

Profesores-investigadores de la UAM-I, consecuencias de la evaluación docente y el control por medio del sistema de estímulos y becas

Pedro Adrián Anaya Pedraza*

Universidad Autónoma Metropolitana
adrianpedro030790@gmail.com

Recibido: 15.01.20

Aceptado: 27.04.20

Resumen: En este artículo se encuentran los resultados de una investigación de maestría que analiza el trabajo académico de los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAM-I) desde una mirada laboral, que trató de caracterizar la manera en que el sistema de estímulos y becas funciona como un mecanismo de control sobre el proceso de trabajo. Este sistema se ha perfeccionado gracias a las nuevas plataformas digitales, que facilitan a las instituciones los procesos de evaluación docente.

Para construir información se recurrió a informes, notas periodísticas, investigaciones precedentes, pero lo más importante fueron los relatos de los profesores-investigadores. A partir de ellos se pudo conocer una multiplicidad de estrategias de resistencia como respuesta al control que se busca ejercer por medio de tiempos institucionales y resultados de investigación vinculados con el salario.

Palabras clave: control - resistencia - profesores-investigadores.

* Doctorando en el Posgrado de Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.

Professors-researchers at UNAM-I, consequences of teacher evaluation and control through the stimulus system and scholarships

Abstract: In this article, the reader will be able to find the results of a master's research that was interested in analyzing the academic work of the Autonomous Metropolitan University- Iztapalapa (UAM-I) professors-researchers. This from a work perspective, where an attempt was made to characterize how the scholarship stimulus system works as a control mechanism over the work process. This system has been perfected thanks to the new digital platforms, which facilitate the processes teacher's evaluation for institutions.

To build information, we used reports, press releases, and previous research, but the most important were the stories of the teacher-researchers. Through them, it was possible to know a multiplicity of strategies of resistance against the control that is sought to exert through institutional times and research results linked to salary.

Keywords: control - resistance - professors-researchers.

Professores-pesquisadores da UNAM-I, consequências da avaliação e controle de professores através do sistema de estímulos e bolsas

Resumo: Neste artigo, o leitor poderá encontrar os resultados de uma pesquisa de mestrado interessada em analisar o trabalho acadêmico dos professores-pesquisadores da Universidade Metropolitana Autônoma (UAM-I). Isso do ponto de vista do trabalho, onde se tentou caracterizar como o sistema de estímulo à bolsa funciona como um mecanismo de controle sobre o processo de trabalho. Esse sistema foi aperfeiçoado graças às novas plataformas digitais, que facilitam os processos de avaliação do ensino para as instituições.

Para construir informações, relatórios, notas jornalísticas, pesquisas anteriores foram utilizadas, mas as mais importantes foram as histórias dos professores-pesquisadores. Por meio deles, foi possível conhecer uma multiplicidade de estratégias de resistência ao controle, que se busca exercitar através de tempos institucionais e resultados de pesquisas vinculadas ao salário.

Palavras chave: Controle - Resistência - Professores-pesquisadores.

Introducción

Este documento está conformado en primera instancia por una introducción donde se informa acerca del trabajo de campo que se realizó, el enfoque

metodológico y una primera entrada a los conceptos teóricos que guiaron y se reconstruyeron durante el proceso de investigación. El siguiente apartado se enfoca en describir a los sujetos de investigación, en este caso los profesores-investigadores (PI); se dan algunos datos para comprender que para la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es de suma importancia que sus PI pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

El tercer apartado se centra en explicar los elementos que configuran el control, el sistema de estímulos y becas, el papel de las plataformas digitales en la evaluación del trabajo académico de los PI y el control que ejercen sobre la docencia. El último apartado se destina a explicar las maneras en que los PI interpretan el control y las estrategias que generan para resistir y lidiar con él. Las conclusiones son un resumen de los alcances de la investigación, y también cierran con algunas preguntas que surgieron durante el proceso y que han servido de guía para nuevas investigaciones.

El objetivo de esta investigación, llevada a cabo durante 2017-2018, fue analizar la actividad académica de los PI de la UAM-I desde una mirada laboral, que trató de caracterizar el modo en que el sistema de estímulos y becas funciona como un mecanismo de control sobre el proceso de trabajo. Este sistema se ha perfeccionado gracias a las nuevas plataformas digitales, que facilitan a las instituciones los procesos periódicos de evaluación docente.

Para cumplir el objetivo de investigación se realizaron dieciocho entrevistas a PI pertenecientes a diversas carreras de las tres divisiones¹ de la UAM-I. Todos los entrevistados desempeñan actividades vinculadas con la docencia y la investigación. Las entrevistas se llevaron a cabo en un periodo de cuatro meses, de septiembre a diciembre de 2017. Durante este proceso, la edad de los entrevistados fluctuaba de los 40 a los 70 años.

Su antigüedad en la universidad es muy diversa, ya que va desde los 7 hasta los 37 años. Algunos definen su antigüedad retomando todo el trayecto realizado para lograr el otorgamiento de una plaza de tiempo completo por tiempo indefinido. Pero, para fines prácticos, sólo se consideró la antigüedad desde el momento de la contratación como PI. Algunos de los entrevistados fueron contratados por la universidad sin título de licenciatura. Otros labraron una larga trayectoria fungiendo como asistentes de investigación, impartiendo clases de manera temporal por varios años hasta lograr la contratación definitiva como PI.

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

La UAM está compuesta por cinco unidades académicas: Iztapalapa, Xochimilco, Azcapotzalco, Cuajimalpa y Lerma. Se definió que el trabajo investigativo tomaría aspectos generales de la UAM, pero las entrevistas sólo se realizaron a PI adscritos a UAM-I. Esta unidad académica se retoma como parte de una configuración amplia, y de esta manera se rechazó la concepción de analizarla como un ente aislado.

La muestra se definió mediante la técnica no probabilística en cadena de bola de nieve. Como la población de interés es específica, sólo se entrevistó a PI contratados de manera definitiva por tiempo completo, es decir, titulares. Al inicio de la investigación se esperaba que los PI contratados bajo esta modalidad mantuvieran un nivel considerable de producción académica y que en algún momento de su trayectoria laboral fueran parte de grupos y proyectos de investigación. Estos supuestos se confirmaron, ya que sólo unos pocos PI no estaban inmersos en la carrera por el cumplimiento productivo, concepto fruto de esta investigación.

La experiencia y antigüedad de estos PI abonaron de buena manera el conocimiento de las regulaciones formales e informales y de los procesos de evaluación académica, tanto de la UAM como los instaurados por instituciones externas como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt). Estos supuestos sólo fueron algunas guías para elegir a la población de estudio.

Esta investigación está enmarcada en el enfoque configuracionista, que propone la reconstrucción de la totalidad concreta por medio de configuraciones de niveles de realidad, con sus componentes objetivos y subjetivos (De la Garza, 2018). La teoría social debe reconstruirse y articularse dependiendo del caso concreto de investigación (Zemelman, 1987; De la Garza, 2018). Esto quiere decir que la teoría debe fungir como una herramienta heurística que permita detonar la investigación y el hallazgo social, rehusando determinarlo teóricamente *a priori*.²

Los conceptos y sus dimensiones son resultado de diferentes acercamientos empíricos a la realidad. La orientación teórica, revisión bibliográfica y conocimiento previo ayudaron en la primera incursión del trabajo de campo. Los consecuentes acercamientos se realizaron tomando en cuenta la información construida con los sujetos de estudio, lo que ayudó a reflexionar

2 Para mayor claridad sobre la postura metodológica revisar: http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/MetodologiaConfig_SD.pdf

sobre nuevas rutas de análisis y desarrollo teórico. De esta manera, el enfoque metodológico utilizado busca explicaciones más que comprobaciones de algún concepto o teoría.

Esta postura metodológica permitió dar voz a los PI, de modo que fueran ellos quienes narraran sus experiencias y percepciones sobre la evaluación docente y el papel de las plataformas digitales como elemento de control sobre el proceso de trabajo. Las entrevistas ayudaron a repensar las investigaciones precedentes que tienen como base las reflexiones experienciales y el análisis cuantitativo.

Estar abierto a escuchar, sin interés de comprobación teórica, potencializó que los PI incluyeran en sus relatos elementos que *a priori* no se consideraron. Esto dio lucidez para comprender las diferentes dimensiones del control y la resistencia que estaban presentes en el proceso de trabajo de los PI. En los relatos se encuentran declaraciones explícitas sobre temas puntuales, pero también hay extractos que, de manera velada, expresan opiniones sobre la evaluación docente, la carrera por el cumplimiento productivo, los grupos de interés, la frustración, el estrés y otros elementos ligados al control y la resistencia en el proceso de trabajo.

Los relatos que se construyeron junto con los PI no deben considerarse como una secuencia lógica de ideas. Pueden incluir contradicciones, que son una muestra de la compleja configuración de la subjetividad de los sujetos. Es un ejercicio difícil ordenar la memoria y transmitirla con el uso de palabras (Piña, 1989: 132). Los relatos no deben verse como experiencias atomizadas, ya que contienen significados asociados a los mitos de la memoria colectiva y fenómenos sociales amplios (Chanfrault-Duchet, 1995: 14), como la implementación del sistema de estímulos y las becas en los años ochenta. En los relatos de los PI se pueden encontrar significados del trabajo, pero también elementos que componen su visión del mundo y guían sus acciones (Gramsci, 2007: 86). Por cuestiones de espacio, se decidió no integrar la totalidad de los relatos en este artículo, pero pueden consultarse en la tesis de maestría que está disponible en la biblioteca virtual y de libre acceso de la UAM-I.³

En esta investigación se configuró el control sobre el proceso de trabajo en dos dimensiones. La primera se denomina *control evidente*: la vigilancia se realiza por medio de agentes o estructuras, con herramientas particulares y especializadas como las plataformas digitales (Braverman, 1974; Coriat, 1992; Hyman, 1975). La segunda es el *control subjetivo*: busca transformar la subjetividad de los trabajadores, generando en ellos una forma de autocontrol,

3 Véase <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/default.php>

pero con pautas definidas por las gerencias (Burawoy, 1979; Edwards; 1986; Thompson y Ackroyd, 1995; De la Garza, 2011).

La resistencia se refiere a las acciones evidentes de descontento, pero también tiene una dimensión subyacente (Scott, 1990). Ésta no se percibe en primera instancia y puede no ser significada necesariamente de esta manera por los trabajadores, pero está presente mediante pequeñas acciones en el proceso de trabajo y en la interacción con plataformas digitales.

El elemento crucial de esta investigación fue el sistema de estímulos y becas, a la vez herramienta de evaluación docente, que se retomó en dos dimensiones: el sistema de estímulos y becas de la UAM y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Conacyt. Estas instituciones cuentan con sus propios manuales y lineamientos que determinan cómo se evalúa la producción académica. Es aquí donde se vuelven fundamentales las plataformas digitales.

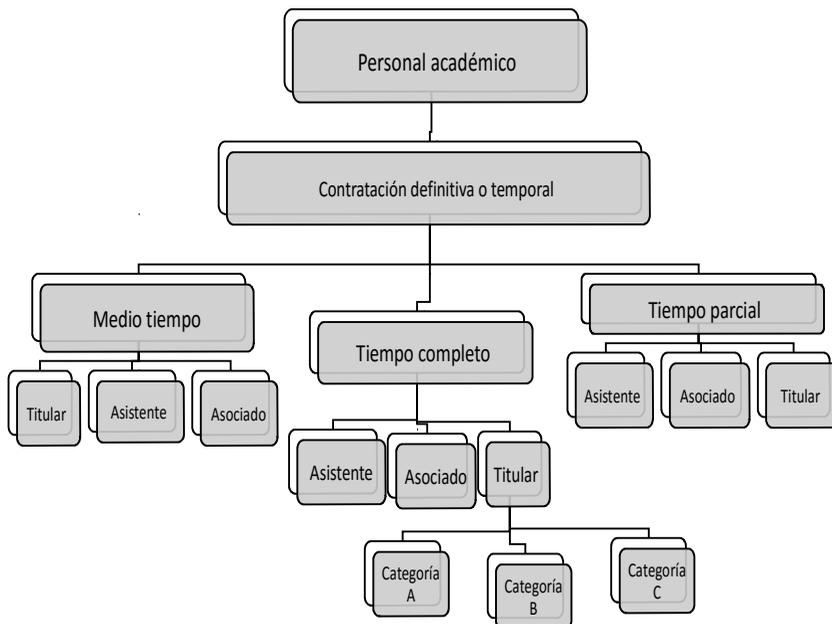
La incursión de la tecnología en el proceso productivo tiene como propósito maximizar la producción, pero también sirve para controlar al trabajador que produce. La tecnología debe entenderse en al menos dos dimensiones: la cognitiva, que se objetiva en prácticas, y la objetivada en medios de producción, maquinaria, equipo, nuevos materiales y nuevos productos (De la Garza, 2014). Es así que cualquier producto material o inmaterial tiene una dimensión cognitiva y otra objetivada.

En el caso concreto de la UAM y el SNI, cuentan con su propia plataforma digital, un portal o ciber sitio que tiene como objetivo ofrecer, recopilar y almacenar información. Estas plataformas digitales son multipropósito, pero en esta investigación sólo se retomó la parte enfocada en la evaluación docente, que se encarga de recopilar y almacenar información de la producción académica de los PI. Esta información es capturada por el propio PI, que aprende a realizar esta actividad mediante manuales para interactuar con el portal, pero también a partir de la experiencia.

Los profesores investigadores de la UAM-I

La plantilla académica de la UAM está contratada de manera definitiva o temporal. Estos tipos de contratación se combinan con categorías y tiempos de dedicación al trabajo. Las categorías son: asistente, asociado y titular. Y los tiempos de dedicación son: tiempo parcial, medio tiempo y tiempo completo. Dicha organización se puede apreciar en la figura 1.

Figura 1. Forma de contratación de los profesores en UAM



Fuente: Elaboración propia con base en el informe estadístico presentado por la UAM en 2016.

La UAM sólo ofrece públicamente datos sobre los profesores contratados de manera definitiva. Para 2016 se reportó un total de 3.062 profesores (UAM, 2016), de los que el 80,79% está contratado como PI en la modalidad de tiempo completo y con categoría de titular, lo que los define como sujetos de estudio de esta investigación.

Las categorías A, B o C son una especificación de la contratación que definen particularidades en las regulaciones sobre el trabajo. Cada una de las categorías influye en el sueldo base y en la cantidad de puntos mínimos para la obtención de algún estímulo o beca. La combinación de profesor definitivo, de tiempo completo, titular “C” es el nivel más alto de contratación para un PI.

Contar con una cantidad considerable de profesores adscritos al SNI es interpretado por la UAM como un indicador de calidad educativa: “Actualmente, 32 por ciento de los profesores-investigadores tienen nivel II o

III, lo cual manifiesta la alta calidad de investigación” (UAM, 2017:70). Este informe hace una asociación mecánica entre cantidad de PI pertenecientes al SNI y la calidad de investigación en la institución. Respecto a este tema, la UAM ofrece la tabla con vaciados de la figura 2, en la cual se puede observar la cantidad de PI adscritos al SNI según la división en que se ubican.

Figura 2. Académicos UAM pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

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

Fuente: Anuario Estadístico UAM 2017.

La tabla muestra que la división de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH) es la que contiene un mayor número de PI incorporados al SNI, seguida por la división de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI). En caso contrario se encuentra la división de Ciencias de la Comunicación y Diseño (CCD), pero puede deberse a su reciente creación. Esta investigación se centró en la UAM-I, por eso se rescatan los datos particulares de esta unidad.

Figura 3. Académicos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores UAM-Iztapalapa

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

Fuente: Anuario Estadístico UAM 2017.

Como se puede ver en las figuras 2 y 3, 1.170 PI pertenecientes a la UAM se encuentran adscritos al SNI, de los cuales el 42,82% pertenece a UAM-I. Esto da una idea de la importancia que tiene esta unidad respecto a los indicadores de investigación que retoma y difunde la UAM. Históricamente, la unidad Iztapalapa ha sido considerada como el pilar más fuerte de investigación, debido a su plantilla de PI pertenecientes al SNI y la cantidad de proyectos de investigación que realizan.

Control en el proceso de trabajo de los profesores-investigadores

Las teorías del trabajo han desarrollado el enfoque del control sobre el proceso de trabajo. En el caso concreto de esta investigación, por un lado hay PI que necesitan un salario y presupuesto para realizar las investigaciones que les interesan. Por otro lado, están las instituciones educativas que buscan posicionarse de mejor manera en los *rankings* de calidad educativa y han optado por controlar el proceso de trabajo con la idea de maximizar la productividad. Para lograr este objetivo se necesita la colaboración de los trabajadores y que el proceso de trabajo no se interrumpa. Esta relación contradictoria es denominada capital-trabajo, ya que los dos sujetos (empleador y trabajadores) tienen intereses antagónicos, pero se necesitan mutuamente para lograr el proceso productivo (Braverman, 1974).

Desde que los obreros tuvieron que entrar a las fábricas o talleres se les ha tratado de controlar. Las gerencias han buscado remplazar lo que consideran métodos de trabajo ineficientes. Definen al trabajador como flojo, poco comprometido, holgazán; en síntesis, es un sujeto que necesita ser controlado

para que desarrolle su trabajo. Por ello, se trata de evitar la simulación del trabajo mediante la vigilancia. El primer intento buscó medir tiempos y movimientos para así reducir las demoras en el trabajo y el mal uso de las herramientas (Taylor, 1911).

El trabajo de los PI no puede medirse por tiempos y movimientos como el trabajo fabril. Pero en las instituciones educativas se adoptó de manera particular la lógica de medir el trabajo mediante la productividad, lo que ha llevado a concebir al trabajador como un sujeto que debe ser controlado para supervisar su trabajo y así mejorar su eficiencia. “Los investigadores viven en una espiral en la que se prima la cantidad sobre la calidad y se pierde de vista el objetivo de avanzar en la frontera del saber” (Pérez, 2018).

En las instituciones educativas se ha consolidado un símil entre producción y calidad. Se cuantifica la producción de los PI por medio de indicadores (libros, capítulos de libro, artículos, cursos, asesorías, grados, patentes y demás actividades) con el fin de establecer comparaciones con otras instituciones y competir por un mejor puesto en los *rankings* de calidad educativa. Esos indicadores no sólo son usados para medir la producción (calidad) de manera colectiva, también se consideran en las evaluaciones individuales, en las que la importancia de un PI se define por la cantidad de producción.

Analizar el proceso de trabajo desde el enfoque del control no es nada nuevo. Fueron las perspectivas marxistas las que resaltaron que la dimensión del control debería ser nodal en los estudios laborales: así se retoma la centralidad del obrero (asalariado) como el principal actor que se ha de analizar (Hyman, 1975). El control se complejiza con el cambio tecnológico, ya que la incursión de la tecnología siempre se cuadra a la búsqueda incesante de aumentar la productividad (Coriat, 1992).

Las gerencias y los trabajadores entablan relaciones de control y resistencia donde cada uno busca ganar terreno mediante algunas estrategias (Burawoy, 1979). Las normas formales y la organización del proceso de trabajo son establecidas, la mayoría de las veces, por la gerencia y no son cuestionadas por los trabajadores cuando ingresan a la institución, ya que dan la impresión de ser atemporales e inmutables (Burawoy, 1979). Las normas informales son aquellas en que los trabajadores tienen un mayor margen de acción, por medio de la negociación, la imposición, o hasta la clandestinidad, puesto que generan sus propias reglas y en ocasiones regulan más la cotidianidad que las reglas formales.

Las normas laborales que organizan el trabajo buscan influir en los PI (trabajadores) para que adopten los criterios de las instituciones (gerencias), por medio de incentivos que intentan generar cierta pertenencia hacia la institución, es decir, que los PI asuman como propios los códigos, normas y valores definidos por las gerencias (Edwards, 1986). Esto no significa que los PI asuman el control, ya que puede haber diversos niveles de autonomía del trabajador en el proceso de trabajo (De la Garza, 2011).

En esta investigación el control se piensa como un concepto conformado por dos dimensiones. La primera se denomina control evidente, para el que se ha resaltado la vigilancia continua mediante agentes o estructuras, con herramientas particulares y especializadas, como pueden ser las plataformas digitales (Braverman, 1974; Coriat, 1992; Hyman, 1975). La segunda es el control subjetivo, que busca transformar la subjetividad de los trabajadores, generando en ellos una forma de autocontrol pero con pautas definidas por las gerencias (Burawoy, 1979; Edwards; 1983; Thompson y Ackroyd, 1995; De la Garza, 2011).

En la relación capital-trabajo está enmarcada la tensión control-resistencia. Estas dos dimensiones están inmersas en el amplio enfoque de las relaciones de poder (Scott, 1990). El control se distribuye de manera asimétrica, de modo que en general son los trabajadores quienes se encuentran en una situación de desventaja (Thompson y Ackroyd, 1995: 629). Quien tiene mayor capacidad de controlar (las gerencias) busca imponer las apariencias que los grupos subordinados deben adoptar. Esto abre un espacio para que los trabajadores intenten pelear por el control, y en ocasiones pueden usar estas apariencias como un instrumento de resistencia y evasión (Scott, 1990: 58).

Hay una constante búsqueda por la dominación del otro, lo cual requiere esfuerzos de consolidación, perpetuación y adaptación (Scott, 1990: 71). El discurso público, el cual tiene como función dar la apariencia de unanimidad entre los grupos dominantes y consentimiento entre los subordinados, puede ocultar niveles altos de resistencia concreta a los mecanismos de dominación (Scott, 1990: 81). El objetivo productivo de las instituciones puede aparentar aceptación sin cuestionamiento por parte de los PI. Esta investigación se encargó de mostrar que esto no es así, porque la resistencia está presente de manera cotidiana.

Se tiene que entender la resistencia como un acto productivo, porque crea un espacio emancipatorio en las relaciones de dominación (Fleming, 2005: 55). La relación entre el control y la resistencia es una constante tensión. En esta investigación se entiende que la resistencia se puede presentar de manera

subyacente a los procesos visibles o aparentes; así, el concepto se puede configurar por lo menos con dos grandes dimensiones. La primera es la evidente, conformada por acciones en las que se prioriza la confrontación individual o colectiva. Y la segunda es la dimensión subyacente, que hace referencia a las acciones individuales o colectivas que tratan de disminuir, esquivar o manipular el control institucional, pero sin llegar a la confrontación.

La resistencia tiende a ser mostrada en las prácticas de los trabajadores ya sea por medio de huelgas, sabotaje, marchas e inasistencia. En esta investigación se intentó mostrar que la resistencia no sólo se refiere a las acciones evidentes de descontento, sino que tiene una dimensión subyacente (Scott, 1990) que no se percibe en primera instancia y no necesariamente puede ser significada de esta manera por los mismos trabajadores.

Es en las pequeñas acciones donde se pueden observar muestras de resistencia frente al control gerencial (Thompson y Ackroyd, 1995), aunque siempre es un riesgo tratar de etiquetar cualquier acción como una muestra de resistencia (Fleming, 2016). Con esta advertencia se trató de tener precaución respecto a la interpretación de las acciones relatadas por los PI. No hay un manual que determine qué acción puede ser catalogada como una muestra de resistencia. Es así que las reflexiones, supuestos y conclusiones aquí plasmadas no están libres de la interpretación del investigador.

Para tener un panorama claro del caso concreto, durante los años ochenta en México se vivieron tiempos de crisis económica, por lo que muchos profesores universitarios migraron al extranjero; a este fenómeno se le denominó fuga de cerebros. Frente a esto surgió el SNI⁴ como un programa que buscaría contener la migración de profesionistas y detener la caída del poder adquisitivo de los salarios recibidos por los académicos (Ibarra y Rondero, 2008: 566).

El SNI trajo consigo un cambio en las relaciones contractuales y salariales establecidas entre Estado y académicos (sindicato). Las relaciones de negociación dejaron de ser colectivas y la regulación del trabajo académico pasó a ser individual y regida por estructuras colegiadas de reconocimiento del mérito (Ibarra y Rondero, 2008: 572). Las reformas educativas no sólo

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

promueven cambios en relación con el proceso de enseñanza, también contienen dimensiones características de las reformas laborales, por ello cambian la dinámica del proceso de trabajo y de las relaciones laborales.

El SNI se consolidó como parte esencial en la vida de los PI, ya que estar inscrito en él facilita la obtención de recursos para proyectos, la conformación de grupos de investigación y el acceso a la contratación definitiva por parte de las universidades. Al mismo tiempo, el estímulo económico mensual es considerado por muchos PI como una oportunidad de aumentar sus ingresos y consolidar proyectos personales de vivienda, educación y demás actividades.

Hay rumores que afirman que el SNI tomó como base el modelo de la UAM y lo aplicó a nivel nacional. Los rubros considerados y evaluados por el SNI y el sistema de estímulos y becas de la UAM son muy similares, lo que parece confirmar el rumor. Por esto los PI conocen muy bien el proceso de evaluación aplicado por estas dos instituciones.

En el caso particular de la UAM, los PI tienen un ingreso fragmentado, compuesto de un sueldo base y complementado con estímulos y becas. En algunos casos, el ingreso por estos últimos rubros puede llegar a duplicar el salario base. La mayoría de los entrevistados pertenece al SNI, lo cual les da un ingreso extra al otorgado por la UAM.

Este modelo de fragmentación del salario y búsqueda de impulsar la productividad es semejante al instaurado en el sector industrial, donde se otorgan bonos a quienes alcanzan metas de productividad o, en casos más extremos, el ingreso está relacionado de manera directa con lo producido, lo que se denomina como pago a destajo. En el caso de la UAM, se trató de copiar el modelo de países europeos como Francia y España.

...mientras que en el país de origen la práctica de la evaluación, si bien rigurosa, se realiza en tiempos de mediano plazo, en México instituciones, programas y académicos, en particular de las instituciones públicas, dedican anualmente un significativo porcentaje de su tiempo para llenar formatos con indicadores que deben ser puntualmente documentados (Díaz, 2006: 2).

Es aquí donde las plataformas digitales toman importancia, ya que han permitido que la evaluación se vuelva cada vez más precisa y eficiente. De esta manera, los PI de la UAM se encuentran en una situación de flexibilización parcial de sus condiciones laborales, en la que el salario ha sido fragmentado y una parte ha sido condicionada a la productividad, que se evalúa de manera periódica y cada vez más rigurosa. Las plataformas digitales tienen la función de recabar toda la información disponible respecto a las diferentes actividades que realizan los PI. Por ejemplo, nombre, número, periodicidad y

duración de los cursos; tesis dirigidas y el grado de cada una; ponencias, conferencias de difusión y magistrales que se impartieron; grados o especializaciones obtenidas, así como traducciones, idiomas aprendidos o reseñas, entre otras actividades.

Pero sin duda, las joyas de la productividad son los artículos, libros o capítulos de libros publicados en cierto periodo, por lo general anual. En este sistema, cada actividad realizada por un PI se cuantifica con un puntaje y hay actividades que valen más que otras. Las publicaciones se han alzado como el estandarte de la eficiencia, productividad y progreso científico.

Estos dos sistemas de evaluación, mediante sus plataformas digitales, presionan y controlan el proceso de investigación por medio del vínculo producción-ingreso económico. Cuando el profesor-investigador está adscrito al SNI, el Conacyt se lleva gran parte de las críticas respecto a la evaluación docente. De los 18 entrevistados, 15 PI creen que el SNI transfiere sus procedimientos evaluativos a la universidad, la cual tiene que asumirlos por presiones externas.

Con ayuda de las entrevistas, se pudo detectar una percepción compartida sobre los tiempos de evaluación y las consecuencias de la presión experimentada por los PI, quienes buscan de manera constante cumplir con los requisitos necesarios para la renovación de los estímulos económicos. Estas solicitudes se hacen mediante una plataforma digital, la cual no admite información incompleta ni extemporánea. Que el proceso sea mediante esta herramienta hace más riguroso el control por parte de las instituciones, ya que con la plataforma no se puede negociar ni se puede obtener ningún tipo de flexibilidad sobre los tiempos de presentación de resultados de investigación.

Lo que no entienden estos tipos, es que yo no les puedo decir a las plantitas, ande, cambie, que el presupuesto lo tengo que entregar en agosto, ni modo que yo opte por que las plantitas cambien cuando yo necesito, ya se les ha dicho que la ciencia no es así, pero no lo entienden (entrevista a Ulises Lima, realizada en noviembre de 2017).

Los tiempos se vuelven una forma estructural de controlar el ritmo de la producción académica de los PI (Braverman, 1979; Coriat, 1992; Edwards, 1986). A diferencia del trabajador industrial, el control que se ejerce es un mecanismo que no necesita vigilancia continua, sólo se fijan periodos de evaluación y las cantidades mínimas de producción para poder tener acceso a los estímulos y becas. La situación de fragmentación del salario otorga a las instituciones el poder de controlar de mejor manera y ejecutar el control periódicamente por medio de la plataforma digital.

La adopción de la evaluación en el medio mexicano se ha dado compulsivamente, y la conformación de un programa ha sido seguida por el establecimiento de otro, en ocasiones para valorar el mismo aspecto focal. No se trata de una saludable diversidad, sino de un movimiento compulsivo que no cesa de inventar y aplicar programas (Díaz, 2006: 1).

Es una realidad que la investigación se ha vuelto el indicador de calidad de la universidad, pero yo creo que ese sistema funcionó bien hasta los noventa, ahora ya hay muchos colegas que publican sólo por publicar, hay muchas revistas que uno no sabe de dónde son, ni las garantías que tienen, entonces yo no me fiaría en que vamos avanzando sólo por las publicaciones, se debe de volver a los alumnos (entrevista a Enrique, realizada en octubre de 2017).

El relato anterior concuerda con las reflexiones de Gil (2008), quien afirma que la actividad académica está inmersa en una dinámica de producir sólo para cumplir y acceder a los estímulos y becas. Así, las instituciones han reducido el concepto de evaluación a una mera contabilización de los productos. Ya que los profesores son conscientes de que cada año son evaluados, esto los pone en una carrera por el cumplimiento productivo.

Los reflectores están dirigidos hacia el Conacyt, por la adscripción al SNI y el financiamiento de los proyectos. Los PI identifican que por medio de esta institución se genera una tendencia de investigación. La capacidad de financiar proyectos otorga el poder de controlar y la capacidad de aprobar qué es importante investigar. Lo anterior puede estar impulsado por el gobierno federal y los objetivos del plan nacional de desarrollo, quienes rescatan publicaciones de investigadores con la idea de legitimar el avance de la educación e investigación en México.

Yo siempre quise ser del SNI y pues trato de escribir un articulito por año, colaborar con otros en libros, pero no puede ser que lleve dos proyectos y nomás no me dan presupuesto, tu proyecto está bien, está bueno, pero no te vamos a dar dinero. ¿Entonces? Pues uno ya no sabe qué hacer (entrevista a Pérez, realizada en octubre de 2017).

Los entrevistados detectan la existencia de redes de investigadores que conforman grupos y tratan de generar su propia tendencia de investigación definida mediante ciertos enfoques. Además, hay profesiones que se han consolidado con el paso de los años como receptoras de grandes inversiones, ya sea por tradición, por su carácter social o por su posición vanguardista. La cantidad de publicaciones sobre un tema sí está limitada por los recursos destinados a financiar los proyectos.

Yo sí creo que hay tendencias que vienen desde arriba [Gobierno]. Por ejemplo, los de robótica o medicina tienen presupuesto para echar parriba y aun así les

dan más. ¿Por qué? Pues porque hay que mostrar que no estamos atrasados y la robótica está de moda, y no es nada contra mis colegas. Pero sí, a veces te das cuenta de que un equipo que podría ser para toda un área, lo ocupa solo un grupito de cuatro o cinco (entrevista a Enrique, realizada en septiembre de 2017).

Este testimonio tiene detrás la idea del control en su forma estructural, el cual es ejercido por el Conacyt y se objetiva en tendencias sobre lo que se investiga y lo que no, y que se vuelve posible gracias a la financiación. La cantidad de publicaciones en torno a un tema se encuentra limitada por los recursos que se pueden obtener para financiar los proyectos. Los profesores entrevistados y Kuhn (1971) compartirían la conclusión de que el terreno académico no escapa a los intereses de los sujetos, pues hay juicios sobre lo que es legítimo investigar y la manera como debe de hacerse.

Ya que el control se ejerce mediante la definición de tiempos de entrega de producción académica, se ha generado una lógica en la que se organizan actividades en función del mejor rendimiento. Se busca cumplir de manera puntual con la producción necesaria para no perder los estímulos y becas. Esto ha llevado a que se desarrollen prácticas de disputa por los cursos y horarios de clase. Los PI refieren que los mecanismos para otorgar los horarios son poco claros; acusan a coordinadores de favorecer a PI por compañerismos o amistades.

Esta tensión, producto del intento de los PI por controlar los horarios y cursos tiene como base la existencia de la carrera por el cumplimiento productivo. Los PI tratan de tener el control sobre la organización de los tiempos de trabajo. Intentan organizar sus actividades según su expectativa de obtener los resultados más eficientes y que permitan mantener su nivel de productividad.

El trabajo de organizar el trabajo respecto a la docencia es una tarea donde uno como coordinador nunca puede quedar bien con todo mundo y ese es el problema, muchos compañeros me dejaron de hablar, no entienden que no es personal, pero ¿pues yo qué hago? Ni modo, eso es parte del cargo también (entrevista a Pérez, realizada en octubre de 2017).

En esta lucha por controlar, existen PI que utilizan todas las herramientas posibles para ejercer presión sobre las coordinaciones. Así, aquellos que cuentan con cierta antigüedad, prestigio o respaldo de otros PI, presionan para influir en la manera en que se organizará la docencia, tanto en el otorgamiento de cursos como de horarios. En este proceso, los PI que coordinan las licenciaturas y posgrados quedan en medio de fuego cruzado; ellos afirman que es imposible satisfacer a todos sus colegas. Por tal motivo,

desempeñar un puesto de gestión académica se ha vuelto un sinónimo de ganar enemistades.

Respecto a la docencia a nivel posgrado, formar parte de la plantilla recurrente se vuelve el primer punto de disputa, ya que esta es una actividad que otorga puntaje para la obtención de becas y estímulos, prestigio y distinción. El segundo punto es el otorgamiento de cursos, que se disputan entre los diferentes grupos de PI que componen un posgrado. En los casos donde hay un grupo consolidado, que mantiene hegemonía sobre los demás, se encuentra un ambiente menos disputado, ya que hay PI definidos para cursos específicos. En opinión de algunos entrevistados, las plantillas de los posgrados parecen estructuras inmutables, grupos de poder conformados por académicos que cuidan la distinción de la docencia a ese nivel.

Tú sabes que la UAM tiene sus vacas sagradas, también sus áreas sagradas, y a ellos no hay forma de quitarles su posgrado. Así que mejor uno busca dónde dar docencia en otros lados, si uno tiene suerte y conoce algún profe, pues a veces te dan chance, pero eso casi no pasa (entrevista a Santos, realizada en septiembre de 2017).

Los PI con plazas definitivas conforman redes o grupos que ejercen control y presión para obtener algún beneficio. Dentro de estos grupos no todos los profesores representan lo mismo, existe una distinción marcada por prestigio, trayectoria, antigüedad o capacidad de entablar relaciones sociales dentro y fuera de la universidad. Los grupos dentro de la UAM se disputan presupuesto, cursos, posgrados, plazas, instalaciones, alumnos y demás intereses. Los integrantes de estos grupos, además de cumplir con su trabajo docente y de investigación, tienen que cuidar las relaciones sociales que desarrollan en la vida cotidiana universitaria. El sistema de estímulos y becas regula la evaluación docente, pero en el proceso genera competencia entre los profesores (Burawoy, 1979).

Respecto a la docencia y las prácticas en el aula, el control directo que ejerce la universidad no es fuerte. A pesar de que los cursos tienen temarios establecidos por las coordinaciones de las carreras, éstos no determinan el desarrollo de la enseñanza. La libertad de cátedra otorga un amplio parámetro de libertad. No es posible que la universidad controle en su totalidad cómo se establece la relación profesor-alumno. En este sentido, la docencia es un espacio donde el profesor ejerce en mayor medida el control.

Esta singularidad de la docencia permite mayor flexibilidad en cuanto a la dedicación. El tiempo que podría ser dedicado a la preparación de la docencia es transferido a la investigación. Aunque esto no es una regla, por medio de

las entrevistas se identificó que aquellos PI inmersos en la carrera por el cumplimiento productivo dedican menos tiempo a la docencia. Esto no implica que sea una acción premeditada, sino que significa que los profesores encontraron una manera de lidiar con el control de los tiempos de evaluación.

La presión que se ejerce sobre los PI inmersos en la carrera por el cumplimiento productivo ha llevado al descuido de la docencia. Esta última pasó a ser la válvula de escape que permite liberar, al menos en parte, toda la presión ejercida por la evaluación docente y los sistemas de estímulos y becas. La competencia generada por este sistema se ha traducido en el deterioro de las relaciones sociales que se entablan en el trabajo.

Es difícil decir si tengo amigos, yo digo que colegas sí, pero también ya muy pocos, todos andan en su onda... antes había más relación con algunos, hasta salíamos a convivir fuera del trabajo, pero también cómo uno puede mantener una amistad con alguien que se quedó en licenciatura, ni porque la universidad te da algo para que hagas un posgrado, pues, así ¿cómo? (entrevista a Rosa, noviembre).

Las relaciones de amistad y convivencia se han visto disminuidas por la competencia por presupuesto y recursos. Algunos seleccionan a sus amistades en función de códigos dados por el sistema. Sólo se puede ser amigo de aquellos colegas que se encuentran en una lógica de cumplimiento productivo o que pertenecen al grupo de los PI con formación de doctorado, ya que con estos amigos, además de convivir, se puede colaborar en actividades que se consoliden en productividad (libros, artículos, investigaciones, ponencias).

Esto ha llevado a la distinción entre los productivos e improductivos. Estos últimos son catalogados como flojos. Las redes de relaciones sociales pensadas por Granovetter (1992) han sido utilizadas en forma más o menos funcional de manera inconsciente o consciente. Así, el control estructural ha modificado de manera subjetiva a los PI, quienes ya ejercen una forma de autocontrol que no cuestiona el sistema de evaluación ni la relación de los ingresos económicos con la productividad. Pero además define otras esferas de vida, como las relaciones de amistad y en algunos casos las relaciones de pareja o conyugales.

Resistir a la carrera por el cumplimiento productivo

Aquellos PI de reciente ingreso al mercado interno de trabajo (Doringer y Piore, 1983) reciben la carrera del cumplimiento productivo como parte de la profesión, una especie de regla del juego inmutable (Burawoy, 1992).

En cambio, aquellos PI con mayor antigüedad fueron testigos del proceso de instauración y consolidación de la lógica productiva. En los de mayor antigüedad se puede apreciar la influencia de los sistemas de evaluación en la transformación de la subjetividad. Los PI que ingresaron a laborar a la UAM en los años ochenta escogían sus amistades en función de simpatías, edades y lugares compartidos. Pero ahora sólo comparten con colegas que se encuentran en la misma lógica productiva, lo cual es una muestra de la distinción entre los productivos e improductivos.

El total de entrevistados afirma que el trabajo que desarrollan lidia de manera constante con la frustración y el estrés; esto lo asocian con la carrera por el cumplimiento productivo. Esta situación compartida por los PI no es un caso aislado: enseñar e investigar en una universidad se ha vuelto una actividad altamente estresante. En 2004 la Universidad de Murcia realizó un estudio donde afirmaba que el 83,6% del profesorado en Italia sufría estrés crónico (Barnes, 2014). La University and College Union realizó una investigación en la que concluye que las enfermedades mentales han aumentado entre la población académica, lo que asocian con las altas cargas de trabajo y estrés (Barnes, 2014).

Puede parecer imposible escapar de la carrera por el cumplimiento productivo, pero a pesar de todo lo ya explicado, hay profesores que no entran en esta lógica y el estrés que conlleva. Estos casos disidentes refuerzan el argumento de que, donde existe control se genera resistencia. A pesar de que, en el caso de la UAM, el sistema de estímulos y becas y el tabulador transformaron el trabajo de profesor (Gil, 2008), también se han generado estrategias de resistencia y cuestionamientos en torno a la dinámica del trabajo académico.

Como ya se explicó con anterioridad, las muestras de resistencia pueden presentarse de manera evidente o subyacente (Scott, 1990). Dentro del terreno de las primeras se tienen experiencias de PI que han acudido al poder judicial para demandar al Conacyt por destituirlos del SNI. Además, las recientes marchas y manifestaciones de rechazo a la burocratización de la educación son una muestra de la tensión entre el control institucional y la resistencia de los profesores. La actualización de la plataforma digital del SNI, que hace más específica la captura de productos académicos, es un intento por endurecer las regulaciones y la evaluación del trabajo de los profesores universitarios.

Este conflicto latente expresa las concepciones antagónicas sobre la evaluación docente. Para la gran mayoría de los PI entrevistados, el trabajo académico no puede ser valorado de manera diferenciada. Para ellos, publicaciones, docencia, asesorías, conferencias y gestión universitaria deberían tener la misma

importancia. Además, identifican que los tiempos estipulados para entregar resultados de investigación son excesivamente cortos, y que hay una incompatibilidad entre los tiempos de investigación y los administrativos (Bourdieu, 2008).

Los profesores también han recurrido a estrategias de resistencia subyacente, e interactúan con las plataformas digitales buscando capturar su producción académica en los rubros que otorgan el mayor puntaje. Aunque en última instancia sean rechazados por mal captura, algunos productos no son detectados, con lo que se logra evadir el control. La actualización de la plataforma digital, y con ello la captura más específica de los datos de cada producto, es interpretado por los PI como una estrategia para aumentar el control sobre sus actividades.

Esto también es significado como una sobrecarga de trabajo; afirman que la institución busca generar estadísticas con datos más específicos y relega esa labor a los PI. Esta actualización de la plataforma digital también puede ser una respuesta a la práctica de capturar productos en rubros que no corresponden, con lo cual se buscaba obtener más puntos o una mejor evaluación. Esto muestra que existe la tensión entre controlar y resistir.

Los PI lograron, por medio de la experiencia, generar estrategias para resistir el control sobre lo que producen. Ahora el SNI endureció las regulaciones formales nacionales, en su afán por mantener el control sobre los profesores a quienes otorga recursos. Los profesores han reaccionado con múltiples muestras de descontento, desde cartas de rechazo firmadas por académicos hasta marchas que reclaman desburocratizar la ciencia.⁵

Yo cuando coordinaba el posgrado tenía muchas actividades, además me enfermé muy grave, por eso los del SNI me sacaron, y la verdad yo al principio no quería pelear, pero mi hijo que es abogado me dijo “claro que podemos pelear, mamá”, y gracias a él que llevó todo el caso, los del SNI me regresaron el nombramiento. Ahora estamos en el proceso de que me devuelvan todo lo que no percibí en ese tiempo, que mi hijo me dice que también se puede y es mi derecho. Ahora sí yo le dije que vamos a seguir hasta las últimas consecuencias,

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

no es posible que después de tantos años que yo he formado profesionistas, que he dedicado mi vida a la investigación me quieran sacar, así como si nada (entrevista a Martha, realizada en noviembre de 2017).

Ya que la evaluación que hace el SNI se realiza mediante la plataforma digital, no hay interacción humana para explicar los detalles, dudas y complicaciones experimentadas en el proceso de producción académica. La relación PI-pantalla es una fría estructura evaluativa que no toma en cuenta las vicisitudes cotidianas de los PI y sólo se centra en el aspecto sumario de lo producido; en la que el valor de un PI radica en su capacidad de mantener una producción más o menos constante durante un periodo específico. “Si Einstein o Copérnico fueran profesores de la UAM nunca hubieran entrado al SNI, ¿entonces por eso no valen?” (entrevista a Raúl, realizada en octubre de 2017).

No era una aspiración así el SNI y esas cosas, o sea como que nunca se constituyeron en un proyecto para mí, no fue algo que me cimbrara, no sé, que me inspirara para hacer cosas. Para alcanzar o ingresar al SNI es muy legítimo, absolutamente, yo no crítico, yo quiero ser parte del SNI, está bien. Sólo una vez postulé, sólo una vez solicité la revisión y me dijeron esfuérzate en la vida. Yo dije me gustaría ver a los ojos a las personas que me dicen eso, no por una cuestión de pinche orgullo y egolatría... digo, no sé si hay diez o veinte o cuántas personas en estos temas y que hallan en este rollo de reconocimientos. Y te dicen chavo esfuérzate, algún día lo lograrás, dije no mames, o sea, tal vez es un pinche orgullo pendejo, pero ahorita hasta hueva me da tener todo mi CV. Por no ser SNI me eliminaron de una red, o sea no mames resulta que por ser miembro o no del SNI, ¿ya no vales para proyectos? (entrevista a Mauro, realizada en septiembre de 2017).

El ingreso económico que otorga el SNI es, en voz de los entrevistados, fundamental para realizar y mantener proyectos personales e investigación de calidad. A pesar de que este ingreso económico es importante, hay quienes se han resistido a entrar a esta lógica de producción, apelando a la dignidad y decidiendo no someter su trabajo a una evaluación realizada por burócratas que no entienden lo valioso y complicado de su trabajo.

Estos profesores disidentes han generado un infradiscurso (Scott, 1990) opuesto al discurso institucional que asocia productividad con calidad educativa. Una de las bases fuertes del infradiscurso disidente es resaltar que los PI tienen pasión y compromiso por realizar investigación, que cada proyecto culminado otorga placer y satisfacción. En su opinión, la carrera por el cumplimiento productivo entierra de manera gradual estos sentimientos y emociones. Sería un error pensar que los PI son sólo trabajadores que se dedican a cumplir con cuotas de producción. Las acciones de los profesores están compuestas por elementos racionales, pero también contienen aspectos

valorativos, emocionales, costumbres y aspiraciones, que se han consolidado por medio de las trayectorias laborales y sociales.

Los PI tienen preocupación por el futuro y la carga de trabajo. Los entrevistados tienen edades por encima de los 40 años, y consideran que la carga de trabajo que mantienen en la actualidad es pesada. El futuro académico se empalma con las enfermedades propias de la edad. Algunos de ellos han realizado un pronóstico sobre cuántos años podrán mantener el nivel de productividad que les permite permanecer en el SNI y con ello no perder los estímulos y becas. Son pocos los que contemplan la jubilación como una opción, ya que ésta se calcularía sólo con el sueldo base, lo que reduciría drásticamente sus ingresos económicos.

Yo a estas alturas creo estaré máximo 10 años en este nivel [SNI nivel II] porque no te creas, ya hay veces que me siento cansado, además hay otras cosas de la vida, aunque no sé si después me alcance [dinero] pero pues aprender a vivir moderadamente se podrá (entrevista a Pérez, realizada en octubre de 2017).

Respecto a este sentido de injusticia y al poco valor asignado a la profesión de la enseñanza universitaria, las opiniones sobre la UAM muestran otros matices, ya que para muchos PI la universidad les ha dado muchas satisfacciones. Los PI adscritos al SNI y que han manteniendo la permanencia afirman que es sencillo obtener las becas y los estímulos que otorga la UAM. Este tipo de profesores atribuyen todas las connotaciones negativas al SNI, pues es esta institución a quien apuntan todos los reflectores cuando se habla sobre presión en los tiempos de investigación.

La UAM si bien nos exige que cumplamos con ciertas cosas, por lo menos nos da muchas otras cosas. Aquí me dieron las facilidades para seguir mis estudios de posgrado, pero ahora no te creas, ya también están agarrando las mañas de allá [Conacyt], ya te dan formularios y formularios como si uno tuviera mucho tiempo (entrevista a Ulises Lima, realizada en noviembre de 2017).

El problema no es publicar o no publicar, el problema es que, si uno por alguna razón no puede mantener el ritmo, pues ya hay un parón en la carrera y un golpe al bolsillo. Yo tengo un amigo en la UACM y la verdad ellos no les condicionan el sueldo por lo que hacen o lo que no (entrevista a María, realizada en octubre de 2017).

Aquellos profesores que no pertenecen al SNI y sí obtienen alguna beca o estímulo por parte de la UAM, opinan diferente respecto a la evaluación de su trabajo, ya que consideran que la universidad les ha dado la posibilidad de crecer como profesionales. Entre los PI no adscritos al SNI se encuentran opiniones que afirman que esta institución (Conacyt) transfiere sus procedimientos evaluativos a la universidad (UAM). Con esto justifican

narrativamente su rechazo a someter su trabajo académico a evaluación para obtener un estímulo económico.

Conclusiones

En este artículo se mostró que los sistemas de estímulos y becas surgieron en los años ochenta para contener la caída del poder adquisitivo de los profesores universitarios. El SNI es el programa nacional que otorga estímulos y becas que complementan el salario de los profesores universitarios. En el caso concreto que se analizó en esta investigación, los PI de la UAM se encuentran en una situación laboral de mayor flexibilidad. Su salario está compuesto por un ingreso base y el complemento salarial está condicionado a la obtención de algún estímulo o beca. Estas condiciones han permitido que los sistemas de estímulos y becas puedan funcionar como un mecanismo de control que limita el accionar de los PI.

El sistema de estímulos y becas y el vínculo producción-ingreso económico ha creado la carrera por el cumplimiento productivo. Los PI inmersos en este fenómeno buscan mantener un nivel de productividad a toda costa. Esto lo realizan en condiciones de tiempo limitado y se priorizan algunas actividades sobre otras. El tiempo se revaloriza, ya que se objetiva en resultados de investigación y estabilidad económica. El PI vive en una constante organización de actividades, planeadas en diferentes temporalidades. Se agendan eventos con antelación de años, meses o semanas. A pesar de ello, nunca se puede controlar todo, pues el trabajo del PI no está exento de actividades que surgen de manera imprevista.

Los sistemas de estímulos y becas y la carrera por el cumplimiento productivo han propiciado relaciones laborales de competencia entre PI. Se ha priorizado la producción académica relacionada con la investigación y objetivada en publicaciones. Mediante regulaciones formales, se ha presionado el ritmo y la manera en que se desarrolla el proceso de trabajo. Esta situación estructural ha llevado a transformar las maneras en que se desarrollan las relaciones sociales y laborales que establecen los PI.

Es común reconstruir mediante relatos constantes situaciones de tensión por los espacios de la universidad, los reconocimientos (prestigio), los puestos jerárquicos (coordinaciones, jefaturas, direcciones) y los recursos económicos. De esta manera, se puede afirmar que hay un deterioro de las relaciones sociales entre los PI pertenecientes a la UAM. Además, hay una falla en el

proceso de remplazo generacional de los PI, pues la mayoría de los entrevistados afirmaron que no se jubilarán. Esto porque perderían las becas y estímulos, y consideran que el monto económico de la pensión resultaría insuficiente para satisfacer sus necesidades.

Tanto la UAM como el SNI presionan el proceso de investigación, controlan la productividad por medio de la fragmentación del salario y su vínculo con la producción. Esto se realiza de manera cada vez más rigurosa y eficiente por medio de las plataformas digitales. Los PI han perdido la capacidad de explicar la complejidad de su trabajo y las vicisitudes sufridas durante el proceso de investigación. Las plataformas digitales están limitadas por su programación y el espacio de captura que almacena la información de los resultados de investigación y actividades de los PI; nunca podrá captar todas las contingencias y particularidades del proceso de trabajo que desarrollan los PI.

Se comprobó que existe un conflicto evidente entre los PI y la visión productiva de las instituciones (UAM y SNI). La fragmentación salarial fortalece el control ejercido por parte de los sistemas de evaluación docente, pero esto no determina el accionar de los PI, quienes han generado estrategias de resistencia evidentes y subyacentes para tratar de mitigar el control ejercido de manera estructural. Las demandas a instituciones de evaluación docente, las manifestaciones en las calles de México, al igual que los pronunciamientos individuales y colectivos, son una muestra palpable del descontento y el rechazo a la manera en que se ha tratado la vida académica y científica en las universidades públicas.

Las acciones de resistencia subyacente se enfocan en mayor medida en mitigar el control ejercido mediante los mecanismos de evaluación docente y su vinculación con el salario. Los grupos de publicación, el maquiillaje de los productos de investigación, la publicación de los resultados de investigación por partes y la disminución del tiempo que dedican a la docencia son sólo algunas de las formas de resistencia subyacente que se pudieron identificar en esta investigación.

La resistencia subyacente ha permitido a los PI generar un espacio de tiempo y recursos en el que pueden desarrollar investigación a su propio ritmo y controlar la manera en que se desarrolla el proceso de trabajo. En otras ocasiones, sólo se busca obtener mayor tiempo libre para dedicarlo a otras actividades no necesariamente están relacionadas con la docencia o la investigación, como pasar tiempo con la familia, afectada por el ritmo de trabajo que mantienen los PI.

Los PI buscan cumplir con los requerimientos institucionales y no perder los apoyos económicos, esto mediante el uso de las estrategias ya descritas. También hay una facción de PI que rechaza la carrera por el cumplimiento productivo y afirman que se han visto obligados a buscar en otros espacios, recursos que les permitan llevar a cabo su trabajo de investigación. Intentan escapar del estrés y la presión que ejercen los sistemas de evaluación docente, y conservar así el placer por “el conocer”.

Una de las limitantes de la investigación se encuentra en la ausencia de relatos de otros sujetos sociales. Los alumnos, autoridades, así como los PI que integran las comisiones dictaminadoras, son algunos de los sujetos que deben ser entrevistados en el futuro. Éstos deben considerarse porque el PI interacciona con ellos durante el proceso de trabajo. Son pocos los relatos obtenidos que dan cuenta de la experiencia de los PI como parte de las comisiones o en la dirección de coordinaciones y jefaturas departamentales. Es de suma importancia reconstruir las opiniones de los alumnos respecto al trabajo de los PI, pero hasta ahora sus opiniones no han sido plasmadas en este trabajo de investigación aun cuando son el sujeto clave en la docencia. Además, se debe considerar obtener información de personajes fundamentales en las instituciones de evaluación docente (SNI, UAM, etc.).

Durante el desarrollo de esta investigación se tuvo contacto con profesores que desarrollan su trabajo en condiciones de precariedad, con bajos salarios, sin estabilidad laboral ni prestaciones. Actualmente se desarrolla una investigación que tiene como objetivo retomar la experiencia laboral de estos profesores, ya que ellos están presentes y complementan el trabajo que desarrollan los PI titulares.

Bibliografía

- Barnes, H. (7 de julio de 2014). Los 8 males del profesor universitario: “Es uno de los trabajos más tóxicos que existen”. *El Confidencial*. Recuperado en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-07-07/los-8-males-del-profesor-universitario-es-uno-de-los-trabajos-mas-toxicos-que-existen_156018/
- Bourdieu, P. (2008). *Homo Academicus*. Buenos Aires: Argentina: Siglo XXI.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Procees under Monopoly Capitalism*. Londres: Mac Millan.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.

- Chanfrault-Duchet, M. (1995). Mitos y estructuras narrativas en la historia de vida: la expresión de las relaciones sociales en el medio rural, *Historia y Fuente Oral* (14), 12-21.
- Coriat, B. (1992). *El taller y el robot*. México: Siglo XXI.
- De la Garza, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo, *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 16 (26), 7-35.
- De la Garza, E. (2014). *En los límites del trabajo*. México: Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM..
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación*. México: Gedisa/UAM-I.
- Díaz, B. (2006). “Evaluación de la educación superior entre la compulsividad y el conformismo”. *La educación que México necesita visión de experto*. Recuperado en: <http://www.caeip.org/docs/portada/LaeducacionqueMexiconecesita.pdf>
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1983). “Los mercados internos de trabajo”, en Tohaira, L., *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Edwards, P. (1986). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Oxford: Basil Blackwell.
- Fleming, P. (2016). Resistance and the Post-Recognition, Turn in Organization, *Journal of Management Inquiry* 25 (1), 106-110.
- Gil, M. (2008). *Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana calidad en la educación* (28), 53-69.
- Granovetter (1992). “The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View”, en *The Sociology of Economic Life*. San Francisco/ Oxford: Westview Press.
- Gramsci, A. (2007). *Antología. Selección, traducción y notas de Manuel Sacristán*. Madrid: Siglo XXI.
- Hyman, R. (1975). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- Ibarra, E. y Rondero, L. (2008). *Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos en Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Kuhn, T. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Piña, C. (1989). Sobre la naturaleza del discurso autobiográfico, *Argumentos* (7), 131-160.

- Pérez, J. (16 de noviembre de 2018). El científico ha confundido el fin con los medios. *Voz Populi*. Recuperado en: https://www.vozpopuli.com/altavoz/next/sistema-cientifico-confundido-fin-medios_0_1182182866.html
- Scott, J. (1990). *Domination and the Arts of Resistance*. New Haven/Londres: Yale University.
- Taylor, F. (1911). *La organización científica del trabajo*.
- Thompson, E. y Ackroyd S. (1995). All quiet on the workplace front?: A critique of recent trends, *British industrial sociology* 29 (4).
- UAM (2016). *Informe Anual de Actividades de la Universidad Autónoma Metropolitana 2016*. Recuperado en: <http://www.uam.mx/informesrg/>, fecha de última consulta 3 de abril de 2016.
- UAM (2017). *Anuario Estadístico 2017*, <http://www.transparencia.uam.mx/>. Recuperado el 21 de junio de 2017.
- Zemelman. (1987). *Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad*. México: El Colegio de México/Universidad de las Naciones Unidas.