

**VI Congreso Nacional de la AMET**  
Universidad Autónoma de Querétaro, 21-23 de mayo de 2008.  
*Formación de nuevos paradigmas en los estudios del trabajo*

**Entre la excelencia y la exclusión laboral**  
(Relaciones de poder en las IES)

Ma. Áurea Valerdi González<sup>1</sup>  
CICSUG. Mayo 2008.

**Resumen**

La adopción de la política neoliberal en México implicó entre otras cosas establecer nuevos pactos y tratados a nivel internacional que impactaron en la educación superior, en especial en las universidades públicas. El mundo de la academia como resultado de esta presión, ha tenido que aceptar de manera incondicional el cambio en las formas organizativas, las prácticas y las normas de comportamiento en las relaciones laborales, muchas de las cuales han derivado en relaciones de abuso de poder. Asumimos como problema de investigación que el cumplimiento de la normatividad derivada de este proceso de globalización ha tenido efectos perversos sobre todo en el sector de los profesores de tiempo completo. El objetivo de este trabajo es presentar algunos elementos teóricos que aporten a la reflexión colectiva y a la discusión académica, en especial en las relaciones de poder y autoridad que se gestan al interior de algunas Instituciones de Educación Superior (IES). El trabajo metodológico es básicamente bibliográfico y de análisis de información estadística, por lo que el estudio es descriptivo. El núcleo de discusión se centra en las relaciones laborales que se dan en ciertas universidades públicas, derivadas del cumplimiento de las nuevas disposiciones de políticas externas para acceder a la excelencia académica. Se parte de la premisa de que existe un jaloneo entre las viejas estructuras administrativas de poder, frente a este nuevo contexto, en donde los docentes y administrativos padecen las consecuencias. Entre los resultados se encuentra una exponencial presencia de actos de abuso de poder.

Palabras clave: Trabajo, poder, exclusión.

---

<sup>1</sup> Dra. Sociología. Profesora Investigadora en el Centro de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad de Guanajuato CICSUG. Álvaro Obregón 308, Col. Centro, C. P. 37000. León, Guanajuato. Línea de investigación: Trabajo, territorio y procesos de desarrollo. Mail: [avalerdi@leon.ugto.mx](mailto:avalerdi@leon.ugto.mx)

## **Las políticas educativas**

Uno de los nichos del mercado de trabajo que más ha sufrido las agresiones del modelo económico neoliberal que ha seguido México, es sin duda, el relacionado con los maestros de las Instituciones de Educación Superior (IES) en especial los docentes de las universidades públicas. La demanda laboral se ha concentrado en puestos que exigen el grado de Doctor como la máxima categoría de habilitación para cubrir las funciones de docencia, investigación y extensión como las más genéricas. A su vez las condiciones de exigencia con los nuevos modelos administrativos hacia la “excelencia académica” han provocado despidos, movilidad e incertidumbre en los profesores y algunos administrativos.

El proceso que vive hoy la educación superior mexicana es producto de la historia reciente de sus políticas educativas. Como bien analiza Adrián Acosta (2002) a partir del triunfo de la oposición (PAN) en México, se esperaban cambios favorables para la educación superior, sin embargo, desde su inicio no han sido sino fuertes líneas de continuidad con las políticas educativas anteriores. En concreto con las últimas dos gestiones presidenciales, el gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994) y Zedillo Ponce de León (1994-2000) quienes imbuidos por el contexto internacional de apertura de mercados, sentaron las bases del modelo neoliberal. La victoria del *panismo* con Vicente Fox a la cabeza (2000-2006), alentó fuertes expectativas frente a una larga historia de administración errática en la educación superior. El Programa Nacional de Educación (PNE) en este último período, según Acosta (2002), muestra la interpretación gerencial y de “reingeniería” que el foxismo le imprimió al sistema de educación superior y que persiste y se agudiza con el gobierno de Felipe Calderón (2006-2012).

En igual sentido Eduardo Ibarra (2002) pone el acento en el giro de la universidad pública hacia estructuras más flexibles, capaces de atender las demandas de una economía dinámica, integrada a los imperativos de la globalización. En este contexto se consolidaron nuevas formas de administración y dirección institucional, de vigilancia y de control que propiciaron la competencia, el individualismo y la exclusión. La universidad pública se encuentra ante dos frentes: por un lado atender al mercado que demanda una universidad como empresa del conocimiento y por el

otro, una “amplia gama de conflictos registrados en sus anclados campos universitarios” (Ibarra 2002:78).

En décadas pasadas las universidades públicas mexicanas gozaban de una cierta estabilidad e incluso tenían un relativo aislamiento con respecto a las dinámicas del mercado, cobijadas sobre todo por la denominada autonomía. Sin embargo, a partir de mediados de los noventa las IES en general han tenido que responder a los cambios propiciados por las decisiones públicas hacia la búsqueda de la excelencia académica y la certificación, sacando bruscamente de ese letargo a las universidades públicas. Esto es particularmente cierto en el caso del ascenso del mercado como principio regulador, no solo de los intercambios económicos sino de la forma de pensar y actuar de las sociedades modernas y sus instituciones formadoras como las IES. En este contexto el mercado laboral se puede analizar considerando por un lado a las instituciones y sus formas organizativas y por el otro a los actores y sus características.

De igual manera intentaremos realizar el análisis del mercado de trabajo, como sugiere Julio C. Neffa (2006) en el que intervienen una serie de políticas públicas activas y pasivas<sup>2</sup>. Se entiende por las primeras aquellas que con una perspectiva de mediano y largo plazo y actuando al mismo tiempo sobre la oferta y demanda de fuerza de trabajo, se proponen reducir el desempleo haciendo frente de manera durable las causas estructurales y además generar nuevos empleos. Las políticas pasivas por el contrario, serían las que prioritariamente ponen el acento en el comportamiento de la oferta de fuerza de trabajo, operan por lo general en el horizonte de la coyuntura o de ciclos cortos, proporcionan subsidios a los desempleados y procurando contener el desempleo mediante el incremento de la PEI y la reducción de la oferta de fuerza de trabajo. Neffa (2006) señala que el éxito en el diseño de estas políticas es la combinación y coherencia que pueda existir entre estas políticas y que la principal condición para su ejecución es la participación de los actores sociales.

---

<sup>2</sup> Como el mismo autor sugiere, esta clasificación obedece más a las características de un mercado de trabajo sobre todo para países pertenecientes a la OCDE, en el que el Estado contribuye con medidas inexistentes en América Latina como el seguro de desempleo. El análisis entonces se realiza guardando las debidas diferencias estructurales.

Desde este punto de vista las políticas activas pertenecen sobre todo al Estado, tienen que ver más con el modelo neoliberal que han elegido los últimos gobiernos en México como nos lo hace ver Acosta (2002) e indudablemente golpean el mercado de maestros universitarios. Creemos que son las políticas pasivas las que han jugado un papel central y dinámico en este proceso de reconversión de las condiciones de trabajo de las IES en general y de las universidades públicas en particular. Son las formas institucionales las que dan lugar, orientan y fortalecen la ejecución de las políticas macroeconómicas, es en este punto que consideramos se ubican las reformas realizadas en las universidades públicas creando confusión, competencia y desempleo. Sobre todo las modificaciones que Neffa (2006) denomina “normativas” que han implicado reformas a la legislación relacionadas con la Educación Superior.

Como políticas activas (o macro) podemos incluir las que Ibarra (2002) identifica como ejes en los que se puede resumir la intervención estatal que modifica a las universidades en un giro neoliberal.

1. El surgimiento del “Estado auditor” que opera mecanismos de vigilancia a distancia centrados en la evaluación de resultados
2. El fomento de nuevas formas de financiamiento apoyadas en una vinculación más clara de la universidad con la economía y la sociedad y enfrentar los recortes presupuestarios del Estado.
3. Alcanzar un balance entre educación universitaria y tecnológica mediante programas de dos y cuatro años
4. La modernización administrativa de las instituciones hacia la eficiencia, o a la consolidación de la universidad como empresa
5. La operación de programas extraordinarios de remuneración, basados en la evaluación del desempeño académico individual a partir de indicadores de productividad (Ibarra 2002:6).

El reto ha sido a partir de entonces desarrollar y fortalecer las administraciones universitarias bajo una nueva norma, modernizando su funcionamiento de conformidad con las políticas de calidad e incluso buscando la certificación internacional de varios de los procesos administrativos. Estos cambios han dado

paso a la instauración de sistemas de flexibilidad interna relacionadas con las relaciones laborales de los profesores en especial los de tiempo completo.

La teoría sostiene en este punto que los cambios en la organización de la empresa (en nuestro caso de las universidades públicas) y del proceso de trabajo deben realizarse “mediante la negociación y el acuerdo entre trabajadores y empleadores” que “se garantice al personal involucrado la preservación de la seguridad y su estabilidad en el empleo”, que “no genere una mayor segmentación dentro del colectivo de trabajo” (Neffa 2006:75), circunstancias que distan mucho de la realidad mexicana en las IES. Por el contrario los profesores de tiempo completo (los actores en este proceso) han tenido que aceptar con sorpresa una serie de medidas impuestas más que negociadas.

Los cambios recientes de la universidad obedecen en esta lógica a los imperativos de la globalización de los mercados, abriéndose a formas inéditas de organización, como son los cada vez más frecuentes acuerdos de colaboración entre universidades, empresas y agencias de gobierno, lo que se daría a nivel de políticas activas. Tampoco debe extrañarnos que el gobierno haya desplazado el énfasis de la planeación educativa por la evaluación y con ello pasó del control del proceso hacia la verificación del producto (Ibarra 2002). De lo que se trata es de actuar bajo un principio de autonomía regulada, donde quien actúa interioriza –no siempre de manera consciente- que tendrá que ajustarse a los criterios de la “sociedad-mercado” (Ibarra 2002:6).

Con ello se crea una serie de dispositivos de regulación como la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA), el Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU). En la diversidad que asuma cada institución esta la intención por flexibilizar el sistema nacional que requiere mayor coordinación aprovechando las diferencias. Los anteriores son instrumentos discursivos de la política pública de educación superior en los períodos de Salinas y de Zedillo y continuados por la nueva dirigencia del PAN con Fox y Calderón, en la línea del modelo de “Estado evaluador” (Ibarra 2002). ¿Cómo impactan estas disposiciones al interior de las universidades públicas? Veamos algunos de los cambios derivados de ellas.

## **Los cambios en las condiciones de trabajo**

En México, un país de fuertes contrastes en el que se conjuntan por un lado, los fenómenos asociados tanto a la informalidad y la pobreza, por el otro los privativos de un sector moderno, inserto en el mercado internacional de acelerado cambio y en un contexto cada vez más competitivo. Esta relación genera imperfecciones en el mercado de trabajo debido a que las instituciones de educación superior (IES) funcionan con objetivos propios y diferentes a los de mercado (Mungaray 2001). Este ambiente de libre comercio ha movido con fuerza las decisiones públicas sobre la educación superior, especialmente en lo que se refiere a la búsqueda de la excelencia académica y la certificación administrativa. La imposición de estas formas organizativas ha tenido efectos perversos sobre las comunidades académicas, pues docentes y estudiantes se han visto enfrentados a otros modos de relación basados en el individualismo y la competencia y al mismo tiempo la universidad se perfila como una empresa dedicada al negocio del conocimiento (Ibarra 2002). No podemos negar que los efectos a nivel global están dando resultados benéficos para la Educación Superior en general.

Otro elemento estratégico es la agresiva política de formación de profesores que ha seguido el gobierno desde principios de los noventa, sobre todo mediante el otorgamiento de becas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y del Programa de Mejoramiento del Profesorado de las IES (PROMEP) con los que se pretende formar a los profesores más allá de sus establecimientos de adscripción, dando lugar a la consolidación de un mercado académico nacional que podría rebasar fronteras.

El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), puesto en operación por el gobierno federal a finales de 1996, tiene como uno de sus propósitos, mejorar las proporciones del personal académico de tiempo completo y por hora en cada dependencia académica, en función de la naturaleza y características de los programas que imparte. El PROMEP se ha propuesto metas que apuntan más a la necesidad de cumplir una norma que a la intención de modificar la realidad. Por ejemplo comprende a) pasar de 4 mil a 15 mil profesores de tiempo completo (PTC) con doctorado para 2006, b) pasar de 33 mil en 1995 a 68 mil PTC con perfil deseable c) reducir el número de docentes de asignatura (SEP citado por Ibarra

2002:17). Metas que indudablemente han impactado en el mercado de trabajo y en las condiciones de trabajo los PTC.

En lo que se refiere a la preparación del personal académico, existe una enorme tradición de realizar investigación de manera individual con importantes logros a lo largo de la historia de las universidades públicas. Hoy bajo este nuevo esquema se pide a los profesores la realicen en las agrupaciones llamadas cuerpos académicos (CA) en los que se supone debe descansar la mejora de la calidad de la educación, obligando a los profesores investigadores a derivar líneas de investigación colectivas, muchas veces de difícil ejecución, pues mientras los CA intentan fomentar el trabajo colectivo existen una serie de programas que priorizan la producción individual. Por otra parte la des-homologación de los ingresos de los profesores investigadores ocurrida a lo largo de la presente década mediante el otorgamiento de estímulos al desempeño ha dinamizado el mercado laboral para lograr incrementos derivados de la productividad aligerando la responsabilidad del presupuesto público, sin embargo, aún no se han recuperado los niveles de ingreso de 1982, cuando los PTC eran de los profesionistas mejor pagados.

Cabe señalar que la instrumentación de los programas de estímulos en las IES públicas ha tenido que superar varios problemas como el relativo a la definición de los criterios para la evaluación del trabajo académico en las diversas disciplinas. Este tipo de programas ha fomentado el trabajo individual privilegiando los indicadores cuantitativos sobre los cualitativos. En el caso mexicano, estos programas de intervención mostraron su carácter asimétrico y conflictivo, pues se convirtieron en bolsas de financiamiento extraordinario para las universidades públicas, con las que cambió el equipamiento e infraestructura de algunas de ellas y se incremento el número de profesores con maestría y doctorado (Acosta 2002).

Como dijimos antes para atender las necesidades de formación y capacitación del profesorado se han desarrollado, a lo largo de las últimas tres décadas, diversos programas tanto a nivel nacional como institucional, que iniciaron con el Programa Nacional de Formación de Profesores desarrollado por la ANUIES en la década de los setenta. En los últimos años la superación del personal académico ha constituido el eje central para el mejoramiento de la calidad educativa y se han definido estrategias para la contratación de nuevos profesores en las universidades públicas,

principalmente cuando cuentan con la formación idónea (maestría y preferentemente el doctorado) para garantizar el desarrollo de los programas académicos con la mayor calidad. Lo que excluye a un buen número de profesionistas con grado de licenciatura, los que logran ingresar lo hacen sobre todo como “generaciones de reemplazo” que los obliga a concluir la maestría y el doctorado en el menor tiempo posible, más como imposición que como convencimiento. En este sentido, las IES privadas han aprovechado este movimiento incrementado la oferta de maestrías y doctorados a veces de muy dudosa calidad académica, en las que lo que importa es terminar pronto y no cómo, quienes están alimentando a las universidades públicas para cumplir con las metas propuestas.

Hasta aquí hemos hecho una rápida revisión a factores macroeconómicos y sociales que han determinado el rumbo de la Educación Superior en México, instrumentando políticas de todo tipo para acceder al contexto de la globalización. Las decisiones tomadas al respecto han tenido consecuencias a nivel del mercado de trabajo de los profesores de tiempo completo como de sus condiciones de trabajo como veremos más adelante. Cabe destacar que según el análisis de Neffa (2006) sobre el mercado de trabajo estas políticas serías las denominadas “pasivas” en especial las “normativas” que han dado un giro a las universidades públicas sobre todo creando situaciones de conflicto. Si bien es cierto las instituciones han tenido que ser congruentes con los movimientos más amplios, el análisis de los actores en este proceso (los docentes) nos deja ver que no son tomados en cuenta, muy al contrario las políticas son impuestas, hemos tenido que aceptar de manera incondicional el cambio en las formas organizativas, las prácticas y las normas de comportamiento pues de ello depende el desarrollo del trabajo académico y la permanencia en el empleo.

En la parte siguiente, intentaremos un análisis micro a nivel de las relaciones laborales que han resultado de este contexto en especial las nuevas formas de autoridad y poder gestadas a la luz del conflicto entre estructuras administrativas al viejo estilo taylorista y las nuevas formas administrativas para arribar a la excelencia académica.

## **Relaciones laborales en las Universidades**

En toda estructura organizacional se teje una compleja red de relaciones de poder, lo que podemos ejemplificar con el análisis de algunas instituciones de educación superior (IES), de manera particular en las universidades públicas. Este trabajo no pretende ser un estudio de caso, sino contribuir con algunos apuntes a incentivar la discusión sobre el tema.

Hemos visto en párrafos anteriores cómo la educación superior en México a partir de los noventa, ha estado fuertemente condicionada desde fuera por los cambios del contexto internacional y nacional, en especial por las recomendaciones de organismos supranacionales como el Banco Mundial con su posición de corte economicista, o la UNESCO. Estos encargos se traducen en políticas y reformas educativas a las que debe sujetarse la universidad pública estatal para que subsista, pues de ello depende acceder a un monto presupuestario “suficiente”. A su vez la asignación de recursos es una forma de poder y control del Estado de las universidades públicas bajo el respeto aparente de la autonomía.

Esta situación llevó a las instituciones a poner especial énfasis en cambiar los procedimientos de tipo legal y administrativo sobre todo en relación con la planta docente, políticas que han sido aplicadas incluso a espaldas de los profesores (Yañez 2006). Significa acatar los designios de una autoridad externa para adecuarla a las redes internas de poder. Lo que sin duda ha generado tensión y enfrentamiento en las relaciones entre los integrantes de las universidades.

Las universidades públicas han hecho una serie de cambios impulsados por esta orden externa de la (una o varias) autoridad educativa. Al principio tuvieron que actuar sobre las estructuras administrativas de viejo cuño, muy al estilo *taylorista-fordista*, a partir de las cuales todos los miembros de la organización se ubicaban en torno al poder (léase puestos de toma de decisiones, de coordinador para arriba). En este esquema, desde las altas esferas las autoridades universitarias han usado todo lo que esta a su alcance para reconstruir o reinventar a las universidades y hacer eco a esas disposiciones. En este entramado de relaciones jerárquicas avalada por la ciencia administrativa, el control y el poder suelen justificarse por el eslabón que ocupa el docente en la cadena administrativa, lo mismo que los trabajadores en la cadena de producción, es decir, una postura claramente en desventaja. El trabajo

docente paso entonces de ser considerado la columna vertebral de la educación superior, a ser profesores definidos como ejecutores técnicos, controlados por la burocracia, con destrezas limitadas, lo mismo que el rendimiento que de ellos se espera (Yañez 2006).

Revertir las formas autoritarias de gestión, al antiguo estilo de la racionalidad burocrática weberiana, para dar paso a estas nuevas disposiciones implicó la búsqueda de alternativas. El Estado a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y otras instancias derivadas de ella, encontraron la respuesta a esta interrogante en el contexto de la reestructuración productiva. Derivado de los rápidos cambios que imponía el mercado internacional a partir de los noventa, algunas empresas empezaron a transitar de las formas clásicas *fordistas* al exitoso modelo *toyotista*. Para aplicar este esquema se tomaron en especial dos de sus técnicas; el Sistema de Calidad Total y la flexibilización de las relaciones laborales, bajo el supuesto de elevar la calidad de la enseñanza y arribar a niveles de excelencia.

Ideas generales que fueron adoptadas y adaptadas al ámbito universitario de manera forzada, pues persistía al interior una estructura administrativa fuertemente arraigada en formas autoritarias. De esta manera las universidades públicas entraron a una nueva etapa, con varios programas innovadores para los que no se había creado las condiciones ni legales, ni administrativas. Así se incorporaron como parte del tejido universitario esquemas como el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), los Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI), los sistemas de estímulos y premios a la productividad, etc., en una clara competencia por obtener mejores presupuestos.

Depositar el poder de gestión de estos y otros programas en manos de los directivos, ha significado ejercer la autoridad en sus formas más radicales e incluso mediante la violencia física, verbal y simbólica, pues mientras el discurso del poder oficial es elevar la competitividad de las universidades públicas, en el frente de batalla (la docencia y la investigación cotidianas) docentes, alumnos y administrativos se ven atrapados bajo un liderazgo heredado de las estructuras administrativas anteriores.

### **Sistemas de control y vigilancia. Nuevos esquemas de poder**

Decíamos más arriba que ante la nueva geografía económica y política del mundo, las empresas tuvieron que implementar una serie de medidas para hacer frente a las condiciones del mercado. Una de esas disposiciones fue flexibilizar las relaciones laborales que implicó, entre otras cosas, cambiar el esquema de la jornada de trabajo de ocho horas, con las prestaciones de ley que esto implicaba, jubilación y retiro, por trabajo a destajo con contratos individuales renovables hasta cubrir el “perfil deseable” etc. que sembró entre los trabajadores la inseguridad de la estabilidad en el empleo. De la misma manera la contratación y permanencia de los profesores se sujetó a los vaivenes del mercado, creando entre los miembros de la comunidad académica la incertidumbre de su permanencia y de perder la jubilación. El incumplimiento de cualquiera de las nuevas disposiciones pasó a formar parte de la cultura del miedo, sentimiento que inhibe la posibilidad de la resistencia individual o colectiva. Así una definición de autoridad que no se vincule a las condiciones y características sociales puede ser equívoca y falsa. El significado de la autoridad reside entonces en la estructura de la sociedad, en las condiciones de un modelo económico neoliberal y de un contexto que se ha dado en llamar de globalización.

Por su parte Sennett (2000) el posmoderno que ha sido fuertemente criticado, señala los efectos negativos que pueden tener en el carácter y en la personalidad de los trabajadores, las actuales condiciones del trabajo. En especial las nuevas estrategias que las organizaciones, en este caso las universidades públicas introducen en sus estructuras para enfrentar la fluctuación que impone el mercado. La desconfianza que priva entre los docentes respecto de las decisiones que toman los directivos, es parte de esta reingeniería administrativa, cuyo efecto inmediato, como lo hizo ver Sennett (2000) es el despido, la sobrecarga de trabajo y las presiones que se anteponen a la autonomía de los trabajadores. Es decir, quienes se oponen son más vulnerables. La autoridad así ejercida, es una experiencia fundada en parte en el temor a una persona más poderosa y el inflingir sufrimiento es la base concreta de ese poder. “Si no me obedeces te despido”.

Nos encontramos frente a una nueva y poderosa autoridad. En la decisión sobre la suerte de los trabajadores (incluidos por supuesto los docentes), sobre su contratación o despido, esa autoridad es el libre mercado. Con un poder casi

absoluto sobre el destino de los que suscriben un contrato de trabajo. El poder y la autoridad de hacer sentir a los sujetos como culpables de su propio destino “si no trabajas es porque no quieres”, Una dinámica económica que excluye más que incorpora.

La verdadera dificultad se da a nivel de departamento, de dirección o de facultad, pues entrar a la excelencia académica sobre una vieja estructura de poder (propiamente *taylorista*) ha profundizado el abismo entre las labores de gestión administrativa y el trabajo académico. Este es un asunto muy poco estudiado y de difícil verificación empírica. La estructura organizativa de las universidades públicas sobre la que se impusieron los nuevos programas, ya contaba con una serie de mecanismos de control para hacerla más eficiente: jerarquías, normas, reglamentos, líneas de autoridad, tramos de control, etc. muchos de los cuales son componentes restrictivos. Pero estas reglas del juego, en manos de las autoridades formadas en el viejo esquema del poder, las convirtió en un intercambio de barreras y obstáculos más que de facilitadores. En algunos casos las universidades públicas se transformaron en instituciones panópticas, con fuertes dispositivos de control y vigilancia para el cumplimiento de esas disposiciones.

El grupo dirigente a este nivel ha tenido que afinar sus mecanismos de defensa y control para eliminar actores, proceso o sujetos que pudieran obstaculizar el cumplimiento de los objetivos originales, es decir, elevar la eficiencia terminal, abrir la oferta académica, tener más profesores con nivel doctorado etc. Alcanzar estas metas ha incrementado la movilidad y el tránsito de docentes en todo el territorio nacional. Las ambiciosas metas trazadas en los Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI) no son sino el cumplimiento formal de los dictados de la política externa a las IES.

Aquí cabe hacer mención de que los puestos de toma de decisiones bajo el esquema administrativo fuertemente jerarquizado, rebasan a quienes los ejecutan, pues en el recambio de grupos de poder al interior de las universidades públicas el cumplimiento de la instrucción es símbolo de lealtad. Por ello, los docentes que ascienden a puestos de autoridad primero, saben que su participación debe ser incondicional en la obediencia de la norma y segundo muchas veces dejan de lado su convicción teórico-académica. En este sentido, la relación autoritaria entre el que

manda y el que obedece no se basa ni en la razón común, ni en el poder del que manda, lo que los une es la jerarquía en sí, cuya justicia y legitimidad reconocen uno y otro y en la que ambos tienen un lugar estable predeterminado. Cabe decir de la autoridad del modo más general, se trata de una tentativa de interpretar las condiciones del poder, de dar un significado a las circunstancias de control y de influencia mediante la definición de una imagen de fuerza.

En el mercado de trabajo el juego de poder ha tenido como consecuencias despidos injustificados en diversas IES públicas y privadas como el caso muy sonado de la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP) en mayo de 2007, en el que se despidieron a 15 profesores de tiempo completo, varios de ellos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) con importantes proyectos científicos. Según el periódico local “Hace una semana, el rector aseguró que los problemas había concluido, que la estabilidad de la universidad jamás estuvo en duda y que habrá una reestructuración que elevará aún más la calidad académica del campus cholulteca. Rechazo las imputaciones de autoritarismo y afirmó estar siempre abierto a la crítica y a los puntos de vista disidentes” (La jornada, junio 2007). Pero la ola de despidos inició años antes en diversas universidades públicas como la Autónoma de Tlaxcala en la que se despidieron en el segundo semestre del 2005 a poco más de 20 profesores de distintas áreas académicas y por diversas razones. Este caso y otros no han sido estudiados ni difundidos.

Hasta aquí, podemos decir que en efecto existe un fuerte jaloneo entre el poder derivado de los viejos esquemas administrativos y la autoridad de las nuevas disposiciones para elevar la calidad de la enseñanza superior, que pone en el medio de las disputas a docentes y administrativos.

### **El microcosmos de las disputas de autoridad.**

Aquí queremos dedicar un lugar al tipo de relaciones personales que se entretajan en los espacios de trabajo, derivados de las estructuras jerárquico-administrativas arriba señaladas. Se dijo que en especial los organigramas muestran las rutas formales de la autoridad, de quienes mandan y de quienes obedecen. Como vimos líneas arriba, el poder entre dos personas consiste en que la voluntad de una de ellas prevalezca sobre la otra. Esta relación puede convertirse en un vínculo perverso de quienes

ocupan puestos de autoridad y ejercen el poder valiéndose de medios intangibles como la agresión simbólica. Al respecto, hace un par de décadas, sobre todo en los países anglosajones y nórdicos, se empezó a estudiar el acoso (moral, sexual y psicológico) en los ambientes de trabajo, situación que afectaba el cumplimiento de las funciones y tareas de los trabajadores, en especial de las mujeres. Leymann (1986) (citado por del Pino 2007) ha sido considerado el primero en dar cuenta de estos fenómenos en las relaciones laborales, él denominó a esta serie de actitudes negativas *mobbing*.

El *mobbing* significa un tipo especial de abuso de autoridad en forma de violencia psicológica extrema. Un fenómeno que ejerce una o varias personas desprovistas de ética de forma sistemática y recurrente por un determinado tiempo sobre otra persona, con el fin de destruir las redes de comunicación, la reputación de alguien en especial, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona(s) acabe por abandonar su lugar de trabajo (del Pino 2007). Es distinto de la denominada violencia cotidiana que lastima a un individuo dentro del espacio laboral y se presenta frecuentemente a través del lenguaje hablado y no hablado. La violencia cotidiana es circunstancial, en algunas ocasiones pasajera y el individuo suele olvidarse de la agresión. En cambio el *mobbing* es un acoso moral de manera persistente (Fuentes 2007).

En cualquier caso, el *mobbing* y la violencia cotidiana son actitudes que también se encuentran en las relaciones de trabajo en las universidades públicas, de manea agudizada a partir del cumplimiento de los programas que las llevarán a la excelencia académica y a la competitividad internacional. Como dijimos antes, este es un asunto muy poco estudiado y de muy difícil verificación empírica, pues según las bases teóricas de estas revelaciones, el acoso empieza justo cuando la futura víctima reacciona contra lo establecido o contra la manifestación de un poder sin razón (Fuentes 2007). Mostrar que esto sucede o no, en estudio de caso o similares, sería de suyo un acto de inconformidad y en consecuencia de vulnerabilidad y despido.

En el mismo sentido Parés (citado por del Pino 2006) señala que el *mobbing* puede clasificarse en función de la dirección del acoso psicológico laboral, yo diría una trayectoria que puede tener coincidencia con la vieja estructura administrativa de autoridad y poder que señalamos antes, pues esta directamente relacionada con las

líneas de autoridad y los tramos de control, de tal suerte que el acoso puede ser descendente, ascendente, horizontal o una combinación entre ellos.

Como todo espacio de trabajo en las universidades públicas se vive de manera cotidiana las relaciones de autoridad entre los colegas, administrativos y directivos durante varias horas, semanas, meses e incluso décadas. En estas condiciones, se pueden presentar reñidas competencias entre compañeros por alcanzar la productividad exigida, pero también la solidaridad y amistad, lo que lleva a la conformación de grupos de poder. Estos grupos son frágiles ante las cuotas que se deben cubrir para alcanzar los altos grados de competitividad; presupuestos, publicaciones, ingreso, ascenso y permanencia en los niveles del sistema nacional de investigadores, becas etc. por lo que pueden entrar en conflicto por la misma competencia interna y por defender sus intereses personales.

En complemento a esos primeros esfuerzos de explicación que realizaron desde la psicología organizacional, se consideró el tipo de características individuales de algunos trabajadores que podían presentar un mayor riesgo de sufrir esta problemática de violencia cotidiana o *mobbing*. Según Rebeca del Pino (2007) el perfil de los trabajadores puede ser los denominados *vulnerables* (necesitados de afecto y aprobación), los *envidiables* (trabajadores brillantes, talentosos o proposititos), o *amenazantes* (personas activas, eficaces, u honestos y también proposititos).

En las universidades públicas es más probable que se encuentren personalidades del tipo dos y tres y en menor medida del tipo uno. En un ejercicio de explicación teórica, me atrevo a suponer que los dos últimos perfiles se encuentran más en el área de las ciencias sociales y humanidades, pues históricamente han tenido una vertiente crítica que las caracteriza. Si bien es cierto que la clasificación anterior se realizó más en función a los aspectos de personalidad, éstos indudablemente intervienen en la selección del área disciplinaria.

Aunque se sabe que todo acto de dominación lleva en sí un acto de resistencia, no siempre es posible llevar a cabo esta resistencia. El acoso moral, o el ejercicio de la autoridad a través del miedo incapacitan a los trabajadores académicos, pues es más fuerte su temor al despido y la pérdida de prestaciones que su convicción de hacer frente a las distintas formas de acoso. De entrada se sabe que suscribir un

contrato de trabajo implica la aceptación tácita de la autoridad y de lo que de ella emane. El mobbing y la violencia cotidiana ya habían sido señalados en algunos estudios sobre la historia de la fábrica del siglo XIX (Hobsbawm) en los que la vinculación entre poder del capataz y capacidad para violentar físicamente a otra persona (generalmente al obrero) seguía siendo muy fuerte. Relación que también se presentó en otros espacios de relación social, como la familia. Lo que sin duda es un tema que da para mucho.

### **Conclusiones**

Ante la imposición del papel impuesto por la postura neoliberal que intenta trasladar la creación del mercado de trabajo a la universidad bajo la idea de contribuir a la formación de “emprendedores”, arribar a la excelencia académica y estar a la altura de los países del primer mundo, hemos visto como se han conjugado distintos elementos desde el diseño de políticas públicas a nivel macro, hasta modificaciones normativas (Neffa 2006) a nivel micro como las que se presentan a nivel de relaciones laborales desiguales y excluyentes. Los hechos muestran que la mayoría de las IES han sufrido los embates de la globalización, pero especialmente las universidades públicas han sido las más vulnerables, prueba de ello es el incremento de universidades privadas creando un mercado de trabajo de por si desigual. Asimismo, el estricto control presupuestal al que están sometidas las universidades públicas por un lado y la creación de mecanismos flexibles para incrementos adicionales vía financiamientos externos, bonos de productividad como los estímulos, recaen en las cargas de trabajo sobre todo de los profesores de tiempo completo, es otra manifestación de la nueva realidad de las IES. Finalmente la imposición de nuevas formas de evaluación y acreditación frente a las viejas estructuras administrativas, han derivado en relaciones de abuso de autoridad y poder a nivel del trabajo cotidiano de relaciones laborales como lo has señalado otros autores.

### **Bibliografía consultada:**

- Acosta Silva, A (2002) "En la cuerda floja. Riesgo e incertidumbre en las políticas de educación superior en el foxismo", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, enero-abril, vol.7, número 14 pp. 107-132, México.
- Beck, Ulrich (2003) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, España, Paidós Estado y Sociedad.
- Fuentes Valdivieso, Rocío y Araceli Lara (2007) "Violencia cotidiana en los espacios laborales", ponencia presentada en el 2do Encuentro de la Red de Investigadores sobre Desarrollo Social y Trabajo en la Región Centro Occidente, Universidad Autónoma de Aguascalientes, 24 y 25 de mayo de 2007.
- Harvey, David (1998) *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Hernández Alcántara, Martín (2007) "La comunidad de la UDLAP, sumida en la incertidumbre laboral, opinan académicos", La jornada de oriente, Puebla, viernes 15 de junio de 2007.
- Ibarra Colado, E. (2002) "La "nueva universidad" en México: transformaciones recientes y perspectivas", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. VII, No.14, enero-abril, COMIE, México.
- Lipovetsky, Gilles (1994) *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*, Barcelona, Anagrama
- Montesinos, Rafael (2006), "Del conflicto de los géneros al conflicto en las organizaciones laborales" en Páramo, Teresa (Coord.) (2006) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, Plaza y Valdés editores, UAM, México.
- Neffa, J. C. y Pablo Pérez (coord.) (2006) *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas*, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL, PIETTE, CONICET, Argentina.
- 
- (2006) "Contribución al debate sobre las políticas de empleo" en Neffa, Julio C. y Pablo Pérez (coords), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, Ceil-Piette CONICET.
- 
- (2003) *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, Asociación Trabajo y Sociedad, Lumen, CEIL, PIETTE, CONICET, Argentina
- 
- Enrique de la Garza Toledo (Comp.), (2001) *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*, CLACSO/ASDI, CEIL-PIETTE CONICET, Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Mungaray Alejandro (2001) *Revista electrónica de investigación educativa*, vol. 3, número 1,
- Offe, Claus (1988) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Universidad, España
- Páramo, Teresa (Coord.) (2006) *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, Plaza y Valdés editores, UAM, México.
- Peña Saint Martín, Florencia, Patricia Ravelo (2007) *Cuando el trabajo nos castiga. Debate sobre el mobbing en México*, Ediciones Eón, UAM-A, México
- Ramírez Díaz, J. A. Ricardo Pérez Mora, Alberto Castellanos (2007) "La participación de la universidad en la transformación social. Nuevos problemas en tiempos de globalización", ponencia presentada en el Congreso de COMIE 2006.
- Sennett, Richard (1980) *La autoridad*, alianza Universidad, Español
- 
- (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, colección argumentos, Barcelona.

Yañez Velasco, Juan Carlos (2006) "Doce tesis sobre la educación superior" en Cátedra.  
Revista de Investigación y análisis sobre ciencia política, administración pública y  
sociedad, año 2, número 3, enero-junio de 2006, Universidad de Colima.  
[www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178209419.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178209419.pdf)(marzo 2008).  
[www.comie.org.mx/revista/portal/](http://www.comie.org.mx/revista/portal/) (marzo 2008)