados y, en muchos casos, aún sin haber obtenido el grado, pues el contrato colectivo en su cláusula 64 del título IX señalaba “Los profesores deberán poseer como mínimo el grado de pasantes de una carrera profesional” (Contrato Colectivo, 1983-1985).

De tal forma, las trayectorias académicas tenían una **linealidad laboral**, es decir, en términos generales no eran discontinuas sino más bien estables: en cuanto el trabajador era incorporado al trabajo académico inmediatamente era ubicado en un nivel laboral con base en los lineamientos de adscripción y recategorización señalados por el contrato colectivo. Ni el Contrato Colectivo, ni los académicos entrevistados evidencian o dan indicios de que la especificidad disciplinar en ese contexto histórico tuviera un peso relevante en cuanto a la consolidación de una trayectoria laboral. Las trayectorias eran estables o presentaban **linealidad laboral**

tanto en la facultad de Ingeniería, Medicina, Psicología, Química o Ciencias Naturales.

Con la **movilidad ascendente**, capacidad de ascender dentro del puesto de trabajo o recategorización laboral pasaba lo mismo, esta sucedía sin mayores sobresaltos y aunque existían criterios claramente definidos para la recategorización estos eran relativamente sencillos de cumplir. Recategorizarse dependía de cinco criterios 1), estudios formales, 2) estudios especiales, 3) investigación y divulgación, 4) antigüedad, y 5) servicios.

De tal forma, dado que la cláusula 73 del Contrato Colectivo denominada *Tabulador* estipulaba que para ser profesor de tiempo completo nivel “A”, es decir, el nivel más bajo era necesario tener de 0 a 8 puntos y considerando que el título de licenciatura otorgaba 4 puntos en el tabulador, ser licenciado aseguraba ser profesor de tiempo completo al menos en la categoría “A” de las nueve existentes en ese momento, y por consecuencia, ser parte del contrato colectivo. Así, observamos hasta qué punto era relativamente sencillo acceder a un tiempo completo en las décadas mencionadas.

Además, cuando por medio de la entrevista semiestructurada se indagó sobre los periodos de **intermitencia** o **desocupación laboral** con el profesorado que obtuvo su tiempo completo en las décadas mencionadas, se observó que la intermitencia laboral prácticamente no existía, y que sí la movilidad ascendente no llegaba pronto más bien obedecía a otras razones. En relación con lo arriba mencionado, y teniendo como base la pregunta incluida en la entrevista semiestructurada *¿Cuándo inició su relación laboral con la UAQ y qué tipo de contrato o estatus laboral tenía?*, algunos entrevistados señalaban:

Pues mira, yo tardé un poco en obtener mi tiempo completo no porque no pudiera obtenerlo, sino porque yo más bien estaba viendo si existía la posibilidad de regresarme a la Ciudad de México y concursar por un tiempo completo en la UNAM, pero no era porque no pudiera (E2).

O se nos mencionaba:

Cuando yo iniciaba tenía la duda de si hacer carrera docente o dedicarme a mi carrera profesional, yo en ese entonces, te estoy hablando de hace alrededor de 30 años, trabajaba también en un laboratorio al mismo tiempo que en la UAQ. Al final me decidí por la UAQ y ya me dediqué de tiempo completo. (E9)

En un sentido similar, pero en enfatizando el corto periodo de tiempo en el que podía lograrse la recategorización para el tiempo completo, otro de los entrevistados mencionó:

pues mira, la verdad yo no me acuerdo qué tipo de contrato tenía cuando entré, eh, sólo me acuerdo que una vez que pase a firmar y recoger mi cheque tenía una cantidad mucho mayor de la que había recibido las dos primeras quincenas y le pregunté a la secretaria si no se habían equivocado y la secretaria me dijo que no, que ya era mi pago de profesor de tiempo completo (E7).

Estos comentarios ejemplifican lo relativamente sencillo que era no sólo ingresar, sino recategorizarse y ascender como académico ya fuera de tiempo libre, medio tiempo o de tiempo completo en las décadas mencionadas. Los académicos que comentan lo anterior ubican los hechos mencionados a finales de los años ochenta. En ese contexto, es posible notar que dedicarse de lleno a una sola actividad laboral, en este caso, la profesión académica, era mucho más común de lo que actualmente es. Esta situación quedará de manifiesto en el siguiente sub-apartado *Las décadas de la incertidumbre*, en donde exponemos los resultados respecto a

las trayectorias laborales de la cohorte dos, es decir, la de los académicos y académicas más jóvenes, los cuales han tenido que constituir su trayectoria laboral en un contexto y con condiciones laborales, sociales y políticas muy distintas a las expuestas respecto a la cohorte uno.

Llama también nuestra atención, en consonancia con lo dicho por los propios entrevistados, que incluso la tramitología o los procesos administrativos para la promoción académica, actualmente tan rígidos y protocolarios, eran mucho más sencillos y en ocasiones ni siquiera eran realizados por los docentes mismos. Así se nos mencionó:

pues yo me acuerdo que eso lo hacían las secretarías, cuando yo entré mi pidieron algunos papeles como mi título y algunos más que ahora no recuerdo, y después me dijeron que ya era tiempo completo, um, pero yo no me acuerdo haber llevado ningún papel a cualquier otra oficina o instancia (E15).

Tenemos que subrayar el hecho de que esta información debe leerse críticamente en relación con las condiciones contextuales (macro y meso) de la época. Recordemos que hasta los años ochenta, el modelo presupuestario o la relación entre el Estado y las instituciones de educación superior consistía en acompañar la expansión en la matrícula del estudiantado con una dotación mayor de recursos para la universidad pública en turno (Moreno, 2017). De tal forma, la posibilidad por parte de la UAQ de ofertar plazas de tiempo completo en las décadas de los ochenta y noventa se sustentaba en un presupuesto alto otorgado aún por el Estado mexicano. Así, podemos entender parafraseando a Benedetto Croce, que los académicos de cada una de las cohortes “son más hijos de su época que de sus padres”.

Estas situaciones, aunadas a lo que podemos leer y que establece el contrato colectivo, dan cuenta del contraste entre el proceso de inicio y desarrollo de una trayectoria laboral llevado a cabo en los años setenta, ochenta y parte de los noventa, y uno realizado a partir del año dos mil. Las exigencias en documentación, en grados y en formación eran muy distintas en cada uno de los modelos. Es así como podemos apreciar que el cambio de ruta en las trayectorias laborales es notorio: las barreras de entrada y las exigencias para incorporarse y consolidarse como trabajador académico en la UAQ mutaron drásticamente y el modelo evaluador e intensivo en credenciales vio su aurora con la llegada de un nuevo siglo y milenio en el año 2000.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que este no fue, ni es, un fenómeno exclusivo de la UAQ, sino al contrario. La crisis económica modificó negativamente la partida presupuestal asignada tanto a las universidades federales como a las estatales. De tal forma, el fenómeno de la precarización del trabajo académico debe leerse en términos de proceso macroestructural, y no como algo endógeno y propio de la institución de educación objeto de nuestro estudio.

Continuando con el objetivo general de esta investigación que estriba en analizar la relación entre las formas de gobierno en la UAQ y la construcción de sujetos y trayectorias laborales en los distintos perfiles académicos, exponemos el cambio de ruta en las trayectorias laborales académicas a partir del año 2000.

b) Las trayectorias laborales académicas: las décadas de la incertidumbre

Como ya habíamos señalado, la figura de profesor por honorarios, inexistente laboral y jurídicamente en los setenta y ochenta en la UAQ, hizo su aparición a mediados de los años noventa y es resultante de las transformaciones acontecidas en el rubro educativo en México a partir de la crisis del 82. La baja presupuestal que

devino en el sector educativo universitario a partir de dicha crisis posibilitó el escamoteo de los recursos y brindó el pretexto perfecto para instaurar toda una serie de mecanismos y medidas inspirados en la lógica de la Nueva Gestión Pública, que con consignas como “hacer más con menos”, “eficiencia y eficacia” y “lo que no se mide no se mejora” comenzó un sofisticado proceso de ortopedia y pedagogía, *subjetivación* de la plantilla académica. En ese sentido, la instauración de una nueva figura académica, el profesor por honorarios evidencia el triunfo de un modelo de gestión neoliberal del trabajo académico en la UAQ.

Derivado de lo anterior, es sobre todo en las dos primeras décadas del nuevo milenio que el denominado *pleno empleo* en la UAQ pierde terreno y el trabajo precarizado lo gana. Como ya habíamos mencionado con anterioridad, los profesores por honorarios, de acuerdo con cifras del propio Departamento de Planeación de esta casa de estudios representan al año 2020¹¹ el 53.1 por ciento del total del profesorado, mientras que el restante 46.9 son profesores que se encuentran en estatus de profesores de tiempo completo y tiempo libre.

Los resultados respecto a la cohorte dos, es decir, los académicos (as) de entre 33 y 44 años y que por cuestiones de tiempo han tenido que construir su trayectoria laboral a partir de los inicios del año 2000, contrastan de manera considerable con la cohorte uno en cuanto a condiciones y posibilidades laborales. **El inicio de la relación laboral** de estos profesores (as) es más tardado y no se da de manera automática como sucedía en las décadas de los setenta y ochenta en

¹¹ Nuestra investigación hizo uso de archivos que incluían información hasta el año 2020, ya que, el año pasado, que fue el año en que tomamos la decisión metodológica de hacer un corte temporal en la información utilizada en cuanto a las páginas de Planeación Académica y Recursos Humanos UAQ, aún no había información referente a los años 2021 y 2022. Actualmente ya se encuentra información respecto a estos años, sin embargo, decimos respetar el corte metodológico hecho con anterioridad y, sólo en casos muy puntuales y que consideramos relevantes, hemos incluido algunos datos respecto a los años 2021 y 2022.

donde, debido al crecimiento del alumnado y a la expansión desregulada de las universidades públicas, las IES se vieron en la necesidad de engrosar su planta docente y, por tal razón, el ingreso de los aspirantes al trabajo académico era relativamente sencillo como a hemos ilustrado en el apartado anterior.

Además, aunque la demanda por ingresar a la universidad pública por parte del alumnado sigue en aumento, la contracción presupuestal ha obligado a las IES públicas a reducir el número de plazas de tiempo completo y tiempo libre, y se exige más bien que el profesorado “haga más con menos” y tenga un alto nivel de implicación. Por lo cual, ante oportunidades escasas, la competencia por entrar al trabajo académico es cada vez más dura y los espacios más reducidos.

Pero no sólo el inicio de la relación laboral cambió a partir de las primeras décadas del siglo XXI, también la **movilidad ascendente** se ha visto considerablemente afectada, pues mientras que en la cohorte uno podíamos observar que en general las trayectorias laborales en la UAQ se iniciaban con estatus de profesor de tiempo libre, y con relativa facilidad se lograba la recategorización a medio tiempo o tiempo completo en un lapso no mayor a cinco años de acuerdo con los documentos y entrevistas analizados, en la actualidad el **inicio de la relación laboral** ya no es como figura de profesor de tiempo libre, sino más bien como profesor por honorarios.

Además, la **movilidad ascendente** hacia el tiempo completo sólo en contadas ocasiones puede lograrse en menos de cinco años. De hecho, en las 36 entrevistas realizadas y en los datos obtenidos mediante los 31 cuestionarios sociodemográficos recuperados, no hay evidencia que indique el paso de profesor por honorarios a profesor de tiempo completo en un lapso menor de cinco años. Así, del total de académicos (18) pertenecientes a la cohorte dos, podemos analizar con

base en el cuestionario sociodemográfico y las entrevistas semiestructuradas que la mayoría de ellos tienen más de cinco años como profesores en la UAQ y aún están lejos de la obtención de un tiempo completo, y en algunos casos incluso del tiempo libre.

De manera más específica, observamos que, de los profesores de tiempo libre entrevistados, de los cuales el de menor edad tiene 33 años y el de mayor edad 46, existen cinco profesores que tienen más de 10 años de haberse incorporado al trabajo académico en la UAQ y aún no han podido obtener un tiempo completo. El profesor que menos tiempo tiene de haberse incorporado como trabajador académico a la UAQ tiene 5 años, y la media de este grupo de profesores se ubica en los 7 años de antigüedad.

Algo similar ocurre con los profesores por honorarios de hora frente a grupo. De los académicos entrevistados de este sector, quien más antigüedad tenía sin haber podido dar el salto a la categoría contractual de tiempo libre rondaba los 10 años de antigüedad, mientras que los que menos tiempo tenían habían cumplido ya cuatro años sin poderse recategorizar. El caso particular de la persona que tiene 10 años de antigüedad como profesor por honorarios se debe, de acuerdo con lo declarado por ella misma, a que, aunque terminó sus estudios de maestría aún no se ha titulado y esto es requisito indispensable para poder acceder al concurso, el punto número 2 del apartado *Requisitos* de la Convocatoria de Tiempo Libre publicada por la Dirección de Desarrollo Académico de la UAQ señala “Mínimo grado de maestría. Docentes del área de la salud podrán participar con al menos la especialidad médica” (Convocatoria Tiempo Libre UAQ, 2022-1).

En cuanto a los profesores de tiempo libre con más de 7 años de antigüedad en la UAQ y que no han podido obtener un tiempo completo, uno de los entrevistados señalaba:

Pues la verdad, yo ya he concursado tres veces para tiempo completo, pero como no tengo aún el doctorado pues la verdad es bastante difícil que lo gane. Yo ya me hice a la idea de que para poder tener tiempo completo primero tengo que tener un doctorado, y eso... hay compañeros que tienen doctorado y ni así han podido obtener su plaza (E8).

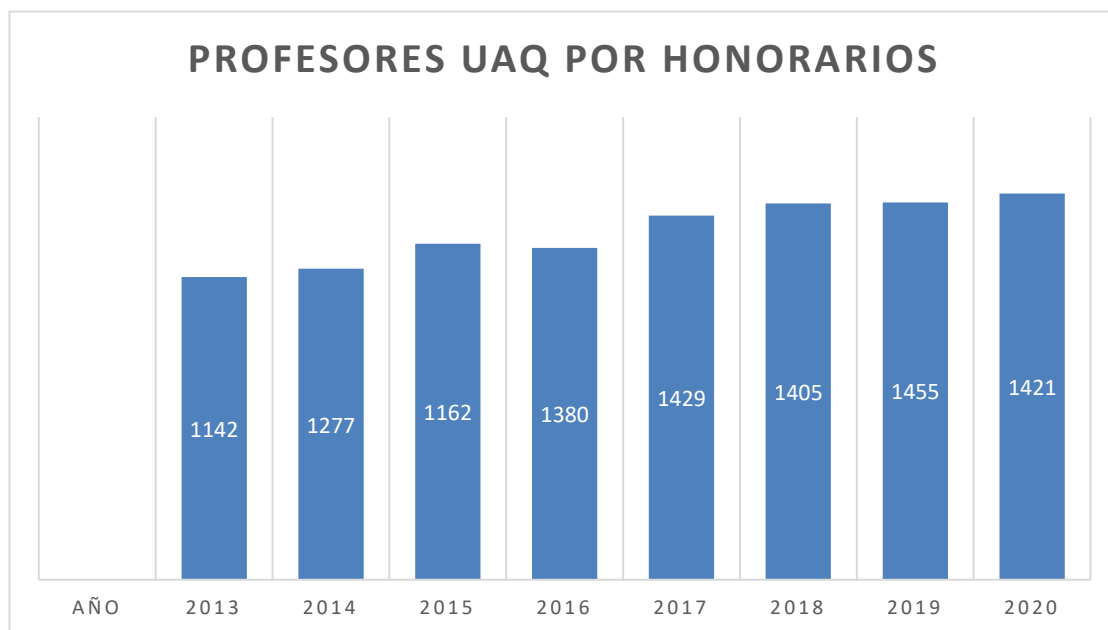
Aunque la Convocatoria de Tiempo Completo de la UAQ menciona en el apartado Requisitos, específicamente en el numeral 2.1.1 que para el concurso por una plaza es necesario “Grado de doctorado o 100% de estudios de doctorado -o su equivalente en el extranjero- o grado de maestría o especialidad médica (duración mínima de 2 años)” (Convocatoria Tiempo Completo UAQ, 2022-1), la realidad es que los propios entrevistados (as) manifiestan que aunque se puede concursar con maestría, las posibilidades son nulas: el grado de doctorado se ha vuelto requisito necesario e indispensable aunque la convocatoria manifieste lo contrario.

El requisito de doctorado cobra más peso o se recrudece dependiendo de la facultad a la que se pertenece. Por ejemplo, en Ingeniería, Química o Ciencias Naturales, el nivel de credencialización es alto y los mismos académicos ven como tiempo perdido aspirar a una plaza de tiempo completo si no se tiene doctorado, se es parte del SNI y se tiene un buen currículum. No sucede lo mismo en las facultades de Psicología y de Medicina, en donde la credencialización, aunque cada vez es más alta, no presenta el nivel de competencia que en las facultades antes mencionadas.

De hecho, se nos mencionó, que en la Facultad de Psicología recientemente (2021) una profesora había obtenido una plaza teniendo sólo grado de maestra. La entrevistada que nos compartía esto mencionaba el hecho como algo irreal y sorprendente, lo cual da cuenta del grado de normalización y legitimación que se tiene de la credencialización en las universidades públicas, y del poder de subjetivación que el dispositivo management-capital humano tiene en la UAQ. Aunque este hecho que no es privativo de esta casa de estudios.

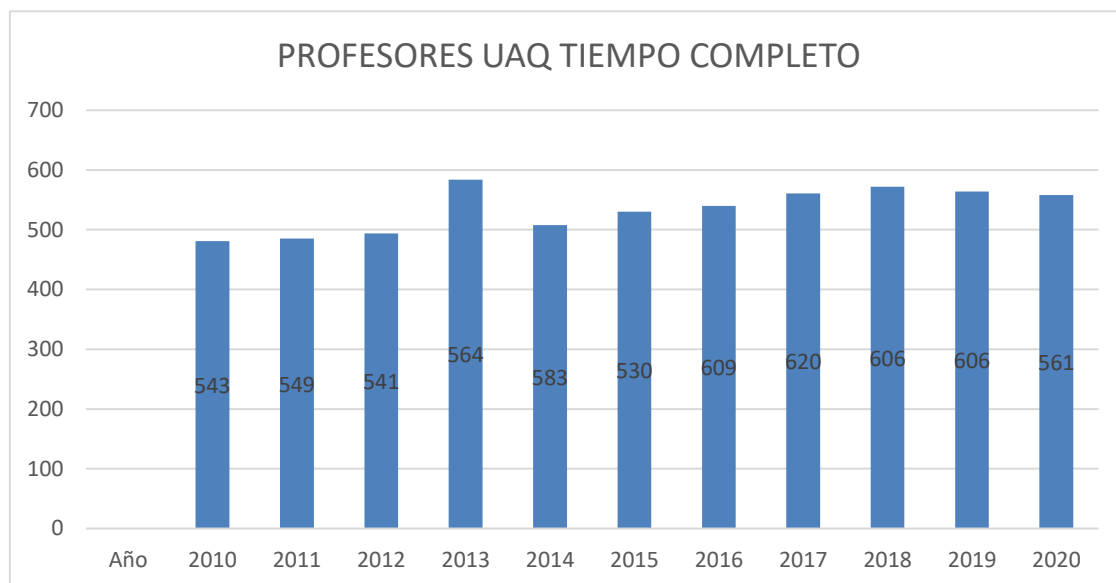
De hecho, es debido los fenómenos expuestos y problematizados no son privativos de la UAQ, que insistimos en que debe se entender este fenómeno en términos de proceso, pues el proceso de reconfiguración y precarización del trabajo académico, y por ende de las trayectorias laborales, no ocurrió de la noche a la mañana. Si bien el resquebrajamiento del trabajo protegido, seguro y estable en la UAQ comenzó a mediados de los ochenta, no es sino hasta las primeras dos décadas del nuevo milenio que la precariedad laboral se convierte en un *hecho social* en los términos propuestos por Emilio Durkheim, es decir, se convierte en un fenómeno externo, coercitivo, objetivo y que está fuera del control de los individuos (Durkheim, 2001).

Tal vez lo más importante, o mejor dicho preocupante, respecto a la cifra señalada anteriormente respecto al porcentaje de profesores por honorarios en la UAQ, no es el hecho de que ello evidencia que este tipo de profesorado son ya una mayoría que sostiene el pregrado y, en cierto aspecto, el posgrado en la UAQ, sino que analizando más de cerca esto nos muestra un crecimiento sostenido de los profesores por honorarios desde el año 2013 hasta el año 2020, y por consecuencia, el deterioro en las condiciones objetivas de trabajo. En el siguiente cuadro 20 exponemos cifras respecto al engrosamiento sostenido del profesorado por honorarios de hora frente a grupo:

Cuadro 20. Profesores por honorarios UAQ

Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas obtenidas de la página electrónica de Recursos Humanos de la UAQ.

En este cuadro se evidencia el engrosamiento de las filas de profesores por honorarios en la UAQ pues, con excepción de los años 2015 y 2017 en los cuales no se observa un crecimiento en comparación con el año anterior, en todos los demás años creció la cifra de trabajadores académicos al servicio de la UAQ en condición de honorarios. Para poder realizar un ejercicio de contraste y profundidad respecto a los profesores por honorarios, en el cuadro 21 mostramos el crecimiento de los profesores de tiempo completo en la UAQ a partir del 2010 y hasta el 2020.

Cuadro 21. Profesores UAQ Tiempo Completo

Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas obtenidas de la página electrónica de Recursos Humanos de la UAQ.

Con base en el gráfico 22 podemos sostener que lo realmente crítico de los datos mostrados es que, si tomamos como paradigma del trabajo protegido al académico de tiempo completo y como paradigma del trabajo precario al profesor por honorarios, los datos expuestos hablan por sí mismos pues, como podemos observar mientras que la inserción de profesores por honorarios ha crecido sostenidamente en la UAQ, el profesor de tiempo completo cede terreno o al menos no crece de forma proporcional a como lo hace la figura de honorarios.

El hecho de que la cifra respecto al profesorado de tiempo completo vaya a la baja, y la del profesorado por honorarios de hora frente a grupo muestre un comportamiento contrario, es decir, a la alza¹², es hasta cierto punto lógico si

¹² Las cifras más recientes mostradas por la propia página de Planeación UAQ, exponen que en los años 2021 y 2022 el profesorado de tiempo completo ascendió a 566 y 611 integrantes respectivamente, mientras que el profesorado por honorarios primero, en el año 2021, mostró un descenso a 1126 profesores en relación con el año anterior 2020 en donde este tipo de profesorado contaba con 1421 integrantes. Sin embargo, este

vertebramos nuestro análisis a las condiciones económicas que en general atraviesan la mayoría de universidades públicas en nuestro país, en las cuales, no sólo se carece de recursos económicos para generar nuevas plazas de tiempo completo, sino que debido a la constricción del presupuesto cada año es más difícil para las universidades sostener el pago de pensiones, jubilaciones y salarios tanto de trabajadores académicos como administrativos.

Si a esto sumamos los gastos corrientes del mantenimiento de la infraestructura propia de cada institución, además de los pagos de servicios necesarios como luz, agua e internet para que las IES puedan funcionar, entendemos por qué incluso muchas universidades en nuestro país operan en números rojos. Haciendo paráfrasis de la expresión del expresidente José López Portillo, en sólo tres décadas las universidades públicas pasaron de administrar la abundancia a administrar la escasez, tarea harto complicada para las autoridades universitarias.

Sostenemos entonces, con base en el análisis de documentos del Departamento de Recursos Humanos de la UAQ que, mientras que hubo un aumento de apenas 18 profesores de tiempo completo del año 2010 al 2020, es decir, en un lapso de 10 años, en un lapso menor, 2013 a 2020 es decir 8 años, el profesorado de honorarios sumó 279 académicos más, es decir, 261 profesores más respecto a los 18 tiempos completos. Si tomamos en cuenta las cifras proporcionadas por Planeación UAQ al año 2022 el resultado se matiza, pero muestra un crecimiento constante del profesorado por honorarios, ya que, si bien el profesorado de tiempo completo pasa de 561 en 2020 a 611 en 2022, el profesorado

descenso de casi 300 profesores por honorarios del año 2020 al 2021 no se sostuvo para el 2022, año en el que los académicos por honorarios alcanzaron la cifra de 1518, es decir, un aumento de casi 400 profesores.

por honorarios frente a grupo muestra un crecimiento de 1421 en 2020 a 1518 en 2022, lo cual significa casi el doble en un mismo lapso, dos años.

Concretamente, si hablamos en términos de porcentajes, de una sumatoria total de 2614 profesores de educación superior, entre profesores de tiempo completo, tiempo libre y honorarios, estipulados por la propia página electrónica de Planeación UAQ, nos encontramos con que el 58% del profesorado está compuesto de profesores por honorarios, es decir, 1518 docentes, mientras que la sumatoria de profesores de tiempo completo (572) y tiempos libres (524) arrojan un 42%¹³. Es por ello que creemos que desde hace al menos trece años, el profesor por honorarios es el paradigma de la precariedad laboral objetiva en la casa de estudios en la cual hemos llevado a cabo nuestra investigación.

La precariedad laboral objetiva

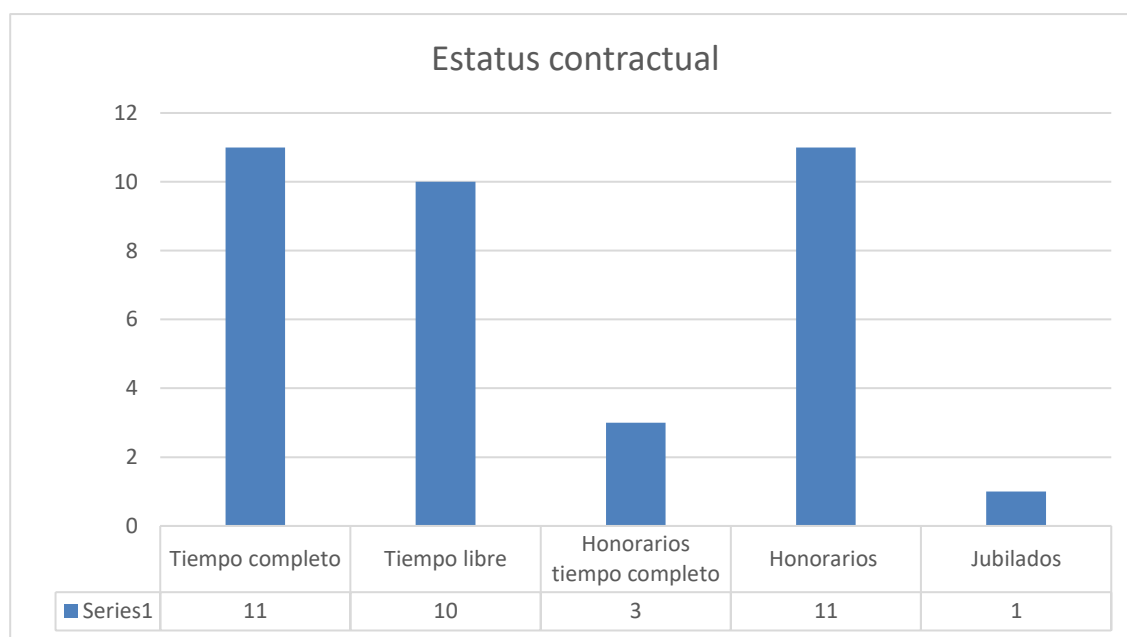
Ante la posibilidad de ser increpados en tanto a que la precariedad no es sólo una cosa que se padece, sino una *vivencia* y que debe ser percibida así por quienes la vivencian, hemos decidido nombrar precariedad laboral objetiva a una de nuestras categorías de análisis. Entendemos por precariedad laboral objetiva la ausencia de alguna de las siete formas de seguridad relacionadas con el trabajo de acuerdo con

¹³ Creemos que es importantes señalar que los profesores de educación superior no son los únicos al servicio directo de la UAQ. Existe además el profesorado perteneciente a las *escuelas de bachilleres*, el cual no fue parte de la muestra objetivo de nuestra investigación, sin embargo, consideramos importante señalar que las cifras respecto al estatus contractual del profesorado de educación media superior UAQ no dista mucho del profesorado de educación superior de la misma casa de estudios, en el cual el porcentaje de profesores por honorarios de hora frente a grupo se encuentra alrededor del 55%, y el profesorado de tiempo completo y tiempo libre conforma el 45% restante. Además, tecnologías del merito como el currículum, la credencialización y la productividad y la productividad vehiculizada por mecanismos como el SNI se vuelven cada vez más importantes en la constitución de trayectorias laborales menos erráticas también en este nivel. Con este queremos puntualizar que, el fenómeno de precarización de las trayectorias laborales y la subjetivación de la racionalidad académica por medio de un dispositivo como el aquí estudiamos y al cual hemos denominado "management-capital humano", parece no ser privativo de la educación superior, sino que está articulado también a las formas de manufacturar sujetos académicos y modelar trayectorias laborales en los niveles de educación básica y educación media superior.

Standing (2011), las cuales son seguridad de un ingreso digno, estabilidad en un puesto de trabajo, seguridad laboral, seguridad en el trabajo, oportunidades de capacitación, ingreso estable y representación colectiva, independientemente de que el trabajador entrevistado se perciba o no precarizado. Es aquí donde de esta forma hacemos un uso crítico de la teoría y de los datos evitando caer en el relativismo laxo.

Analicemos con base en las características objetivas del trabajo precario y de algunos datos recuperados mediante el cuestionario sociodemográfico y la entrevista semiestructurada la situación actual de los trabajadores indagados. Para tales fines exponemos el cuadro 22.

Cuadro 22. Estatus contractual



Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

Como podemos observar en este cuadro de los 36 profesores (as) entrevistados 11 son profesores por honorarios (hora frente a grupo), 3 por honorarios de tiempo completo, 11 son tiempo completo, 10 son tiempo libre y 1 es jubilado. De estos, los

14 profesores por honorarios, ya sean de 40 horas o por hora frente a grupo tienen condiciones de precariedad laboral objetiva, es decir, debido a que no son parte del contrato colectivo no tienen derecho a representación sindical, no tienen seguridad en el puesto de trabajo, no tienen un ingreso estable ni digno, y no generan antigüedad.

Considerando que, para Standing, el no tener al menos una de las siete seguridades mencionadas posiciona a los sujetos en una condición de trabajadores precarios, y tomando en cuenta que en el caso de los trabajadores por honorarios UAQ los mismos carecen de al menos cuatro de estas seguridades, es que sostenemos que, sin duda, los académicos por honorarios son el eslabón más débil de la plantilla académica de la UAQ.

Aunque los académicos referidos firman cada semestre un contrato denominado “Contrato de prestación de servicios profesionales por tiempo determinado”¹⁴, este acuerdo asimétrico y unilateral únicamente estipula en sus cuatro cuartillas las obligaciones del trabajador por honorarios, pero no estipula ningún derecho. Es así que este tipo de trabajador o “prestador de servicios” no

¹⁴ Aunque se buscó obtener información respecto a desde cuándo comenzó a implementarse el “contrato de prestación de servicios” no nos fue posible obtener la misma: por un lado, el profesorado por honorarios demuestra poca implicación respecto a los procesos administrativos que los rigen y se muestran un tanto indiferentes respecto a ello, por lo cual, desconocen desde cuándo y por qué se empezó a proporcionar este contrato; por otro lado, y más importante aun para los fines que competen a este estudio, el departamento de Recursos Humanos de la UAQ se mostró receloso y desconfiado cuando se le solicitó información al respecto. Aunque no lo podemos constatar, pareciera que este es un tema engorroso e incómodo para las autoridades universitarias, las cuales no proporcionan información al respecto y manejan con desconfianza y opacidad lo referido al profesorado por honorarios. Hemos sido informados, además, de que tanto en los denominados Campi como en el campus Cerro de las Campanas el Departamento de Recursos Humanos no entrega copia escrita de los que se está firmando, a lo sumo, y con cierta molestia por parte de las personas que extienden el contrato, se permite en algunos casos tomar fotografías y en otros ni siquiera ello es permitido. Se nos informó también por parte del profesorado de honorarios que, ante la pregunta de por qué no les entrega copia del acuerdo que se firma, las respuestas más comunes son que no hay tinta suficiente para imprimir los contratos, o, que son las instrucciones que se les dieron. Lo único concreto que pudimos obtener como información es que este acuerdo-contrato fue implementado en la rectoría de la Doctora Teresa García Gasca, pero no se nos informó más al respecto.

tiene acceso por parte de la UAQ a ninguna de las seguridades sociales y laborales mencionadas anteriormente, lo cual lo convierte en un trabajador altamente precarizado.

Esto inevitablemente plantea la pregunta sobre cómo conceptualiza, se relaciona y considera la UAQ al 53 por ciento de sus trabajadores, a los cuales a lo sumo ofrece un contrato a todas luces unilateral, asimétrico e injusto, cómo simples “prestadores de servicios”, es decir, llana mano de obra pauperizada, flexible y dócil, a los cuales formalmente ni siquiera se les denomina docentes: fuerza de trabajo dispuesta a mercantilizarse en condiciones de desventaja debido a las contracciones del mercado laboral; ejército de reserva, población plus-sobrante que juega un papel fundamental en las relaciones sociales mercantilizadas del capitalismo. Sobre los académicos como ejército de reserva volveremos más adelante.

Podemos además sumar a lo anterior, para hacer más extensivo nuestro análisis, los efectos psicológicos adversos como la zozobra y la angustia ante la incertidumbre de padecer esta precariedad, al respecto una profesora de tiempo completo comentaba al recordar sus años como trabajadora de honorarios:

Todo mundo se persigna cuando hay cambio de director porque va cambiando la situación y muchas veces barren con todas las personas que había apoyado el antiguo director. Yo tuve la fortuna de sindicalizarme antes de que me echaran fuera como profesora de honorarios, porque se estila que el nuevo director o directora trae a su gente (E27).

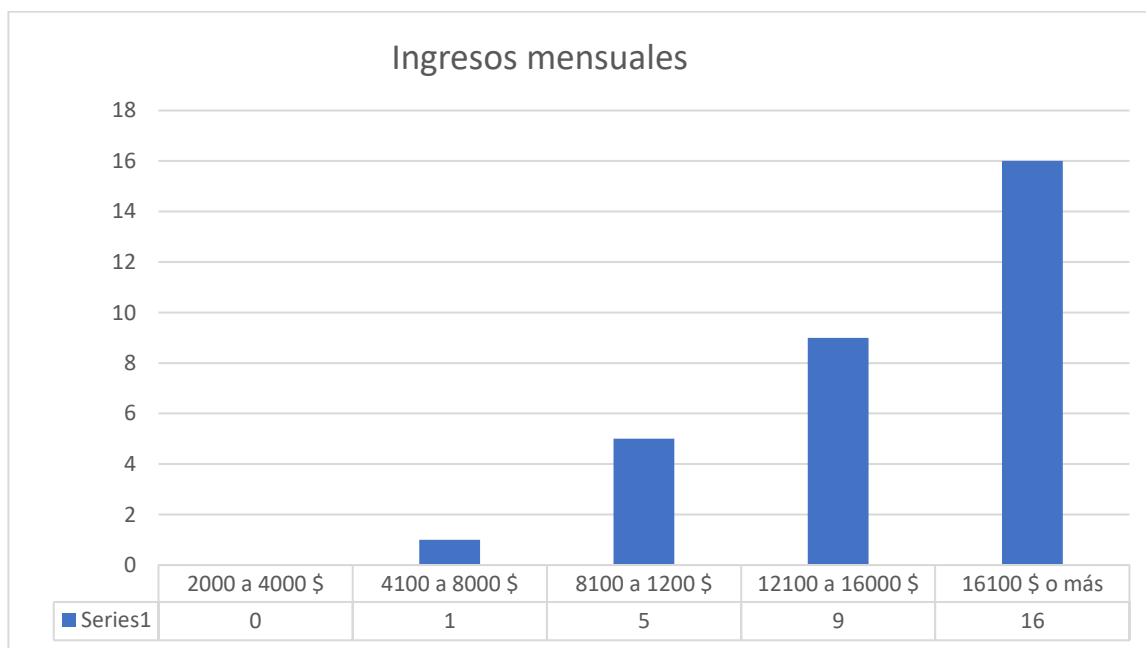
También se nos mencionaba:

Funciona como las administraciones municipales o estatales, aunque no es nada beneficioso para las universidades porque pues con cada cambio de administración

es como empezar de cero, otra vez se resetea todo, y los primeros que se resetean son los profesores de honorarios (E20).

Ante los elementos expuestos, es difícil sustentar que la precariedad laboral es un estado mental o una actitud o disposición ante las cosas más que falta de soportes sociales e institucionales en el trabajo. De hecho, el **multitrabajo**, que es una de nuestras categorías de análisis, es a la vez un síntoma o evidencia de la precariedad laboral objetiva que alcanza a muchos de los académicos que se encuentran en condición de trabajadores de tiempo libre, pero sobre de trabajadores por honorarios. En el siguiente cuadro mostramos las cifras de ingresos mensuales percibidos por nuestros entrevistados (as). Este cuadro y los datos que en él se muestran, dan pie para problematizar en torno al fenómeno del multitrabajo en los académicos UAQ en la actualidad.

Cuadro 23. Ingresos mensuales



Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

Cuando analizamos en el cuadro 23 los ingresos mensuales percibidos por los trabajadores entrevistados, a primera vista este ítem parece no mostrar grandes contrastes entre las dos cohortes utilizadas, ya que la mayoría de los entrevistados (16) declaran percibir 16100 mil pesos o más mensualmente, 9 declaran percibir de 12100 a 16000 pesos, 5 de 8100 a 12000, 1 de 4100 a 8000 y ninguno de ellos percibe entre 2000 y 4000 pesos mensuales.

Aunque estas cifras hacen pensar que no hay mucha disparidad entre las percepciones de, por ejemplo, un trabajador por honorarios y un trabajador de tiempo completo, el diablo está en los detalles. Pues mientras un trabajador de tiempo completo percibe entre 20 y 35 mil pesos mensuales por las labores realizadas en un sólo espacio de trabajo, en este caso la UAQ, el trabajador por honorarios para llegar a percibir 16 mil pesos mensuales requiere además de trabajar en la UAQ, tener 1 o 2 trabajos adicionales fuera de la institución mencionada, siendo los más comunes profesor en escuelas privadas, ya sean preparatorias o universidades, vendedor (a) por catálogo de productos de belleza o salud, en negocios propios o prestando servicios en consultorías a manera de psicólogo, ingeniero o la especificidad disciplinar en la que se tiene formación y dominio.

De tal forma, el antiguo modelo en el que había una continuidad laboral, dedicación casi de forma exclusiva a una sola actividad laboral, en este caso la vida académica, y una fluida movilidad laboral ascendente, ha dado paso en la actualidad a trayectorias laborales que están signadas por la **discontinuidad**, una **movilidad ascendente ralentizada**, el **multitramabajo** y la **credencialización**, sin que ello conduzca necesariamente a la conformación de trayectorias laborales estables y consolidadas.

Sin embargo, los resultados anteriormente expuestos, si bien ilustran el cambio de estafeta en cuanto a la conformación de trayectorias laborales en la UAQ, no resuelven nuestra inquietud en cuanto a por qué el trabajo académico a pesar de poner cada vez más altas las barreras de entrada, exigir un alto nivel de implicación y credencialización, y contar con condiciones laborales objetivas cada vez menos halagüeñas, sigue siendo un polo de atracción e inserción para las nuevas generaciones.

Creemos que la clave para responder a esta pregunta no estriba sólo en el análisis del trabajo académico como actividad instrumental y profesional, sino que más bien es necesario recuperar el trabajo académico en cuanto a sus dimensiones ética, estética y lúdica, y en ese sentido, mostrar los sentidos, significados y motivaciones que esta actividad condensa. Pensamos necesario, en un ejercicio complejo y plural, presentar los resultados en cuanto a la percepción que tienen los académicos entrevistados de su propia actividad en la UAQ, más allá de la representación “objetiva” y un tanto corrosiva que acabamos hemos mostrado en los apartados anteriores.

Es de nodal importancia para nosotros comprender hasta qué punto el dispositivo management-capital humano delinea los comportamientos, conductas y motivaciones de los trabajadores académicos, de qué manera se instaura e influye en su quehacer cotidiano universitario. O si más allá de ello, y a pesar de los mecanismos coercitivos y subjetivantes dinamizados por este dispositivo, y la precariedad objetiva que sin duda gestiona, los académicos encuentran retornos no económicos en su actividad, si es que encuentran espacios y tiempos para la *desterritorialización*, la *descodificación*, para los *espacios de sombra*, los cuales siguen existiendo a pesar de todos los intentos por direccionar y gestionar el comportamiento humano.

Pues debemos considerar, en relación con lo expuesto en capítulos anteriores, que el trabajo, y en este caso específico, el trabajo académico, no se compone sólo de dimensiones objetivas, no sólo es valor uso y valor cambio, también es valor verdad y valor belleza: el trabajo no sólo tiene la potencia de generar angustia y sufrimiento, sino también gozo y placer.

El dispositivo management-capital humano y su relación con las subjetividades académicas. Significados, sentidos y motivaciones

El trabajo académico: entre la profesión y la vocación

Además del tópico trayectorias laborales académicas, nuestra investigación indagó y analizó la implicación del dispositivo management-capital humano en cuanto a la constitución de subjetividades académicas. En ese sentido, las categorías de análisis propias de este tópico fueron *sentidos, significados y motivaciones, credencialización, capitales, tecnologías del yo, mecanismos de regulación y precariedad laboral*.

En relación con lo anterior, uno de los aspectos que más llamó nuestra atención es que la **motivación** principal de una gran parte de los sujetos entrevistados para incorporarse como trabajadores en la UAQ fue el gusto o la **vocación** de ser académico (docente-investigador). Pero ¿a qué nos referimos con la idea de *vocación académica*? De acuerdo con la reconstrucción realizada en torno a las respuestas obtenidas por parte de los entrevistados, existe un imaginario social en torno a la vida universitaria y al académico mismo, una especie de visión romántica del trabajo académico universitario y del espacio universitario.

Esta visión de la vida académica, que para algunos podría parecer romántica, implica que el académico es un sujeto libre y autónomo, sin ataduras, restricciones

o coacciones para poder realizar su labor, inmerso en un ambiente agradable y voluptuoso en el que fluyen de manera cotidiana las ideas, el conocimiento, la vitalidad, el entusiasmo y la juventud. Consideramos que esta percepción que se tiene del trabajo y del espacio académico, presente tanto en los profesores por honorarios, de tiempo libre y de tiempo completo, puede contribuir a que el académico mismo pueda minimizar o deje en segundo plano otros aspectos y condiciones implícitos en su labor cotidiana, es decir, los riesgos y costes del trabajo los cuales sin duda condicionan su experiencia de trabajo. Pero más allá de ello, lo que aquí importa es poner en suspensión nuestros propios juicios y resaltar la mirada y vivencia propia del actor sobre su actividad académica.

Los académicos aludidos con anterioridad, en términos generales consideran pues que su labor es privilegiada, porque al mismo tiempo que se educa y se transmite conocimiento, se aprende, se comparten experiencias y se contribuye al desarrollo social y comunitario, todo ello, en un ambiente agradable. Así, en una de nuestras entrevistas se nos mencionaba:

pues mira, aunque el pago es malo y ni siquiera tengo contrato, la verdad es que a mí me gusta, yo disfruto mucho de estar con los chavos, yo siento que contribuyo con su formación. Además, a mí me gusta decir que soy maestra en la UAQ, porque siempre que la gente se entera hay como respeto y admiración (E10).

Lo que podemos reflexionar mediante esta cita es que la académica entrevistada es totalmente consciente de que sus condiciones objetivas son poco halagüeñas, menciona que el pago es malo y que ni siquiera tiene contrato, sin embargo, pone de relieve y en alta estima los aspectos éticos (contribución a la formación de los alumnos) y estéticos (respeto y admiración por parte de la gente cuando se enteran de que es maestra de la UAQ) de su actividad.

Relacionado con la cita anterior, un número importante de los académicos entrevistados, tanto de tiempo completo, tiempo libre y por honorarios valora su trabajo en la UAQ más como una vocación (acción vital) que como una profesión (actividad remunerada). Esto es por demás relevante si articulamos nuestro análisis y exposición de resultados con la teoría expuesta y discutida anteriormente en cuanto a las diferencias entre las nociones empleo y trabajo asalariado, por un lado, y actividad y labor por otro.

Recordemos que tanto el trabajo asalariado o empleo implican la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un ingreso económico, lo cual define su situación como una relación mercantilizada y de dependencia entre trabajadores y contratante, pero, sobre todo, aquí prima una relación instrumental y económica entre las distintas partes. Mientras que la actividad o la labor son un tipo de acción social cuyo objetivo es la contribución al desarrollo del grupo familiar o comunal. Básicamente aquí pueden incluirse todo el abanico de actividades humanas, pero a condición de que éstas no estén supeditadas al intercambio económico, se realicen bajo la lógica del querer y no del deber, sean hechas para uno mismo y/o para un colectivo o grupo por decisión propia, y escapen a la ecuación del costo-beneficio en un sentido económico-instrumental.

Es en este sentido, y rescatando el saber de los propios actores, que postulamos que el **significado** y el **sentido** del trabajo académico para muchos de nuestros entrevistados se articula o entreteje más desde el paradigma de la actividad-labor, que desde el paradigma del trabajo asalariado-empleo. Con esto no queremos decir que los académicos que así perciben su labor no estén en una lógica de subordinación y dependencia con la UAQ, sino más bien que simplemente esta relación de subordinación no condiciona o subsume los elementos estéticos o éticos del trabajo académico a una lógica monetaria-instrumental: a pesar de lo

irascible y corrosivo de las condiciones laborales objetivas, la **vocación** y el **gusto subjetivo** sostienen la labor más allá de los retornos monetarios.

Ante los hallazgos expuestos con anterioridad respecto a la precariedad laboral objetiva surge entonces la pregunta hasta cierto punto lógica sobre ¿cómo podemos entonces explicar, o mejor dicho, de qué se compone el mecanismo profundo que genera percepciones altamente positivas respecto al trabajo docente en una casa de estudios en la que el 53.1%¹⁵ del total de su plantilla docente se encuentra en una situación de trabajadores por honorarios, es decir, que no cuentan con las mínimas condiciones de seguridad laboral o social, y en las que el ingreso mensual es en términos generales bajo? La respuesta a esta interrogante no es sencilla ni unicausal, sin embargo, nos atrevemos a hacer la siguiente propuesta.

El deseo y la creencia como elementos nodales de la infraestructura afectiva del trabajo académico

Pierre Klossowski (1998) consideraba que el capitalismo no sólo necesita de una infraestructura material para poder llevar a cabo el proceso de producción propiamente capitalista, no sólo se trata de organizar las relaciones laborales y los medios de producción para llevar a cabo este cometido, es además necesario que el capitalismo posea una infraestructura afectiva, o dicho de otra manera una infraestructura subjetiva, es decir, será condición *sine qua non* del proceso de producción capitalista organizar también las relaciones afectivas, los deseos y las creencias de los sujetos.

¹⁵ El porcentaje mencionado corresponde al año 2020, la cifra actualizada al año 2022 de docentes por honorarios en la UAQ alcanza ya el 58%.

Dicho de otra forma, desde esta lectura el capitalismo subjetiva no sólo mediante la gestión de las organización productiva sino, ante todo, mediante la gestión de las relaciones socio-afectivas. Recordemos, además, que el mismo Marx, pensador materialista por antonomasia, señalaba que el *proceso de trabajo capitalista* no debía entenderse sólo respecto a sus elementos simples, sino sobre todo como una *relación social* en la que el capitalista y la fuerza de trabajo se jugaban la vida, relación social que articula y subsume a la lógica productiva las dimensiones ética, estética y social de los individuos.

Sin embargo, aunque Marx vislumbró la importancia de la subjetividad en el proceso de producción, no ahondo en las implicaciones de ello, en ese sentido es que una de las críticas de Gabriel Tarde a Carlos Marx fue la consideración de que el trabajo y las mercancías mismas no sólo poseen valor de uso (dimensión práctica) y valor de cambio (dimensión económica), sino que además poseen valor verdad (dimensión ética) y valor belleza (dimensión estética), es decir, para Tarde el “fundamento de la cooperación de las sociedades modernas no reside ni en el trabajo ni en el capital ni en la utilidad, sino en la actividad del espíritu, alma o memoria, origen de la acción voluntaria (deseo), intelectual (creencia) y afectiva (sentir)” (Tarde en Lazzarato, 2018, p. 31), y enfatizaba “Antes que una producción y un intercambio de servicios, la sociedad es, en primer lugar, una producción y un intercambio de necesidades, así como una producción y un intercambio de deseos y creencias, esto es indispensable” (Tarde en Lazzarato, 2018, p. 40).

Ahondando más en las ideas expuestas por los autores antes mencionados respecto a la existencia de una infraestructura subjetiva que sostiene la dinámica de producción capitalista, podemos poner en cuestionamiento la concepción mecanicista de Marx respecto a que el trabajo es en primer término la aplicación de fuerza y desgaste de musculo, tejidos, vista, etc., para la producción de valores de

uso, de acuerdo con Klossowski y Tarde, el trabajo es primeramente deseo, motivación, creencia. *Si el individuo no desea el músculo no se mueve*: esta parece ser la condición sine qua non que nos hace comprender la relevancia de la subjetividad y su papel fundamental en la actividad trabajo.

De esta forma, podemos apreciar que, para los autores aludidos, existe una infraestructura afectiva (deseo y creencia) que es la base sobre la que se articulan las distintas prácticas humanas, entre ellas, el trabajo¹⁶. Los mecanismos psicosociales del deseo y la creencia, ya sea por imitación o diferenciación, proporcionan a los sujetos los insumos necesarios para sentirse motivados o proclives a una u otra acción, juegue está a favor o en contra de su dominación y explotación.

Es por ello que, para los autores mencionados, es fundamental estudiar la subjetividad para entender la dominación al interior del entramado capitalista. Cuando los académicos (as) declaran el **gusto subjetivo** o **vocación** como la motivación primordial para incorporarse al trabajo académico, dan cuenta de un proceso de subjetivación que fetichiza el hecho de que la subjetividad es un engranaje que puede jugar a favor del proceso de producción y explotación capitalista, y en el cual se saca provecho de los compromisos sociales, éticos y

¹⁶ Un eje analítico a favor de que los afectos y, por ende, la subjetividad, están en la base constitutiva de la actividad trabajo nos viene de Sigmund Freud y su radical y original idea de cómo surge la cultura. Para Freud, afectos y trabajo están articulados en la fundación de la cultura en un doble aspecto. Por un lado, el sujeto renuncia a sus pulsiones agresivas y decide colaborar con el otro, trabajar junto a él, para resguardarse y protegerse de las amenazas implícitas del mundo natural y el mundo humano, pero este primer contrato social no hubiera sido posible si no hubiesen existido pulsiones libidinales (amor) por aquel con el que se colabora, es decir, Freud sugiere que en la base del trabajo humano no se existe sólo un vínculo instrumental, sino también, un vínculo afectivo. Por otro lado, aunque la renuncia a las pulsiones agresivas provoca displacer, el individuo se adecua a las normas y preceptos culturales, es decir se subjetiva, debido a que teme que el incumplimiento de las normativas sociales devenga en enojo o abandono por parte de los objetos de amor, de tal suerte, el individuo se somete y trabaja para el colectivo, abonando de esta forma no sólo al sostenimiento sino también a la transmisión de la cultura.

estéticos que los sujetos tienen con el trabajo. De tal forma, es que podemos hablar de una articulación o subsunción de la subjetividad al proceso de producción capitalista, pues el deseo, los afectos y la creencia son puestos a trabajar con una base precaria objetiva a favor de la eficiencia y la eficacia con bajos costes. Para algunos autores como Maurizio Lazzarato (2018) el estudio de los principios económicos debería ser parte de la psicología y no de la economía, ya que, según lo dicho por el autor, las bases de la economía misma no pueden explicadas y comprendidas sin analizar primeramente las bases psicosociales del deseo y la creencia, de tal forma, postula la idea de una Psicología Económica para entender los mecanismos profundos de la producción, distribución y consumo.

Así, sin caer en dicotomías, en posiciones de blanco o negro, es difícil sostener la tesis de que académicos por honorarios con más de 5 años de antigüedad en ese estatus contractual y con pocas posibilidades de crecimiento, están vinculados al trabajo académico en la UAQ por los retornos económicos o la certidumbre laboral que su labor les provee. Parece entonces más pertinente afirmar, en relación con el trabajo de campo, los documentos y la literatura revisada, que los aspectos subjetivos (creencias, deseos y afectos) y no los aspectos concretos (salarios, contrato, prestaciones) son los que sostienen y dotan de un sentido a una gran parte de los trabajadores académicos de honorarios y tiempo libre.

En síntesis, para este tipo de académico no es la cantidad de dinero que se recibe, no son los flujos monetarios, sino los flujos de deseo y creencia los que lo anclan al trabajo en una universidad pública como la UAQ a pesar de la precariedad objetiva a la que esto lo propulsa. Lo anterior, aunado a la contracción del mercado de trabajo y al acotamiento de los espacios de posibilidad moviliza la toma de

decisiones, las estrategias de nuestros sujetos estudiados. Sin embargo, existen otros elementos de carácter más concreto sin los cuales el gusto subjetivo por la labor no podría llevarse a cabo. Por medio de la siguiente categoría de análisis damos cuenta de ello.

El ingreso social: Los capitales y su relación con el trabajo académico

Más allá del gusto subjetivo por la docencia y de las implicaciones que esto tiene en el proceso de producción del trabajo en la UAQ, existe un factor fundamental sin el cual no podríamos comprender y explicar cómo realizan vida de reproducción (vestir, comer, acceso a la salud, acceso a la educación, acceso a la vivienda) los trabajadores académicos que aún no han logrado consolidar su trayectoria laboral por medio de la obtención de un tiempo completo y que tienen un estatus de trabajadores por honorarios o de tiempo libre.

Si bien los aspectos subjetivos son fundamentales para explicar *por qué* los académicos precarizados continúan en una labor que no les proporciona retornos monetarios muy halagüeños, esto no explica cómo es que logran llegar a fin de mes y paliar condiciones complicadas y gastos corrientes como renta, alimentación, salud, educación, ocio, entre otros, pues como reza el refrán “no sólo de amor se vive”. En las entrevistas realizadas existen un número considerable de ejemplos ofrecidos por los propios entrevistados, los cuales abonan a la respuesta de esta cuestión.

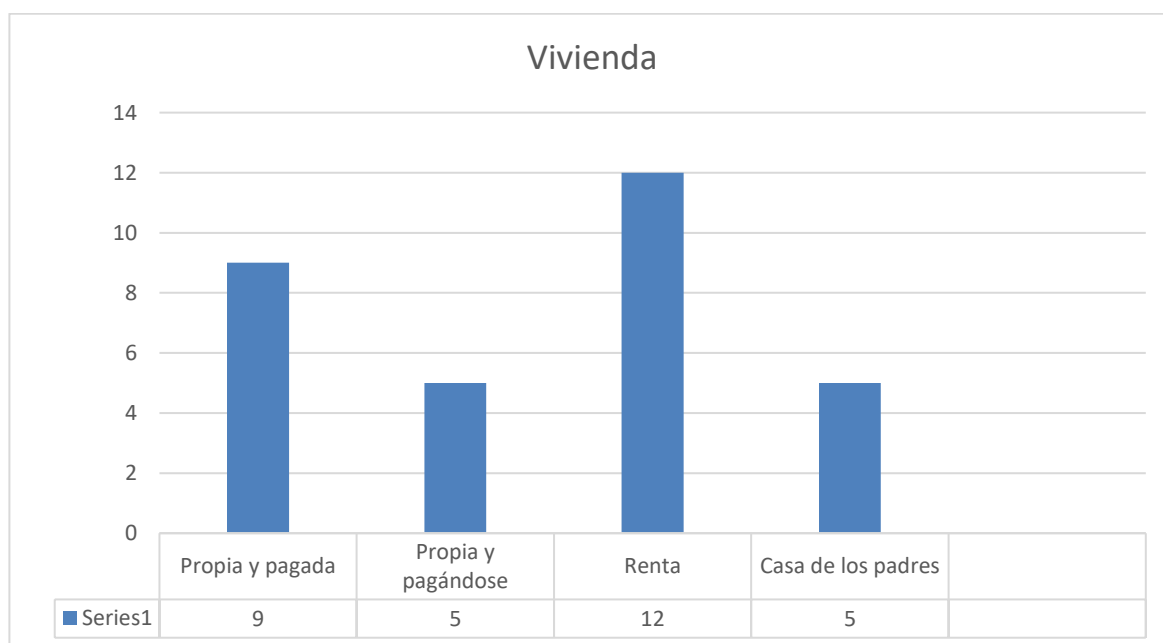
a) El ingreso social: ayuda de familiares o amigos

Guy Standing (2011) y Ludmila Costhek (2018) consideran que la flexibilidad laboral puede ser comprendida como el conjunto de formas contemporáneas de eliminación de derechos laborales y de transferencia o terciarización de los riesgos y costes del

trabajo a los propios trabajadores. Sin embargo, esos costos y riesgos del trabajador precario no son pagados o subsanados únicamente por él.

Para subsistir, este trabajador debe echar mano de un conjunto de estrategias sociales y de estructuras no laborales para obtener ingresos (en moneda o especie) que le permitan paliar los gastos corrientes y poder subsistir en un mercado y en una economía cada vez más contraídas: esto es lo que Standing denomina el *ingreso social*. De tal suerte, las relaciones personales que se tienen con la familia, los amigos o la pareja son elementos que funcionan como vectores para el sostén del académico de tiempo libre, pero sobre todo para el de honorarios. Para poder continuar con la exposición y análisis de nuestros resultados respecto a la categoría *ingreso social* exponemos primeramente el cuadro 24.

Cuadro 24. Vivienda



Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

Con base en el cuadro vivienda podemos analizar como existe en varios casos un tipo de mecenazgo o patrocinio familiar a los trabajadores académicos, sobre todo al inicio de la trayectoria laboral, aunque en muchos esto parece volverse régimen de existencia debido a que con el paso de los años la tan ansiada movilidad ascendente o crecimiento en la trayectoria laboral no llega, o en su defecto, pasar de trabajador por honorarios a trabajador de tiempo libre en la mayoría de los casos estudiados no resuelve mucho en palabras de los propios entrevistados:

Fui trabajadora de honorarios por 4 años, tiempo completo por honorarios por 2 años, tiempo libre por un año y hasta el 2020 obtuve mi tiempo completo. Como tiempo completo por honorarios ahí ya las cosas mejoraron, pero después volvieron a cambiar cuando fui tiempo libre, porque volví a bajar de sueldo, y hasta ahora con el tiempo completo puede decir que ya puedo vivir de esto (E33).

De esta forma, el patrocinio familiar al que aludimos se vuelve fundamental sobre todo en los inicios de las trayectorias académicas, y se evidencia por ejemplo en el préstamo por parte de los padres a los hijos de casas o departamentos para que estos los habiten mientras mejora su situación económica, o en ocasiones se les cobra una renta módica por el uso de estos espacios. Algunos informantes hicieron referencia también al apoyo que brindan padres o hermanos por medio de dinero en efectivo, productos en especie o de despensas “de vez en cuando” para completar el gasto familiar.

El aspecto referente al estatus actual del lugar en que habitan nuestros entrevistados resultó bastante revelador. En cuanto al ítem *vivienda*, 7 académicos de tiempo completo declararon tener vivienda propia y totalmente pagada y sólo dos profesores de tiempo libre declararon estar en esta misma situación, mientras que 5 de ellos, 2 de tiempo completo, 2 de tiempo libre y 1 por honorarios mencionaron tener casa propia pero aún continúan pagándola, 12 de los académicos

entrevistados viven en casas que son rentadas, 7 son profesores por honorarios, 4 profesores de tiempo libre y 1 es tiempo completo. Cabe aclarar en este punto, que al menos tres de ellos no rentan una casa habitación completa, sino que rentan cuartos o comparten vivienda con roomies o con su pareja, por lo que compartir la vivienda se ha convertido en una estrategia de subsistencia para este tipo de sujetos debido a su mermada economía.

Por último, respecto al ítem vivienda, 5 de los académicos entrevistados, todos ellos trabajadores por honorarios, declararon vivir en casa de sus padres, pues debido a su situación económica no han podido independizarse en este aspecto, aunque mencionan que quisieran hacerlo los limitados e inciertos ingresos económicos no posibilitan realizar este cometido, y así han visto pasar varios años posponiendo la tan ansiada autonomía del hogar paterno debido a los avatares ya mencionados.

Existen incluso casos de quienes manifestaron haber recurrido a familiares o amigos para poder pagar alguna intervención o tratamiento médico que necesitaban, el cual no podían cubrir con los ingresos mensuales obtenidos mensualmente de la UAQ y de otros empleos adicionales. Un entrevistado manifestó que, hasta antes de obtener su tiempo completo, proceso que le llevó casi 6 años, casi la totalidad de los gastos de la casa corrían a cargo de su pareja, porque con lo que el ganaba como profesor de honorarios y posteriormente como tiempo libre, no alcanzaba para cubrir gastos corrientes como la renta.

Estos ejemplos parecen evidenciar que, sin el ingreso social proporcionado por familiares, amigos o la pareja, el ingreso producto de la relación laboral con la UAQ sería insuficiente, lo cual pone de manifiesto la endeble o precaria situación

de muchos sujetos, a los cuales el gusto subjetivo por el trabajo académico no exime de la violencia del mercado de trabajo.

Como podemos observar en lo expuesto, son mayormente los académicos por honorarios y de tiempo libre los que se encuentran en situación de renta de vivienda o habitando en el hogar paterno, y los que declaran tener una vivienda o patrimonio propio son básicamente académicos de tiempo completo, pues sólo 1 de tiempo completo declaró vivir en una casa en renta. Sin embargo, es importante hacer la puntualización de que 6 de nuestros entrevistados con estatus de tiempo completo mencionaron que antes de su consolidación laboral en la UAQ, es decir, al inicio y en el proceso de desarrollo de su trayectoria mientras eran profesores de honorarios o de tiempo libre, igualmente tuvieron que echar mano de familiares y amigos para cubrir sus necesidades de vivienda debido a la escasez e inestabilidad en sus ingresos económicos.

Lo anterior problematiza el hecho de que, si bien, los profesores de tiempo completo se sitúan en un nivel mayor de seguridades laborales y sociales como la vivienda, en comparación con los otros perfiles académicos, ellos mismos ubican como un periodo de alta intermitencia e inseguridad su etapa de profesores antes del tiempo completo, en especial, la etapa de profesores por honorarios. Además, estos profesores expresaban que en la UAQ el salto del trabajo desprotegido (honorarios y tiempo libre) al protegido (tiempo completo) será cada vez más difícil, debido al alto nivel de demanda y a la poca oferta de plazas de tiempo completo, aunado ello al alto nivel de credencialización y formación de los aspirantes.

Sin embargo, el apoyo que reciben los académicos con situaciones de trabajo más precarias por medio del denominado ingreso social, no se limita en muchos casos al apoyo en cuanto a préstamo de vivienda o apoyo económico o en especie

por parte de familiares o amigos. Las becas o apoyos al trabajo juegan un papel fundamental que nosotros no habíamos predicho y que no teníamos contemplada como categoría de análisis a priori, esta surgió en el trabajo de campo como categoría emergente.

b) Ingreso social: becas

El ingreso social se traduce además del apoyo económico, en especie o de vivienda, en las becas y subsidios que recibe el empleo precario por parte de instituciones gubernamentales “los complementos o subsidios a cargo del Estado, incluidos seguros, asistencia social, transferencias discrecionales y subsidios pagados directamente o a través de los patronos, así como los servicios sociales subvencionados” (Standing, 2011, p. 36), o de la iniciativa privada de acuerdo con el propio autor.

Lo que queremos resaltar aquí es que existe un factor que maquilla la realidad laboral de los trabajadores de tiempo libre y de honorarios por hora frente a grupo: las becas o estímulos económicos, las cuales se han vuelto fundamentales para la subsistencia de estos perfiles laborales y son los cuales sería muy difícil hacer vida de reproducción.

6 de los trabajadores por honorarios y uno más de tiempo libre que declararon percibir más de 16000 pesos mensuales actualmente son doctorantes y 1 más realiza una estancia posdoctoral, por lo que al menos estas 8 personas son becarios CONACyT, es así que los estudiantes de doctorado ingresan por el concepto de beca alrededor de 17000 pesos mensuales y la persona que realiza la estancia alrededor de 27 mil. El punto es que en el caso concreto de este tipo de trabajadores el mayor ingreso no es que proporciona la UAQ, tampoco el que le llega en especie

o en efectivo por parte de familiares y amigos, es el ingreso social que llega a ellos por el concepto de becario.

Ante la precariedad laboral objetiva de los trabajadores por honorarios y de los trabajadores de tiempo libre, las becas, como en este caso las CONACyT, se han vuelto subvenciones fundamentales en los ingresos de este profesorado. Por tal razón, varios de ellos mencionaron que sentían mucha angustia de que su doctorado acabara, ya que lo que perciben como profesores por honorarios ronda entre 1600 y 3200 pesos mensuales, y como uno de ellos mismos mencionó “no se puede vivir con 3 mil pesos al mes” (E12). Otros entrevistados comentaba:

Pues mira, yo estudié mi maestría y mi doctorado becada, y pues no es mucho lo que recibes, pero si te alcanza para vivir, y con las clases que te dan pues hay te la llevas, el problema es cuando se acaba la beca y te das cuenta que lo que ganas en la UAQ no te alcanza ni para comer (E27).

Además de los profesores mencionados, al menos 6 académicos que actualmente son tiempo completo expresaron que la beca otorgada por CONACyT fue fundamental para que ellos no desertaran durante los inicios de su trayectoria académica, en los cuales, sus ingresos además de sus trabajos eran muy inciertos y volátiles, por lo que consideraban que becas de este tipo cada vez son más importantes en las trayectorias laborales actuales.

Aunque sabemos que las becas CONACyT no son las únicas que pueden ser conceptualizadas como ingreso social de este tipo, fueron éstas las nombradas por nuestros informantes, por tal razón, en nuestro análisis nos limitamos a exponer concretamente este caso. Además de las becas, existen estímulos al trabajo, tanto internos como externos a la UAQ que, a falta de salarios dignos complementan o en muchos casos cumplen la función de salario. A continuación, los presentamos.

c) Los sistemas de estímulos como ingreso social: el SNI

De igual forma que con el apoyo de los familiares y amigos, y con las becas, los sistemas de estímulos como ingreso social no estaban presupuestados como categorías de análisis en el diseño de nuestra investigación, surgieron durante el trabajo de campo y fueron incorporados a nuestro corpus analítico, lo cual, sin duda, es una de las bondades que tiene la investigación cualitativa. De tal forma, fue sorprendente para nosotros escuchar de viva voz de los entrevistados que pertenecer al SNI ha sido fundamental para poder continuar dentro del trabajo académico en la UAQ.

Aunque el SNI fue creado e implementado en los años ochenta como un complemento salarial provisional que ayudara a paliar las duras condiciones laborales de los trabajadores académicos de las universidades públicas, con el transcurrir de los años y a casi cuarenta años de su creación¹⁷, podemos decir sin temor a equivocarnos que lo que fue pensado como momentáneo y provisional, devino estructural.

De acuerdo con los entrevistados, actualmente debido a la sobrepoblación de trabajadores por honorarios y de tiempo libre es difícil poder conseguir más de dos o tres clases semanales en la UAQ. Cada clase puede implicar tres o cuatro horas frente a grupo, por lo que, si alguien tiene dos clases semanales de cuatro horas y el pago por hora, en el caso de los profesores por honorarios es de 99 pesos, esto significa un ingreso de aproximadamente 800 pesos semanales o 3200 mensuales, es decir, un ingreso considerablemente bajo para hacer vida de

¹⁷ Más allá de las polémicas y polarizaciones que pueda suscitar el SNI, en el 2024 este sistema de estímulos cumplirá cuarenta años de haber sido puesto en marcha en la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, de tal forma, es insostenible decir su implementación fue transitoria o provisional.

reproducción. Es en el caso de estos profesores en los que el SNI se vuelve un salvavidas.

Si consideramos que en su nivel más bajo que es el candidato (a) proporciona un estímulo de 3 umas mensuales, lo que se traduce en un ingreso de 8,775 pesos, y que el nivel 1 percibe la cantidad de 6 umas, es decir, 17,555 pesos (Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, 2022, p. 19), hace sentido el hecho de que el SNI tenga una alta valoración como ingreso económico para los académicos de honorarios y tiempo libre en la UAQ. Una informante comentó al respecto:

“en realidad, a mí lo que me mantenía era el SNI, es SNI era como quien dice mi salvavidas. Como tiempo completo el SNI ya no es mi sostén principal, pero si eres de honorarios y no tienes SNI ni beca, yo no sé cómo puedes vivir sólo con lo que te pagan por honorarios, porque es muy poco. Si yo no hubiera tenido el SNI creo que hubiera estado constantemente en un estado de estrés” (E8), y en ese mismo sentido “pues desde el principio yo estuve en el Campus Aeropuerto, lo que me daban como sueldo no me alcanzaba ni para la gasolina, realmente yo vivía del ingreso del SNI” (E7).

Cerramos el apartado referente al ingreso social con la afirmación de que, ante las precariedad objetiva y la ausencia de seguridades laborales en perfiles académicos de la UAQ como los profesores de honorarios y de tiempo libre, el apoyo de familiares y amigos, el SNI y las becas de posgrado CONACyT (maestría, doctorado y posdoctorado) se han vuelto sostenes económicos para el trabajador académico, sin que esto signifique la certidumbre de una trayectoria laboral sólida en esta casa de estudios.

Hemos dado cuenta hasta aquí de algunas implicaciones que, sobre todo en los profesores de honorarios y de tiempo completo, ha conllevado la asunción por

parte de la UAQ de una racionalidad managerial que gestiona y regula las relaciones laborales y las formas de producción desde una lógica eficientista e instrumental, y que pone en un segundo plano las condiciones objetivas y subjetivas que el trabajo académico implica para sus prestadores de servicios.

En ese sentido, en la siguiente categoría, la cual hemos denominado credencialización, analizamos las funciones, o mejor dicho implicaciones, que el SNI y otros mecanismos subjetivantes tienen actualmente en las trayectorias académicas. Con lo cual, entremos de lleno al análisis del dispositivo management-capital humano y la racionalidad empresarial en los distintos perfiles académicos UAQ.

La credencialización: el triunfo de la racionalidad de empresario de sí mismo en las universidades públicas

En un habitus académico cada vez competitivo, *exitosista*, corrosivo, exigente y neurótico, en donde las oportunidades laborales son pocas y la demanda alta, la inscripción subjetiva dominante en la mente de los académicos para poder llegar a consolidar su trayectoria laboral en la UAQ parece ser empresarializarse o morir, académicamente hablando. Como ya hemos mencionado, en los años setenta, ochenta y parte de los noventa, bastaba con tener un título de licenciatura, o en su defecto de pasante de licenciatura, para poder acceder a alguno de los nueve niveles de tiempo completo existentes en esa época en la UAQ.

En la actualidad esto ha cambiado drásticamente, por principio de cuentas, hicieron su aparición a mediados de los años noventa dos nuevos mecanismos reguladores del trabajo en la UAQ, el RIPP-UAQ y la Dirección de Desarrollo académico, los cuales proponen y disponen las reglas que rigen la conducta de los

académicos. Estos mecanismos estipulan lo que es deseable de los académicos e instituyen fenómenos y comportamientos.

Así, en la *Convocatoria para ocupar una plaza de tiempo completo por tiempo indeterminado* los requisitos académicos más importantes para poder integrarse y formar parte del concurso son:

- Grado académico: estudios de Doctorado o Grado de Doctor, o su equivalente en el extranjero.
- Acreditación de Docencia (carga horaria desglosada por la Secretaría Académica de la UAQ académica) habiendo impartido al menos quince horas/semana/mes frente a grupo en promedio durante los últimos tres semestres.
- Contar con un curso básico de formación didáctico-pedagógico de al menos 25 horas, emitido por la Dirección de Desarrollo Académico de la UAQ.
- Tener una evaluación docente, en el periodo a evaluar, con una calificación promedio mínima de 8.0 (ocho punto cero).
- Entregar copia del último dictamen de recategorización y el *Curriculum Vitae (CV)*.
- Ser perfil deseable PRODEP

Aunque en estas convocatorias no se menciona como un requisito pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) para obtener una plaza de tiempo completo, es un secreto a voces que este es un requisito no formal que actualmente pesa mucho y puede inclinar la balanza a favor o en contra de un académico candidato a obtener un tiempo completo. En todas las facultades en que indagamos acerca de las formas de regulación actual del trabajo académico se nos hizo

hincapié en la importancia de ser SNI, tener doctorado y un currículum sólido para poder obtener dichas plazas.

Así, al cuestionar a los entrevistados sobre los aspectos más importantes, formales e informales, que debe cumplir un académico para poder consolidar una trayectoria laboral por medio de un tiempo completo se nos comentó:

Tiempo completo y pertenecer al SNI. La mayoría de personas en medicina que dan clases no tienen más que maestría y eso las obstaculiza. Algunos tienen ya más de ocho años concursando por un tiempo completo y no se los dan. Cuando yo concursé a quienes nos dieron el tiempo completo fue a mí y a una compañera. Las dos teníamos SNI y las dos teníamos doctorado y estancias postdoctorales (E12).

Este comentario ilustra fielmente lo que es el espíritu de la época presente en el discurso de la gran mayoría de nuestros entrevistados. Tanto los profesores por honorarios y tiempo libre, como los de tiempo completo consideran que:

obtener un tiempo completo sin ser SNI, sin doctor, sin tener investigaciones y haber hecho estancias posdoctorales es prácticamente imposible, al menos en mi facultad. Me he enterado que en psicología, bueno las ciencias sociales en general, pues como que todavía dicen que se puede, pero aquí no, **uno ya sabe a lo que le tira** (E19).

Se nos compartía también la idea de que el nivel formativo de los postulantes a tiempo completo es tan elevado que es inútil concursar si no tienes un buen currículum y credencializaciones fuertes

Pues mira, aquí le recomendamos a los nuevos que quieren concursar (para tiempo completo), pues que lo hagan cuando de verdad tengan chance, porque eso de concursar cuando no eres SNI, ni tienes publicaciones indexadas y con un buen nivel de impacto, pues la verdad ni tiene sentido. Yo he estado en comisiones

dictaminadoras y pues, suena feo, pero uno sabe que esos perfiles no van a quedar (E16).

En un sentido similar otro académico expresaba:

yo he estado en comisiones dictaminadoras en distintos momentos, y pues ya hasta hay casos famosos. Hay una maestra que tiene como 6 años concursando y siempre presenta lo mismo, ponencias patito, cursitos o platicas que da en el CONALEP y publicaciones en revistas como la de UAQ pues que no tienen valor porque ni siquiera están indexadas, y yo hasta he querido acercarme y decirle “haga estos y esto para que pueda quedar, métase al SNI”, pero hasta pienso que se lo puede tomar a mal (E8).

Estos comentarios evidencian la lógica instrumental de la racionalidad de empresario de sí mismo en la universidad pública, en donde actividades nodales como la investigación, la docencia y la extensión en muchos casos no realizan partiendo de lo que es importante social e individualmente, sino de lo que es necesario para poder crecer dentro de un sistema credencialista que valora los puntos y premia el productivismo.

Así, el sujeto asume voluntariamente, porque cree en ello, o involuntariamente, porque su nivel de precarización es tal que cree que no tiene otra opción, una lógica comportamental eficientista, competitiva e individualista que aspira a la excelencia y por medio de ello busca rentabilizarse y hacerse necesario en un mercado de trabajo con oportunidades cada vez más escasas. Las epistemes y mecanismos importados desde la lógica empresarial se incrustan en los quehaceres cotidianos de una universidad pública en la que evaluar se entiende ya no como valorar, sino como medir: de esta forma el proceso subjetivante del

dispositivo management-capital humano hace cuerpo propulsando a una minoría de académicos al éxito, y a una mayoría al fracaso y la exclusión laboral.

Sin embargo, la promesa del capital humano de que el sujeto altamente formado, competitivo y rentable, es decir, empresario de sí, devendrá exitoso no se cumple, pues al menos en la UAQ el hecho ser SNI, tener investigaciones en curso, ser doctor y tener estancias posdoctorales no aseguran una plaza de tiempo completo. El siguiente cuadro denominado grado académico, puede ayudarnos a explicar este punto.

Cuadro 25. Grado académico



Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario sociodemográfico.

El cuadro 25 nos muestra que 23 de los profesores entrevistados poseen grado de doctorado, de estos, 17 pertenecen al SNI, además de tener publicaciones, haber hecho en la mayoría de los casos estancias posdoctorales, tener investigaciones en curso, dirigir tesis y dar tutorías y, sin embargo, esto no ha redituado en la obtención de un tiempo completo. Además de nivel de perfiles altamente credencializados en

facultades como Ingeniería, Ciencias Naturales y Química donde tener un doctorado, publicaciones y estancias doctorales es moneda corriente, y lo cual hace más dura la competencia, existe un factor por el que profesores altamente credencializados no sólo no pueden obtener un tiempo completo, sino que simplemente no pueden aplicar a las convocatorias: las 15 horas semanales frente a grupo.

De acuerdo con las convocatorias de Desarrollo Académico, para poder ser postulante a la convocatoria de tiempo completo uno de los requisitos que parece sencillo de cumplir pero que para muchos profesores parece imposible de lograr, es tener 15 horas¹⁸ frente a grupo durante al menos los últimos tres semestres anteriores a la postulación del candidato. Al leer las convocatorias de tiempo completo previamente a nuestra aplicación de entrevistas, nosotros no vislumbramos como relevante que para profesores con un alto nivel de credencialización este requisito pudiera resultar tan problemático. Uno de nuestros entrevistados comentaba:

yo tengo tres años queriendo concursar, cumplo con todo, soy doctor, tengo publicaciones, soy parte del SNI, pero por más que intento que me den clases en licenciatura o en posgrado en mi facultad, o incluso en otras facultades, aunque no

¹⁸ Es necesario puntualizar que la *Convocatoria para obtener un tiempo completo por tiempo indeterminado*, específicamente en el numeral 2.2 el cual lleva por nombre “Acreditar docencia, carga frente a grupo, y cumplir con una de las siguientes opciones” contempla distintos criterios, uno de los cuales debe ser cumplido por el académico para poder ser parte del concurso. Si bien el primer criterio (2.2.1) que se desglosa estipula que debe cumplirse una “Carga horaria mínima de 15 horas/semana/mes frente a grupo en los últimos tres semestres...” (Convocatoria tiempo completo, 2023) esta no es la única opción posible, por ejemplo, el hecho de ser responsable o colaborador de proyectos de investigación, extensión o vinculación, o haber obtenido el grado de doctorado en un programa acreditado por CIEES o PNPC, puede hacer que la carga mínima horas/semana/mes frente a grupo en los últimos tres semestres disminuyan hasta a 8 ocho horas/semana/mes frente a grupo. Sin embargo, la reiteración con que se nos mencionó la dificultad que implica conseguir horas frente a grupo en algunas facultades como Ingeniería, Química y Ciencias Naturales nos hizo considerar este punto como un eje problemático para un perfil de profesorado que no cuenta con las condiciones o los capitales (sociales, culturales o simbólicos) para poder cumplir con los criterios mínimos que les permitirían participar en los concursos de oposición.

me lo creas, no logro completar las famosas quince horas que pide la convocatoria, realmente a mí lo que me detiene es eso (E30).

La facultad a la que pertenece el académico citado es Ingeniería, donde debido a la sobrepoblación de profesores por honorarios y la alta demanda de los mismos de horas frente a grupo muchas veces sólo se les proporciona una materia (3 o 4 horas frente a grupo) o dos materias (entre 6 y 8 horas frente a grupo). Además de ingeniería, el mismo fenómeno encontramos en Química y Ciencias Naturales, en esta última facultad se nos decía al respecto:

tengo un buen rato intentando completar las quince horas para poder concursar, porque cumplo con todo lo que está en mis manos cumplir, pero el que me den horas frente a grupo no depende de mí, depende de la directora de la facultad, de los coordinadores de licenciatura o de área, básicamente eso es más por política que por merecimientos (E26).

Estos relatos muestran la frustración de los académicos a los que el acuerdo productivo implícito, de que la credencialización facilitaría obtener mejores condiciones laborales, no les ha hecho justicia, y más aun considerando que cumplen con todos los requisitos estipulados en las convocatorias estipuladas por el DDA, pero sabiendo que un requisito tan simple (y la vez tan complicado) los excluye de toda posibilidad de al menos concursar por la ansiada plaza en la UAQ. El fenómeno de la sobrepoblación de los trabajadores por honorarios, y en menor medida de tiempo libre, es un fenómeno al que sin duda las autoridades universitarias deberán poner atención y atender si es que en verdad tienen la intención de mejorar las condiciones de los trabajadores de honorarios como ha declarado Teresa García Gasca, rectora de la UAQ:

Con respecto a nuestro personal que recibe honorarios, reconocemos que las condiciones son adversas y precarias. Lamentablemente, la situación durante los últimos 20 años no ha permitido regularizar este problema. Por ello, hemos implementado estrategias que mejoren las condiciones, como son el continuar con el pago de estímulos a las y los profesores por honorarios, pagar los periodos vacacionales y otorgar un incremento anual de al menos 7% directo al salario. Resulta necesario continuar implementando las acciones que permitan el incremento paulatino de la contratación de las y los docentes por honorarios de 40 horas, así como promover su desarrollo académico y buscar condiciones de seguridad laboral (Tercer Informe de Rectoría, 2021, p. 62).

Conscientes de la complejidad que conlleva gobernar una institución con recursos escasos, y con demandas de parte de la plantilla laboral que sobrepasan lo virtualmente posible, creemos que la intencionalidad expresada en la cita anterior es a todas luces loable, pero dista mucho de la realidad objetiva que habitan los académicos por honorarios UAQ. Aunque efectivamente se ha generado un programa de estímulos para el profesorado por honorarios, así como el pago de los periodos vacacionales, el mencionado incremento del 7% directo al salario no se ha efectivizado hasta el momento.

De tal forma, uno de los grandes retos para las autoridades rectoras en la UAQ será cómo incorporar al trabajo protegido, o al menos dar condiciones de más dignidad laboral, a la gran cantidad de profesores que actualmente se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y riesgo, teniendo en cuenta que el presupuesto otorgado a la UAQ por parte del gobierno federal y estatal no está a la altura de las problemáticas existentes. Esto sin duda es una pregunta densa que requiere respuestas del mismo calado. Y más aún en una universidad que no está exenta de

los accidentes sociales, y que complejizan la conducción de esta, como los que a continuación exponemos.

El trabajador académico autogestionado como síntoma del dispositivo management-capital humano

Michel Foucault (1977) mencionaba que la forma de poder característica de las sociedades disciplinarias del siglo XVII estaba integrada por mecanismos de control eficaces que disciplinaban el cuerpo-individuo y que, a mediados del siglo XVIII, el poder se centrará en un tipo de control sutil, no focalizado en el cuerpo-individuo o cuerpo-maquina sino en el cuerpo-especie. Ha esta segunda forma de poder Foucault la denominará biopoder. El biopoder como concepto tiene relevancia para nuestra investigación debido a que su forma de operación prescinde de la supervisión o disciplinamiento directo y se centra en mecanismos y técnicas de subjetivación sutiles, burocratizadas, en las que el individuo no es consciente de que está siendo controlado o direccionado. Esta es la forma de poder de la que se sirve el dispositivo management-capital humano en tanto a la subjetivación de académicos.

Los mecanismos o técnicas de control que estructuran el dispositivo management-capital humano como las convocatorias de tiempo libre y tiempo completo, el SNI, el ESDEPED, el currículo, etc., tienen como función *conducir sin conducir, controlar sin controlar*, es decir, lograr que los individuos se conviertan en empresarios de sí mismos, en sujetos autogestionados: como en el toyotismo el supervisor más eficaz no es el jefe directo ni el compañero de trabajo, sino el trabajador mismo el cual, es socializado y pedagogizado mediante instrumentos

sutiles, enunciados científicos y gramáticas y reglamentos que, sin obligar, siempre están sugiriendo al individuo comportamientos y prácticas deseables.

Efectivamente, un académico, especialmente los que tiene una condición de profesores por honorarios y los de tiempo libre no son obligados a producir o adoptar ciertas prácticas y comportamientos, pero saben que de no hacerlo no podrán tener una movilidad ascendente laboralmente hablando. Así, por ejemplo, el profesor por honorarios que desee concursar por un tiempo libre sabe que debe cumplir con criterios mínimos para poder obtener la plaza.

Dentro de estos requisitos podemos mencionar tener uno o más cursos didáctico pedagógicos y/o de actualización disciplinar, comprobar tutorías grupales o individuales, trabajos de investigación como artículos científicos, libros o capítulos de libro, ponencias en congresos o coloquios, participar en proyectos de investigación, actividades académicas de gestión, sinodalias, direcciones de tesis, impartir cursos o talleres, entre muchos otros productos que se especifican en la convocatoria de tiempo libre emitida por la Dirección de Desarrollo Académico de la UAQ.

Si bien el postulante no debe cumplir con todos los requisitos que se estipulan en las convocatorias, es bien sabido por los académicos que, a mayor número de productos demostrados, mayor posibilidad de obtener un tiempo libre, esto debido a la escasa cantidad de plazas ofertadas, al gran número de participantes y al cada vez mayor nivel de credencialización y productividad que tienen los participantes. En relación con esto se nos comentaba:

Es muy común que veas a los colegas haciendo cuentas para ver con que productividad cuentas, um, para hacer cálculos de que te falta, por ejemplo, los artículos indexados internacionales te dan muchos puntos, pero si no tienes un curso

didáctico pedagógico pues no puedes concursar, y además no sólo se trata de cumplir con lo mínimo no, hay que tener lo más que se pueda porque pues, la competencia cada vez está más dura y si tú te presentas con un articulito y otras cuantas cosillas en una facultad como la mía, pus no quedas (E16).

En una misma dirección se nos comentó, “pues mira, o produces o produces, tu ya sabes lo que tienes que hacer, y las convocatorias, pues son muy claras, ahí te dicen que tienes que entregar, ya tú decides que tanto entregas” (E7). Las anteriores citas ejemplifican a la perfección el fenómeno del académico autogestionado, el cual sabe lo que tiene que producir, cómo y en qué cantidad si quiere tener posibilidades reales, para ello incorpora y se adapta a prácticas (productividad, eficiencia, eficacia), modifica comportamientos (cuenta productos, pondera productos), invierte en sí mismo (obteniendo grados académicos, tomando cursos formativos que le den ventaja frente a los demás competidores) se autogestiona sin cuestionar, en la mayoría de los casos, las formas de regulación laboral existentes en su espacio de trabajo, naturalizando o fetichizando esta lógica autogestiva en la cual el sujeto asume como suyo el éxito o fracaso de su trayectoria laboral.

El mecanismo autogestivo descrito anteriormente respecto al concurso para obtener una plaza de tiempo libre, es el mismo en cuanto a la obtención de un tiempo completo, con la especificidad de que el número y tipo de productos y actividades para poder obtener un tiempo completo aumentan, porque lo que los académicos deben optimizar y eficientar los recursos de que dispongan ya que en este nivel la competencia es aún más fuerte y las plazas son menos. Sin embargo, y a pesar del proceso de autogestión asumido por los académicos, las promesas triunfalistas provenientes de la lógica del *capital humano* no se cumplen en la mayoría de los casos. Analizamos a continuación este punto.

Las promesas no cumplidas del capital humano y su relación con la despolitización de precariedad laboral

La idea general de la teoría del capital humano, que a la vez funciona como promesa altamente seductora, de que la inversión realizada en nuestro propio cuerpo tendrá retornos económicos, laborales y sociales que repercutirán positivamente en nuestra vida por medio de bienestar queda altamente en entredicho, al menos en lo que corresponde a nuestros académicos estudiados.

Esto se debe a que, por principio de cuentas, esta promesa despolitiza las condiciones actuales en que las nuevas trayectorias laborales y cursos de vida se están constituyendo. En el caso específico de la UAQ, se ofertan anualmente 17 plazas de tiempo completo por parte del Departamento de Desarrollo Académico para los campus ubicados en el municipio de Querétaro, y 6 en los denominados Campi¹⁹. Si hacemos aritmética, considerando que los campus ubicados en el municipio de Querétaro conglomeran 13 facultades y que se ofertan 17 plazas anualmente esto arroja un promedio general anual de 1.3 nuevos tiempos completos a cada facultad. En cuanto a los Campi, la aritmética nos dice que al dividir 6 plazas ofertadas entre 11 obtenemos 0.54 tiempos completos por Campi anualmente, es decir, ni siquiera una plaza por Campi. Analicemos que implicaciones tiene esto de forma más detallada.

Si consideramos que existen facultades con altos niveles de credencialización en su profesorado como Química, Ingeniería y Ciencias Naturales, en donde en promedio hay 15 perfiles por facultad que cuentan con Doctorado (en algunos casos con estancias posdoctorales), realizan publicación

¹⁹ Los Campi son campus-extensión que las 13 facultades de la UAQ tienen en las distintas regiones y municipios del Estado de Querétaro. En total existen 11 Campi, 6 ubicados en el denominado DES Centro Sur los cuales son San Juan del Río, Amealco, Pedro Escobedo, Tequisquiapan, Colón y Amazcala, y 5 ubicados en el DES Semidesierto-Sierra Gorda que son Jalpan, Arroyo Seco, Peñamiller, Pinal de Amoles y Cadereyta.

periódica de artículos y/o capítulos de libro (e incluso muchos son parte del SNI) y realizan trabajo de Extensión y en algunos casos trabajo de Gestión, podemos empezar a comprender las dimensiones del problema en cuanto a relaciones laborales existente en la UAQ.

De esta forma podemos analizar que no importa que tan bien preparados y credencializados se encuentren los académicos, el problema de fondo en la UAQ no es la falta de credenciales del profesorado, sino la falta de plazas académicas. Si el otorgamiento de plazas académicas de tiempo completo en la UAQ se sostiene en un promedio de 1.3 plazas por año, habrá profesores que tardaran hasta 10 años en obtener dicha plaza, ello partiendo de la consideración de que no siguiera aumentando el número de profesores con un nivel de credencialización alto en condiciones de competir por un tiempo completo²⁰.

Así, podemos hacer un análisis crítico de las implicaciones que ha tenido la asunción desde la lógica del capital humano, en donde el problema de la falta de oportunidades y de la pérdida de seguridades laborales se ve como una mala gestión y eficientización de los recursos de los sujetos, despolitizando la precariedad laboral y caracterizando como un problema de actitud y de falta de voluntad lo que en el fondo es un problema complejo atravesado por aspectos políticos, sociales y económicos. De tal suerte, se psicologiza la realidad, transfiriéndose los riesgos y responsabilidades del trabajo al trabajador mismo, haciendo que el fondo necesario para la subsistencia del trabajador y la adecuada ejecución de sus tareas se transfiera a su órbita.

²⁰ De acuerdo con la literatura revisada, creemos que esta problemática no es privativa de la Universidad Autónoma de Querétaro, tanto universidades federales (UNAM, UAM) como estatales parecen presentar condiciones y situaciones similares. La naturaleza y diseño de nuestro estudio no da para poder extrapolar nuestros resultados, sin embargo, consideramos importante señalar la relevancia que puede tener la realización de estudios comparativos en distintos tipos de universidades y en diversas regiones del país.

Observamos así, como la promesa del capital humano de que la inversión en nuestro propio capital (cuerpo) reeditaría en bienestar es, en la mayoría de los casos, una falacia que transforma en volitivo y actitudinal lo que es político: la precariedad y la desigualdad. En ese sentido, dos comentarios de nuestros entrevistados nos parecen ilustrativos:

Mira, yo a veces me pongo a pensar que llevo, contando desde la licenciatura para acá, ya como diez años formándome, esforzándome y aun así no tengo nada seguro, yo luego hasta pienso que pues, si... tal vez la regué, porque veo a compañeros míos de primaria que son herreros o tienen un negocio y les va mejor que a mí, porque pues la verdad yo si he tenido momentos de desesperación, cuando me desespero es cuando a veces pienso, ¿no la habré regado? (E6).

O también:

A mi me gusta mucho lo que hago, no te voy a decir que no, sobre todo las clases con los chicos, la investigación también, pero sobre todo las clases, pero pues de repente como que si creo que no es justo um... o no sé cómo decirlo, que cada semestre esté con la preocupación de cuantas clases voy a tener y si ahora si voy a quedar en el concurso. Creo que ser docente actualmente es algo muy cansado, y en mi caso, poco valorado (E4).

Las anteriores citas ponen de relieve procesos de contradicción en los académicos, los cuales sienten que se han esforzado, que creen que han hecho lo necesario, y tal vez un poco más, para estar en mejores condiciones de vida y no lo han logrado, razones por las cuales evidencian angustia y un tanto de desesperación al ver que pasan años y su situación no cambia y la competencia se pone cada vez más difícil. ¿Qué pasa en los académicos cuando las promesas, cuando las expectativas no se cumplen, cuando la angustia y el malestar hacen cuerpo? En el siguiente apartado exponemos algunos aspectos en torno a ello.

La subjetividad ambivalente: negaciones y asunciones

Uno de los resultados que más llamó nuestra atención, el cual no estaba presupuestado como categoría analítica en nuestra investigación, fue la ambivalencia presente respecto al trabajo académico, una relación amor-odio, negación-asunción. Es importante señalar, que esta subjetividad ambivalente se evidenció sobre todo en los académicos por honorarios y de tiempo libre, no tanto en los académicos de tiempo completo, con lo cual evidenciamos que las condiciones materiales-objetivas influyen en alto grado en interpretativos-subjetivos.

Una de las razones de que esta condición subjetiva esté más presente en docentes de honorarios y tiempo libre tiene que ver con el hecho de que las “promesas de la modernidad” no han hecho cuerpo en ellos en la forma en la que lo presupuestaban al inicio de su trayectoria académica, desde donde imaginaban trayectorias lineales y ascendentes. La expectativa de una carrera sólida, reconocida y bien remunerada, en concordancia la filosofía exitosista y felicista, espíritu de la época, en contraste con un devenir errático, inconstante y sujeto al riesgo planta cara la realidad. Ante este escenario, este tipo de académicos entra en una suerte de respecto a su labor académica y la institución misma donde se labora.

Por un lado, observamos que este tipo de académicos, a los cuales consideramos que se encuentran dentro de la precariedad objetiva de acuerdo con los criterios propuestos por Guy Standing, manifiestamente durante la entrevista se centraron mayormente en una narrativa sobre su trayectoria laboral en los elementos subjetivos que enmarca su experiencia laboral como algo positivo más allá de la precariedad misma. Estos elementos son, como lo mencionamos con anterioridad, el gusto por la docencia, la contribución a la formación de ciudadanos y profesionistas, el trabajo en un lugar en el que hay libertad y es altamente

voluptuoso rodeado de conocimientos, experiencias sociales, políticas y culturales, en suma, elementos centrados en los elementos éticos y estéticos del trabajo. Es decir, se construye una narrativa coherente y positiva en la que parece que no hay angustia, sufrimiento o burocratización.

Sin embargo, la narrativa coherente y positiva se suspendía cuando se realizaban las preguntas de asociación libre ¿Dígame lo primero que se le ocurre cuando escucha las palabras trabajo académico? Y ¿Qué es lo primero que se le ocurre cuando recuerda que mañana tiene que ir a trabajar? Las respuestas a estas preguntas contrastan en alto grado con muchas de las respuestas dadas al resto de la entrevista. El núcleo duro o central de las respuestas se ubica en el trabajo académico como cansancio (flojera), trámites (burocracia) y dinero, es decir, ganaban terreno las dimensiones económica e instrumental del trabajo y perdían relevancia las dimensiones ética y estética de esta actividad.

Con lo anterior no queremos decir que la gente mienta sobre la representación que tiene sobre su trabajo, sino más bien, que sobredimensiona o magnifica la experiencia positiva y se minimiza o suaviza la experiencia negativa, es decir, existe un ethos, una subjetividad ambivalente respecto al trabajo académico en donde por un lado y en un mismo instante se pueden apalabrar y hacer evidentes sentimientos de orgullo, satisfacción y gusto, y por otro lado se manifiestan sentimientos y pensamientos de vergüenza, frustración e impotencia en relación con su trabajo como docentes.

De tal forma, los entrevistados E1, E18 Y E23 manifestaron la dificultad que implica reconocer que, actualmente y tras años de esfuerzo, no se está en el lugar que se proyectó estar, porque en cierta forma eso implica asumir un tipo de derrota o fracaso, y que en lugar de ello se opta por asunción de los aspectos favorables

que sí brinda el trabajo académico. Existe pues, se nos comentó, un tipo de autoconvencimiento de que se hace lo que se eligió hacer y no de que se terminó haciendo lo que se pudo hacer. Así, en la búsqueda de la “excelencia”, los académicos que no han logrado entrar en ese cada vez más reducido y selecto grupo de académicos con condiciones laborales de protección y seguridad, son sujetos en conflicto que por momentos reconocen no tener el convencimiento pleno de querer seguir intentando consolidar una trayectoria académica dentro de una institución como la UAQ, la cual, en el caso del profesorado por honorarios, ni siquiera les reconoce como trabajadores o empleados, sino como *prestadores de servicios*.

Así, este ethos o subjetividad ambivalente, parece ser una resultante del dispositivo management-capital humano, el cual impide manifestar abiertamente el descontento de sentir que no se es un sujeto del éxito. Existe una cierta forma de auto-recriminación o auto-responsabilización por no conseguir lo que otros han podido alcanzar, por no haber optimizado el uso de sus recursos o capitales, en lugar de poner en cuestionamiento el hecho de que en la lucha por oportunidades escasas los individuos no parten de las mismas posiciones ni de los mismos capitales.

Si bien como hemos ilustrado con anterioridad, el objetivo de un dispositivo es hacer que los individuos se comporten o actúen de cierta forma, también hemos discutido que los individuos no son agentes pasivos que sólo reproducen las estructuras y no se resisten o interactúan con ellas. En ese sentido, aunque existe un número importante de académicos que viven en esta suerte de ambivalencia subjetiva respecto a sus labores docentes, es justo decir que existe un grupo de académicos, los menos, con estatus de profesor de tiempo libre y por honorarios que asumen con plena conciencia la precarización de sus condiciones de trabajo y

las condiciones de explotación en que realizan sus actividades, debido a ello surge entonces la pregunta ¿por qué los individuos ante condiciones de trabajo injustas e inequitativas no se rebelan u organizan para luchar por condiciones de trabajo más dignas?

Los trabajadores por honorarios como ejército de reserva en la universidad pública

La figura antes mayoritaria del trabajador académico de tiempo completo o de planta ha cedido su lugar a trabajadores académicos que, bajo distintos nombres o eufemismos que enmascaran su realidad laboral, como académico por **honorarios** en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), interino en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), o de asignatura en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), comparten una cosa en común: la precariedad laboral.

Sin embargo, el fenómeno no se limita a las universidades públicas mexicanas, los casos de países como Argentina y España, donde el nombre que designa al académico precarizado es el de asociado, y el de los Estados Unidos donde este tipo de trabajadores son denominados como adjunct professors (profesores adjuntos), son altamente preocupantes debido al crecimiento constante de académicos en estas condiciones laborales.

En el caso específico que nos compete, la UAQ, que es nuestro caso de estudio, tiene una relevancia nodal el hecho de que el 58% del profesorado se encuentre en condiciones de profesores por honorarios, es decir, que no gozan de ninguna prestación y seguridad social. Este profesorado sostiene la mayoría de horas frente a grupo en el nivel pregrado, y está cada vez más presente en el nivel posgrado. ¿Cómo se logra la explotación consentida de una mano de obra

pauperizada, y al mismo tiempo se evita el conflicto? Sin duda, la idea de ejército de reserva sirve a nuestros fines explicativos.

De acuerdo con Marx, la esta población excedente con respecto a la demanda de inversión de capital es llamada “ejército industrial de reserva”, contrastando con el ejército industrial activo, que son los empleados. Así pues, los fenómenos de desempleo y subempleo más que un problema son una fuente de ganancias para el capitalista, y son las personas las que sufren las consecuencias de dichos fenómenos (Marx, 1975).

Siguiendo lo discutido por Marx en el libro primero de *El capital, El proceso de producción del capital* y haciendo hermenéutica de lo ahí discutido, tanto trabajadores desempleados como subempleados serán considerados parte del ejército de reserva de producción. Considerando que los trabajadores por honorarios de la UAQ no son reconocidos como trabajadores sino con el eufemismo de “prestadores de servicios”, eufemismo que enmascara y suaviza su condición de mano de obra en condición de subempleo, lo cual implica que no se reconoce ninguna relación laboral por parte del empleador es que suscribimos la idea de que la figura de profesor por honorarios puede ser caracterizada como ejército de reserva o población plus-sobrante de acuerdo con los términos del materialismo histórico.

El ejército de reserva tiene al menos dos funciones. La primera es de orden práctica o instrumental, y es que esta población sobrante ofrece una mano de obra con distintos niveles de cualificación lista para ser utilizada cuando las condiciones necesarias de producción así lo requieran, mano de obra que además en términos generales y debido a las condiciones de urgencia o desesperación que les acontece, acepta ingresos o salarios muy bajos y en condiciones precarias, lo cual favorece el

proceso de producción a bajos costos, como es el caso de los profesores por honorarios de la UAQ.

La segunda función es de orden psicológico, pues el ejército de reserva tiene función ser un recordatorio sobre lo que puede suceder a los trabajadores activos o empleados que inciten a la rebelión o cuestionen las formas, condiciones y términos de las relaciones laborales y la organización productiva. La zozobra de perder el ingreso, aunque este sea poco y en condiciones poco halagüeñas, hace que el trabajador se alinee con las dinámicas productivas institucionales.

Es en esta segunda función del ejército de reserva podemos encontrar la respuesta a por qué muchos de los trabajadores de tiempo libre y por honorarios a pesar de ser conscientes de su precariedad objetiva no se rebelan u organizan en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo: el miedo y la zozobra de perder lo poco que se tiene ante un mercado de trabajo constreñido, aunados a la esperanza de algún día lograr la ansiada movilidad laboral ascendente les hacen aceptar condiciones de trabajo poco halagüeñas y harto precarias.

El dispositivo management-capital humano cumple así la doble función de, por un lado, mostrar los efectos punitivos concretos a aquellos que no se alineen a sus mecanismos de control, pero al mismo tiempo muestra las promesas e incentivos de empresarializarse y llegar a ser uno de los sujetos de éxito que promueve el dispositivo. Aunado a todos los aspectos anteriormente señalados, debemos señalar la elasticidad propia de todo dispositivo subjetivante, el cual articula a su favor los accidentes o fracturas que se presentan en los distintos sistemas u instituciones sociales. Presentamos a continuación, una de estas rupturas, la cual se presentó durante la realización de nuestra investigación, y sobre

la cual no podíamos dejar de reflexionar en torno a su posible incidencia en el dispositivo management-capital humano.

Los accidentes o rupturas sociales y su implicación en el proceso del trabajo académico: la pandemia Covid-19

Sin duda la pandemia Covid-19, nos lleva a la reflexión de si estos fenómenos sociales podrán devenir en nuevas tecnologías del yo que se vertebrarán al dispositivo management-capital humano, y, de ser así, que implicaciones podrán tener en la constitución de las trayectorias laborales y las subjetividades académicas en la UAQ. De tal forma, exponemos a continuación las indagaciones de cómo han sido vivenciadas por los sujetos de trabajo estas transformaciones recién acaecidas

Ante la pregunta sobre qué implicaciones había tenido para su trabajo la pandemia Covid-19 nuestros entrevistados resaltaron aspectos como la imbricación más que nunca del mundo del trabajo y del mundo de vida, de los retos tecnológicos, pedagógicos y psicológicos que supuso la virtualidad y de las *TIC* como nuevas competencias laborales y criterios de evaluación, tecnologías del yo respecto al trabajo académico. En cuanto a los retos tecnológicos, pedagógicos y psicológicos que esto conllevará para los distintos perfiles académicos UAQ se comentaba:

la motivación de los alumnos ha bajado mucho. En presencial son así como bien participativos no, preguntones, y acá es como si yo estuviera sola con la pared dando una clase y eso también desmotiva mucho al profesor, les preguntas ¿tienen dudas, algo que quieran comentar? Y pues nadie, te dicen “no todo bien doctora”. Siento que esa participación o esa interacción se ha visto mermada pero cañón. A mí sí me pone un poquito triste, yo mis clases pues trato pues siempre estar al cien, pero ahorita eso si me desmotiva mucho, como que pareciera que no les importa lo que les estoy diciendo no, y pues sí, esa parte me desmotiva definitivamente (E31).

Fue muy complicado sobre todo en cómo hacer para que los alumnos no copiaran, cómo realizar una evaluación que fuera objetiva. Me sentía angustiada porque incluso era mal evaluada por los alumnos, sobre todo en los primeros semestres de pandemia porque se me hacía muy complicado, o en pocas palabras, aunque ya había utilizado plataformas anteriormente, pues no era muy buena mi pedagogía por medio de las plataformas, entonces eso se vio reflejado en las evaluaciones de los alumnos, Entonces tuve que aprender, yo creo que como todos o casi todos, sobre la marcha. Incluso, en un principio el hecho de que se fuera la luz o el internet me angustiaba, porque me pasó más de una vez, ya después aprendí que tenía preparado hasta más de un dispositivo, tenía la compu, la tablet y el celular por si algo fallaba (E21).

Estos dos comentarios reflejan, por un lado, las preocupaciones de un orden técnico y pedagógico, pues como se comenta no se tenía mucho conocimiento del uso de plataformas como Zoom o Google Meet antes de la pandemia, y cuando se usaban era de forma ocasional y no eran fundamentales como en la pandemia. Además del desconocimiento general del uso de las TIC, no había un entrenamiento pedagógico abocado a la virtualidad, por lo cual, no saberse con las herramientas pedagógicas virtuales necesarias generaba sensaciones de miedo y de angustia, que si bien poco a poco fueron bajando de intensidad siguen estando presentes.

Por otro lado, es palpable la desmotivación, angustia e incluso enojo que generaba en los académicos la poca o nula participación del alumnado, el estar frente a una computadora en la que sólo, o mayormente, hay cámaras apagadas, y la apatía y falta de interacción que, al compararse con las clases presenciales generaba una suerte de melancolía por el tiempo y las rutinas pasadas que parecían difíciles de regresar. Hubo académicos que comentaron haber estado a punto de renunciar debido a que estaban cercanos a la jubilación, pero al final decidieron

quedarse y asumir el reto, aunque se nos comentó de profesores que ante la pandemia habían acelerado o hecha valida su opción de jubilación.

En cuanto a la superposición del mundo del trabajo y del mundo de vida se hacían valoraciones positivas como negativas en este aspecto:

Es fastidioso porque se mezcla la vida privada con la profesional, por ejemplo, luego estoy dando clase y baja mi hijo y me pide cosas, necesito esto necesito lo otro, o quiere que esté con él, y pues eso no lo puedes controlar, o no está en ti controlarlo totalmente y te rebasa y es frustrante. Y además tienes que hacer de desayunar, hacer de comer, lavar trastes. Cosas que normalmente no hacía en presencial, o sea, yo pagaba la escuela para que le dieran de comer al niño, de desayunar y ahorita lo tengo que hacer yo, o sea, estoy en un seminario y pongo mi computadora en la cocina para yo estar haciendo de comer y viendo el seminario. O sea, tienes que llevar una casa, las clases de tus hijos y las tuyas y además hacer la investigación. Logísticamente ha sido mucho más complicado ahorita en pandemia (E23).

El reto que implicó o ha implicado la pandemia en términos de imbricación con la vida privada fue un hecho mucho más enfatizado por mujeres que por hombres, parece se que la pandemia saco a flote las asimetrías de género y volvió más complejo proceso de trabajo tanto de ambos géneros, pero en este caso, la sobrecarga se acentuó en las mujeres.

Se nos compartió también lo difícil, e incluso extraño, que resultó convertir y habilitar un espacio diseñado para la vida privada, el hogar, en un espacio diseñado para la vida pública, el trabajo. De tal forma, varios entrevistados (E8, E14, E32, E36,) consideraban que la pandemia posibilitó en el caso de los académicos universitarios que cualquier espacio y cualquier horario fueran espacios y horarios de trabajo.

Si bien, es sabido que desde hace muchos años es difícil delimitar dónde empiezan y dónde acaban tanto el tiempo como el horario de trabajo de un académico, ya que sus cargas y jornadas normalmente no respetan fines de semana, días festivos o incluso periodos intersemestrales, la pandemia ha recrudecido y precarizado aún más el trabajo de los distintos perfiles académicos en este sentido. Se exige y espera del académico, ahora más que nunca, que los principios toyotistas de implicación y disposición total, mejora continua y reducción de costos estén siempre presentes.

Un último aspecto se puntualizó respecto a la pandemia, y que tiene total relación con el objetivo perseguido por esta tesis de analizar el direccionamiento de la conducta por medio mecanismos de control, es que se hizo visible la inquietud por parte de algunos académicos de que en un futuro cercano puede incorporarse una tecnología del mérito más en el dispositivo management-capital humano el uso de las TIC como nuevas competencias laborales y como nuevos rubros a evaluar.

Al preguntar sobre las implicaciones y peso que podrían tener las TIC en los procesos de recategorización y promoción de los trabajadores académicos, es decir, en sus trayectorias laborales, algunas ideas expuestas fueron las siguientes:

los cursos sobre manejo de plataformas virtuales se van a volver nuevos exigibles para concursos, porque creo que a partir de ahora incluso algunas clases, sobre todo las más teóricas se pueden dar de manera virtual, a lo mejor se quedan en esa modalidad, y pues eso va a llevar a que los cursos se vuelvan obligatorios y evaluables en los concursos por plazas. Yo pienso que esto si se va a tomar en cuenta en algún momento (E6).

Había quienes incluso veían esta situación no como una posibilidad futura, sino como una realidad presente:

Hay un indicador que ya se está considerando, que es qué tantos cursos se han tomado con respecto a las TIC no, con respecto a la implementación, al uso, al manejo del aula invertida, todos estos cursos que incluso la universidad ha estado promoviendo, son cursos que impactan en la trayectoria, entonces a veces por tiempo muchos de nosotros, y yo hablo por mí, no tenemos la oportunidad de ir siguiendo el curso, entonces yo la verdad si no le voy a dar tiempo al curso, entonces no me matriculo. Entonces tengo la situación de a qué le dedico tiempo al curso o a mí familia, por ejemplo, a mi hijo pequeño (E23).

Y además se nos decía:

eso si va a impactar porque ahora hay que tener la capacidad para transmitir el conocimiento en este medio digital, en medios digitales que no es lo mismo, muchos alumnos sí han modificado mucho la evaluación docente porque al profesor llega y de corrido la presentación de principio a fin no, y entonces dónde están las dudas, dónde están las participaciones (E26).

Incluso había algunos que iban más allá del manejo de las TIC como forma de evaluación propia de la UAQ o de las universidades públicas:

La universidad si nos ha empezado a impartir cursos sobre las TIC, yo creo que en algún momento se van a volver obligatorios. Incluso en el SNI es posible que empiecen a hacer el *check list*, ya tienes esto, ya tienes esto. Y creo que es bueno que estos cursos se vuelvan indispensables para las recategorizaciones y los concursos (E36).

En este último comentario podemos ver el efecto o influencia del dispositivo management-capital humano, pues se legitima el gobierno y valoración del trabajo académico con base en productos medibles, sin que se cuestione el uso que puede hacerse de ello como criterios de exclusión para los académicos que no cumplan con estos méritos cuantificables.

Con base en las opiniones vertidas por los diferentes entrevistados respecto a las implicaciones de la pandemia Covid-19 en las trayectorias laborales académicas, podemos observar que, como mínimo, la duda sobre los posibles usos de las TIC como otro mecanismo más mediante el cual direccionar los cursos de vida académicos comienza a instaurarse en el imaginario de los distintos perfiles laborales de la UAQ. Sin duda, es difícil vaticinar que curso tomaran estos nuevos fenómenos, pero considerando que al menos en lo que respecta al caso mexicano las crisis sociales o económicas han sido aprovechadas para la implementación de nuevos mecanismos regulatorios en sectores fundamentales para la vida social, como en este caso la educación superior, no sería de extrañar que estas “competencias” se inscribieran como un ítem más que palomear en la lista de exigibles que un docente debe demostrar para poder ser parte del grupo cada vez más selecto de trabajadores académicos con condiciones laborales seguras y dignas.

Habiendo pues expuesto los resultados más relevantes en cuanto a nuestro trabajo de investigación, pasamos ahora a realizar algunas consideraciones y reflexiones finales sobre el fenómeno aquí analizado.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

La pregunta general que guio nuestra investigación fue ¿Qué implicaciones ha tenido la implementación del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y subjetividades de los académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro? Con base en ello, nuestro objetivo central fue analizar la relación existente entre las formas de gobierno de la Universidad Autónoma de Querétaro mediadas por el dispositivo management-capital humano y la construcción de sujetos y trayectorias laborales en los distintos perfiles académicos presentes en esta institución estatal de educación pública. En ese sentido, y de forma sintética, podemos decir que los resultados de nuestra investigación han dado cuenta, en un primer momento, del cambio de ruta en las *trayectorias laborales académicas* a partir del año 2000, cambio de ruta que ha significado precarización laboral en los distintos perfiles académicos UAQ, aunque hemos dedicado la mayor parte de nuestros resultados a discutir de manera especial las implicaciones del dispositivo en los profesores por honorarios, los cuales, a nuestro parecer son los que de manera más cruda padecen las reconfiguraciones del trabajo académico en los últimos 25 años.

Así, hemos expuesto, en cuanto a las trayectorias laborales, como ha habido un **cambio de ruta** en las últimas cuatro décadas, siendo las notas distintivas en las décadas de los 70 y 80 el empleo estable, lo cual quiere decir que el ingreso o el **inicio de la trayectoria académica** en la universidad era relativamente sencillo, bastaba tener un grado de licenciatura y en muchos casos incluso no se tenía el grado, y la recategorización de trabajador de tiempo libre a trabajador de medio tiempo y, posteriormente a trabajador de tiempo completo no suponía grandes retos

y esfuerzos: el inicio, desarrollo y **movilidad ascendente** de las trayectorias académicas era hecho cotidiano.

Además, la **intermitencia** o **desocupación laboral** una vez iniciada la trayectoria dentro de la UAQ prácticamente era inexistente, y si la estabilidad laboral (tiempo completo) no llegaba en un máximo de cinco años más bien obedecía a decisiones personales, como no querer obtener un tiempo completo debido a que se prefería trabajar en distintas instituciones o a cuestiones de tipo familiar, pero no existía aún la escasez de plazas académicas, ni la alta competitividad entre perfiles académicos altamente credencializados, por citar sólo algunos aspectos. Así, en un contexto en el que aún no se escamoteaba tanto el presupuesto de parte del Estado a la educación superior, el trabajo académico era estable debido a un crecimiento desregulado de la universidad pública en general y no sólo de la UAQ: algunas de las palabras claves para entender las trayectorias académicas en estas décadas son estabilidad, crecimiento y seguridad. Eran décadas doradas.

Sin embargo, desde mediados de los años noventa, debido a la contracción del presupuesto federal destinado a la educación superior (aspectos estructurales) y la introducción y toma de fuerza de los saberes de la Nueva Administración Pública y del Capital Humano (aspectos ideológicos) las políticas educativas viraron hacia una gestión neoliberal, donde la evaluación y las nuevas formas de regular los procesos de entrada, desarrollo y consolidación de las trayectorias académicas se reconfiguraron profundamente.

A partir de la década mencionada, y en todo lo que va del siglo actual, las trayectorias académicas en la UAQ tuvieron un cambio de ruta: el **inicio de la trayectoria** ya no se da a manera de pase directo, es decir, cada vez es menos común que al salir de la licenciatura un aspirante a académico logre insertarse *ipso*

facto como docente o investigador en la UAQ. Tanto ingreso, recategorización y consolidación de una trayectoria académica en la actualidad están mediados y dependen en gran medida de aspectos políticos, de diversos capitales como el cultural (alto nivel de credencialización objetivado por medio de grados, reconocimientos, productividad), social (cuáles y con quién se tienen relaciones) y simbólico (en qué universidad, ciudad y país se estudió, de qué familia se proviene o qué apellido se tiene).

La **movilidad ascendente**, es decir, el paso respectivamente, de profesor de tiempo libre a medio tiempo y después a tiempo completo, que en el caso de las décadas de los 70 y 80 no tardaba más de cinco años, a partir de mediados de los noventa es uno de los hechos más contundentes que dan cuenta del cambio de ruta. Por principio de cuentas, a la carrera académica de la UAQ ya no se ingresa directamente como profesor de tiempo libre, se ingresa bajo la opaca y extraña figura de profesor de honorarios, lo cual implica que se carece de cualquier tipo de prestaciones, por ende, no se es parte de un contrato colectivo, básicamente el profesor de honorarios es un trabajador a destajo que percibe un pago por hora dada frente a grupo.

De tal suerte, el anterior esquema, profesor de tiempo libre-medio tiempo-tiempo completo, ha cambiado a profesor de honorarios-tiempo libre-tiempo completo, y como fenómeno llamativo aquí se presenta una pirámide invertida pues, mientras en los años 70 y 80 no se tardaba más de cinco años en consolidar una trayectoria académica logrando un tiempo completo, en la actualidad el mínimo de años que obtuvimos como promedio en nuestra investigación para lograr un tiempo completo a partir de que se ingresa a la UAQ es de cinco años, y al momento que redactamos estas líneas existen profesores que tienen hasta 17 años como académicos en la UAQ con la intención de consolidar una trayectoria académica y

sólo han podido acceder a un tiempo libre, todo ello a pesar de que, como ya mencionamos, en muchos casos los académicos cuentan con un alto nivel de credencialización: las palabras claves para definir las trayectorias laborales en la actualidad en la UAQ son precariedad, flexibilidad, exclusión e inseguridad.

En un segundo momento, y en cuanto a las *subjetividades académicas*, hemos expuesto en nuestra investigación como la subjetividad de los académicos se debate entre la **vocación** y la **profesión**. Con base en ello problematizamos como el gusto por la actividad que se realiza ha sido utilizado como un elemento más de explotación para sumar a la productividad en la docencia y la investigación, tanto en académicos por honorarios, tiempo libre y tiempo completo. Así, fue expuesto como los elementos subjetivos de la profesión académica obedecen o se sostienen más desde motivaciones intrínsecas como la vocación y el compromiso, que desde motivaciones extrínsecas como la dignificación de las condiciones de trabajo o las seguridades y protecciones sociales de las que goza el trabajo académico. Siguiendo esa línea crítica, y recurriendo al saber de los propios actores, postulamos que el **significado** y el **sentido** del trabajo académico para muchos de nuestros entrevistados se articula o entreteje más desde el paradigma de la *actividad-labor*, que desde el paradigma del *trabajo asalariado-empleo*.

Igualmente relevante resultó para nosotros el descubrimiento de que el **deseo** y la **creencia** son la base de la infraestructura afectiva del trabajo académico, infraestructura sin la cual es difícil entender el sostenimiento de una actividad cada vez más desprotegida y vulnerable como la indagada en este estudio. En palabras sencillas podemos decir que el capitalismo genera procesos subjetivantes en los académicos no sólo mediante la gestión de la organización productiva sino, ante todo, mediante la *gestión de las relaciones socio-afectivas*, pues “Antes que una producción y un intercambio de servicios, la sociedad es, en primer lugar, una

producción y un intercambio de necesidades, así como una producción y un intercambio de deseos y creencias, esto es indispensable” (Tarde en Lazzarato, 2018, p. 40).

De igual forma, hemos analizado como mediante el dispositivo management-capital humano se ha logrado implantar una **racionalidad de empresario** de sí en las distintas subjetividades académicas, y de ello da constancia la dinámica de **credencialización** que va en aumento en una universidad pública como la UAQ. En ese sentido, se problematizó como en un habitus académico cada vez competitivo y *exitosista* y en donde las posibilidades de consolidar una trayectoria laboral son cada vez más escasas debido a la alta demanda, la inscripción subjetiva dominante en la mente de los académicos para poder llegar a consolidar su trayectoria laboral en la UAQ parece ser empresarializarse o morir: el académico modifica sus comportamientos y actividades y asume (internaliza) como responsabilidad propia su éxito o fracaso, operacionalizando sobre sí mismo tecnologías del yo, tecnologías del mérito que individualizan el riesgo y despolitizan y desinstitucionalizan las trayectorias académicas; en suma, deviene empresa.

Aunado a lo anterior, argumentamos como los diversos **capitales** con los que cuenta el académico propulsan o limitan, condicionan, tanto las trayectorias como las subjetividades académicas. Así, más allá del gusto subjetivo o vocación que se sienta por la actividad, y de los elementos éticos o estéticos que atraviesan a la misma, evidenciamos que existen todo un conjunto de elementos (capitales) que delinear las rutas académicas, estos capitales nos permiten comprender como académicos con altos niveles de precarización laboral, como de los honorarios o de tiempo libre, pueden hacer vida de reproducción a pesar de sus escasos ingresos económicos. Específicamente, una de las categorías analíticas utilizada en este estudio, a la cual denominamos **ingreso social** y que se traduce tanto en los apoyos

y ayuda que reciben los académicos ya sean económicos, en especie o de prestamos de espacios para habitar proporcionados por familiares, parientes, amigos o la pareja, así como becas o subsidios provenientes de instituciones gubernamentales posibilitan la comprensión de las condiciones de vida de reproducción y de ida cotidiana de los académicos.

Tomado en cuenta que nuestro estudio, específicamente diseñado desde el enfoque cualitativo, no se centraba en rechazar o confirmar alguna hipótesis, sino que buscaba comprender las implicaciones que las “nuevas” formas de regulación están suscitando, creemos que hemos abonado a la elucidación de una problemática compleja en la que se articulan dimensiones micro, meso y macro sociales, que van desde las decisiones y estrategias vehiculizadas por los agentes sociales, hasta los recortes y escamoteos presupuestales federales a la educación superior, pasando por las decisiones que las propias instituciones, en este caso la UAQ, implementan o no direccionar y regular las acciones de sus trabajadores y “prestadores de servicios”.

Consideramos que, sin duda, lo aquí expuesto y discutido más que cerrar el debate y dar respuestas definitivas en torno a los fenómenos de la empresarialización de los trabajadores académicos y de la desinstitucionalización de las trayectorias laborales puede enriquecer la lectura a algunas de las problemáticas presentes y da insumos para imaginar los escenarios futuros en dado caso de que la regulación y subjetivación del trabajo académico mantenga el mismo tenor que ha mantenido al menos durante los últimos 25 años.

Es debido a lo anteriormente mencionado, que hemos decidido cerrar nuestro estudio avocándonos a reflexionar sobre lo que consideramos son algunas de las problemáticas presentes y retos hacia el futuro, que sin duda deben estar en la

agenda tanto de las autoridades universitarias como de los académicos mismos. Creemos que, derivado de las decisiones que se tomen en cuanto a estas problemáticas y retos la universidad, en este caso la UAQ, tomará un curso mayor o menormente corrosivo en cuanto a las prácticas para con sus académicos mismos.

Una de las problemáticas presentes más preocupantes a nuestro parecer es **la brecha salarial o de ingresos existente entre los distintos tipos de perfiles académicos**. En términos generales, y para fines ilustrativos podemos caracterizar a los profesores de las universidades públicas mexicanas, tanto federales como estatales en dos tipos:

- a) Profesores de carrera: contratados por tiempo indefinido y con prestaciones que mejoran a medida que la persona gana antigüedad y crece en méritos: como incrementar su grado de estudios o generar investigación,
- b) Profesores de asignatura o de honorarios: contratados por las horas que imparten clase y sólo se les paga por ésta; suelen carecer de prestaciones.

Así, en la UAQ, encontramos que mientras un profesor de tiempo completo nivel VII, que en este punto ejemplifica el caso de un profesor de carrera, percibe \$1,253 por concepto de sueldo por día, \$134 por concepto de despensa, \$66 como apoyo para material didáctico, \$88 de ayuda para transporte, \$21 de vivienda, \$13 de gasto doméstico, \$99 de Vida Cara, \$2 de prevención social y \$81 de fondo de ahorro, lo que da un total de \$1757 de ingreso por día (Transparencia UAQ), un profesor por honorarios, o de asignatura en otras universidades, percibe por concepto de pago \$99 pesos por hora frente a grupo, sin importar si su grado académico es de licenciado, maestro o doctor, además de no recibir ni un solo peso por ayuda o

apoyo de ningún tipo. Esto nos ilustra el alto nivel de contraste existente en los ingresos y condiciones de los distintos tipos de profesorado, fenómeno que sugiere la idea de la existencia de castas académicas o clases sociales al interior de las universidades públicas.

Lo relevante, o crítico de este hecho, es que es un fenómeno que parece reproducirse y naturalizarse (fetichizarse en términos marxistas) en las distintas universidades públicas del país. Así, en el año 2020 el economista Carlos Guerrero analizó el caso de la Universidad Autónoma de México (UNAM), institución en la que labora como profesor e investigador, y descubrió que entre los profesores con plaza y los profesores de asignatura las condiciones económicas y de acceso a otras fuentes de riqueza son muy desiguales. De acuerdo con Lizardi (2022) mientras un profesor de carrera con tiempo completo puede ganar hasta \$120 000 (ciento veinte mil pesos mexicanos) al mes, el sueldo de un docente por asignatura no suele superar los \$10,000 (diez mil pesos mexicanos) mensualmente (UNAM, 2021).

Adicionalmente, vale la pena señalar, con base en lo realizado tanto por Lizardi como por Guerrero, que del 100% de docentes que trabajan en la UNAM, sólo el 30% tienen una contratación como profesor de carrera, es decir, tienen un contrato de tiempo indefinido, acceso a estímulos económicos, y prestaciones laborales. El otro 70% de los docentes son contratados y pagados exclusivamente por la hora que están frente al grupo y sin la seguridad de que serán contratados en el siguiente semestre, de igual forma que sucede con el caso UAQ. En el 2019, los profesores por asignatura en la UNAM ganaban entre \$321.94 (trescientos veintiún pesos, con noventa y cuatro centavos) y \$380.24 (trescientos ochenta pesos con veinticuatro centavos) por hora frente a grupo.

Aunque esta cantidad suene elevada, la realidad es que este tipo de docente suele dedicar en preparación de clases al menos 1.3 horas y 1.5 horas de preparación y formación docente (Lizardi, 2022), lo que equivale a que por cada 3.8 horas de trabajo el profesor recibe por cada hora de trabajo máximo 100 pesos. Además, debemos tomar en cuenta que el promedio de horas clase que se le otorgan al profesor ronda las 6 horas de clase frente a grupo a la semana (UNAM, 2021). En total, el promedio de ingreso que recibe un docente de asignatura de la UNAM ronda entre \$7,271.89 y \$8,524.98 mensuales, por trabajar 22 horas a la semana. Si se considera que existen docentes que pueden ganar hasta \$120 000 pesos mensuales, podemos entender que existe una cantidad de recursos destinados a los docentes que podrían distribuirse de formas más justas, solidarias, equitativas y quizá más estratégicas.

Como ya hemos mencionado, la UAQ, al igual que la UNAM, tiene un esquema de contratación compuesto por docentes con contrato indefinido y por docentes que son pagados por la hora de clase frente a grupo. Los docentes con contratación de tiempo indefinido se clasifican en dos tipos: docentes de tiempo libre y docentes de tiempo completo. Ambas poblaciones para finales del 2022 conformaron el 42% del total de los docentes, y el otro 58% se compuso de los docentes a los que se les paga por hora. Si aunado a ello consideramos que en la UNAM el 70% del profesorado se encuentra en una situación de desprotección laboral, y sólo el 30% se encuentra en una contratación de trabajo indefinido, y por ende protegido, nos encontramos ante otra problemática en tiempo presente: **una base piramidal de profesores de honorarios o asignatura.**

Tanto el caso de la UAQ, como paradigma o modelo de una universidad pública estatal, como el caso de la UNAM, como paradigma de una universidad pública federal, nos muestran que en la actualidad la base piramidal que sostiene

los ejes sustantivos en las universidades públicas mexicanas son los profesores de honorarios, asignatura, por interinato, asociados o cualquier otro eufemismo con el que queramos denominarlos. Lo que esto nos dice en términos sencillos es que la base piramidal que sostiene mayoritariamente el trabajo académico tanto en la UAQ como en la UNAM está compuesta por profesores precarios, explotados y desprotegidos.

Una de las claves para entender por qué los docentes experimentan condiciones altamente precarias y vulnerables es que éstos no son considerados trabajadores, en el caso de la UAQ, sino que son contratados como prestadores de servicios, lo cual no solo tiene implicaciones subjetivas (problemas de identidad laboral, desafiliación, conflicto de ambivalencia), sino también objetivas. Así, las versiones más optimistas, y menos críticas, respecto a los supuestos trabajadores autónomos, prestadores de servicios o freelance es que estos son tipos de personas que:

- Gozan del privilegio de administrar su tiempo de trabajo y de descanso.
- Ellos deciden cuánto quieren ganar.
- Pueden trabajar con diferentes patrones a la vez.
- No necesitan apegarse a códigos de vestimenta o a un lugar de trabajo impuesto por un patrón.

Sin embargo, la realidad para muchos prestadores de servicios, como es el caso de los docentes por honorarios, la flexibilidad y la libertad que se exalta en la prestación de servicios o el trabajo autónomo, juegan a favor de su precarización ya que, como no son considerados trabajadores, la organización o institución para

la cual trabajan (la UAQ o la UNAM), no tiene responsabilidades con ellos, por lo tanto:

- No los contrata de manera definitiva: son contratos de corto plazo, a sea por semestre, cuatrimestre o evento.
- No les proporciona prestaciones de ley: salud, vivienda, pensión, antigüedad, vacaciones pagados, aguinaldo, etc.
- No son parte de un contrato colectivo y, por ende, no tienen derecho a representación sindical.

Sin embargo, y de forma contradictoria, aunque este tipo de profesorado no es considerado trabajador, y en ese sentido no tiene acceso a los **derechos laborales**, lo cual implica que tienen que valerse por sí mismos en la cotidianidad y situaciones de riesgo, si debe cumplir con obligaciones civiles como la de pagar impuestos. Creemos que la transferencia del riesgo y responsabilidad del trabajo por parte de las instituciones (UAQ) a los trabajadores mismos, y la asunción de estos valores por parte del sujeto docente no hubiera sido posible sin la adopción de una ideología como la del empresario de sí mismo, la cual despolitiza la precariedad laboral surge ante la indiferencia e incapacidad de Estado e iniciativa privada de proporcionar un medio de trabajo digno a los individuos.

En la UAQ, muchos de los docentes por honorarios, que ganan en promedio \$99 pesos la hora frente a grupo, son profesionistas que han invertido (como lo hace un empresario) tiempo y dinero en su formación, estudiando maestrías, doctorados y posdoctorados, aprendiendo idiomas, realizando investigaciones y publicando artículos científicos con la esperanza de que esta inversión les reditúe en algún momento con mejores ingresos económicos y estabilidad laboral. Sin embargo, a

pesar de mostrar que tienen altos grados de estudio, en muchos casos siguen padeciendo precariedad laboral. Uno de los problemas de la ideología del empresario de sí mismo se observa en que muchas personas no se dan cuenta de que sus condiciones de vida y experiencia de trabajo no sólo depende de su esfuerzo e inversión sobre sí mismo, sino que es necesario luchar por cambios en las condiciones de trabajo, en las regulaciones, en los mecanismos, en las políticas educativas y económicas, para que estén orientadas hacia la defensa de una vida y trabajo dignos.

Con la anterior, queremos evidenciar que problemáticas presentes al interior de la universidad pública como la brecha salarial o castas académicas, o la base piramidal sostenida por profesores precarios, o la desinstitucionalización de las trayectorias laborales y vitales, no son sólo resultantes de la implementación de mecanismos de regulación y reestructuración del trabajo académico basados en lógicas gerenciales, administrativas e instrumentales debido a la reducción del presupuesto destinado a las universidades públicas y a direccionamientos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Banco Mundial a partir de los años ochenta, sino que también son resultantes de la cooperación y adaptación de los académicos a elementos ideológicos y políticos como la subjetividad de empresario de sí mismo.

Es decir, la reestructuración de las subjetividades y las trayectorias académicas acaecidas en los últimos treinta años en universidades como la UAQ o la UNAM, implicaron tanto la reingeniería, por un lado, de las formas de organización del trabajo o elementos hard como el proceso y jornada de trabajo, mecanismos y técnicas de regulación, reglamentos, medios de producción, como de los elementos soft o relaciones laborales del trabajo mismo, como son los acuerdos productivos implícitos o contrato social existente entre empleador-fuerza de trabajo, la

pedagogización del profesorado hacia racionalidades instrumentales, productivistas e individualizantes, y los propios aspectos axiológicos del trabajo: sentidos, significados y motivaciones del mismo.

La posibilidad de pensar nuestro trabajo desde lógica de un dispositivo, en este caso el dispositivo management-capital humano, evitó que cayéramos en la trampa o simplificación de entender las problemáticas actuales del trabajo académico en las universidades públicas como resultantes de estructuras políticas o económicas coaccionantes y deterministas, o como resultantes de acciones espontáneas y autónomas de los agentes sociales. El pensar desde un dispositivo y su funcionamiento permite evidenciar el entramado de elementos (mecanismos, discursos, saberes, técnicas, agentes, arquitectónicas, estructuras) que confluyen en la constitución de las trayectorias laborales y subjetividades académicas actuales. Un dispositivo es una red de relaciones e interacciones entre distintos elementos suaves y duros que tiene como finalidad subjetivar. Ahí radica su dificultad y complejidad.

De tal forma, si el estudio de un dispositivo complejo, como el management-capital humano, resulta un trabajo arduo y entreverado, su desmonte parece aún más complicado. Partiendo de la asunción de que un dispositivo como el aquí estudiado ha generado precariedad laboral, trayectorias erráticas, subjetividades ambivalentes y brechas salariales y sociales al interior de una universidad pública como la UAQ, el desmote, o al menos la reestructuración del dispositivo se presenta como un reto difícil, pero necesario.

Este reto futuro, desde nuestro punto de vista implica al menos la confluencia de tres actores fundamentales. El primero de ellos refiere a las autoridades universitarias, pues sin la voluntad política de ellas poco puede hacerse respecto a

las situaciones de precariedad laboral objetiva que actualmente les acontecen al 58% por ciento de sus colaboradores. Aunque durante el actual rectorado se han llevado a cabo acciones concretas para tratar de atender la situación que atraviesa este tipo de profesorado, como el generar un Programa de Estímulos para el Personal por Honorarios, así como el pago de los periodos intersemestrales, consideramos que estas son medidas paliativas que no transforman de manera sustantiva las condiciones de trabajo de estos “prestadores de servicios”.

Así, tal vez el reto más importante para las autoridades universitarias es generar las estrategias y crear las condiciones necesarias para la incorporación paulatina y cuantitativamente relevante del profesorado por honorarios hacia formas contractuales de trabajo con protección y seguridad social, ello sin poner en riesgo la salud financiera de la propia universidad. Recordemos el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo, en el cual debido a un otorgamiento de plazas de tiempo completo poco estratégico la universidad se ha visto sumergida en una quiebra técnica. La pregunta que aquí se presenta es ¿cómo lograr el adecuado equilibrio entre la incorporación al trabajo digno y protegido al profesorado por honorarios y el mantenimiento de la salud financiera de la UAQ?

Otro actor fundamental para la consecución del desmantelamiento paulatino del dispositivo management-capital humano en la UAQ, son los propios académicos. El académico debe hacer su aparición como sujeto social, lo cual involucra la creación de un frente común y una agenda propia en la búsqueda del reconocimiento y mejora de sus condiciones de trabajo y situación contractual. Se debe transitar de la subjetividad empresarial que individualiza las trayectorias laborales, responsabiliza y transfiere al sujeto mismo el riesgo y la seguridad del trabajo, a la asunción de una postura crítica y reflexiva en torno su propia condición de clase: en términos marxistas, el profesorado por honorarios y de tiempo libre

debe pasar de la conciencia en sí, a la conciencia para sí; debe de dejar de ser un *hecho social* y convertirse en una *fuerza social*.

Creemos que, lamentablemente, la constitución de este tipo de profesores como fuerza, como sujeto social está aún lejos. Durante y, aun después de nuestro trabajo de campo, en las interacciones con distintos personajes de la vida académica de la UAQ, desde académicos hasta directivos, pasando por trabajadores administrativos y el propio estudiantado, no nos fue posible encontrar rastros fructíferos que dieran cuenta de la organización de este profesorado, ya sea por medio de la existencia de grupos virtuales o presenciales o alguna otra manifestación que sugiera la idea de una organización colectiva en pro de una reestructuración de las formas de regulación y direccionamiento actual del trabajo académico. Las estrategias por parte del profesorado, tanto de los tiempos libres como de honorarios, para salir de la precariedad laboral existe, pero es de orden individual y apunta hacia la credencialización o empresarialización de sí, con lo cual simplemente se mantiene el actual statu quo.

Además de los actores mencionados, es decir, las autoridades universitarias como representantes de la dimensión meso y los trabajadores académicos como representantes de la dimensión micro en relación con las problemáticas señaladas, existe una tercer, el cual parece más difícil de asir y corresponde a la dimensión de lo macro, y este actor está representado tanto por las autoridades federales como estatales.

Aunados a la existencia de una voluntad política y un diseño estratégico por parte de las autoridades universitarias, y de la aparición de los académicos como sujeto social con una agenda propia y conciencia para sí en la lucha por condiciones más dignas de trabajo, y por ende de vida, es necesario que exista también voluntad

política por parte de las autoridades gubernamentales, pues de ellas depende en gran medida los mecanismos regulatorios que direccionan las actividades académicas y laborales en las universidades públicas, así como las tajadas presupuestales que son asignadas a la educación, las cuales acotan cada vez más los espacios de posibilidades y el margen de maniobra tanto de las propias universidades como de los académicos mismos.

Los retos futuros requieren de grandes esfuerzos y profundas interacciones y diálogos entre diversos actores involucrados en la vida y los haceres de una universidad pública para poder transitar del estado actual de las cosas hacia escenarios menos corrosivos y más justos, labor que a todas luces parece una empresa hartamente difícil y compleja. La idea de estas tres entidades (autoridades universitarias, académicos y autoridades gubernamentales) trabajando a la par por un bien común nos recuerda la idea de Estado Ampliado de Gramsci, mediante la cual el autor italiano conminaba a que los grandes problemas políticos no podían seguir siendo caracterizados como problemas cuya resolución correspondía solamente al Estado, sino que, más bien, Sociedad Civil, Iniciativa Privada y Estado, es decir, el Estado Ampliado, debían trabajar juntos, pues la política como *res publica* tiene el potencial de afectar a todos, y por tanto es asunto de todos.

Aunque no fue objeto directo de nuestra investigación no quisiéramos cerrar este estudio sin mencionar como, a manera de efecto colateral o efecto domino, se visualiza como problemática presente y reto hacia el futuro las implicaciones que la precarización del trabajo académico tendrán en la formación del estudiantado, específicamente qué impacto tendrá la precarización del trabajo académico en la “calidad” con que se están formando a los futuros profesionistas, investigadores y, sobre todo, ciudadanos, ya que esta precarización no sólo es un *asunto de hecho* sino, además, una *cuestión de preocupación*. No resulta pues difícil elaborar la idea,

apoyándonos en los resultados expuestos, que sí la mayor parte del profesorado en las universidades públicas (incluida la UAQ) se encuentra en condiciones de precariedad objetiva y, para poder obtener un ingreso que le permita llegar a fin de mes y hacer vida de reproducción tiene que *trabajar* en distintos espacios tanto académicos como no académicos, esto repercutirá más tarde que temprano en la calidad de las actividades sustantivas de la universidad, específicamente en la docencia y la investigación.

Surgen preguntas lógicas como ¿qué incentivos concretos tienen los trabajadores que padecen esta precariedad para estar motivados y dedicarse en cuerpo y alma a sus labores docentes-investigativas? ¿De qué forma el chambismo (trabajo precario en distintos espacios) permite la dedicación que requiere la preparación de clases, revisión de trabajos, realización de investigación, acompañamiento al estudiantado mediante asesorías y tutorías, entre otras actividades? ¿Hasta qué punto la instrumentalización y simulación tanto en la docencia como en la investigación se están rutinizando en este tipo de profesorado en la UAQ como consecuencia, entre otras cosas, de las pésimas condiciones laborales y de la falta de incentivos reales para sentir compromiso para con la institución en la que prestan sus servicios? Estas preguntas, y sus probables respuestas, cobraron relevancia en nosotros debido a que uno de nuestros entrevistados nos mencionó “Pues mira, como a mí me dijo una persona una vez, *hacen como que me pagan yo hago como que trabajo*. Pues a mí me pasa lo mismo con la UAQ, cómo quieren que tengas compromiso con la institución si ellos no tienen compromiso contigo, ¿no?” E8. Esta cita ejemplifica el desencanto y apatía de académicos que sienten que la exigencia por parte de la institución es mucha, y el compromiso para dignificar sus condiciones de trabajo es poco o nulo.

Lamentablemente, este no fue el único de nuestros entrevistados que directa o indirectamente nos manifestó su malestar respecto a esta situación.

El año en curso trae consigo elecciones para rector (a) en la UAQ, creemos que las propuestas de campaña de los distintos candidatos (as) permitirán visibilizar si es que la problemática de precariedad laboral en la vida académica se encuentra en el centro de las discusiones de los mismos, y se tienen estrategias pensadas al respecto, o si por el contrario, sigue siendo un tema periférico y menor en la agenda y a lo sumo se caerá en los eufemismos y lugares comunes con los que se ha afrontado esta problemática.

Si bien, la precarización del trabajo académico en las universidades públicas es económica y laboralmente conveniente para las autoridades universitarias, educativas y para el propio Estado, también es ética y socialmente cuestionable, pues más allá de ser denominados como “trabajadores” o “prestadores de servicios”, los académicos (as) son personas que habitan dimensiones éticas, estéticas y sociales, que merecen ser tratados y gozar de un mínimo de dignidad humana y laboral. Partiendo de la negación de un determinismo social, y de la asunción de que, para bien o para mal “lo único permanente es el cambio”, consideramos que de la voluntad política de las autoridades, de la constitución de los propios académicos como sujeto social, y de la implicación de la sociedad civil en aspectos pertenecientes a la *res pública*, como la educación, dependerán el futuro de las trayectorias y las subjetividades académicas, futuro que esperamos sea más halagüeño que el tiempo presente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aboites, Hugo (2012) “La medida de una nación. Los primeros años de la evaluación en México, historia de poder y resistencia (1982-2010)”, Editorial Ítaca
- Acosta, Adrián (2004) “El soborno de los incentivos”, en Ordorika Imanol (coord.) La academia en jaque: perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México, diciembre 2004, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, México, D.F. pp. 75-88.
- Acosta, Adrián (2010), “Príncipes, Burócratas y Gerentes: El gobierno de las universidades públicas”.
- Agassi, Joseph “Against Method: Outline of an Anarchistic Theory of Knowledge, by Paul K. Feyerabend, London: New Left Books 1975, 339 pp.” *Philosophia* 6.1 (1976): 165-177.
- Aguilar, Luis. (2016). *Gobernanza y gestión pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Alonso, Luis (2005) “El trabajo desencantado. De la cuestión social a las cuestiones de la sociedad”, *Arxius en Ciencies Socials*, pp. 41-79.
- Aglietta, Michel (1979). “Regulación y Crisis del Capitalismo”, Cap. II; “Las Transformaciones del Proceso de Trabajo”. Ed. Siglo XXI. pp. 88-129.
- Arendt, Hanna (2005), “La condición Humana”, Barcelona, Paidós, 2005.
- Arias-Gómez; Villasís-Keever & Miranda (2016) “El protocolo de investigación III: la población de estudio” *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206.

- Bedoya, Mauricio (2013) "Trazos metodológicos en las investigaciones de Michel Foucault" *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 40, septiembre-diciembre, pp. 162-173.
- Bonazzi, Giuseppe (1993) "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas", En: *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 18, primavera de 1993, pp. 3-22.
- Bourdieu, Pierre (1987), "Los tres estados del capital cultural", en *Sociológica*, núm. 5, México, uam-Azcapotzalco.
- Bourdieu, Pierre (1997), "La ilusión biográfica", en *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama.
- Bourdieu, Pierre (2008), *Homo academicus*, Editorial Siglo XXI, Buenos Aires, Argentina, 2008, pp. 11-167.
- Brown, Javier (1999) "Michel Foucault y el documento de archivo", pp. 1-9.
- Buendía, Angélica (2013), "Genealogía de la evaluación y acreditación de las instituciones en México", *Perfiles Educativos*, vol. 35, número especial, pp. 17-32.
- Buendía, Angélica (2018) "Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?", *Perfiles Educativos*, vol. XL, núm. 160, 2018 | IISUE-UNAM. Pp. 10-28.
- Buendía, Angélica; García Salord, Susana; Grediaga, Rocío; Landesman, Monique; Rodríguez-Gómez, Roberto; Rondero, Norma; Rueda, Mario; Vera, Héctor (2017) "Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico", *Perfiles educativos*, vol. XXXIX, núm. 157, 2017, HSUE-UNAM, pp. 200-219.

- Campos Ríos, Guillermo; Martínez de Ita, María Eugenia (2014) “El mercado de trabajo de los investigadores en México” en Corona Treviño Leonel (coord.) Educación Superior en México: problemas y perspectivas ante la sociedad del conocimiento, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía, Juan Pablos Editor, México, 2014, pp. 151-175.
- Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado*. Editorial Paidós Ibérica, 1997.
- Cazés, Daniel; Ibarra, Eduardo y Galetar, Porter (2010) Las universidades públicas mexicanas en el año 2030: examinando presentes, imaginando futuros. Colección educación superior.
- Centro de investigación económica y presupuestaria A.C. (10 de mayo de 2022) <https://ciep.mx/gasto-publico-en-educacion-ppef-2021/>
- Chalmers, Allan (1990) ¿Qué es esa cosa llamada ciencia? Una valoración de la naturaleza y el estatuto de la ciencia. Siglo xxi de España editores.
- Concha, Víctor; Barriga, Omar y Henríquez, Guillermo (2011) “Los conceptos de validez en la investigación social y su abordaje pedagógico” *Revista latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, pp. 91-111.
- Contrato Colectivo de Trabajo (1983-1985). Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ).
- Convocatoria Tiempo Completo UAQ (2022-1).
- Convocatoria Tiempo Completo UAQ (2023-1).
- Convocatoria Tiempo Libre UAQ (2022-1).
- Cordero Arroyo, Graciela; Galaz Fontes, Jesus Francisco; García Garduño, José María; Nishikawa Aceves, Kiyoko; Antillón Macias, Luz Elena (2009)

“Publicación científica y evaluación docente en México: un diagnóstico e intervención con profesores de educación y humanidades de una universidad estatal”, *Tiempo de educar*, año 10, segunda época, núm. 19, enero-junio de 2009.

Coriat, Benjamin (2000) *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo veintiuno editores.

Costhek, Ludmila (2018) “Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo” en *Trabajo, derecho y subjetividad*, (Coord.) López, Óscar y Cuevas, Adriana. Bogotá.

Dardot, Pierre y Laval, Christian (2013), “La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal”, Barcelona: Gedisa, 2013.

De la Garza, Enrique (2006), “Introducción, Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en De la Garza, Enrique (2006) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: UAM/Anthropos. pp. 7-24.

De la Garza, Enrique (2018), “La metodología configuracionista para la investigación”, Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México, Editorial Gedisa, S.A.

De Pablo, Antonio (1995), “Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva”, *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*.

De Vries, Wietse (2017) “20 años después: la calidad, la eficiencia y la educación superior”, Universidad Benemérita de Puebla.

Deleuze, Gilles (2002) *Diferencia y repetición*. Amorrortu editores, Buenos Aires, Argentina.

- Dubet, François (2011) "Repensar la justicia social", 2001, Buenos Aires, Siglo XXI editores.
- Durkheim, Emile (2001 [1895]) *Las reglas del método sociológico* (38-90).
- Feyerabend, Paul (1975) *Tratado contra el método: esquema de una teoría anarquista del conocimiento*. Tecnos, 1975/1992.
- Feyerabend, Paul (1978) *La ciencia en una sociedad libre*. Madrid: Siglo XXI, 1978/1982.
- Foucault, Michel (1976) *Historia de la locura en la época clásica*. México, Fondo de Cultura Económica, 1976.
- Foucault, Michel (1977) *Historia de la sexualidad, I, "La voluntad de poder"*, Siglo XXI Editores, traducción de Ulises Guiñazú, México, 1977.
- Foucault, Michel (1980) "Microfísica del poder" *La Piqueta*, Madrid, 1980.
- Foucault, Michel (1983) "Nietzsche, la genealogía, la historia" *Sociología* No. 5. UNAULA. Diciembre de 1983, pp. 5-23.
- Foucault, Michel (1998) "El sujeto y el poder" *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3. Julio - septiembre, 1988, pp. 3-20.
- Foucault, Michel (2003) *La arqueología del saber*. México: Siglo Veintiuno.
- Foucault, Michel (2007) *Nacimiento de la biopolítica*. Curso en el collège de France (1978-1979). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2007.
- Galaz, Jesús; Gil, Manuel (2009) "La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración" *REDIE. Revista Electrónica Educativa*, vol. 11, núm. 2, 2009, Universidad Autónoma de Baja California, México, pp. 1-31.

- García, Susana (2010). "El curriculum vitae: entre perfiles deseados y trayectorias negadas" *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1 (1), 103-119.
- Gargiulo, Teresa (2016) "El relativismo de Paul Karl Feyerabend" en Ideas y valores, Universidad Nacional de Bogotá, PP. 95-120.
- Gaulejac, Vincent (2008) "El costo de la excelencia" Mímesis, Buenos, Aires.
- Gil, Manuel, (2000) "El oficio académico en México (1960 – 2000) (primera versión de un intento de pasado en claro)" en *Los Actores de la Universidad: ¿unidad en la diversidad?* Tomo III de la Serie: Reconociendo a la Universidad, sus transformaciones y su porvenir, Cazés, Ibarra y Porter (coordinadores), Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM, pp. 23-42.
- Gil, Manuel (2004), "Amor de ciudad grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México", en Philip Altbach (coord.), *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 43-81.
- Gil, Manuel (2013) "La monetarización de la profesión académica en México: Un cuarto de siglo de transferencias monetarias condicionadas", *Espacios en Blanco*, Revista de Educación, núm. 23, junio, 2013, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina, pp. 157-186.
- Gil, Manuel (2014) "Los jóvenes académicos en el siglo XXI: De la oportunidad inesperada al retorno del privilegio" en Minor Salas, Orlandina de Oliveira, *Desafíos y Paradojas. Los jóvenes frente a las desigualdades sociales*, 313-361, editorial, El Colegio de México, 1ª.

- Gil, Manuel (2015), "La educación superior: El imperio de las propinas" en Adrián Acosta Silva. Coordinador, *Historias Paralelas. 15 años después. Políticas, cambios y continuidades en universidades públicas en México*, pp. 19-43
- Gobato, Federico (2017) "Los giros del helicoide. Los avatares de la construcción dialéctica de un tema y un problema de investigación" en Julio Aibar, Fernando Cortes, Liliana Martínez, Gisela Zaramberg. Coordinadores, *El helicoide de la investigación: metodología en tesis de ciencias sociales*, 81-106, Editorial FLACSO México.
- Gorz, Andre (1991) "La metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica", Editorial Sistema, Madrid, España.
- Gorz, Andre (1981) "Adiós al proletariado. (Más allá del socialismo)", Editorial El viejo topo, Barcelona, España.
- Grediaga Kuri, Rocío (2000) "Profesión académica, disciplinas y organizaciones", México, ANUIES.
- Grediaga, Rocío, Rodríguez, José y Padilla, Laura (2004), "Las políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década", México, anuies/uam.
- Greene, Jennifer (2006) "Toward a methodology of mixed methods social inquiry" *Research in the Schools*, 2006, Vol. 13, No.1, 93-98.
- Guattari, Félix (1992) "Caósmosis" Ediciones Manantial SRL. Buenos Aires, Argentina.
- Gutiérrez, Víctor (2012) "Las transformaciones de las diversas concepciones del sujeto en La arqueología del saber" (tesis de Maestría en Historia, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2012).

- Hacking, Ian, (1986), "Making Up People", en Thomas Heller, David Wellbery y Morton Sosna (coords.), *Reconstructing Individualism*, Stanford, Stanford University Press, pp. 222-236.
- Hernández Sampieri, Roberto (2010) "Metodología de la investigación", México, D.F. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Hernández, Cuauhtémoc (2017) "Capitalismo y gubernamentalidad neoliberal: el empresario de sí mismo como figura extrema de la subsunción", en *Kalagatos*, v. 14, núm. 2, maio-agosto, 2017, pp. 165-190.
- Ibarra, Eduardo (2001) "La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización", 2001, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Ciudad Universitaria, 04510, Coyoacán, México, D.F. pp. 11-130.
- Ibarra, Eduardo; Rondero Norma (2005), "Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos", en T. Bertussi y G. González (coords.) *Anuario Educativo Mexicano; visión retrospectiva*, año 2005, México, Universidad Pedagógica Nacional/ Miguel Ángel Porrúa/ H. Congreso de la Unión, pp. 569-601.
- Ibarra, Eduardo; Porter, Luis (2007), "El debate sobre la evaluación: Del homo academicus al homo economicus", *Reencuentro*, abril, núm. 048, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Distrito Federal, México, pp. 34-39.
- Johnson, Burke; Onwuegbuzie, Anthony, & Turner, Lisa (2007) "Toward a Definition of Mixed Methods Research" *Journal of Mixed Methods Research* Volume 1 Number 2 April 2007 112-133.
- Klossowski, Pierre (1998) *La moneda viviente*. Alción editora, Cordoba, Argentina.
- Knights D. y Willmott, H. (2007) "Poder y subjetividad en el trabajo: De la degradación a la dominación en las relaciones sociales", en Carlos J.

- Fernández (ed.) *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical management Studies*. Madrid, Siglo XXI. pp. 27-67.
- Linardelli, María (2013) “Los significados de las trayectorias laborales en el proyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media del Gran Mendoza” Tesis de grado, Universidad Nacional del Cuyo.
- Lazzarato, Maurizio (2018) *Potencias de la invención. La psicología económica de Gabriel Tarde contra la economía política*. Ciudad autónoma de Buenos Aires, Editorial Cactus, 2018.
- Lazzarato, Maurizio; Negri, Antonio (2006) “Trabajo inmaterial y subjetividad” en *Brumaria* 7, diciembre 2006, pp. 45-55.
- Lizardi, C. (2022). Unmasking university autonomy: an estimation of the Gini coefficient for 2020. In SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4376>.
- Luci, Florencia (2012) “El management como gramática: la producción de los dirigentes de empresas”, *Revista de Ciencias Sociales*, No. Especial. Universidad de Costa Rica, pp. 171-183 / 2012 (I-II).
- Marx, Karl (1975), *El Capital*, t. I, Vol. 3, México, Siglo XXI.
- Marx, Karl (1992: 1867) *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Fondo de Cultura Económica.
- Márquez, José (2014) “Michel Foucault y la contra historia” *Revista Historia Y Memoria*, núm. 8, enero-junio, 2014, pp. 211-243.
- Martínez, Carolina (2012) “El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias” *Ciencia de Saude Coletiva*, pp. 613-619.

- Martínez, Miguel (2004) "Ciencia y arte en la metodología cualitativa" Editorial Trillas, 2004.
- Martínez, Miguel (2007) "Del homo faber al animal laborans: la violencia de la racionalidad instrumental", en *En-clav. pen* vol.1 no.1 México jun. 2007.
- Méda, Dominique (1998) *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Moreno, Carlos (2017) "Las reformas en la educación superior pública en México: rupturas y discontinuidades" *Revista de la Educación Superior*, núm. 46, pp. 27-44.
- Muñoz, David; Santos, Antonio (2017) "Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias en la juventud universitaria" *Revista de Pensament i Anàlisi*, núm. 20, pp. 59-78.
- Nietzsche, Friedrich (2011) *La genealogía de la moral: un escrito polémico*. Alianza Editorial, Tercera edición.
- Noguera, José (2002) "El concepto de trabajo y la teoría social crítica", *Papers* 68, 2002, pp.141-168.
- Olvera García, Julio Cesar "Una visión del mundo universitario" *Convergencia*. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 16, 2009, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp. 305-310.
- Ordorika, Imanol; Rodríguez, Roberto (2010) "El *ranking* Times en el mercado del prestigio universitario" *Perfiles Educativos*, vol. XXXII, núm. 129, 2010, pp. 8-29.
- Peña, Tania; Pirela, Johann (2007) "La complejidad del análisis documental" *Revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*, Buenos Aires, Argentina, pp. 55-81.

- Pier-Paolo, Donati ((1993) “Pensamiento sociológico y cambio social: hacia una teoría relacional”, Universidad de Bolonia, Italia, 1993.
- Pinto, María (1992) “El resumen documental: principios y métodos”. Madrid, Pirámide.
- Quijano, Aníbal (2014) “El trabajo al final de siglo XX” Antologías, CLACSO, 2014.
- Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (2005).
- Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores (2022).
- Reygadas, Luis (2010) “Introducción: Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?”, en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coordinadores) *Trabajo atípicos y precarización del empleo*, México: COLMEX. Págs. 21-45.
- Rodríguez, Carlos (2016) “El Sistema Nacional de Investigadores en Números”. Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC, Calle Melchor Ocampo, No.305, México, D.F.
- Rodríguez Javier; Leyva, Marco (1998) Estructuración y sistema en la teoría sociológica contemporánea, *Revista Polis* 96, vol. 2, UAM-I, Depto. de Sociología, pp. 85-111.
- Rodríguez, José; Durand, Juan (2013) “Notas para la evaluación del trabajo académico” *Perfiles Educativos* | vol. XXXV, número especial 2013 | IISUE-UNAM, Pp. 46-56.
- Romero, Leticia (2005) “Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis”, México: Plaza y Valdés.

- Rondero, Norma, (2007) “Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana”, en *Sociológica*, año 22, número 65, septiembre-diciembre de 2007, pp. 103-128.
- Saidel, Matías (2016) “La fábrica de la subjetividad neoliberal: del empresario de sí al hombre endeudado” en *Pleyade*, núm. 17, enero-junio 2016, pp. 131-154.
- Schaff, Adam (1979) *La alienación como fenómeno social*. Editorial Crítica.
- Schutz, Alfred, ([1962] 2008) *El problema de la realidad social*. Escritos I. Argentina: Amorrortu.
- Soneira, Abelardo (2006) “La teoría fundamentada en los datos” en Irene Vasilachis (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Editorial Gedisa S. A. Barcelona, España, pp. 153-173.
- Standing, Guy (2011) *El Precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y presente.
- Tercer informe de Rectoría (2021) Querétaro. UAQ. Recuperado de <https://rectoria.uaq.mx/index.php/informes/3erinforme>
- UAQ (15 de mayo de 2022). *Planeación.UAQ.mx*. Obtenido de la Universidad Autónoma de Querétaro: <https://planeacion.uaq.mx/uii/index.php/2020-2021/total-uaq/docentes>.
- UNAM (2021). Reporte de investigación especial 135. El poder adquisitivo del salario de las profesoras y los profesores en la UNAM. 2001-2021. Centro de Análisis multidisciplinario. <https://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-especial-135-el-poder-adquisitivo-del-salario-de-las-profesoras-y-los-profesores-en-la-unam-2001-2021/>
- Vasilachis, Irene (2009) “La investigación cualitativa” en Vasilachis Irene (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa Editorial, 23-64.

- Vela Peón, Fortino (2001) “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa” en Tarres María Luisa (coord.) *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, FLACSO, México, D.F. pp. 63-91.
- Vera, Héctor (2017) “El *homo academicus* y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico” *Perfiles Educativos*, vol. XXXIX, núm. 155, 2017, HSUE-UNAM, pp. 87-106.
- Vera, Héctor (2018) “Los cuatro jinetes de la evaluación: productivismo, reduccionismo, cuantofrenia y simulación” *Revista de la Educación Superior* 47 (187) (2018) Pp. 25-48.