

En Blancas Moreno, Elsa María y Acosta Reveles, Irma Lorena, <i>La educación pública, una mirada desde la universidad</i>. México (México): Colofón - UAZ. Colofón - UAZ, 2019.

Dispositivos disciplinarios y control laboral en la universidad.

Acosta Reveles, Irma Lorena.

Cita:

Acosta Reveles, Irma Lorena (2019). *Dispositivos disciplinarios y control laboral en la universidad*. En Blancas Moreno, Elsa María y Acosta Reveles, Irma Lorena, <i>La educación pública, una mirada desde la universidad</i>. México (México): Colofón - UAZ. Colofón - UAZ.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/irma.lorena.acosta.reveles/203>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pck7/QVG>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Capítulo 3. <i>La crisis de las universidades en el contexto global El caso de la UABJO-México y la Universidad de York-Canadá</i>	
Virginia Guadalupe Reyes de la Cruz y Ana Margarita Alvarado Juárez	68
Introducción	68
1. Movimientos sociales en las universidades	69
2. La defensa de los derechos laborales en México y Canadá	75
Conclusiones	78
Bibliografía	80
Capítulo 4. <i>Dispositivos disciplinarios y control laboral en la universidad</i>	
Irma Lorena Acosta Reveles	82
1. El punto de partida: tecnologías de control vs vigilancia convencional	83
2. Planos de intervención y entidades implicadas	87
3. Dinámica laboral-académica en las universidades mexicanas	93
Recapitulación	103
Bibliografía	105

SEGUNDA PARTE
LOS DESAFÍOS DE LA UNIVERSIDAD ANTE
LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Capítulo 5. <i>Responsabilidad social y formación docente en la Universidad Autónoma de Querétaro</i>	
Sara Miriam González Ramírez, María del Carmen Díaz Mejía y Mayra Araceli Nieves Chávez	111
Introducción	111
Justificación	112
Planteamiento del problema	113
Marco político de la Responsabilidad Social	115
Marco de políticas institucionales	119
Marco curricular, pedagógico y didáctico	120
Marco teórico-metodológico de referencia	121
Resultados Preliminares	124

Capítulo 4 Dispositivos disciplinarios y control laboral en la universidad

IRMA LORENA ACOSTA REVELES
Universidad Autónoma de Zacatecas

Las políticas estatales en materia educativa, científica y laboral, conforman un tejido regulatorio orientado a la productividad académica en los espacios universitarios; sus mecanismos disciplinarios gravitan en las directrices y normativas federales que afectan la vida universitaria pero además, están presentes también en las estrategias institucionales de cada entidad educativa, en los estatutos y operación de sus gremios y en los circuitos de relaciones más próximos al investigador. Aquí se propone una ruta para captar ese entramado regulatorio y dinámico que disciplina el trabajo académico en las universidades públicas, con una estricta supervisión de recursos. Ello implica asumir que el docente-investigador es un trabajador asalariado —calificado por supuesto—, y como tal, las tendencias precarizadoras que imperan en otros segmentos laborales también lo afectan. En ese escenario existe un deterioro progresivo del oficio, los salarios no crecen, cambia el contenido y la orientación de las funciones desempeñadas, se desvanecen los límites en las jornadas de trabajo, y se flexibilizan las modalidades de contratación y las consignas en productividad.

Con este escrito se busca ratificar la existencia de preceptos y procedimientos que se imponen *desde fuera* a las actividades docentes y de investigación en las universidades (como las certificaciones periódicas o los programas de incentivos, entre otros), con apoyo de un piso conceptual que recupera la noción de *dispositivos disciplinarios*. El tema es pertinente, pues en la meta política de conformar instituciones de educación superior (IES) de excelencia, con estándares internacionales, que sean la base del despegue científico del país, no debe soslayarse la situación laboral de los investigadores, ya que la incertidumbre o altibajos en sus remuneraciones, las condiciones materiales y subjetivas en que desempeñan su oficio, y la insuficiencia de recursos para llevar adelante sus proyectos, son factores que tienen una incidencia definitiva en la cantidad y calidad de los resultados.

La exposición se abre con las disertaciones más influyentes sobre regulación laboral llevadas más tarde a la actividad académica; enseguida

se define a los dispositivos disciplinarios (o tecnologías de control) desde su contexto teórico original y situándolos en tres planos de intervención escalonados. Después, tras referir las dimensiones en que se despliegan estos dispositivos y los entes involucrados, se enuncia el modelo de universidad que se busca fortalecer. Se hace énfasis en el modelo de universidad para subrayar su carácter de *espacio productivo*, pues de ahí es posible desprender la racionalidad que gobierna la labor académica y el imperativo de regularla puntualmente.

1. El punto de partida: tecnologías de control vs vigilancia convencional

La regulación del trabajo académico se inscribe en un período de cambios estructurales e ideológicos que apuntan hacia un nuevo modelo de universidad, donde el valor económico y social de la ciencia y la tecnología (C&T) es reconocido como pilar del desarrollo. De ahí que haya crecido el interés por instaurar universidades de calidad internacional más cercanas al aparato productivo, eficientes y con capacidad para innovar (Ordorika, 2008); esto conduce a organizar el trabajo académico y de investigación para obtener de ambos un mayor rendimiento y para dar un seguimiento puntual a sus resultados. De ahí la necesidad de regular estrictamente su quehacer.

La *regulación laboral* tiene como acepción la implementación normativa para gestionar las actividades productivas (Bensusán, 2000: 51-52; Piore, 2006; Köhler, 2007). No obstante, conforme se tornan más especializadas las áreas laborales, se precisan recursos de vigilancia y conducción más sofisticados. Sin prescindir de las formas de supervisión tradicional, ahora es conveniente y posible recurrir a novedosos mecanismos de organización y control laboral, los cuales son asumidos y asimilados por los trabajadores. De ahí que la disposición a colaborar, ser eficientes y productivos, se observen como fines propios, porque traen beneficios y recompensas. Los nuevos recursos tecnológicos lo hacen posible. Con la escuela de la regulación —Michel Aglietta (1998), Robert Boyer (1986) y Alain Lipietz (1988)— el término adquiere un sentido que rebasa su uso convencional de sujeción. En adelante, la actividad reguladora remite a las leyes, lineamientos de política, entidades formales que inciden en el comportamiento económico; pero suma a esos dispositivos tradicionales el

uso de la ciencia y las nuevas tecnologías incluso aparecen elementos de vigilancia no estructurales, subjetivos, ideológicos y culturales. La actividad regulatoria se propaga más allá de la esfera de la generación de riqueza, hacia el resto de lo social. Los representantes de esta escuela ya observa la contradicción como forma de ser de lo económico-social: ésta no es el equilibrio, sino la conflictividad, que se administra por la vía de la intervención o de mecanismos mediadores (Aglietta, 1998). Así, los esquemas de regulación, o instituciones —en su sentido de regularidad normalizada— permiten ir hacia adelante en el crecimiento, resolviendo las tensiones conforme se presentan; dando gradualmente, estabilidad y congruencia, al modo de producción y posibilitando su reproducción (Gajst, 2010).

En lo laboral académico, el manejo del concepto remite por lo común a su sentido convencional o normativo, no con estricto apego al regulacionismo como escuela, y sólo hasta el año 2000 aparece la regulación como tema central (Ibarra, 2000; ANUIES, 2000; Rondero, 2000). Desde el año 2005 es común hacer notar las sujeciones que pesan sobre el quehacer del investigador y del docente en las instituciones de educación superior universitarias. En los procesos evaluados figuran la deshomologación o diferenciación salarial; los sistemas de incentivos al desempeño; los programas de evaluación y de acreditaciones externas; las disposiciones sobre formación de equipos de trabajo, y las acciones en favor de la profesionalización académica.

Identificamos como dispositivos disciplinarios (DD) a los múltiples elementos del entramado regulatorio que interactúan para *ordenar* las actividades sociales en torno a determinados fines (Foucault, 1970; Deleuze, *et al.*, 1999). Aquí el vocablo *ordenar* debe ser entendido en un doble sentido *a)* en su acepción de *poner orden u organizar*, en cuanto enuncia e institucionaliza fórmulas y procedimientos en torno al *deber ser* de la actividad docente y científica en el marco del nuevo modelo de universidad; y *b)* como dar una orden, por cuanto se *dictan jerárquicamente conductas*, en el significado político del término, como vínculo de dominación. Esto es posible porque en las sociedades modernas la vida se administra con base en los dispositivos que aporta la ciencia, sobre la base de un saber disciplinario especializado y comprobable (binomio saber-poder). Las medidas de carácter punitivo de antaño son suplidas por estrategias sofisticadas de control, o *tecnologías de control*, que no son perceptibles, pero permean la voluntad del sujeto convirtiéndolo en colaborador eficaz. En

adelante, el artilugio de sujeción colectiva se funda no en la vigilancia convencional, sino en *sistemas de registro permanente que controlan las condiciones materiales del sujeto* (Foucault, 1976).

La trama de control apoyada en múltiples dispositivos disciplinarios es compleja. Las autoridades distribuyen a los individuos, controlan su ubicación, imponen pautas de comportamiento, normas temporales y sistemas para la inscripción de actividades y resultados individuales y de grupos. Acciones que a su vez engendran más conocimiento, que construirá nuevos saberes disciplinarios, útiles para la manutención del poder. Los efectos pragmáticos del dispositivo pondrán los cimientos para la socialización. La observación y la evaluación de los detalles, de acuerdo con parámetros de estandarización, marcarán las diferencias entre los individuos distinguiendo la conducta normal y lo reprochable, en una marcación binaria, hasta “cristalizar el sueño de la sociedad que se regula a sí misma”. (Sulmont, 2014: 3-4). El saber disciplinario es el recurso que hoy da la pauta para definir en nuevos términos las relaciones de fuerza; y los *dispositivos disciplinarios* o de control (esas composiciones complejas que incorporan instrumentos, técnicas, procedimientos, metas, objetivos, y que constituyen, en suma, una *tecnología*, en el sentido *saber aplicado*) son los elementos que en su rejuego permiten colegir la cartografía o mapa del poder (Deleuze, 1996: 121 y 129). Las formas institucionales funcionan como mecanismos mediadores del conflicto, intervenciones necesarias para fomentar la productividad en función de un régimen de acumulación. Estas mediaciones, en su conjunto, garantizan que las tensiones propias de la lógica capitalista se canalicen de modo tal que desemboquen en una configuración estable, que asegure la compatibilidad de las acciones de los distintos actores (Aglietta, 1998). Las instituciones apoyan la reproducción de los ciclos, estructuras, jerarquías, asegurando la compatibilidad de las decisiones descentralizadas tomadas por los distintos actores a lo largo del tiempo (Gajst, 2010).

Los DD competen al ámbito de lo laboral-académico y adquieren paulatinamente mayor grado de sofisticación por su sustrato científico-disciplinario; se respaldan en saberes especializados y comprobables que devienen en tecnologías, específicamente tecnologías de control. Son éstas el componente medular del engranaje o trama regulatoria que marca el rumbo del quehacer científico y docente en las universidades. Cada DD es a su vez una composición compleja que reúne técnicas, normativas, metas, campos semánticos y discursivos, etc. Una vez interconectados, los DD

hacen posible el control individual y colectivo de los trabajadores en lo que atañe al apego a sus tareas, asignación de nuevas funciones y su desempeño en éstas, rastreo de actividades, cumplimiento de metas y presentación de resultados, uso óptimo de recursos, productividad por lapso, etc. El esquema tiende a operar como un todo dinámico que se retroalimenta; cuenta con sistemas de registro permanente o periódico que las tecnologías facilitan. La supervisión no es inmediata, sino a larga distancia, con información que suministran los propios sujetos observados. Los datos y aprendizajes que captan los acervos de registro y su procesamiento, son insumos que a su vez contribuyen a nuevos saberes disciplinarios y se convierten el germen de nuevas tecnologías de control.

La observación constante, la supervisión a distancia mediada por tecnología e instituciones, la socialización de los datos y la evaluación de los mismos con base en parámetros estandarizados y *normalizados*, establecerán diferencias de calidad entre lo que hacen los individuos y los equipos de trabajo, señalando la conducta positiva y loable, por una parte, y sancionando la reprochable, en una marcación binaria: premio-castigo. Estos usos que devienen en rutinas, marcan la subjetividad. A la postre, el académico se esmera por cumplir con las normas, colabora y es útil a las necesidades de un orden social que recompensa la eficiencia.

Las *tecnologías de control* o DD convergen en sus propósitos de ahorro, eficiencia y calidad, en la expectativa de generar una sinergia positiva. En lo económico se orientan a la *normalización* de prácticas benéficas para los fines que se asumen son comunes y necesarios, es decir que apuntalarán la competencia. En términos de relaciones de dominación o poder, se regenera un estado de cosas que ratifica estructuras y jerarquías. La sinergia se engendra en la participación de todos los entes implicados en el despliegue de los DD, desde los que actúan en un plano de autoridad, hasta los propios trabajadores; sin por ello pretender que la dinámica que se genera sea llanamente positiva o tersa (ausente de contradicciones y reacciones). Empero, al desahogarse las tensiones o conflictos de manera atomizada, con salidas puntuales, administrando el descontento, se salvaguarda la estabilidad del conjunto, su coherencia como sistema.

2. Planos de intervención y entidades implicadas

Los DD que rigen el trabajo académico, y que conforman esa trama compleja y dialéctica, gravitan en tres planos (macro, meso y micro) de acuerdo con su ámbito de intervención.

El plano macro se trata de cuando su proyección e incidencia alcanza todo el territorio del país o lo trasciende, como es el caso de los instrumentos internacionales en materia educativa o científica que suscribe o adopta el gobierno nacional. Las tecnologías de control que se despliegan en el plano macro, dada su cobertura y la enorme influencia que tienen en la vida académica del país, parecen opacar al resto.

Los DD macro circulan por conducto de documentos programáticos, cánones de comportamiento a seguir, normativas de aplicación general, fórmulas burocráticas e incluso lineamientos técnicos despojados presuntamente de intencionalidad política en su diseño. Su dispersión emana ordinariamente de una instancia formal centralizada y se irradia a otras, puntualmente reguladas también en sus actividades y metodologías, siempre en un proceder vertical. Asimismo, las ordenanzas gravitan a nivel de campos semánticos, retórica y discursos de claro contenido axiológico que perfilan lo deseable y decretan un *deber ser*.

Las instancias que dictan y supervisan el cumplimiento de estos preceptos se sitúan jerárquicamente sobre otras, a manera de pirámide, para fijar estándares, premios, sanciones y procedimientos estrictos para acceder a los modelos ideales en diferentes escenarios. Las instancias de evaluación o certificación son eventualmente externas a las estructuras gubernamentales, pero igualmente están investidas de autoridad académica o profesional respecto al sector que organizan y dictaminan. Esta institucionalidad no escapa sin embargo a la discrecionalidad y prácticas informales. Aquí se sitúan las políticas estatales de corte sectorial, educativo, laboral, fiscal, científico-tecnológico, financieras, salariales, entre otras, con todas sus normativas y aspectos operativos.

Otros DD de fácil identificación en este nivel son los mecanismos de evaluación y sistemas que convergen en la validación de competencias; los programas de reconocimiento y estímulos a la productividad. Menos evidentes, pero de enorme influencia, son los esquemas de aseguramiento de la calidad o de estratificación profesional; escalafones salariales centralizados; bolsas financieras para proyectos administradas por instancias federales; las prioridades que dictan las agendas de investigación; concursos

para diversos fines como equipamiento u otros recursos de trabajo; directrices para organizar equipos de trabajo; los mismos criterios de asignación del presupuesto público, entre muchos otros.

En otro plano se sitúan los DD que están llamados a intervenir *a nivel meso o intermedio*, por ser su campo de incidencia sólo el que comprende cada institución, localidad o gremio. Éstos se despliegan normalmente desde las burocracias universitarias o a través de colectivos académicos o burocráticos con cierto nivel de autoridad, como son las élites de docentes, consejos institucionales o sindicatos. Son verticales y pueden gozar de relativa autonomía, aunque los trabajadores tienen mayor posibilidad de incidir en su diseño y ejecución dada su proximidad geográfica y por la existencia de mecanismos de representatividad. Como los DD señalados antes, en este nivel circulan y se procesan campos discursivos no obstante que pueden tener elementos coincidentes o contestatarios respecto a las directrices macro, pero se convienen puntos de acuerdo mediante la negociación periódica y la ratificación formal a través de esas instancias intermedias. Hacen parte de este nivel los contratos laborales colectivos y sus estatutos, las normativas de acceso a las instituciones y criterios de promoción, los procedimientos de asignación de cargas laborales, escalafones internos, esquemas de categorización y titularidad; desde las autoridades universitarias, los planes de desarrollo institucional, proyectos de planeación estratégica para postular por recursos adicionales, y las normativas y prácticas rectoras de diferentes instancias organizativas de trabajadores para fines científicos, académicos, de extensión, de gestión financiera. Otros elementos de sujeción resultan ser los vínculos con entidades públicas locales, así como con otras instituciones educativas, del sector social y privado. Los gobiernos locales presentan en este plano una influencia variable, dependiendo del régimen universitario y sus vínculos con las estructuras organizativas de las IES.

Los DD micro u horizontales se encuentran imbuidos o infiltrados en los espacios de trabajo, asumidos con o sin resistencia, e interiorizados a través de prácticas y procesos de socialización que se renuevan a través del tiempo. Aglutinan elementos con referentes objetivos, como los reglamentos internos y organigramas (la legalidad), las condicionantes externas de orden material y financiero (lo económico y que define la infraestructura de trabajo), y elementos de tipo subjetivo como las percepciones e identidades que comparten los colectivos. Se reproducen a través de vínculos informales y formalizados, entre agrupaciones de académicos, a

nivel de programas educativos, centros de investigación, colegios, departamentos, laboratorios.

El registro oral o escrito del acontecer que se hace a este nivel para consignar a otras instancias, y la relatoría de acontecimientos que circulan cotidianamente, conlleva una supervisión entre pares que no es interpretada como tal, pero que distingue y compensa, por una parte, y discrimina y castiga, por otra. De ella derivan procesos de selección y exclusión, reconocimientos, sanciones, aislamiento en la comunicación, asignación de privilegios. Estas prácticas, que tradicionalmente seguían a una decisión de autoridad o vertical, se procesan y consuman horizontalmente. El modo de conducirse en este nivel se apoya en fórmulas aprendidas del exterior, inducidas, impuestas a veces, moldeadas al perfil y temperamento de cada grupo. El ambiente laboral de competencia que se vive afuera se replica adentro, si bien puede estar combinado con rasgos de solidaridad en ambientes de trabajo más o menos armónicos, pero no escapa a las determinantes provenientes de los otros dos planos.

En efecto, cada colectivo encuentra sujeciones al deber ser externo, su cotidianidad está marcada por la necesidad de recursos de trabajo, atravesada por la búsqueda de validación del desempeño individual y colectivo, por las compensaciones no salariales diferenciadas. Las actividades obligatorias de cuantificar y notificar periódicamente las acciones y ejercicio de recursos, de *planificación, diagnósticos y acciones correctivas*, significan comparaciones constantes y eventualmente confrontaciones. La formación de alianzas a ese nivel opera para potenciar habilidades, trabajo e indicadores.

Estos DD que se irradian a nivel micro —microdispositivos de control— no hacen patentes las relaciones de fuerza (Foucault, 1980), porque paradójicamente también alimentan las identidades. La interiorización personal y por parte de equipos de trabajo, de discursos con códigos de conducta deseables, queda expresada (o se espera que se exprese) a través de fórmulas bien conocidas de visión y misión, en diagramas de fortalezas y debilidades. Estas y otras prácticas colectivas permiten a los equipos en comunidad.

Lo anterior es fundamental, y para su observancia importa que los discursos, preceptos y dinámicas que regulan la vida institucional sean consentidos, o al menos asumidos en los hechos, como parte de arreglos que reportan beneficios a las universidades, sus programas y al trabajador mismo, ya sean ventajas materiales, financieras, simbólicas o de esta-

tus. Esto último radica en la adscripción a un código de valores prestigioso, susceptible de incidir en la subjetividad individual (Martínez y Bivort, 2014). El consentimiento se induce a través de una prolongada socialización que, por una parte, *normaliza*, en el sentido de dictar reglas que son positivas de acatar y negativas de infringir. Por otra parte, *normaliza* mediante el establecimiento de parámetros desde los cuales el sujeto se evalúa y clasifica a sí mismo, situándose con apego a la norma o fuera de ella; y ante estos resultados se plantea cambios para ajustarse a la norma. Efectivamente, la existencia de prescripciones obligatorias cumple con su función, pero no es suficiente, dado que el consenso, la legitimidad y la subjetividad importan.

La ley se establece como el lugar de evaluación y sanción de los individuos, pero esto no cambia las relaciones sociales de manera satisfactoria, pues prevalece el imperio del terror, en el cual el individuo cumple con la ley por temor a las represalias y no porque se considere parte del pacto social (Sulmont, 2014: 4-5).

Las entidades implicadas en el despliegue de los DD se enuncian enseguida sólo a efecto de hacer visible la trama, pues en realidad cada agente implicado aporta lo suyo a una sinergia que, no obstante sus contradicciones y puntos de tensión, asiste a un proceso regulatorio o de control, que deviene en *autoregulación* cuando el mismo sujeto observado fija sus propias metas, gestiona los procedimientos que condicionan su oficio y reporta sus resultados. Partimos en el listado de la propuesta de Sandra Rondero (2010), quien distingue al Estado, las empresas (el capital o patrón) y los sindicatos; tres agentes del modelo de relación laboral típico; fundamentales en el engranaje regulatorio que aquí se esboza.

- El Estado desde luego, en sus diferentes niveles de gobierno; como proveedor que suministra el presupuesto; como instancia que exige cuentas claras en el uso del recurso asignado; como autoridad, emisor de políticas y normativas, evaluador y certificador. Mención especial merecen los gobiernos locales como subsidiarios para el sostenimiento universitario y por ser el circuito más cercano de intercambio y negociación.
- El sector empresarial, que —aparentemente externo a la dinámica institucional— figura como demandante y receptor de los productos

que la universidad genera; por su injerencia en la agenda de investigación y en la definición de perfiles profesionales; y al ser beneficiaria indirecta del subsidio que implica la investigación realizada con financiamiento público.

- Los sindicatos, que aglutinan intereses comunes y tienen voz en la vida institucional. Son además interlocutores y vehículos de las trayectorias académicas (en coordinación con las burocracias universitarias). Otros de sus roles son la gestión de los conflictos y la intervención en la diferenciación salarial y en el cuadro de prerrogativas y prestaciones. Dependiendo de su unidad y fuerza, estas organizaciones son un canal eficaz para conducir y procesar al interior de los centros universitarios las demandas de los agentes externos a la universidad. Valle Flores (2000) refiere en particular su papel en el control de calidad en los perfiles de formación y desempeño profesional.
- A los tres precedentes se agregan las mismas instituciones educativas, cuyas decisiones se encarnan en las autoridades y burocracias universitarias; responsables de canalizar los programas de mejora y procedimientos de acreditación, instando a los equipos de trabajo hacia los postulados de la productividad y calidad. Estas entidades están comprometidas con la rendición de cuentas hacia el exterior y supervisan hacia adentro el ejercicio de recursos; participan en la asignación de los incentivos al desempeño, en la definición de esquemas de reconocimiento jerárquico, y de coordinar la planeación descentralizada; en la colaboración y relación, a veces competitiva, con otras universidades.
- Importan también los académicos en lo individual y sus colectivos a los que nos hemos referido antes, como ámbito de interacción inmediata, ahora organizados a modo de círculos de calidad y gestionando la mejora continua; a éstos se les trasladan decisiones, tareas de diagnóstico y proyección, administración de recursos financieros y humanos, inspección y registro del trabajo de los pares para ulteriormente rendir cuentas de productividad (Bensimon y Ordozika, 2006).
- Súmense a los anteriores las entidades extra universitarias, que pueden ser parte del sector público o privado, como las instancias externas fiscalizadoras (responsables de auditorías), colegios profesionales, asociaciones, organismos supranacionales de financiamiento,

organismos dictaminadores, certificadores y difusores del conocimiento, etcétera.

- Finalmente, las instancias u organismos globales (Marginson y Ordorika, 2010) que tienen injerencia fuera del país en las orientaciones que toman las políticas universitarias y las políticas de los Estados para con las IES y otros centros de producción científica; entidades con autoridad financiera, hegemonía respecto a las decisiones de los Estados y referentes académicos internacionales en posición de autoridad que marcan pautas a seguir respecto a las definiciones de competitividad educativa y científica.

En la trama todos los entes importan, pero no son todos iguales en su jerarquía, implicación, aporte o intereses. El rejuego de cada uno de ellos con el resto y las interconexiones que se suscitan, compromete evidentemente relaciones de fuerza, pero los arreglos institucionales y en el plano discursivo disimulan la supeditación de las instituciones universitarias y sus trabajadores académicos a la lógica productivista que desde la posición hegemónica se les asigna (Ordorika, 2008: 15).

Ciertamente los intereses de unos y otros se expresan y se confrontan en escenarios de tensión y por momentos de crisis, pero se imponen al cabo en un ordenamiento —normalizado y con asideros disciplinarios— que sí abona a la eficacia del quehacer docente y científico. Se cumplen así los objetivos ajenos pero asumidos por las IES, en favor de la acumulación o valorización capitalista; mientras tanto, transcurre una gradual depreciación del trabajo calificado impuesta por la necesidad de racionalizar los recursos que le son destinados. La regulación puntual del trabajo académico es necesaria para mejor cumplir con los objetivos de la universidad, en un momento histórico donde ésta última no es emplazada en su sentido social o humanista, sino como parte del engranaje económico, como se podrá apreciar enseguida. Así pues, los DD conforman mecanismos o tecnologías complejas y en constante perfeccionamiento que se apuntalan en la intervención de cada uno de los agentes que el proceso regulatorio convoca, desplegándose en modo vertical y horizontal a través de los diferentes planos arriba enunciados.

3. Dinámica laboral-académica en las universidades mexicanas

A raíz de la estrategia neoliberal, se enfatiza en las universidades su papel de generadoras de conocimiento científico básico o intangible, de tecnología (ciencia con aplicaciones prácticas) y de recursos humanos calificados, esto siempre y cuando el mercado los demande efectivamente. Por este acento en lo utilitario, se sostiene que las universidades son consideradas en las políticas estatales recientes como *un espacio productivo más*, un ámbito de creación de riqueza, de bienes transables o valores de cambio. Su rol económico es el atributo que destaca y las justifica, sobre todos los demás, tal como se puede distinguir para el caso de México en las directrices de política científica y educativa desde la década de los noventa del siglo xx. Y, dado que el factor científico y tecnológico hoy se reconoce clave en el desarrollo de las naciones, las universidades son señaladas como agentes que pueden y deben aportar en ese sentido, toda vez que la existencia de centros de desarrollo tecnológico adscritos a la empresa privada no son una práctica extendida en el país.

Apreciadas como una pieza más del engranaje económico proliberal, a las universidades les corresponde ser eficientes, ofrecer bienes y servicios de calidad, formar profesionales competentes y estar atentas a los cambios del contexto mercantil que les irá dictando sus necesidades. Asimismo, por cuanto son entidades que operan con recursos públicos y escasos (en tanto instituciones públicas en concreto), la claridad en el manejo de recursos también es parte de su *deber ser*.

Tal concepto corresponde a un *modelo de universidad* diferente al que predominaba hace unas décadas, aunque ya no sea nuevo por su arraigo regional y el tiempo que ha corrido desde que se impulsó. Éste consiste en un modelo universitario que justifica su pertinencia en su vínculo con la estructura productiva, ahora transnacionalizada; que planifica, se organiza y administra mejor, y que se plantea ser competente, pues de ningún modo puede abstraerse de los parámetros cualitativos que son referente en el mundo globalizado.

Como ejes del modelo universitario vigente figuran:

- 1) la internacionalización y el compromiso de calidad,
- 2) su versatilidad, en el sentido de monitorear y moverse hacia las exigencias de su entorno, justificando su pertinencia por su cercanía con el aparato productivo,

- 3) esquemas de organización eficientes en la producción científica y formación de recursos humanos,
- 4) aprovechamiento óptimo de sus activos y resultados congruentes al uso de recursos,
- 5) planeación y administración estricta y transparente, y
- 6) inclinación a procurarse ingresos propios y reducir la dependencia del erario.

Al sostener que la universidad tiende a ser emplazada en las políticas educativas y científicas como entidad económica, no se ignora que las universidades cumplan con muchas otras funciones importantes para la vida social, política y cultural, antes como ahora. Empero, la racionalidad productivista que ahora las avasalla —porque no es una opción no participar— ocurre en detrimento de su sentido social. Primero, porque soslaya su aporte al patrimonio de bienes comunes y beneficio social, al poner en el centro de sus prioridades la valorización de capital. Y en segundo lugar, porque al juzgar su labor en términos de costo/beneficio, se impone esta fórmula como su *modus operandi*, ocupando en la administración de sus escasos recursos gran parte de su quehacer.

Desde que los desembolsos estatales destinados a *docencia universitaria* se calculan a modo inversión en capital humano y como conocimientos susceptibles de ser rentabilizados, es imperativo reducir costos por unidad de producto, y en lo que atañe a la inversión pública destinada a *ciencia académica* (como suele llamarse a la que se realiza en las universidades), la cual se concreta en bienes cognitivos apropiables como patentes o derechos de autor, los recursos deben administrarse con celo y puntualidad, exhibiendo los mejores resultados posibles por plazos fijos. La lógica de operación y el lenguaje empresarial se implantan, como se verá enseguida, en el ámbito universitario.

Insistir en lo anterior es preciso porque *el afán productivista que sella la pertinencia universitaria en la actualidad es trasladado al quehacer académico y concretamente al terreno laboral*. Influye en el contenido de las tareas, las funciones a desempeñar (ya no estrictamente docentes y científicas), el ritmo de la actividad, la ampliación de la jornada y de las cargas, los términos de contratación, y finalmente la calidad de vida fuera del espacio de trabajo, porque tiene impacto en el tiempo de vida y salud del trabajador.

Puesta al desnudo la condición salarial del académico, no es difícil rastrear el proceso de precarización de su oficio, no obstante lo especiali-

zado de su actividad, y a pesar de que ésta no sea eminentemente física, sino intelectual, y de la naturaleza peculiar del espacio en que se desenvuelve. En su singularidad, el trabajador académico se subordina también al capital global, y pierde el control de su proceso productivo y creativo. Lechuga y Ramos (2016) han señalado ya la pérdida de control de la materia de trabajo académico identificando las siguientes vías:

- a) la nueva división internacional del trabajo y del conocimiento, que impone criterios y tareas segmentadas, subordinadas, acordes al interés hegemónico y al de sus centros de gestión de ciencia y tecnología de punta, provocando una depreciación del trabajo académico;
- b) la vigencia en la educación superior de perspectivas científicas y pedagógicas caracterizadas por la rigidez disciplinaria, el estancamiento teórico y metodológico, y la división artificial de las actividades de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión, limitante, para el diseño de alternativas de desarrollo científico y cultural de la nación;
- c) la progresiva privatización del sector educativo, que incentiva la mayor precariedad laboral del trabajo académico en las instituciones públicas, y amplía el panorama de una educación de baja calidad;
- d) la pérdida de la capacidad de acción política y de negociación de los trabajadores académicos y de sus sindicatos, la cual permite contener los efectos perniciosos en la regulación laboral de los contratos colectivos, deja en manos de las burocracias y de los tecnócratas incrustados en el aparato de Estado las decisiones que determinan el marco legal de la materia de trabajo y de la estabilidad laboral (74-75).

El docente-investigador universitario experimenta, como el resto de los trabajadores en esta fase histórica del capitalismo, la flexibilización que gradualmente deprecia su trabajo y que se manifiesta en estancamiento salarial y deterioro de sus condiciones laborales (Rodríguez, 2017; Castillo y Moré, 2016; Ramos y Lechuga, 2015; Acosta-Reveles y Sieglin, 2013). La tendencia a la desvalorización del trabajo científico opera, como el capital lo hace, sin límites de fronteras (Santos, Muñoz y Poveda, 2015). Para explicar cómo es que el proceso se nutre con la participación activa y desde la subjetividad de los propios afectados, conviene tener presentes los DD evidenciados en la primera parte de este documento.

En México la producción de nuevo conocimiento básico y aplicado corre a cargo principalmente de los investigadores universitarios. Se hará abstracción en lo sucesivo de esta actividad, la *ciencia académica* (Vessuri, 1994), omitiendo hasta donde sea posible la labor docente, aunque sabemos que estas dos actividades se encuentran por lo común vinculadas. Recordemos antes que, en el país y en general en Latinoamérica, las IES son un agente clave en la producción de conocimiento, toda vez que en la región los centros de desarrollo científico y tecnológico articulados a las empresas, o bien los núcleos de investigadores adscritos a la iniciativa privada, tienen todavía una presencia reducida. Es así que la generación de ciencia básica y aplicada se realiza sobre todo en instituciones universitarias; es ahí donde se concentra el mayor número de investigadores.

El Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2010) ratifica este panorama en los últimos años para toda la región latinoamericana, a pesar de los esfuerzos de política pública por parte de los Estados del subcontinente encaminados a modificar tal condición. Ello implica que el grueso de la producción de conocimiento registrada y reconocida a nivel internacional descansa en un pequeño sector de *universidades de investigación*, mientras las más de las IES universitarias combinan la generación de nuevos conocimientos con la actividad docente (Arechavala, 2011). Del total de las IES latinoamericanas, sólo una fracción inferior a 3% figura en la categoría de universidades de investigación, las cuales coexisten con 7% de universidades que, entre otras funciones, también hacen investigación (CINDA, 2010). En México destacan por sus indicadores científicos la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (Cinvestav), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición y el Instituto Mexicano del Petróleo. Ello ratifica en los hechos que las universidades públicas realizan la parte más significativa de trabajo científico en el país. Se estima que su aportación a las cifras nacionales ronda en 80% (Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología, 2010), y que está a cargo de un número creciente de investigadores universitarios empadronados en instancias federales. Desde la década de los noventa, los reconocimientos del Sistema Nacional de Investigadores se elevan sustancialmente cada año, lo cual es un dato duro y positivo, en cuanto evidencia el crecimiento de la masa crítica de científicos, que sin embargo trabaja en condiciones de presupuesto limitado. Esta restricción

presupuestal, que es parte de la historia de la ciencia nacional, toma un matiz distinto a la luz de las políticas de racionamiento financiero a las universidades.

Desde principios de la década de los setenta, cuando en México se desprendieron las políticas científicas de las estrictamente educativas, las universidades han estado en el foco de los proyectos de construcción de un sistema de investigación nacional. Al respecto fue un parteaguas la creación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt). Hasta ese momento la Dirección General de Investigación Científica (organismo que precede al Conacyt) era parte del sector educativo, y tras dicha definición se hizo explícita la toma de conciencia del gobierno mexicano del rol estratégico de la ciencia. En aquellos años ya se reconocía mundialmente que las naciones debían resolver sus problemas apoyadas en el conocimiento que aporta la ciencia. Los análisis de organismos internacionales eran contundentes al demostrar que la inversión en estudios científicos y en el fortalecimiento de las capacidades tecnológicas tenía un impacto efectivo en el auge económico de los países (Pino y Drucker, 2006).

Hacia los ochenta con la crisis que experimenta el país, se frena parcialmente el impulso científico de la década anterior, pero no las pretensiones de asentar una base de investigadores nacionales pese al ajuste de presupuesto y la revisión de las prioridades en el marco de las políticas de estabilización. Así, incluso en la época de mayores restricciones, el Conacyt sostuvo apoyos para programas de investigación, financiamiento de proyectos a través de concurso y partidas para la formación de nuevos científicos en centros nacionales y del extranjero. Empero, la crisis sí tuvo impacto negativo en el salario real de los trabajadores de la ciencia; de ahí que la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) haya sido interpretada como una estrategia de contención contra la fuga de cerebros, aunque por otro lado instaurado un esquema de ingresos fragmentado, constituidos por una parte fija y segura, y otra variable y condicionada por cuotas de productividad y asignada a través de la fórmula estímulo-recompensa. Con el paso del tiempo el esquema de ingresos fragmentados se encuentra normalizado como mecanismo disciplinario y es pieza clave del esquema de aseguramiento de calidad en la labor científica.

Actualmente, el principal instrumento de acreditación individual de calidad en el desempeño científico y tecnológico es el Sistema Nacional de Investigadores. Éste dio lugar a la formación de una élite a la que, sin duda, una mayoría abrumadora de investigadores quiere pertenecer por

razones económicas y de prestigio. Las universidades mismas encuentran en esta certificación una vía para allegarse recursos extraordinarios. En el SNI la calidad se valora a través de variables como la dedicación a la labor científica y docente, su contribución en la formación de recursos humanos o en actividades de vinculación, y sobre todo por un número determinado de productos recientes, como publicaciones en revistas indexadas nacionales e internacionales, libros en editoriales de prestigio, patentes, etc. También se valora el impacto de esta producción por el número comprobado de citas en revistas de prestigio. El Programa Nacional de Posgrados de Calidad por su parte, a través de Comités de Pares Académicos, cumple la función de certificar la competitividad de programas educativos a nivel de especialidad, maestría y doctorado. Con ello avala que la formación de los estudiantes de estos centros sea pertinente y de excelencia.

Ambos programas —SNI y PNPC— son componentes del régimen de control de la calidad del quehacer científico universitario en un esquema que da seguimiento estricto a sus tareas sustantivas. El régimen opera a nivel de los investigadores en lo individual y de los centros académicos que forman a los nuevos hacedores de ciencia. Mas la cultura de la evaluación y de la rendición de cuentas también implica a las instituciones a través de las políticas educativas, como un dispositivo disciplinario paralelo y complementario. Las exigencias del uso óptimo y eficiente de todos los activos de las entidades públicas, que otrora operaron con relativa autonomía, aparecen como legítimas en un contexto de presupuesto estatal limitado que debe asignarse de manera selectiva. Y si deben rendirse cuentas precisas del destino del financiamiento, esto ocurre en atención al principio de responsabilidad pública aplicable a todos los que se benefician con recaudaciones fiscales. Por otra parte, una mejora en los indicadores de desempeño y la asignación racional y transparente del gasto público, son valiosos para la sociedad, así como motivo de reconocimiento para los organismos evaluadores y acreditadores de las instituciones de educación superior. Sobre esta base es que se gana el derecho a fondos extraordinarios en la siguiente oportunidad.

Lo anterior ratifica que el compromiso ya no estriba en la *eficacia social* de las instituciones, sino en su eficiencia interna o viabilidad como unidad económica, del mismo modo que un establecimiento mercantil o empresa productora de bienes y servicios que opera con solvencia y resultados cuantificables. La eficiencia pasa a ser el parámetro que permite

estimar el costo/beneficio que representa financiar o no a determinados centros de investigación, proyectos o programas académicos. A nivel de las instituciones de educación superior, el Programa para la Normalización de la Información Administrativa y Financiera (Pronad) se propuso construir un sistema de información a partir de indicadores de desempeño aplicados a la administración financiera y a la gestión académica, con base en costos unitarios. Detrás de lo anterior, está el hecho de que se introduce una nueva función al trabajo universitario: el de la vinculación. Las investigaciones se someterán en lo sucesivo, no sólo a lineamientos de instancias oficiales que proporcionan respaldo financiero, también a las pretensiones del mundo de los negocios, el cual se infiltra al escenario académico a medida que patrocina sus actividades.

El *aseguramiento de la calidad* implica la gestión institucional, que para ser evaluada positivamente debe ser eficiente y transparente; pasa por los grupos de investigación o de docencia (organizados en programas educativos) y llega hasta los académicos en su rol de productores de conocimiento y proveedores de servicios educativos. El marco operativo de las políticas de desempeño docente y de ciencia y tecnología se ha ido renovando en su estructura y organización sin alterar dispositivos como las remuneraciones diferenciadas por méritos y productividad para el conjunto de científicos nacionales, así como el seguimiento puntual del destino de los recursos para investigación en sus diferentes fondos concursables. En la búsqueda de competitividad internacional, sus indicadores se aplican por igual a colectivos que no se encuentran en circunstancias semejantes.

Véase asimismo el discurso gerencial y las estrategias organizacionales que han trascendido al manejo de los recursos humanos en las universidades: el paradigma de “gestión de la calidad total” (TQM por sus siglas inglés, *Total Quality Management*) trasladado al terreno académico con algunas variantes. En el TQM se asume que el trabajo científico puede ser dirigido y administrado como otras actividades laborales del sector de la transformación; equipara el entorno universitario al de las empresas orientadas a las necesidades del cliente o usuario, y el factor eficiencia rige por sobre otros criterios a la organización y sus miembros, quienes deberán tener bien claros su visión y misión. Se estima que para lograr una mejora cualitativa de los productos y servicios, de modo que puedan satisfacer las expectativas del cliente/usuario, conviene movilizar los recursos humanos en la lógica del libre mercado, esto es, en el plano de la competencia.

El aumento en la productividad del colectivo viene, como efecto mediato, de aplicar el método de reconocimiento y recompensa al trabajador individual por sus resultados, mismos que se confrontan con los del resto de los obreros para mostrar que en condiciones semejantes se puede hacer más y mejor. La recolección de datos y las evaluaciones periódicas de metas son la mejor vía para el perfeccionamiento de las tareas empresariales. Ello requiere del conocimiento de las necesidades expresas o implícitas de los clientes-usuarios, y de su evolución. Mediante la planeación estratégica común, la instauración de equipos de trabajo con sentido de pertenencia, el establecimiento de metas compartidas, la promoción de liderazgos y ejercicios de retroalimentación (*benchmarking*), se genera un ambiente de mayor implicación (o compromiso) del trabajador en los objetivos de la compañía.

En este entorno organizacional la calidad es el resultado de los esfuerzos inteligentes, concentrados e integrados de toda una organización. Para atender a los cambios externos (de la demanda) ante la incertidumbre de los mercados, es necesario ser flexibles en los procesos de trabajo y en los productos. Ya se ha señalado que, en este modelo de gestión empresarial, numerosas responsabilidades de orden e importancia diversa —como planificar, ejecutar, evaluar, reiniciar los procesos, gestionar recursos, rendir cuentas, supervisar a pares— se transfieren al último eslabón de la cadena laboral, quien recibe en gran medida el peso de sacar adelante el producto y debe responsabilizarse de la calidad del mismo. Incluso, este último actor se convierte en el gestor de los recursos, insumos o medios con los que ha de realizar su labor.

Con esta carga laboral y de responsabilidades estratégicas, se ratifica la diferencia de paradigma respecto a las formas clásicas de organización de recursos humanos, las cuales apelaban a una supervisión estricta y directa en el lugar de trabajo, de índole vertical sustancialmente. El nuevo orden o régimen laboral no se apuntala en mecanismos de fiscalización o disciplinarios tradicionales (si bien no los abandona del todo), ya que el trabajador se encuentra motivado en el sentido de que tiene la expectativa de que a mayor esfuerzo corresponde mayor recompensa. La naturaleza prescriptiva de los componentes del paradigma TQM y su carga valorativa individualista, operan en favor de la eficiencia (como posibilidad de hacer más con menos y en el menor tiempo posible); la productividad se asume como un reto personal y frente a los pares, eximiendo de la necesidad de dispositivos de vigilancia o inspección *in situ*. En el caso de la

actividad académica y científica, la normatividad federal, los estatutos y compromisos institucionales, los dictámenes de organismos evaluadores, las resoluciones de entidades de financiamiento, las fórmulas de política pública, entre otros, conforman un esquema de regulación y administración que, sin ser disciplinario en un sentido tradicional, sí es coercitivo en tanto que ignorarlo o no alinearse a sus directrices conlleva una sanción. La violencia del ajuste laboral hacia mayores exigencias y el condicionamiento salarial no se manifiestan como tal, sino como sana competencia.

Por otra parte, y esto resulta clave para la subjetividad individual e identidad colectiva del investigador universitario, las políticas y normativas se proyectan invocando a valores liberales muy apreciados en el tiempo que nos tocó vivir: el bienestar personal, la distinción profesional y el prestigio social. Con este ordenamiento empresarial se espera que el empleado esté profundamente comprometido con cada una de sus funciones dentro de la empresa y con la empresa misma, incluso más allá de sus destrezas físicas, de su calificación profesional y de su jornada de trabajo.

El desempeño óptimo conlleva desplegar en la arena laboral todas aquellas cualidades que favorezcan la interacción social: competencias comunicativas y lingüísticas; capacidades emocionales o afectivas; ideas creativas; iniciativas de mejora y recursos intelectuales variados. Para ello el trabajador debe comprometerse en el cumplimiento de su trabajo y asumirlo como su propio interés. Por eso pasa a ser un asunto de primer orden que las organizaciones empresariales definan con claridad su misión, visión y valores, y que logren la alineación voluntaria del trabajador.

Se observa, a fin de cuentas, que, a través de los dispositivos disciplinarios múltiples, se ha logrado que los trabajadores se autoimpongan no sólo obligaciones de hacer sino también de modos de ser, lo cual se concreten la autorregulación, sin que por ello omitir al cien por ciento la regulación vertical. La autorregulación de la fuerza de trabajo calificada penetra horizontalmente por medio de los procesos de subjetivación y apropiación de valores que promueve el *management* en tanto *tecnología del yo*, como gestión del interés individual. Desde ahí se definen y promueven modos de ser y hacer el trabajo, subjetividades que permean la cotidianidad, perfilando una matriz de comportamiento idóneo que recibe recompensas. El objetivo de estas acciones consiste en lograr la formación de una subjetividad funcional al proceso de producción de valor (Zangaro, 2011). Se trata de un entramado de prescripciones y códigos de conducta im-

puestos y autoimpuestos, que desembocan en mayores rendimientos individuales y de los colectivos. Esto ocurre en cualquier rama de la actividad económica; pero tratándose del quehacer científico, es cuestionable que sea posible imponerle tiempos y ritmos precisos, en un sentido semejante al que opera en la rama industrial, si bien es lo que se espera al fijar cuotas de productividad.

Estos son los principios que inspiran la organización del trabajo en el plano de la investigación académica, y ello significa que los compromisos de mejora han de ser interiorizados por los científicos y por los grupos de trabajo. Desde esta concepción, corresponde al cuerpo de investigadores hacerse cargo de la gestión de financiamiento para investigación, publicaciones o actividades de intercambio científico; realizar ejercicios de diagnóstico y planificación; rendir cuentas puntuales de sus actividades, gastos, planes y logros; elaborar informes periódicos para diferentes instancias externas, y un sinfín de tareas no académicas ni estrictamente científicas, pero de las que depende no sólo una proporción de sus ingresos vinculada a la productividad, sino también que disponga o no de los recursos de trabajo más básicos (insumos, viáticos, personal de apoyo, equipo, etc.). Las tareas mencionadas, sin ser sustantivas, pasan a ser urgentes e imprescindibles de realizar, puesto que de no hacerlo el científico no tiene asegurada la base material (o medios de producción) con que habrá de realizar sus actividades si él mismo no se la procura. Y de la lógica oficial se sigue que si no se los procura ni los gana de las diferentes bolsas concursables, es porque no los merece.

Una vez más se evidencia que en el marco del nuevo modelo de universidad, donde ésta tiene un énfasis productivo, se altera la concepción y contenido del quehacer científico, y se modifica asimismo la escala de prioridades en términos de los problemas de los que deben ocuparse sus científicos y académicos. Lo que se espera de éstos es que sin dejar de hacer su labor propiamente productiva y creativa, y sin desatender la formación profesional y de nuevos investigadores, asuman tareas burocráticas variadas que incluyan la búsqueda de los recursos básicos para que la universidad pública siga funcionando. Si esto último no ocurriera, es porque la universidad no es pertinente, en el sentido liberal y no social del término, es decir por no haber logrado una vinculación adecuada con el sector productivo, lo que significa que no se justifica seguir aportando a su sostenimiento.

Recapitulación

Se pretendió perfilar una ruta teórica que aportara una visión integral de qué ocurre hoy en las universidades, específicamente respecto al ámbito académico-laboral. Se sostuvo que, tras varias décadas de cambios en las universidades, en medio de un ambiente económico competitivo que se apropia de todas las áreas de la vida social, se despliega un andamiaje regulatorio —como trama compleja y dialéctica— que disciplina al trabajador académico para lograr de él una aportación mayor a la valorización de capital. Ese entramado regulatorio dispone el *ordenamiento* del que-hacer científico y docente, porque organiza actividades, define modelos de ser y actuar, mientras los institucionaliza y legitima discursivamente. También porque *ordena* en el sentido de que dicta prioridades y las impone como interés colectivo, superior e incuestionable. De esto se concluye que existe una convergencia de esfuerzos en la lógica de la eficiencia y para las necesidades de acumulación.

Por la naturaleza peculiar de sus componentes, la trama de dispositivos de control es congruente con los fines productivistas con que se concibe la actividad académica; también lo es por los planos o dimensiones en que se despliega (macro, meso y micro), con los cuales alcanza una cobertura amplia, en lo vertical y horizontal. Es integral por el conjunto de entes que la dinámica interpela e implica; y eficiente en la medida que las entidades participantes suscriben y reproducen, desde su sitio y cotidianamente, esas tecnologías disciplinarias. Lo hacen a través de fórmulas administrativas, prácticas en torno a la publicación y acreditaciones, intercambio de códigos de valores, etc., independientemente de que les resulten positivos a su condición laboral.

El saber científico acumulado, erigido en instrumento para la disciplina laboral, es lo que hace posible la trama de control, tanto a distancia como *in situ*, además de en el plano de la subjetividad. Articula conocimiento básico, experimentación, procedimientos, técnicas, prototipos, proyecciones, recursos estadísticos y digitales, que juntos conforman *tecnologías*, es decir *saberes con aplicaciones prácticas*. Estos recursos apoyan el ejercicio de poder político y económico; la consistencia de éstos, su complementariedad e interacción, le da fortaleza al conjunto. Los DD son dinámicos, en principio por su sustrato científico. Continuamente se renuevan y para ello se nutren de sistemas de registro que monitorean a partir de los datos que el propio investigador aporta, el cumplimiento de

estándares y los desvíos de las metas, pero también aportan información suplementaria que se traduce ulteriormente en nuevos saberes y dispositivos destinados a afianzar o renovar de ser preciso los nexos de subordinación.

Los DD conforman un andamiaje regulatorio eficaz porque se sostienen en el concurso de todos los agentes involucrados, incluso si hay resistencia. Se despliegan a manera de retícula y son coercitivos. Promocionan códigos axiológicos, definen patrones de conducta y los *normalizan*, guían colectividades a través de sanciones y reconocimientos, excluyen, certifican, encumbran, evalúan. En ese ir y venir marcan las condiciones de existencia y reproducción del trabajador en el *plano material y objetivo, sus condiciones de trabajo, el contenido de su quehacer, su subjetividad*. Trascienden al imaginario, modelan la voluntad del trabajador desde campos semánticos, narrativas, interpelaciones de política e institucionales. Logran interiorizarse como autorregulación en favor de los objetivos que le son dictados al fujeto desde el exterior. Las pautas que lo guían y norman provienen de afuera y de arriba, pero se reproducen y procesan en diferentes direcciones, lateralmente, internamente. La confrontación competitiva inhibe la capacidad de reacción y respuesta, erosiona solidaridades gremiales y entre los miembros de los grupos de trabajo.

El control es firme y sistemático, pero no evidente en su intencionalidad; la trama no aparece nítida en cuanto a las relaciones de poder que están en juego, a los intereses, conflictos y tensiones que alberga. No exhibe su dialéctica ni sus fines. Al ventilarse las contradicciones de manera desagregada y atenderse puntualmente los nudos de malestar que se suscitan conforme se presentan; al catalogarse los problemas como situados y específicos, la estabilidad del conjunto prevalece y el sistema se reproduce. En términos de relaciones de dominación, se ratifican estructuras y jerarquías. Resulta paradójico que la ciencia o saber disciplinario sea el sustento de las tecnologías de control que se despliegan justamente en los espacios de producción científica; que las estrategias colectivas de sujeción del trabajador académico (como del resto de los trabajadores) sean resultado mediato de su propio quehacer. Probablemente porque se trata de una actividad tan peculiar, de la generación de ciencia, una labor creativa e intelectual, de trabajadores pensantes localizados en espacios plurales y críticos, sea imperativo regularla tan puntualmente. El hecho es que el trabajo académico ha perdido el control de su propio quehacer, avasallado por la lógica de reproducción mercantil, toda vez que ahora la

universidad es un espacio intervenido por el capital. Al investigador y docente se le ha impuesto un nuevo modo de ser y de existir en el mundo global, y experimenta, sin resistencia apenas, la precariedad que afecta, como tendencia, a todos los asalariados. Es por ello que las causas de la degradación del oficio académico deben leerse en el contexto de las tendencias estructurales que llevan al deterioro global de la condición obrera.

Bibliografía

- Acosta-Reveles, I. L. y Sieglin, V. (2013). *Trabajo científico, política y cultura en las universidades públicas*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- Aglietta, M. (Noviembre-diciembre, 1998). Capitalism at the Turn of the Century: Regulation Theory and the Challenge of Social Change. *New Left Review*, 232.
- ANUIES (2000). *La educación superior en el siglo XXI: Líneas estratégicas de desarrollo, una propuesta de la ANUIES*. México: autor.
- Arechavala, R. (2011). Las universidades y el desarrollo de la investigación científica y tecnológica en México: Una agenda de investigación. *Revista de la Educación Superior*, 40 (158), 41-57.
- Bensimon, E., y Ordorika, I. (2006). Mexico's Estimulos: Faculty Compensation Based on Piecework. En R. A. Rhoads y C. A. Torres (Eds.), *The University, State, and Market: The Political Economy of Globalization in the Americas*, (pp. 250-274). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bensusán, A. (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. México: Plaza y Valdés.
- Boyer, R. (1986). *La théorie de la régulation: Une analyse critique*. París: La Découverte.
- Castillo, J. J. y Moré, P. (2016). Por una sociología del trabajo académico: La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la universidad. *Sociología del Trabajo*, 88, 7-26.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (2010). *El rol de las universidades en el desarrollo científico y tecnológico: Educación superior en Iberoamérica - Informe 2010*. Santiago de Chile: CINDA/Universia.
- Deleuze, G. (1996). *Conversaciones 1972-1990*, (Trad. J. L. Pardo). (Ed.), electrónica). Letra e.

- Deleuze, G., Dreyfus, H. L., Frank, M., Glucksman, A., Miller, J. A., y Rorty, R. (1999). *Michel Foucault, filósofo*. Barcelona: Gedisa.
- Foucault, M. (1996). *La arqueología del saber* (Trad.). A. Garzón, Siglo XXI.
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar* (Trad. A. Garzón). México: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1980). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- Gajst, N. (2010). The French Regulation School: A Critical Revision. *Visión de Futuro* 1(13), 1-16.
- Ibarra, E. (2000). Los costos de la profesionalización académica en México: ¿Es posible pensar en un modelo distinto? *Encuentro de especialistas en educación superior reconociendo a la universidad, sus transformaciones y su porvenir*, 3, 61.
- Köhler, H. D. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Lipietz, A. (1988). Accumulation, Crises and Way Out: Some Methodological Reflections on the Concept of 'Regulation'. *International Journal of Political Economy*, 18.
- Lechuga, M., y Ramos, A. (2016). Los rostros de la incertidumbre en el trabajo académico: Precariedad laboral y despolitización de los profesores de educación superior y universitaria en México. En R. S. Guillén Riebeling (Coord.), *Perspectivas actuales del sindicalismo académico*. México: STUNAM.
- Marginson, S. y Ordorika, I. (2010). *Hegemonía en la era del conocimiento: Competencia global en la educación superior y la investigación científica*. México: UNAM.
- Martínez, S. y Bivort, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico. *Psicoperspectivas*, 13(1) p. 15-22.
- Ordorika, I. (2008). Contemporary Challenges for Public Research Universities. En Global University Network for Innovation (Ed.), *Higher Education in the World* (Vol. 3, pp. 14-19. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Pino, A. y Drucker, R. (abril, 2006). Universidades e innovación. *Reencuentro* 45, 70-83.
- Piore, M. (2006). En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos. *Revista de Trabajo* 2 (2), 107-114.
- Ramos, A. y Lechuga, M. T. (2015). Toward a Coalition in Support of the Awareness and Identity of New Academic Workers. *Mexican Higher Education*, 18, 395-404.