

# Tensiones académicas derivadas de los mecanismos de contratación.

## El caso de la Universidad Autónoma de Querétaro

María del Carmen Díaz Mejía\*

Luis Rodolfo Ibarra Rivas\*

### RESUMEN

El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEPE) altera la organización universitaria: regula los mecanismos de contratación, distingue al profesorado mediante el reconocimiento del ‘perfil deseable’ y, establece reglas de asociación para realizar el trabajo académico. Realizamos 24 entrevistas a profesores de tiempo completo; obtuvimos datos sobre su proceso de contratación y la valoración que hacen del PROMEP. Mostramos cómo y cuándo los académicos fueron contratados y, describimos sus *habitus*. Encontramos tensión –no reconocida– entre jerarquía simbólica, formal y burocrática; dicha tensión provoca conflicto entre los académicos que buscan legitimarse jerárquicamente. El problema derivado de tensiones no admitidas deteriora las relaciones entre el cuerpo profesoral y dificulta la mejora de la calidad educativa.

**Palabras clave:** académicos / jerarquía académica / política educativa / PROMEP.

### ABSTRACT

The Professor Improvement Program (PROMEPE), alters the university organization since it regulates the contracting mechanisms, also differences professors according to a ‘desirable profile’ recognition; and establishes association rules among academic corps. We made 24 interviews to full time professors, to learn about their hiring process and how they value the PROMEP. We learned the existence of several groups of professors according to when and how they were hired; we describe the *habitus* of each of them. Our data shows that there is tension among symbolic, formal and bureaucratic hierarchies that is not acknowledged openly. This tension leads to a conflict among professors to legitimate themselves. The problem became of this lack of acknowledgment deteriorates the relationship between academics, and disables the improvement in the quality of education.

**Key words:** professors / academic hierarchy / educative policies / PROMEP.

### INTRODUCCIÓN

En las gestiones presidenciales 1988-1994 y 1994-2000 se generaron y definieron las políticas de educación superior vigentes; que derivadas del modelo económico neoliberal de libre mercado, entre otras acciones, se concretan en la reducción del financiamiento del Estado y, de manera paliativa, lo sustituyen por bolsas concursables. Justificadas sobre la base de elevar la calidad de la educación, obligan a las instituciones y a los académicos a cumplir con estándares que no necesariamente reflejan mejoras en la calidad educativa y sí distribuyen ingresos diferenciados entre las universidades y sus actores, según los satisfacen, estableciendo una relación entre la universidad y el Estado evaluador que implanta mecanismos de verificación y control para medir niveles de productividad (Díaz Barriga, 2008; Galaz y Gil, 2009; Ibarra Colado, 2002; 2005; 2009).

Verificación y control se objetivan en programas evaluatorios que regulan la organización institucional, orientan las tareas del profesorado e impactan la práctica educativa. Fue interés de nuestra investigación indagar el impacto del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEPE) en la organización de nuestra universidad, la Autónoma de Querétaro (SEP, 2013).

---

\* Los autores son Profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Querétaro, adscritos a la Facultad de Ciencias Naturales y de Psicología respectivamente.

El Prompe altera al menos en tres vías la organización universitaria:

- 1) Indica las tareas del personal académico: generación y aplicación innovadora del conocimiento, docencia, gestión y tutorías. Segmenta al profesorado y distingue con el reconocimiento al 'perfil deseable' a quienes cumplan eficazmente las tareas señaladas. PROMEP no sólo opera como distinción simbólica, como elemento de prestigio, también –y de manera importante– como deshomologador salarial. Algunos académicos en el intento de mejorar sus ingresos económicos recurren, en ocasiones, a prácticas de simulación o deslealtad entre colegas para alcanzar los indicadores Promep y obtener o conservar un salario adicional (Acosta, 2006; Ibarra y Porter 2007).
- 2) Establece reglas de asociación entre colegas para la producción de conocimiento. Insta que los profesores de tiempo completo (PTC) organicen su trabajo asociados en Cuerpos Académicos (CA)<sup>1</sup>, a pesar de estar documentado que tienen dificultades para enfrentar formas de asociación ajenas a las habituales y que, en el mejor de los casos, esta organización forzada se superpone a formas ya existentes (Acosta, 2006; Díaz Barriga, 2008, De Garay, 2009).
- 3) Finalmente, y de especial interés para nuestra investigación, el Prompe condiciona el ingreso al campo universitario a quienes posean grado de doctor o maestro en ciencias, de modo que funciona como requisito de contratación.

Supusimos que el mecanismo de contratación en la UAQ, ajustado a Promep, violenta jerarquías formales y simbólicas, y genera malestar entre los profesores de tiempo completo. El malestar constituye un obstáculo para establecer comunicación entre ellos, lo cual imposibilita trabajar en colaboración, favorecer el quehacer académico, mejorar procesos educativos y elevar la calidad de la educación.

El objetivo fue indagar la apreciación de los docentes de la UAQ sobre su proceso de contratación, la valoración del 'perfil Promep' y la organización en

CA. Obtuvimos algunos indicadores de capital cultural (Bourdieu, 1987) y reconstruimos disposiciones duraderas de ser y valorar.

A la luz del cuerpo teórico de Pierre Bourdieu, admitimos que los principios de ordenamiento jerárquico no formal en el campo universitario son contradictorios, porque involucran conflicto de intereses en la lucha por la distinción y el ejercicio del poder simbólico entre académicos, quienes aparentemente poseen capitales culturales similares avalados con títulos escolares (Bourdieu, 2008), que estructuran el campo científico, prestigio, poder y capacidad técnica. Además, el poder se ejerce, en el campo científico, como instrumento efectivo de formación y acumulación de saberes.

El campo científico se constituye en un lugar de lucha competitiva cuyo desafío específico es el monopolio de la autoridad científica (Bourdieu, 2000). De modo que la noción de 'pares académicos' es un bonito deseo, una ilusión. El campo universitario es un campo de rivales; la lucha por la distinción, por escalar la jerarquía, obtener mayores ganancias, alcanzar los bienes simbólicos y ser reconocido, es fundamental.

Las palabras son polisémicas, los conceptos pueden interpretarse. En la investigación entendemos tensión como un proceso de equilibrio inestable entre sucesos en constante movimiento, gracias a la acción de fuerzas contrarias que a la vez, propician cohesión-estabilidad y dispersión-movimiento. Vemos a los docentes como agentes sociales tensionados que precisan reconfigurar formas duraderas de ser y valorar, para enfrentar las cambiantes reglas del juego en el campo universitario.

#### PROCEDIMIENTO

Obtuvimos datos empíricos al analizar documentos universitarios, con estos referentes elaboramos una imagen de las Facultades y de los PTC (Díaz Mejía, 2009). Esta información tuvo una doble finalidad: contextualizar la investigación y orientar el proceso de elección de informantes clave.

Realizamos 24 entrevistas a profundidad a profesores de tiempo completo y elegimos seis de las trece Facultades de la UAQ para obtener datos de distintos campos disciplinares: Ciencias Naturales, Ciencias Políticas y Sociales, Medicina, Psicología, Contaduría y Administración e Ingeniería. Para lograr mayor representatividad entre el grupo de informantes, entrevistamos tanto a colegas de reciente contratación como a quienes contaban con

1 Los Cuerpos Académicos (CA) son grupos de profesores de tiempo completo que comparten una o varias Líneas de Generación y Aplicación Innovadora del Conocimiento (LGAC) (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinares y, un conjunto de objetivos y metas académicos. Además, sus integrantes atienden Programas Educativos (PE) en varios niveles para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales (Sep, 2013).

mayor antigüedad laboral, así como a profesores de distintas áreas del conocimiento congregadas en las Facultades seleccionadas. Por caso, sociólogos, politólogos y comunicadores de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; veterinarios, biólogos o nutriólogos en la Facultad de Ciencias Naturales; matemáticos e ingenieros de la Facultad de Ingeniería.

El grupo de informantes quedó integrado por 9 varones y 15 mujeres. En conjunto presentan similitudes: misma relación contractual con la UAQ, profesores de tiempo completo, todos realizaron estudios de posgrado y comparten, de acuerdo con la normativa universitaria, la responsabilidad de cumplir con las mismas funciones sociales. Simultáneamente son un grupo diverso, hombres y mujeres que despliegan distintas disposiciones duraderas de ser y valorar. Las formas de ser académico se ajustan a reglas no escritas que los PTC internalizan y encarnan. Las estructuras mentales son producto de la incorporación de estructuras sociales o *habitus*, que orientan las acciones del agente social, pues constituyen la capacidad de responder a las reglas de un campo. El campo rebasa la noción física de medio, es una construcción analítica, una herramienta para comprender las relaciones que establecen los agentes sociales. El campo universitario es lugar de competencia por la distinción, si y sólo si se aprehende el juego, regularidades o invarianzas que le son propias. Los agentes sociales invierten mucha energía *-illusio-* para aprehender el sentido del juego, su lógica (Bourdieu, 1988. 1990).

#### INGRESO AL CAMPO

Los académicos se insertaron en el campo UAQ con un capital cultural heredado y adquirido por escolaridad, que se objetiva en títulos escolares y moviliza diferentes volúmenes de capital social. La categoría capital alude a los recursos y poderes que moviliza un agente social para ser aceptado y legitimado en un campo; en tanto que el capital cultural incluye habilidades, saberes específicos y capital lingüístico. El capital cultural se hereda, procede y es posesión de la familia y clase, se incrementa debido a la escolaridad. El capital cultural se incorpora y encarna como *habitus* que orientan la valoración de bienes simbólicos, *ad hoc* al capital cultural poseído, objetivado en el consumo de bienes culturales e institucionalizado por títulos escolares (Bourdieu, 1987). El capital social lo es de relaciones mundanas que proporcionan apoyos úti-

les, a menudo indispensables para atraerse o asegurarse la confianza de los miembros de una clase o un campo (Bourdieu, 2002: 118); es el agregado de recursos actuales o potenciales de los que un agente social dispone para ingresar a un campo, gracias al volumen de conexiones de la red social institucionalizada o implícita de la que dispongan (Bourdieu, 1987).

#### RESULTADOS

Sistematizamos la información recabada en las entrevistas de acuerdo con los mecanismos mediante los cuales los informantes obtuvieron el nombramiento de profesor de tiempo completo. Para mostrar los resultados subdividimos el grupo en tres subgrupos y los denominamos PTC 'veteranos', PTC 'sindicalizados' y PTC 'promep'.

Encontramos tensiones originadas por las formas de acceso al campo universitario que derivan en conflictos entre los PTC. Para dar sentido a los hallazgos, mostramos cómo y cuándo los integrantes de cada subgrupo fueron contratados y describimos algunos *habitus* que les son propios.

#### PTC VETERANOS

La nominación responde a la antigüedad laboral en la UAQ, no a su edad biológica; fueron profesores contratados entre 1982 y 1996 y sus edades estuvieron comprendidas entre los 50 y los 60 años. El subgrupo se integró por 3 mujeres y 3 varones; los tres varones y una mujer poseen grado de doctor; las dos restantes son maestras en ciencias.

El mecanismo por el que obtuvieron sus plazas de tiempo completo está en desuso. Hasta cierto punto, era decisión de los directivos asignar una plaza que se fundamentaba en los planes de desarrollo de las facultades o la institución.

Los seis académicos obtuvieron sus plazas de tiempo completo bajo el esquema de fortalecer los programas de posgrado con los que en ese entonces contaba la universidad o, bien, para trabajar en centros de investigación. Los programas de posgrado y los centros de investigación dieron pauta para la constitución de un campo antes inexistente en nuestra universidad, el campo científico (Ibarra Rivas, 2004). Sus agentes sociales conformaron las reglas del juego e internalizaron *habitus* que les posibilitaron invertir energía, para conseguir los bienes simbólicos propios del campo científico en constitución.

### PROMEP: MECANISMO DE CONTRATACIÓN

Una vez que se instalaron las políticas neoliberales, la relación de la UAQ con el Estado cambió. Desde finales de la década de los 90 del siglo pasado, Promep regula el ingreso al campo UAQ. Como mencionamos, para obtener una plaza de tiempo completo es preciso contar con grado preferente de doctor o el mínimo aceptable: maestro en ciencias. Una vez cubierto este requisito ineludible existen dos posibilidades: a) participar en un concurso de oposición cerrado, exclusivo para personal contratado como profesor de asignatura, con al menos 15 horas/semana/mes y afiliado al Sindicato Único de Personal Académico (SUPAUAQ); o b) ser contratado mediante un concurso abierto, es decir, cualquier persona que cumpla con los estudios de posgrado requeridos.

El mecanismo de obtención de una plaza de tiempo completo hace algunas diferencias entre académicos. Ganar una plaza por concurso de oposición cerrado –a las que en la UAQ, comúnmente se les llama plazas sindicales– implica que el concursante ya trabajaba en la UAQ. Esa condición le permitió apropiarse de las reglas del juego del campo y de sus bienes simbólicos, desplegar algunos *habitus* y acumular cantidades variables de capital social, antes de su contratación definitiva.

Las plazas no sindicales, –en la UAQ llamadas plazas Promep– posibilitan la contratación de personal académico que puede no haber tenido ningún contacto previo con la institución, pero que posee grado de doctor o en casos excepcionales, maestro en ciencias. Se trata de personal reclutado del mercado académico nacional (Ibarra Colado, 2002).

### PTC SINDICALIZADOS

Participaron en un concurso de oposición cerrado. El subgrupo estuvo conformado por 7 mujeres y 2 hombres cuyas edades variaron entre los 44 y los 54 años. Hay 2 doctores y 7 maestros en ciencias, que fueron contratados inicialmente como profesores de asignatura, entre 1985 y 1996. El tiempo que transcurrió entre ambas condiciones laborales fue muy largo entre 8 y 21 años. Todos esperaron paciente e impacientemente su plaza de tiempo completo, impartieron clases, algunos incursionaron en la investigación, otros desempeñaron cargos administrativos; todos invirtieron en el mercado de bienes valiosos en el campo universitario, pues realizaron estudios de posgrado. Varios se sometieron a concurso de oposición en más de una ocasión. Obtuvieron sus plazas de tiempo completo al posgra-

duarse y concursar, pero también, sin que fueran del todo conscientes, gracias a la movilización del volumen de capital social acumulado durante los años de trabajo previo en la UAQ.

### PTC PROMEP

El tercer subgrupo se conformó por 4 hombres y 5 mujeres, quienes cumplieron durante el proceso de contratación con el concurso de oposición abierto y se beneficiaron de las denominadas plazas Promep. Fueron contratados entre 2000 y 2008 y sus edades variaron entre los 30 y los 48 años. Todos los integrantes de este grupo son poseedores del bien más valioso en el mercado universitario, el grado de doctor. La contratación para todos ellos devino de sus estudios, no de experiencia previa en la UAQ. Estos PTC traen consigo *habitus e illusio*, respecto de la ciencia, de la investigación y de la docencia, aprehendidos en las instituciones donde obtuvieron sus grados. *Habitus* diferentes a los instituidos y admitidos como legítimos, alteran el campo existente y generan conflictos con los agentes sociales de mayor antigüedad.

### TENSIONES IRRESUELTAS... ¿IRRESOLUBLES?

Hay dificultades que no se tratan de forma abierta, pero en la narrativa de los entrevistados apareció la lucha velada entre dos bandos: los PTC sindicalizados y los PTC promep, quienes al no develar el conflicto no pueden enfrentarlo.

Los PTC sindicalizados, quienes en sus palabras “picaron piedra”, hicieron carrera y méritos en la UAQ durante muchos años antes de obtener el tiempo completo, ven con desagrado la contratación de quienes consideran “extraños”, aquellos quienes obtuvieron plazas Promep.

“Mira hay gente que entra e inmediatamente tiene su tiempo completo, hay gente que tenemos que pasar 20 años para poder obtener el tiempo completo ¿no?, lo cual no es muy válido para una universidad como esta. Primero tenemos que cubrir las demandas con lo que nosotros tenemos aquí, y formar a nuestra gente y, ya después captar gente de fuera”.

Son PTC bien enterados de los mecanismos de operación, control, evaluación y asignación de recursos derivados de la política federal; reconocen la necesidad de formación en un posgrado y

sugieren que la UAQ debe facilitarla y proveerla. Ellos mismos realizaron estudios de posgrado para cumplir con una parte de los requisitos del concurso y obtener el tiempo completo. Se muestran en desacuerdo con los cambios en los mecanismos de contratación, los perciben, de cierta forma, como una actitud desleal de la institución, no obstante, admiten que son exigencias de la política educativa nacional vigente.

“Yo pienso que aquí el estímulo directo es sobre el mismo personal que se encuentra trabajando en una Facultad, el facilitarles a que lleguen a un tiempo completo, aquí es el sembrar, el ir formando, o sea, el ir desarrollando gente. Nos hemos olvidado tanto aquí en la Facultad de formar nuevos cuadros. Estamos improvisando todos esos cuadros. Esa es la forma, viene gente externa, no porque estemos en contra, pero... ya nosotros formados, vamos a decir, bueno pues somos incapaces o qué pasó”.

Los profesores manifestaron mucha preocupación por el futuro de sus facultades, que no se prevea la formación de personal *ad hoc* lo atribuyen a falta de planeación, en sus palabras, no hay interés en favorecer “un semillero”. Tal vez estos PTC no son conscientes de que entre los objetivos Promep, se encuentra la renovación de la planta académica universitaria y no su reproducción.

La perspectiva de los PTC Promep, es contraria, expresaron que fueron contratados por sus credenciales; aludieron a su nivel de escolaridad, dijeron que no son improvisados y que no son responsables de los mecanismos de contratación, ni de los requisitos, simplemente los cumplieron y aluden al esfuerzo realizado para obtener el doctorado.

“Claro, pero vas a estar de acuerdo conmigo que la culpa no era mía, sobre todo cuando era mi primer contacto con la universidad en México, mi primer trabajo fuera de la industria, entonces yo no tenía ni idea de cómo funcionaba esto [...] si a mí me hubiera pasado yo hubiera dicho: ¿oye pues qué onda yo llevo aquí 10 años y esta niña llega de la industria, con limitada experiencia en el área de docencia y le dan su plaza simplemente porque tiene el doctorado ¿no? Y por otro lado decía, bueno pues yo estudié mucho para estar donde estoy y a lo mejor no tengo toda la experiencia en el sentido

de esta área, pero yo creía que me merecía y hasta la fecha creo que me merezco mi plaza”.

Los PTC promep disputan los bienes simbólicos con base en su capital cultural escolarizado. El título de doctor, el más apreciado en el mercado de trabajo universitario, es admitido y legitimado por la institución como patente de competencia cultural, goza de autonomía relativa respecto de su portador y del capital cultural que posee efectivamente (Bourdieu, 1987).

“Yo cumplía con todos los requisitos, pero había gente aquí que estaba esperando desde hace mucho tiempo y que no tenían estabilidad laboral ¿no? En ese momento yo no sabía ni lo veía; me parecía completamente injusto lo que estaban haciendo conmigo. Uno ha tenido que sacrificarse para obtener el famoso titulito de doctor que te permite tener la plaza ¿no? nadie te lo regala. Tenemos trayectorias diferentes, cada quien con sus problemas”.

Estos profesores perciben las dificultades con otros PTC incluso como franca hostilidad; sin embargo, no mencionan alguna posibilidad de llegar a acuerdos, en apariencia aceptan la situación y luchan de manera velada y abierta por obtener los bienes valiosos del campo: distinción y reconocimiento entre colegas; prestigio mediante bienes institucionalizados como el perfil deseable Promep y el acceso al SNI, así como el poder objetivado en jerarquías formales, *verbi gracia* coordinar algún programa educativo.

“Pero bueno cuando uno llega aquí se da cuenta de que la universidad es una selva, tiene su rey y sus juegos de poder, como la selva ¿no? una lucha por la sobrevivencia, digo, desafortunadamente, no tendría que ser así porque se supone que estamos en la cima de la pirámide del desarrollo académico”.

Los más jóvenes dieron sentido a las dificultades en virtud de diferencias de edad o brecha generacional.

“La ‘vieja guardia’ dice: ay sí, qué van a decir a mí estos muchachitos”.

Piensan que su juventud es obstáculo para comunicarse con académicos de mayor edad y an-

tigüedad en el campo; no vislumbran que si bien poseen capital cultural institucionalizado, la experiencia y la madurez investigativa se logra con el paso del tiempo.

No todos los PTC Promep se expresaron de igual forma, hay quienes dejaron ver el deseo de llegar a acuerdos y quienes siguen pensando, tan orgullosos de sus estudios, que los títulos escolares que poseen lo son todo.

“Me ven chavo, los mayores me ven con desconfianza, no creen que estoy a su nivel o inclusive más arriba”.

El conflicto derivado de los mecanismos de contratación puede explicarse porque entre los agentes sociales de cada subgrupo median *habitus* e *illusio* diferentes. Distintas reglas de juego conviven conflictivamente en el mismo campo, en el que tal vez incluso se persigan diferentes bienes simbólicos y se disputan como si fueran los mismos.

Los PTC veteranos valoran y encarnan *habitus* docentes e investigativos con cierto equilibrio. Su larga trayectoria universitaria les posibilita acumular gran volumen de capital social y ejercer poder en el campo universitario objetivado, por ejemplo, en dirigir equipos de investigadores, formar parte de comités científicos, participar en proyectos de desarrollo curricular o ser evaluadores en los concursos de oposición. Conocedores de las reglas del juego, alcanzan los bienes simbólicos valiosos: distinción y reconocimiento por parte de los pertenecientes al campo. Cuentan con renombre intelectual más o menos institucionalizado.

Los PTC sindicalizados invierten mucha energía en la trasmisión del conocimiento. No obstante tener estudios de posgrado, la mayoría maestría, poco modifican *habitus* docentes y su *illusio* si se puede hablar de ella, es distinguirse como buen maestro (Ibarra Rivas, 1999). La mayoría de los integrantes de este grupo valoran y encarnan *habitus* propios del campo de la administración y persiguen sus bienes simbólicos. Ocupan u ocuparon cargos en la jerarquía formal universitaria: coordinadores de algún programa de licenciatura o maestría. Casi todos mostraron cierta distancia de la investigación y mencionaron que sus tareas en la gestión les absorben la mayor parte del tiempo.

Para los PTC Promep los estudios doctorales tienen en común una finalidad: formar investigadores. De modo que los *habitus* de este subgrupo se inclinaron por la investigación. Algunos aprecian

la docencia “como un mal necesario”, otros la disfrutan. Casi todos evitan involucrarse en funciones de gestión, las califican como pérdida de tiempo en trámites a los que no conceden importancia.

#### TENSIONES DERIVADAS DE BIENES INSTITUCIONALIZADOS

Otra línea de indagación fue cómo valoran el Promep y la asociación en cuerpos académicos, al mismo tiempo que averiguamos sobre otras formas de organización del trabajo –paralelas o sobrepuestas (De Garay, 2009)–, para conocer estructuras-relaciones académicas previas que favorecieran o entorpecieran la organización del trabajo en CA.

Los beneficios declarados por los entrevistados que contaron con el reconocimiento del perfil deseable Promep fueron: obtener dinero como parte de los ingresos personales y como recursos económicos para equipar los cubículos, pero poco aludieron a nociones de prestigio o distinción. Al igual que el Promep, el beneficio manifestado de pertenecer a un CA fue obtener dinero, el necesario para asistir a congresos, realizar publicaciones, adquirir material y equipo de investigación, y contratar colaboradores, la mayoría de las veces en forma de becarios: estudiantes en servicio social o tesisistas.

Un dato curioso y contradictorio es que a pesar de admitir que el perfil Promep o la pertenencia a un CA acarrearán bienes materiales, sólo 50% de los entrevistados participan en un CA y 80% cuentan con reconocimiento del perfil deseable. Es aventurado pensar, sólo a la luz de los números, que se encuentran más interesados en el bien material que impacta de modo directo sus bolsillos, pero es probable.

Los entrevistados aceptaron que invierten mucha energía en alcanzar los indicadores de productividad, aún en detrimento de otras funciones, en particular la docencia. Los PTC con base en la experiencia derivada de los mecanismos de evaluación han generado aprendizajes, ya saben cómo y qué producir; cumplen con los requisitos del caso y eliminan actividades que no reportan utilidad inmediata (Ibarra y Porter 2007).

La organización impuesta del trabajo. Los CA, con todo y sus beneficios económicos, no logran implantarse del todo en la UAQ, y encontramos que los PTC recurren a estrategias para enfrentar o eludir la asociación en CA.

- i) Unos resisten, de los 24 académicos entrevistados 13 tienden a la resistencia, participan o participaron en un CA, de modo que sus res-

puestas no son mera doxa. Experimentan o experimentaron formas de trabajo que les desagradan y manifestaron que la organización en CA violenta las formas de trabajo universitario, que simplemente no funciona porque es forzada y, en caso de 'estar' en un CA, sólo se cumplen los requisitos. Conforman la resistencia académicos reconocidos y prestigiados entre la comunidad universitaria, que poseen perfil Promep, algunos son miembros del SNI, de modo que no se rehúsan a trabajar, sencillamente no logran organizarse en CA.

- ii) Otros adoptan y cumplen los requisitos establecidos por la federación. Los PTC de reciente contratación no conocieron otras formas de organización de trabajo en la UAQ, son los jóvenes doctores recién egresados de sus instituciones formadoras. Sus referentes son las formas de trabajo en donde obtuvieron sus doctorados y aún se encuentran en periodo de aprehender las reglas del juego del campo UAQ.
- iii) Algunos se adaptan, aquellos que oficializaron el trabajo que realizaban previamente en colaboración son grupos de PTC afortunados, comparten intereses comunes de investigación, *habitus* similares y mantienen fuertes vínculos de amistad que trascienden el trabajo universitario.

Hay otras maniobras de adaptación peculiar. Algunos PTC conforman CA con el objetivo de obtener recursos, quienes practican esta estrategia la denominaron 'ajuste administrativo' y consiste en eliminar del CA, de forma negociada o violenta, a quienes no cumplen con las distinciones necesarias –grado de doctor, Promep y/o SNI. También se agrupan con miras a consolidar el cuerpo académico, quienes tienen grado de doctor, a pesar de que sus intereses y líneas de investigación no converjan.

Configuraciones y reconfiguraciones constantes de la organización del trabajo generan malestar, desconcierto y desorden en la organización universitaria. De Garay (2009), con elementos de la teoría de la ambigüedad organizativa, argumentó que las normas en constante cambio que dan referente a las organizaciones provocan que cada elemento que las compone se ajuste, conservando su identidad y cierta independencia en el funcionamiento. Esta ambivalencia deriva en orden y desorden organizacional, en las denominadas organizaciones flojamente acopladas. En nuestra organización flojamente acoplada, los PTC adaptan, adoptan o resisten formas de trabajo cambiantes.

## CONCLUSIONES PROVISIONALES

Con base en los hallazgos mostrados, podemos decir que el Programa de Mejoramiento del Profesorado, altera por más de una vía la organización universitaria.

- a) La jerarquía universitaria hoy no es definida por los agentes sociales, sí impuesta por el Estado auditor.

El Promep impone una estructura jerárquico-burocrática que deviene de contar con el máximo grado de habilitación y de poseer el 'perfil deseable' o pertenecer a un CA preferentemente consolidado. Esta estructura violenta las jerarquías que ordenaban el campo UAQ, gracias a la acción de sus agentes sociales; acorde a Bourdieu, "en el campo científico, son dominantes quienes consiguen imponer la definición de ciencia según la cual su realización más acabada consiste en tener, ser y hacer lo que ellos tienen, son o hacen" (Bourdieu, 2000:20). Hoy esta forma de ordenar y jerarquizar se desdibuja, el Estado domina. Bienes simbólicos que estructuraron el campo, se desechan para poner en la cúspide de la jerarquía académica, bienes institucionalizados impuestos por mecanismos regulatorios.

- b) El Promep logra uno de sus objetivos: transformar la planta académica.

El mecanismo de contratación ajustado a Promep posibilita emplear cuadros formados para competir en el mercado de trabajo universitario. PTC eficaces y eficientes que demuestren alta productividad. El Promep reconfigura *habitus* e *illusio*, conforma un nuevo académico que produce, reproduce y encarna el *habitus* económico: generalización del intercambio monetario y de la lógica del cálculo financiero. La búsqueda permanente de seguridad material promueve estrategias del agente social para acoger la estructura del capital económico a adquirir. Varios académicos encarnan el *habitus* económico y asumen las reglas del juego: obtener el perfil deseable Promep y pertenecer a un CA (Bourdieu, 2003).

- c) Estructuras jerárquicas impuestas conviven con estructuras jerárquicas preexistentes.

La organización del trabajo entre académicos está tensionada por estructuras contradictorias que coexisten de manera conflictiva, tal vez ningun-

na domina, ninguna hegemoniza la vida universitaria. *Habitus*, reglas de juego, bienes valiosos y la *illusio* necesaria para perseguirlos y alcanzarlos, se reconfiguran por acción de los agentes sociales y del campo. No obstante el poderío de políticas educativas neoliberales, los PTC de la UAQ, adoptan, adaptan o resisten la estructura jerárquico-burocrática del Promep.

La imposición jerárquica violenta y la añeja jerarquía que devenía de la generación de conocimiento, de la capacidad técnica, del poder social, del reconocimiento y la distinción entre los perteneciente al campo –jerarquía instituida y legitimada por los PTC ‘veteranos’– lucha por resguardar formas de ser científico y hacer ciencia, alejados de la imposición política.

Durkheim (2006: 80) afirmó que el porvenir sólo puede construirse sobre los cimientos del pasado. Convendría valorar, preservar e internacionalizar ciertos *habitus* que nos legan algunos PTC. Ellos encarnan esa elusiva vocación académica: trabajo gratificante, alegre, creativo, comprometido con la generación y trasmisión del conocimiento, funciones primordiales de la universidad.

d) A mayor habilitación del profesorado ¿mayor calidad educativa?

Elevar la calidad de la educación mediante el incremento de la escolaridad del profesorado con el Promep justifica las acciones evaluatorias múltiples, no opera como algoritmo. La elevación de la calidad educativa es un asunto difícil de evaluar, pero necesario. No tenemos datos sistematizados, de momento, para establecer juicios sobre el efecto del Promep en la mejora de los procesos de enseñanza, sin embargo, no encontramos argumentos que justifiquen la relación lineal entre nivel de escolaridad del profesorado y su capacidad teórico-metodológica y vocacional para ejercer la docencia.

Sí tenemos referentes que indican que la docencia en la UAQ se asienta en el sentido común; al menos al cumplir con su función social de enseñantes, los PTC no están altamente habilitados (Díaz Mejía, 2010).

Además, al indicar las tareas académicas a cumplir (enseñar, investigar, gestionar, tutorar) y al establecer los indicadores propios para medir la productividad en cada una, el Promep segmenta el quehacer académico y los PTC enfatizan aquellas que les reditúan mayores beneficios en el mercado académico. el Promep no valora que para cada una

median disposiciones duraderas de ser y valorar. Con hallazgos sobre este particular, reconstruimos dos modelos de PTC acordes con el cumplimiento de las tareas encomendadas: profesor- gestor e investigador-profesor (Díaz Mejía, 2011). No encontramos quien cumpla de manera eficiente y equilibradas cuatro tareas establecidas por el Promep.

La política educativa neoliberal se impuso en la UAQ, no somos quienes fuimos y aún lo somos. “Lo viejo no muere, lo nuevo no puede nacer” (Gramsci, 1995:161). Vivimos la contradicción entre la realidad, el discurso político, la exigencia institucional y un modelo universitario ideal basado en la investigación y en profesores-investigadores de tiempo completo, inexistentes en la UAQ.

Veremos en el futuro qué resulta, los caminos son inciertos. De momento se vive un proceso crítico de transición: desequilibrio re-equilibración, en el campo universitario que se configura y reconfigura por acción de tensiones entre: exigencias del Estado, normativa universitaria, condición laboral y capital cultural de sus agentes, exigencias docente-investigativas. *Habitus -illusio-* reglas del juego-bienes simbólicos: tensiones que preceden a los académicos y permanecerán, otras se modificarán por las acciones de ellos mismos en el campo gracias a un proceso recursivo, donde los productos y los efectos son al mismo tiempo causas y productores de aquello que los produce, en un ciclo auto-constructivo-organizador-productor (Morin, 2004).

#### REFERENCIAS

- Acosta, A. (2006). “Señales cruzadas: una interpretación sobre las políticas de formación de cuerpos académicos en México”. En: *Revista de la educación superior*, 35(139), 81-92. Recuperado de <http://publicaciones.anui.es/publicaciones/139/4/1/es/senales-cruzadas-una-interpretacion-sobre-las-politicas-de-formacion>
- Bourdieu, P. (1987). “Los tres estados del capital cultural”. En: *Revista Sociológica*. 2 (5). UAM-Azcapotzalco. Recuperado de <http://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Argentina: Gedisa.
- Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura*. México: Editorial Grijalbo.
- Bourdieu, P. (2000). *Los usos sociales de la ciencia*. Argentina: Nueva Visión.
- Bourdieu, P. (2002). *La distinción*. México: Taurus.
- Bourdieu, P. (2003). “La fabrique de l’*habitus* éco-

- nomique". En: *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* (France); 150 :79-90.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Argentina: Siglo Veintiuno editores.
- De Garay, A. (2009). "Las áreas de investigación y los cuerpos académicos. Las tensiones y efectos entre dos espacios organización de la investigación en la UAM". *Reencuentro*, 55,18-13. Recuperada de [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/estadistica.php?id\\_host=6&tipo=ARTICULO&id=5785&archivo=3-384-5785ejt.pdf&titulo=Las Áreas de Investigación y los Cuerpos Académicos: las tensiones y efectos entre dos espacios de organización de la investigación en la UAM](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=5785&archivo=3-384-5785ejt.pdf&titulo=Las Áreas de Investigación y los Cuerpos Académicos: las tensiones y efectos entre dos espacios de organización de la investigación en la UAM)
- Díaz Barriga, A. (coord.) (2008). *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana*. México: IISUE/ANUIES/Plaza y Valdés.
- Díaz Mejía, MC. Ibarra Rivas, L. (2009) *Heterogeneidad del campo universitario. La Universidad Autónoma de Querétaro*, México. XXVII Congreso ALAS. Buenos Aires: Memoria electrónica.
- Díaz Mejía, MC. (2010). *Académicos: tensiones en campos comunicativo-educativos*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Díaz Mejía MC, Ibarra Rivas LR. (2011). *Reconfiguración(es) de la profesión académica. La UAQ*. XXVIII Congreso de ALAS. Recife. Disponible en [http://www.sistemasmart.com.br/alas/arquivos/alas\\_GT25\\_Maria\\_Del\\_Carmen\\_Diaz\\_Mejia.pdf](http://www.sistemasmart.com.br/alas/arquivos/alas_GT25_Maria_Del_Carmen_Diaz_Mejia.pdf)
- Durkheim, E.(2006) *Sociología y educación*. México: Colofón.
- Galáz Fontes, J. F. Gil Antón, M. (2009) "La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración". En: *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 11(2). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>
- Gramsci, A. (1995). *La alternativa pedagógica*. México: Fontamara.
- Ibarra Colado, E. (2002). "La "nueva universidad" en México: transformaciones recientes y perspectivas". En: *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 7(4), 75-105. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/v1/revista/visualizador.php?articulo=ART00331&criterio=http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v07/n014/pdf/rmiev07n14scB02n03es.pdf>
- Ibarra Colado, E. (2005). "Origen de la empresaria- lización de la universidad: el pasado de la gestión de los negocios en el presente del manejo de la universidad". En: *Revista de la Educación Superior* 34 (134) ,13-37. Recuperado de <http://publicaciones.anuies.mx/revista/134/3/1/es/origen-de-la-empresarializacion-de-la-universidad-el-pasado-de-la>
- Ibarra Colado, E. (2006). "Educación superior, entre el mercado y la sociedad: apuntes para imaginar su función social". En: *Revista de la educación superior*. 35(138),123-133. Recuperado de <http://publicaciones.anuies.mx/revista/138/4/2/es/educacion-superior-entre-el-mercado-y-la-sociedad-apuntes-para>
- Ibarra Colado, E. Porter, L. (2007). "El debate sobre la evaluación: del *homo academicus* al *homo economicus*". En: *Reencuentro*, 48, 34-39. Recuperado de [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/estadistica.php?id\\_host=6&tipo=ARTICULO&id=901&archivo=3-67-901pcr.pdf&titulo=El debate sobre la evaluación: del homo academicus al homo economicus](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=901&archivo=3-67-901pcr.pdf&titulo=El debate sobre la evaluación: del homo academicus al homo economicus)
- Ibarra Rivas, L. (1999). *La educación universitaria y en buen maestro*. México: Gernika.
- Ibarra Rivas, L. (2004). *La vida privada de académicos de la UAQ*. Reporte final de Investigación (inédito). Centro de Investigaciones Psicológicas y Educativas, UAQ.
- Morin, E. (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. España: Gedisa.
- SEP. (2006). Programa Nacional de educación 2001-2006. Recuperado de <http://ses2.sep.gob.mx/somos/de/pne/programa.htm>
- SEP. (2007). Programa sectorial de educación 2007-2012. Recuperado de [http://Promep.sep.gob.mx/infgene/prog\\_sec.pdf](http://Promep.sep.gob.mx/infgene/prog_sec.pdf)
- SEP (2013). Acuerdo 678 por el que se emiten las reglas de operación del Programa de mejoramiento del profesorado (PROMEP). México: *Diario Oficial*. Recuperado de [http://PromepPro-mep.sep.gob.mx/reglas/Reglas\\_PROMEP\\_2013.pdf](http://PromepPro-mep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2013.pdf)