

MODOS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO
EN LAS UNIVERSIDADES MEXICANAS:
DE LA REGULACIÓN LABORAL A LA ACADÉMICA

*Norma Rondero López**

RESUMEN

Hoy nadie pone en duda que el trabajo académico ha experimentado en las últimas dos décadas uno de los cambios más profundos en la historia del sistema universitario mexicano. Este artículo busca presentar algunas reflexiones sobre las modificaciones experimentadas en los modos de regulación del trabajo académico, analizando cómo se han modificado las condiciones laborales, así como la forma en que la regulación ha vinculado los programas de deshomologación salarial con la evaluación del desempeño y la producción.

Palabras clave: Modos de regulación, trabajo académico, programas, agentes.

* Profesora-investigadora del Área de Sociología de las Universidades. Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.

Introducción

Las transformaciones experimentadas desde la década de los noventa del pasado siglo, en muchos de los ámbitos organizacionales de nuestras sociedades, demandan, al menos, una mínima reflexión sobre la génesis, los procesos y los efectos que estos cambios generan en nuestra vida cotidiana.

Los procesos de cambio a que hacemos referencia en este artículo han tocado hilos muy finos del quehacer cotidiano en el trabajo académico en México. Para internarnos en el proceso que ha seguido la transformación de la profesión académica, el presente trabajo busca plantear algunas reflexiones sobre el sistema universitario mexicano y acercarnos a posibles explicaciones del pasado reciente y de las condiciones actuales, para pensar qué puede enriquecer la organización del futuro de este espacio.

En particular enfocamos nuestra mirada en los modos de regulación del trabajo académico en México, que, establecidos en el sistema universitario de los años setenta a la fecha, se han dirigido a conducir las acciones de los académicos en relación con su desempeño y sus condiciones laborales.

Los cambios experimentados en las últimas décadas modificaron en más de un sentido la concepción misma del trabajo académico, transformando su naturaleza, contenido y organización. Aquí nos interesa distinguir dos formas de apreciar estos cambios: en primer lugar, los que se relacionan con las condiciones de trabajo en el ámbito laboral; y en segundo lugar, la forma en que los cambios configuraron modos de regulación que asocian los programas de deshomologación con la evaluación del desempeño y producción de los académicos. Esta vertiente se percibe, más allá de las condiciones laborales, como una nueva conducción de las actividades académicas asociadas a las funciones sustantivas.

En la primera parte de este trabajo presentamos los conceptos que nos permiten conducir y construir una mirada, para aproximarnos al problema de los cambios en los modos de regulación del trabajo académico en México ocurridos durante las últimas tres décadas del siglo pasado; problema que nos ocupa en los apartados posteriores.

Modos de regulación del trabajo académico

Llamamos modos de regulación del trabajo académico a las particularidades que adquiere la conducción de las acciones de los académicos en el doble referente de constitución de este rol social: por un lado, el trabajo académico se considera como una profesión singular dado el componente intelectual, no manual, que le otorga un sentido propio a partir de los referentes disciplinarios que exceden las fronteras del lugar de trabajo. Por otro, también se considera como un espacio laboral, en el que se desarrolla un trabajo mediado por condiciones formales de contratación o prestación de servicios en una organización específica.

Comencemos por reconocer que los modos de regulación se configuran en formaciones históricas específicas, en que las formas de gobierno adquieren un perfil particular y cambian en un continuo proceso de generación, institucionalización y reforma, para dotar de un contenido único a específicas prácticas de gobierno en torno a problematizaciones concretas.

El planteamiento central es que los modos de regulación del trabajo académico se transforman al momento de modificarse las relaciones de poder, sus prácticas y su operación a través de una amplia gama de mecanismos de gobierno. Con esta proposición seguimos los enfoques sobre la gubernamentalidad¹, que parten de valorar los cambios experimentados por el Estado y las sociedades en elneoliberalismo² (Rose, 1999). Por tanto, buscamos identificar el proceso de cambio experimentado por el Estado gubernamentalizado, el cual enmarca los cambios en los modos de regulación del trabajo académico. En este marco, es necesario reconocer un cambio en tres sentidos:

¹ Originalmente propuestos por Michel Foucault (1981), quien desarrolla esta noción al referir a "la serie, seguridad, población, gobierno" y explicar lo que entiende por "arte de gobernar". Más tarde, estos enfoques fueron desarrollados por distintos autores, entre quienes nos interesa destacar a Nicolás Rose (1996,1997,1999)y Mitchel Deán (1999).

² En trabajos precedentes (Ibarra y Rondero, 2001) hemos expuesto lo que entendemos por neoliberalismo, nos referimos a "ese conjunto de prácticas que persiguen objetivos específicos, y que son consolidadas o modificadas a partir de procesos de reflexión, análisis y cálculo [...] la característica primordial del neoliberalismo se encuentra en la estructuración de los posibles campos de acción de agentes sociales, apoyada por formas de conocimiento que permiten su constante valoración [...]" (Ibarra y Rondero, 2001: 83)

Primero, el que implica el manejo de *saberes* especializados que permiten conducir las conductas y regular a las poblaciones. Se trata del establecimiento de los criterios ordenadores sustantivos bajo los cuales se diseñan los programas y las prácticas de gobierno. Aquí, los cambios han implicado la configuración de sujetos que se saben envueltos en prácticas de gobierno, las cuales definen la construcción de ideas colectivas en las que se posicionan posibles maneras de pensar acerca del poder, construyendo con ello a estos sujetos responsables y autónomos. Así, destacan los *conocimientos expertos* bajo los que se construyen las reglas sobre quién y qué es gobernado.

Segundo, el que refiere a la puesta en operación de las *prácticas* de gobierno. Sustentadas en saberes especializados para la regulación de poblaciones, las prácticas de gobierno implican la construcción de normas, tecnologías y procedimientos que conducen a los sujetos, concibiéndolos como cuerpos dóciles, pero, a la vez, como individuos libres y autónomos. Son prácticas que se sustentan en tecnologías y procedimientos que fomentan el autocontrol y la participación de los sujetos de la regulación. Consisten en la aplicación de acciones reguladas por el Estado, que disciplinan al sujeto para hacerlo libre y responsable de sus actos.

Tercero, lo anterior supone la existencia de *modos de racionalidad* que orientan a los saberes y las prácticas de gobierno. Aquí, es necesario destacar la existencia de concepciones del gobierno y las relaciones entre fuerzas implicadas en el mismo, para construir con ello los aparatos de regulación. Toda acción que busca establecer modos de regulación debe ser comprendida en el marco de construcción de intencionalidades racionales para elaborar una lógica estratégica de gobierno, que además busca la generación de economías³.

Así, los cambios experimentados en las formas de gobierno implican un doble proceso. Por un lado, la concepción y operación de prácticas de gobierno a través de normas, tecnologías y procedimientos, que buscan regular a la población indirectamente, configurando una nueva relación entre gobierno y gobernados: tecnologías como la auditoría, la supervisión a distancia, el traslado de respon-

³ En relación con estos tres procesos, de gubernamentalización y regulación, hemos profundizado en Rondero (2000).

sabilidades al individuo; todo ello en un nuevo marco normativo: "se suplantán normas como las de servicio y dedicación, por otras, tales como las de competitividad, calidad y demanda de los usuarios" (Rose, 1996:37). Por otro lado, se construye una nueva concepción de sujeto: no se trata ya de sujetos receptores en relación con un gobierno paternalista y directivo. Esta noción se ha modificado, ahora se piensa en sujetos "activos que buscan 'realizarse a sí mismos' y maximizar su calidad de vida mediante actos de elección" (Rose, 1996:36).

Bajo estos dos principios, la relación de gobierno se establece entre gobernadores que guardan distancia frente a sus gobernados, y gobernados que van construyendo su autonomía. En esta nueva relación neoliberal, el gobierno busca actuar sobre estos nuevos sujetos sirviéndose de su libertad (Rose, 1997).

¿Cómo analizar esta nueva forma de gobierno y su modo de regulación de las poblaciones? Una propuesta interesante la construye Deán (1999), al sugerir la *analítica de gobierno* como una herramienta que recupera estas nociones para encontrar una forma de acercamiento a problematizaciones específicas, en las que operan estas nuevas prácticas de gobierno. Una analítica de gobierno supone la identificación de estos cambios en problemas de gobierno concretos, en nuestro caso, la regulación del trabajo académico. Así, retomaremos la propuesta de Deán para acercarnos al análisis de la regulación del trabajo académico en México, como un espacio en que operan particulares relaciones de gobierno.

Concebir las relaciones de gobierno de la universidad-académico como un espacio de poder, nos ubica en el campo de las relaciones, siempre inciertas y necesariamente imprevisibles, de control/obediencia/resistencia de los agentes que juegan algún papel en el campo de regulación de las universidades. Este espacio de relaciones constituye el *campo de fuerzas* que concebimos como el terreno —virtual o material— de las relaciones de poder que configuran los agentes involucrados en la regulación de la universidad. Los campos de fuerzas son configuraciones contingentes y se reconocen vinculados con un modo de racionalidad.

El concepto de campos de fuerzas encierra en sí mismo un factor analítico básico para nuestro estudio. Partimos de la noción de relaciones de poder que "se articula sobre dos elementos que le son indispensables para que sea justamente una relación de poder: que el 'otro' (aquel sobre el cual se ejerce) sea reconocido

y permanezca hasta el final como sujeto de acción; y que se abra ante la relación de poder todo un campo de respuestas, reacciones, efectos, invenciones posibles" (Foucault, citado por Minello, 1999:154). Es decir, un campo de fuerzas supone un juego en el que se reconozca claramente a los jugadores, y en cuyo desarrollo la acción de los involucrados tenga efectos.

¿Cómo identificar y reconstruir los campos de fuerzas? El simple hecho de conocer quiénes son los agentes involucrados en el sistema universitario no quiere decir que conozcamos el campo de fuerzas. Constituye sólo el primer elemento a partir del cual será necesario reconstruir cómo son las relaciones, cuáles son los intereses y la posición de estos agentes, ubicarlos en relación con el problema específico de regulación, además de reconocer cuál es su peso relativo en la configuración y negociación de estrategias dirigidas a regular el trabajo académico.

A los campos de fuerzas les es propia una constante reconfiguración, el escenario varía a partir de la lucha entre fuerzas, los agentes involucrados y los intereses que los impulsan. En el análisis se deben identificar los cambios en la configuración de las relaciones entre fuerzas. Las posiciones y las condiciones son contingentes: entran y salen participantes, se involucran en mayor o menor medida con estrategias y luchan por ganar la puesta en operación de un proyecto en las decisiones de cómo gobernar sobre los agentes universitarios. Es una red de relaciones que no se encuentra predeterminada.

Un factor crucial para el análisis de los campos de fuerzas lo constituye el modo de racionalidad que produce. Como hemos dicho, en el análisis de la gubernamentalidad es necesario comprender y explicar cómo se conforma el modo de racionalidad que orienta las prácticas de gobierno. Reconocer al gobierno como una actividad racional permite identificar cuáles son las concepciones y formulaciones de una visión de gobierno. El espacio de análisis de los campos de fuerzas implica, necesariamente, reconocer e interpretar cómo son los procesos que llevan a definir estrategias, programas y metas para la regulación del trabajo académico.

La noción de estrategia supone el reconocimiento de las posiciones y las acciones de los agentes involucrados en el problema de gobernabilidad del sistema universitario y de las instituciones, a la vez que se reconoce en la generación de

programas concretos traducidos en aparatos de regulación para lograr las metas establecidas.

Ahora bien, ¿cómo reconstruir los procesos de negociación y lucha que permiten la generación de una estrategia y no de otra? El hecho de enfocar nuestra atención en el análisis de los modos de regulación del trabajo académico, tiene como objetivo identificar y reconstruir la forma en que se constituyen los campos de fuerzas, a partir de las cuales podemos identificar las posiciones y las acciones de los agentes en el gobierno universitario, y estudiar cómo operan los modos de regulación del trabajo académico.

Los programas suponen la movilización de fuerzas, es decir, el posicionamiento de agentes en "arenas de lucha, negociación y alianza [...] Detrás de los programas gubernamentales se ubican los procesos políticos enfrentados por fuerzas distintas, que persiguen imponer o negociar ciertas reglas y prácticas, para orientar la acción colectiva en los espacios de la universidad" (Ibarra, 2001: 337).

De esta manera, los componentes conceptuales de nuestra propuesta se sustentan en la base de su relación. Estudiar los procesos de regulación a partir de la vinculación inicial entre campos de fuerzas, modos de racionalidad, estrategias, programas y metas, así como su operación a través de normas, tecnologías y procedimientos, nos permite comprender su configuración y cambio en tanto reconozcamos el eje que los atraviesa: las relaciones de poder.

A la luz de estos conceptos generales, proponemos revisar las transformaciones de los modos de regulación del trabajo académico en las universidades mexicanas. Esta revisión busca reconstruir las transformaciones en los campos de fuerzas, las estrategias, los programas y las metas, así como los aparatos con los que operan, para dar cuenta de cómo estos cambios han tocado esos hilos finos de la concepción misma del trabajo académico.

Para el estudio del caso mexicano, se tomará en consideración el marco de la gobernabilidad universitaria, para identificar y reconstruir la forma en que se constituyen los campos de fuerzas que generan determinadas prácticas de gobierno universitario, a través de normas, tecnologías y procedimientos.

El gobierno universitario y la regulación del trabajo académico en México. Revisando su pasado: la bilateralidad

Para abordar los cambios en la regulación del trabajo académico, es pertinente revisar un poco de historia del sistema universitario. En este apartado buscamos recuperar las condiciones generales del modo de regulación del trabajo académico que operaron en la década de los setenta y se modificaron en los años ochenta del último siglo, tomando este periodo como punto de partida en la reconstrucción de los cambios en los modos de racionalidad y los modos de regulación del trabajo académico.

El sistema universitario mexicano⁴, y el gobierno, recibieron los años setenta en medio de una crisis política sin precedentes en la historia del gobierno posrevolucionario. Los acontecimientos —que mostraron el máximo autoritarismo del gobierno en turno, expresado en la represión del movimiento estudiantil del 68—, señalaron la necesidad de realizar ajustes en las relaciones entre fuerzas en la universidad, de tal forma que permitieran la relegitimación del gobierno.

También en esta década, el sistema universitario experimentó el proceso de mayor expansión de su historia, que en primer lugar se reflejó en la creación de nuevas instituciones. En el periodo se crearon cinco nuevas universidades públicas autónomas⁵. Otro indicador de la expansión es la matrícula total, que creció de manera extraordinaria: en 1970, la matrícula del sector universitario era de 146,866 estudiantes, y para 1980 ésta había ascendido a 509,818 alumnos. Es decir, en diez años la matrícula creció en 247.1% (Gil *et al*, 1994). Este

⁴ Entendemos por Sistema Universitario Mexicano al conjunto de *Universidades Públicas* del país. En este sentido, nuestro estudio se enfoca específicamente a las universidades públicas, es decir, no consideramos a instituciones de los sectores privado, tecnológico (institutos o universidades) o normal, que conforman el sistema de educación superior mexicano.

⁵ La Universidad Autónoma de Aguascalientes (1973), la Universidad Autónoma Metropolitana (1974), la Universidad Autónoma de Baja California Sur (1974), la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (1973) y la Universidad Autónoma de Tlaxcala (1976); además de la creación de seis escuelas profesionales dependientes de la UNAM en la zona metropolitana de la ciudad de México. Es importante mencionar que también fueron creadas nuevas instituciones en el nivel medio superior: se crea el Colegio de Bachilleres y el sistema CONALEP para formar a profesionales técnicos.

crecimiento también se observa en la planta académica: en 1975 la planta académica total del sistema era de 24,495 plazas, y para 1980 ascendía a 41,128; en este caso, el incremento fue de 68.4% en cinco años (Gil *et al*, 1994).

Es necesario reconocer que este crecimiento, aunque esperable por las condiciones demográficas y las acciones políticas del gobierno entrante en 1970, no fue ni planeado ni ordenado; es decir, no se elaboraron programas o lineamientos que reflejaran una estrategia de crecimiento. Fue la apertura de las puertas de las universidades a sectores medios, lo que generó, entre otras cuestiones, crecimientos desiguales entre instituciones, regiones y carreras, siendo las de mayor absorción las carreras tradicionales.

La ausencia de instancias y criterios de regulación del crecimiento —y de otros aspectos del sistema, como el financiamiento y las relaciones laborales— no fue un aspecto que cobrara importancia a lo largo de estos años. Sólo a partir de 1978 se concibe la creación de una de las primeras instancias de regulación del sistema universitario, el Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior (SINAPPES)⁶. Sin embargo, este complejo aparato de regulación no logra operar de manera efectiva en la planeación del sistema sino a finales de la década de los ochenta.

Para comprender la regulación del trabajo académico, es necesario destacar un proceso que adquirió un peso determinante en este periodo: el reconocimiento y fortalecimiento del sindicalismo universitario. En el contexto del *movimiento post-68*, debemos recordar la formación de organizaciones de izquierda y de sindicatos independientes, entre los que sobresale el papel del sindicalismo universitario.

Los primeros intentos por conformar espacios de representación en organizaciones sindicales universitarias (desde 1950), no lograron un reconocimiento

⁶ Compuesto por cuatro organismos de coordinación: la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), los Consejos Regionales de Planeación de la Educación Superior (CORPES), los Consejos Estatales de Planeación de la Educación Superior (COEPES) y las Unidades Institucionales de Planeación (UIP). A la luz del crecimiento experimentado en la década, se conformó este sistema que, como su nombre lo indica, tenía como papel fundamental coordinar la planeación del sistema, en relación con su crecimiento y administración, atendiendo el futuro próximo de las universidades públicas.

formal por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ni lograron ubicarse como un referente importante para las instituciones en materia de negociación de las condiciones laborales de académicos y personal administrativo. A inicios de la década de los setenta, los trabajadores universitarios enfrentaron de lleno el problema del reconocimiento formal de su derecho a organizarse y de ser interlocutores de las autoridades institucionales. La década de los setenta, en este sentido, puede ser considerada como de reconfiguración de los modos de regulación del trabajo universitario y académico, en particular, por varias razones:

Primero, el establecimiento y revisión constante del régimen estatutario de las universidades públicas logra establecer criterios claros para la contratación, promoción y permanencia de los trabajadores académicos y administrativos. En los años a que nos referimos, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) jugó un papel central en el establecimiento de pautas de organización, que posteriormente fueron adoptadas por otras instituciones⁷.

Segundo, al ampliarse el derecho de formación de asociaciones, la lucha por conseguir el reconocimiento de los sindicatos se extendió y fortaleció. Incluso se registraron movimientos de huelga importantes, destacando las huelgas de la UNAM de 1972 y 1977⁸.

⁷ En el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, acordado con el sindicato en 1974, se establecieron, entre los puntos más importantes, los siguientes: La definición de los procedimientos de concurso de oposición abierto para el ingreso; concursos de oposición cerrados para la promoción, a través de evaluaciones con "criterios objetivos": capacidad, obra realizada y antigüedad; la creación de comisiones dictaminadoras encargadas de realizar las evaluaciones de los concursos tanto de ingreso como de promoción. Las comisiones dictaminadoras se integrarían por profesores e investigadores definitivos, miembros de dependencias distintas a las que el aspirante ingresaría; el establecimiento de recursos de reconsideración de las evaluaciones, con el fin de salvaguardar el derecho de los candidatos a solicitar una segunda evaluación; el establecimiento de la libertad del personal académico para organizarse en asociaciones o colegios, respetando la autonomía universitaria (Orozco, 1993:48-49).

⁸ La huelga de 1972, que duró tres meses, y que llevó a la renuncia del rector Pablo González Casanova, marcó el inicio de la lucha por lograr el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM). La huelga de 1977 lleva a la firma del segundo convenio colectivo de trabajo, y se fusionan el STEUNAM con el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), dando origen al Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) (Woldemberg, 1988).

Tercero, las instituciones paulatinamente fueron admitiendo y dialogando con las nuevas organizaciones gremiales, como respuesta a las presiones y reconociendo a la vez su importancia. El caso más relevante, como ejemplo dentro del sistema, es la UNAM, que en 1974, tras reconocer la existencia del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), firma un *convenio colectivo de trabajo*. Este hecho marcó un importante triunfo del movimiento sindicalista, ya que en la legislación existente no se reconocía el derecho a pactar un *contrato colectivo de trabajo*, por contraponerse con el régimen estatutario.

Al ser reconocido el derecho de los sindicatos a participar en la definición de las relaciones laborales, otras instituciones no sólo lucharon por conseguir el reconocimiento de sus sindicatos, sino por lograr mecanismos de regulación colectiva del trabajo. Sin embargo, éste y otros convenios expresamente se restringieron a la negociación de condiciones de trabajo, prestaciones y revisión de salario (anual).

Para 1976, la mayor parte de los sindicatos ya reconocidos por las instituciones y por la STPS, lograron establecer mecanismos como la creación de comisiones de vigilancia, o comisiones mixtas encargadas de regular el ingreso de los académicos. Así se constituye claramente *la bilateralidad*, en la que tanto autoridades como sindicatos intervienen en la regulación de los procesos de contratación, promoción y permanencia de los trabajadores universitarios en su conjunto⁹.

Entre 1970 y 1979, el sindicalismo universitario logró constituirse como uno de los agentes con mayor peso en el campo de fuerzas del sistema universitario y de la regulación del trabajo académico. Sin embargo, la ausencia de un marco normativo nacional dirigido a regular el trabajo universitario, que respetara la autonomía de las instituciones, dificultaba la reglamentación general en la relación entre sindicatos e instituciones, particularmente en lo que respecta a la regulación de las relaciones laborales de este sector.

⁹ Para 1976, además del sindicato de la UNAM y la UAM en la ciudad de México, existían ya 32 sindicatos en las universidades estatales registrados y reconocidos por la STPS; 16 de ellos eran de trabajadores administrativos, 9 de académicos y 7 mixtos (Pulido, 1980: 202). Todos ellos tuvieron antecedentes desde los años sesenta, sin embargo, son oficiales hasta este periodo.

Durante los años setenta, la lucha sindical no sólo ganó un terreno importantísimo en cuanto a la representación y participación en la regulación del trabajo académico en cada universidad, también cuestionó los referentes normativos bajo los cuales el trabajo universitario era debatido. El problema adquirió una importancia mayúscula cuando, cada vez más, se evidenciaba la ambigüedad con la que era tratado este tipo de mercado laboral.

De esta forma, tenemos un periodo en los años setenta, en que la regulación del trabajo académico se pautaba y negociaba bilateralmente: los sindicatos y las autoridades institucionales configuran el campo de fuerzas central. Los sindicatos se conformaron con una amplia participación de los académicos, destacando la creación y reconocimiento de sindicatos mixtos y de académicos.

Pero ¿qué se regulaba? El contenido central de la regulación durante estos años lo representó el ámbito estrictamente laboral. Es decir, las relaciones formales de contratación, permanencia y promoción, establecidas por medio de tecnologías y procedimientos como el escalafón académico, los estatutos y los convenios de trabajo. En un marco de solvencia en las finanzas de las instituciones —cuestión que explica las posibilidades del crecimiento—, lo que conducía las relaciones bilaterales era el establecimiento de condiciones de trabajo estables: salarios competitivos, prestaciones sociales y académicas por encima de las señaladas por la ley, mecanismos de contratación y permanencia en los que participaban los sindicatos buscando la estabilidad de los académicos.

La definición de las características particulares del trabajo académico no representó un problema singular o central en la regulación del trabajo. La naturaleza, organización y contenido del trabajo académico, si bien encontraba delimitaciones institucionales generales en la normatividad existente (leyes orgánicas), fueron materia de negociación bilateral al configurarse las Condiciones Generales de Trabajo o los Estatutos como parte de paquetes generales, en los que destacaban los aspectos referidos a las condiciones de trabajo.

Así, podemos pensar que la estrategia de gobierno del periodo fue la apertura de las universidades a nuevos sectores sociales, reconociendo la existencia de agentes nuevos en la regulación: los sindicatos. Esta estrategia se caracterizó por sustentarse en la autonomía de las universidades para configurar sus propias

pautas de crecimiento, a partir de una legislación institucional que fungía como el aparato normativo, y operaba a través de tecnologías como los concursos de oposición y la presencia de comisiones mixtas para evaluar los procesos de ingreso, promoción y permanencia.

Prioritariamente se reguló la relación laboral, más que el contenido y la organización del trabajo académico. Éste se vio subsumido en la lógica de negociaciones políticas y laborales, en medio de las luchas por el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores de las autoridades institucionales. Estas negociaciones, en la mayoría de los casos, fueron protagonizadas por los académicos, ya que figuraban como cabezas de las organizaciones gremiales.

La crisis de la bilateralidad: hacia nuevas formas de gobierno y de regulación

El debate sobre la legislación universitaria estuvo presente cuando menos desde 1975. Los trabajadores universitarios no podían ser considerados como trabajadores al servicio del Estado —aun reconociendo el carácter público de las instituciones—, ya que esto afectaba a la autonomía; pero tampoco podían ser objeto de una regulación como si fuesen trabajadores de empresa, precisamente por el carácter público de su trabajo. Se plantearon dos problemas paralelos: ¿Cómo resolver el problema laboral de los trabajadores universitarios, en el marco del artículo 123 constitucional, que atiende las relaciones laborales? y ¿Cómo atender este problema laboral en el marco de la autonomía universitaria?¹⁰

Entre 1976 y 1979 tuvieron lugar discusiones importantes en las que participaron al menos tres agentes: el Congreso, los rectores de las universidades públicas, en el marco de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y los sindicatos universitarios.

¹⁰ En 1960 fue creado el apartado "B" del artículo 123, donde se establecen explícitamente las diferencias entre los trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores de empresas privadas. En 1963 se aprueba la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), que reglamenta desde entonces el apartado "B". Una descripción detallada y un análisis al respecto de estas diferencias y su impacto en los trabajadores universitarios, se encuentra en Barquín (1984 y 2000).

En este contexto, se llega a la propuesta del ejecutivo federal, encabezado por José López Portillo, que atiende dos aspectos: a) modificar las condiciones de contratación y el tan discutido papel de 'la universidad como patrón' y, b) limitar el desempeño del sindicalismo que, en esos años, se encontraba en su mejor momento. Esta iniciativa nos señala un punto de inflexión en el problema que nos ocupa, al generar un cambio radical en los modos de regulación del trabajo académico. Las iniciativas de ley aprobadas entre 1979 y 1980 pautarían con mayor claridad, tanto la relación entre las universidades y el Estado como la regulación del sistema y las relaciones laborales en las universidades públicas. Los trabajadores universitarios quedarían inscritos en el apartado "A" del artículo 123 (Barquín, 1984:13). Para reglamentar esta decisión, fue generada la llamada "Ley López Portillo", que consistió en la adición del capítulo XVII al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, para regular las relaciones laborales en el sistema universitario.

Para armonizar este marco laboral con la legislación educativa, José López Portillo, también en 1979, lleva al congreso una iniciativa de ley para elevar a rango constitucional la autonomía universitaria; esta iniciativa fue aprobada en 1980. ¿Qué significaron estos cambios en la regulación del trabajo académico? Las modificaciones al artículo 3º constitucional establecieron, entre otras cuestiones, cuatro aspectos fundamentales que nos interesa destacar: la facultad de las instituciones para gobernarse a sí mismas; para la determinación de planes y programas; la administración de su patrimonio; y la fijación de los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

Este último punto constituye la base para establecer los criterios centrales de regulación en las instituciones; para definir el papel de los sindicatos, las autoridades y los académicos directamente implicados en esta reglamentación; y, por ende, para determinar el nuevo campo de fuerzas. Éste implicaría un cambio no sólo en el marco normativo, sino en su traducción en tecnologías y procedimientos, los cuales iniciaban con la conformación de espacios de negociación claramente diferenciados entre lo laboral y lo académico.

En la definición de los criterios de contratación y los procesos de promoción y permanencia, se establece que es facultad de las universidades contratar definitivamente a los académicos, previa aprobación de una evaluación académica

efectuado por el órgano correspondiente: las comisiones dictaminadoras, compuestas por miembros del personal académico. Con esto, los sindicatos perdieron toda atribución para negociar lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico (Ibarra, 1993:166).

Otro elemento que estuvo en la mesa fue la definición del personal académico de carrera. La nueva legislación reconocía que el personal académico con actividades de docencia e investigación, podía ser contratado de tiempo completo y de medio tiempo; mientras que el personal con actividades sólo de docencia también podría ser contratado por horas. En el primer caso, la dedicación exclusiva a las labores académicas permitiría el desarrollo de una carrera en la institución. En relación con ello, se reconoce la diferencia salarial a partir de las jornadas contratadas, así como de las categorías y niveles definidos por cada institución.

En lo que toca a la legislación laboral, en el artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establecieron los acuerdos que regularían las relaciones laborales de las universidades públicas. Un primer aspecto que permite comprender la importancia que tuvo el sindicalismo, al buscar una legislación que no fuera excluyente y que, a la vez, reconociera la especificidad del trabajo universitario, es el establecimiento de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT). Sin embargo, en concordancia con uno de los puntos que hacían a la autonomía, no incluían la definición de los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

De esta forma, los CCT se elaboran para regular condiciones de trabajo, prestaciones y salario. No se considera materia de negociación entre sindicato y universidad todo lo relacionado con la organización y el contenido del trabajo académico¹¹. Se excluyen aspectos que afecten la autonomía, la libertad de cátedra

¹¹ Como parte de estas limitaciones, en los CCT no se negocian prestaciones como, por ejemplo, el goce de un periodo sabático, ya que no equivale a vacaciones o a licencia laboral y se encuentra en relación con los programas de superación académica. Tampoco es materia de negociación la determinación de planes y programas académicos, la cual abarca la discusión, selección, elaboración, formulación, contenido, organización, control, administración, supervisión, coordinación, instrumentación, ejecución, evaluación de planes y programas de estudio, investigación y difusión (Orozco, 1993:133).

e investigación, y en ellos se diferencian las disposiciones dirigidas al personal administrativo y al personal académico.

Con estos cambios, el modo de la regulación encontrado en el periodo de la bilateralidad se cancela: los sindicatos no participarían más en la regulación del trabajo académico; entonces, ¿quién y cómo regularía el trabajo académico?

A partir de 1980-1982, en el marco de una legislación nacional que reconoce la autonomía institucional y las particularidades del trabajo universitario, quedó establecido que las instituciones serían las que determinarían las nuevas normas para regular el contenido y la organización del trabajo académico. Sin embargo, antes de avanzar en la explicación de estas nuevas condiciones, conviene atender un problema nacional que afectó las posibilidades reales de operación de este modo de regulación del trabajo académico. Nos referimos aquí a lo que se conoce como el periodo de crisis más aguda en la historia del sistema universitario moderno.

En relación con el sistema universitario en México, a la década de los ochenta se la ha reconocido como "la década perdida". A partir de la crisis del petróleo de 1982, sustento de la economía nacional, muchos fueron los espacios de la vida nacional que se vieron afectados y la educación no fue la excepción. A partir de ese año, el gasto en educación se redujo radicalmente y el deterioro en el financiamiento a las universidades públicas paralizó las políticas institucionales de crecimiento. En este contexto, uno de los mayores problemas fue el deterioro en las remuneraciones del personal académico y administrativo de las universidades: entre 1983 y 1990, la caída del salario de los académicos fue en promedio de 8.4% al año (Soto, 1990:11).

En ese sentido, queremos destacar una estrategia importante, asociada a la búsqueda por enfrentar la crisis: en 1984 fue atendida la iniciativa de la Academia de la Investigación Científica para crear el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con el objeto de apoyar a éstos otorgándoles un estímulo económico por su actividad. La creación del SNI representa el primer mecanismo de evaluación asociado al financiamiento individual, con el que se lograba mantener a los investigadores de prestigio en sus instituciones y se reconocía la necesidad de implementar mecanismos de remuneración complementarios (Ibarra, 1993:138). Aunque se encontraba ya en marcha la aplicación de un marco normativo general,

que permitiría la regulación institucional directa del trabajo académico, la crisis obligó a priorizar asuntos que rebasaban con mucho la idea de regular las condiciones de desarrollo de este trabajo. En su lugar, fue necesario atender, con programas especiales, la reducción del financiamiento y el deterioro del salario.

Lo que observamos es la entrada en escena de un problema crucial: la planeación institucional y la generación de nuevas formas de gobierno universitario. Las comunidades universitarias, organizadas en consejos, serían ahora las interlocutoras del gobierno federal, para generar marcos normativos que permitieran la planeación del crecimiento y la administración de recursos escasos.

Así, entre las estrategias más destacadas en este periodo, se encuentran el desmantelamiento de los sindicatos, la generación de nuevos agentes universitarios en la regulación del trabajo y la puesta en operación de tecnologías, como los tabuladores cuantitativos, para la evaluación y regulación del trabajo académico. Todo ello bajo un nuevo aparato normativo, ya no de orden institucional, sino nacional.

**La regulación del trabajo académico en la diferenciación:
nuevos programas, nuevas formas de gobierno**

Como panorama general del pasado, tenemos que en los años setenta se buscó regular especialmente las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de los académicos, y en los ochenta hubo que enfrentar la crisis y plantear las bases para la planeación de nuevas estrategias de crecimiento. Llegamos a la década de los noventa para observar que el eje de las nuevas estrategias se cimienta en la evaluación. Evaluar para regular el financiamiento es uno de los ejes principales de las transformaciones del sistema en este periodo. El punto de partida de esta nueva estrategia es que las autoridades reconocen la insuficiencia de los recursos destinados a la educación superior; sin embargo, la línea más clara descansa en la idea de que no es posible incrementar el subsidio basándose solamente en indicadores como la matrícula y la planta académica.

El eje que sostiene esta estrategia se encuentra en la vinculación entre *evaluación y financiamiento*. Cuestión que estableció nuevas normas, tecnologías y procedimientos, basados en la nueva responsabilidad de las instituciones

por hacerse cargo del manejo de los recursos. Estas nuevas normas y procedimientos sometieron a las instituciones a evaluaciones que debían sustentar la necesidad de apoyar programas de desarrollo¹².

El papel de la evaluación adquiere una importancia sin precedentes y toca todos los ámbitos de acción de las universidades. Apartir de este mecanismo se establece una relación entre el monto de los recursos asignados y los programas cumplidos así como las metas logradas. No obstante, debemos apuntar con toda claridad que esta estrategia se refiere a montos *adicionales* a los destinados de manera ordinaria a las instituciones.

Esta figura de gobierno se instrumenta a través de distintos programas, primero, con la creación del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), que apoya a programas institucionales considerados relevantes y cuyos beneficios son renovables cada año, siempre que se cumplan los objetivos propuestos. En 1990, en el marco del SINAPPES, se creó la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA), y con ella los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), en 1991. A partir de estos dos organismos, se dio inicio a la elaboración de autoevaluaciones institucionales que, desde un principio, estuvieron asociadas con la obtención de los recursos que otorgaría el FOMES.

El vínculo entre evaluación y financiamiento también se puede apreciar en el nuevo papel del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT). El papel de este organismo en el otorgamiento de recursos para apoyar el posgrado y la investigación científica y tecnológica, a través de proyectos específicos, se consolidó en este periodo.

¹² Se buscó también que las instituciones instrumentaran mecanismos para incrementar sus ingresos derivados de la prestación de servicios de docencia e investigación. El cobro de servicios a los estudiantes, el incremento de cuotas por matrícula, la venta de servicios a la iniciativa privada, así como la búsqueda de financiamiento a proyectos de investigación por parte de esta última o de otros organismos públicos, son algunos de los mecanismos que se buscó impulsar para incrementar los ingresos propios de las instituciones. Aunque a la fecha estas medidas representan una proporción menor de los ingresos de cada institución, esta proporción ha ido aumentando cada año.

La relación entre evaluación y financiamiento ha trastocado el tema de la autonomía universitaria. Si en periodos anteriores fue un tema de debate, y se buscó, por la vía de la legislación, definir cuáles eran los términos de su ejercicio, actualmente el problema resurge con un modo de regulación basado en la evaluación de los productos y procesos institucionales. Así encontramos que lo que fue considerado como el establecimiento de la "autonomía plena", ahora se ve sometido a nuevos mecanismos de regulación, basados en saberes administrativos dirigidos a conducir, a distancia, la acción de los sujetos y de las instituciones.

¿Cómo son, en este contexto, los modos de regulación del trabajo académico? La vinculación entre evaluación y recursos es también aplicada a este tipo de trabajo. El punto de partida sigue siendo la escasez de recursos y la imposibilidad de incrementar los salarios de los académicos. La pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores universitarios en general, rontmuarepresentando un problema sin posibilidades de ser resuelto. Sin embargo, a este problema le acompaña otro de carácter meramente académico: ¿Cómo diferenciar este tipo de trabajo?

Para enfrentar estos problemas se establecieron nuevos programas, sustentados en tecnologías y procedimientos dirigidos a los académicos de carrera contratados por tiempo indefinido, para diferenciar el desarrollo de sus actividades académicas y sus productos. Se establecieron los *programas de deshomologación por medio de becas y estímulos*. "Vinculados con la evaluación periódica de la producción de estos trabajadores, los programas —que fueron planteados desde sus orígenes, hace quince años, como provisionales—buscaban distinguir y premiar a aquellos académicos que mostraran una producción permanente, para otorgarles un ingreso adicional, consistente en el pago, diferenciado, de salarios mínimos (dependientes del monto de la producción) adicionales al salario¹³.

De esta forma, programas como el de becas al desempeño académico, el de carrera docente del personal académico y los institucionales de deshomologación, condujeron aun nuevo modo de regulación del trabajo académico.

¹³ El monto de estos pagos extraordinarios varia entre instituciones, pero puede ir desde uno hasta 5.5 salarios mínimos, dependiendo de los programas institucionales y los resultados de la evaluación.

Si bien no ha sido modificado el aparato legislativo del sistema en su conjunto —puesto en marcha a principios de los años ochenta—, los aparatos institucionales de regulación directa han sufrido alteraciones en su función. Lo que quedó establecido como mecanismos de evaluación del ingreso, la promoción y la permanencia de los académicos, ahora no sólo evalúan el desempeño sino que están acompañados de recursos extraordinarios. En efecto, la definición de tabuladores cuantitativos ahora adquiere una función más: sirve para premiar y diferenciar la productividad, ofreciendo mejores condiciones económicas, más allá de los salarios. Además, el manejo y dotación de estos recursos, al plantearse como problemas estrictamente académicos, no son materia de negociación bilateral, de manera que los sindicatos no han tenido oportunidad de llevarlos a la discusión salarial.

Los programas del gobierno dirigidos a regular en lo general el sistema universitario y el trabajo académico, suponen una nueva forma de gobierno, una nueva relación entre el Estado y las instituciones y, al interior de éstas, entre los propios actores: los académicos y las autoridades universitarias. Este nuevo vínculo se sostiene en la noción de nuevos sujetos y nuevas instituciones, ambos corresponsables de la regulación de sus acciones, en un nuevo marco normativo general que estandariza procedimientos de evaluación-rendición de cuentas.

Las tecnologías y los procedimientos con los que operan estas normas influyen en una nueva configuración de la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico. Con ello, tenemos académicos que se ven inmersos en una constante *medición* de su trabajo (tabuladores cuantitativos, evaluaciones periódicas), para dar cuenta de su desempeño y lograr con ello mejorar sus ingresos.

Mientras que en años anteriores se hizo énfasis en la regulación laboral, ahora se resalta la importancia de la regulación en el desempeño académico. En los setenta se buscó contar con condiciones de trabajo que reconocieran las particularidades del trabajo académico; ahora se busca influir en su naturaleza, organización y contenido. Si antes la libertad del trabajo académico se planteó como eje y como parte integral de la autonomía universitaria, hoy se apunta más hacia la autorregulación, conducida por nuevos campos de fuerza en que los académicos, las comisiones dictaminadoras, los funcionarios universitarios y las autoridades educativas, adquieren un nuevo perfil, centrado en la lógica de la

evaluación y la rendición de cuentas, en instituciones que buscan la excelencia, medida en el desempeño y el logro de metas individuales e institucionales.

Se trata de nuevos sujetos y nuevas relaciones de poder, a partir de una vigilancia distante con dispositivos que impulsan el incremento en la productividad y la rendición de cuentas sobre metas autoimpuestas por los sujetos y las instituciones. Estos cambios en el campo de fuerzas, en las estrategias, programas y metas, así como en la concepción de los sujetos académicos, han conducido a modificaciones importantes en el contenido y la organización del trabajo académico.

Sobre el contenido: Una vez que las unidades de medida se centran en la productividad, la investigación se ha convertido en prioridad. Las funciones de docencia, extensión y difusión han quedado en segundo término. Cuando se habla de mostrar productos cuantificables, incluso con cierta independencia de su calidad, las publicaciones derivadas de la investigación cobran una mayor importancia. Las estrategias de los individuos se dirigen a la obtención de los mayores puntajes posibles; y las actividades de investigación, en general mejor evaluadas por los tabuladores cuantitativos, ofrecen la posibilidad de reunir periódicamente estos altos puntajes.

En materia de organización del trabajo, se ha propiciado una tendencia a la individualización. El trabajo individual tiende a ser más efectivo en la lógica de los puntos. Esto no quiere decir que la existencia de colectivos académicos pierda importancia, pues se mantienen como interlocutores centrales de los proyectos individuales y como espacios de protección y gestión de los recursos destinados a la investigación y la docencia. Sin embargo, es posible que exista un cambio en el papel que juegan los colectivos, específicamente en lo que hace a la generación de productos, cuantificables en el tabulador, de las labores académicas en general y la investigación en particular.

Conclusiones

Las universidades son reguladas concibiendo y estableciendo *metas* que, al ser explícitas en los programas, conducen las acciones de los agentes para operar *normas* de regulación de las relaciones entre los mismos. La formulación de las normas constituye parte importante del análisis de las acciones de los agentes. El

campo normativo es el espacio en que operan *las tecnologías y los procedimientos* cotidianos de regulación.

La regulación del trabajo académico representa una problematización importante para acercarnos al análisis de las formas de gobierno de la universidad mexicana. Los cambios experimentados en los últimos quince años, nos permiten observar la configuración de nuevos campos de fuerzas en las universidades, y evidencian la entrada en escena de nuevas estrategias y metas. Éstas se expresan en programas y prácticas, individuales e institucionales, que están de acuerdo con la lógica de las formas de negociación y acción colectiva en ese juego de fuerzas, lo cual finalmente perfila nuevos sujetos académicos.

Con la puesta en marcha de los nuevos modos de regulación, el campo de fuerzas lo conforma un nuevo tipo de funcionario universitario "que se caracteriza por su amplia capacidad administrativa y, en cierto sentido, por la reivindicación de su derecho de dirigir. Se trata de verdaderos ejecutivos identificados con el perfil del emprendedor de excelencia [...]" (Ibarra y Rondero, 2001: 89); un nuevo tipo de autoridad educativa nacional, que vela a la distancia, con dispositivos indirectos, y maneja los saberes con los que regula a través de prácticas administrativas, buscando la mayor eficiencia y la obtención de economías.

También forma parte del campo de fuerzas un nuevo tipo de académico, quien responde a la lógica de la competencia y la rendición de cuentas, autorregulándose, y es capaz de adaptarse a la continua demanda por incrementar su producción, además de mostrar un alto desempeño cotidiano. Define con ello sus propias finalidades y metas ajustándose a nuevas normas.

El eje de la regulación lo constituyen estrategias y metas centradas en la eficiencia y la búsqueda de la excelencia. Se traduce en programas cuyo núcleo es la evaluación y, en general, la conducción de las acciones de académicos que deben responder a las nuevas normas sobre las posiciones entre quienes gobiernan y quienes son gobernados —como dijimos antes—, en la búsqueda por mayores economías.

En este sentido, los programas de deshomologación son el resultado de las posiciones, negociaciones y juegos de poder impulsados en la lógica de una nueva

diferenciación del trabajo académico. Se buscaba reconocer distintas posiciones y diferenciar desempeños desiguales con recursos extraordinarios. Las prácticas operan siguiendo una línea clara: los académicos son sujetos autorregulados que se someten a evaluaciones y buscan mostrar su desempeño.

Con lo revisado hasta ahora en la historia del sistema universitario, podemos afirmar que el trabajo académico se transformó al menos en dos sentidos. Primero, en relación con lo que estrictamente toca al ámbito laboral: el trabajo académico es regulado por la institución, con participación mínima del sindicalismo, quien no tiene influencia en los aspectos académicos. Segundo, se modificó la naturaleza, contenido y organización de este tipo de trabajo.

La tendencia, a partir de estas nuevas estrategias, programas y prácticas, conduce a una imagen del trabajo académico que debe producir resultados cotidianamente; que logre niveles formativos altos, doctorados preferentemente; que cuente con referentes disciplinarios, más allá de las fronteras institucionales; y, sobre todo, que sea capaz de mostrar un desempeño global con calidad.

Frente a este panorama, el modo de regulación del trabajo académico actual supone, primero, que las condiciones financieras de las instituciones lograrán mantener estos ritmos de generación de indicadores, ya que se traducen en ingresos más altos; segundo, que los académicos lograrán mantener un ritmo creciente en su producción y permanencia en las instituciones. De no ser así, ¿cómo será el futuro de la regulación del trabajo académico?

Entre otras cuestiones será necesario reformular las estrategias, considerando la viabilidad institucional y atendiendo las ya matizadas diferencias entre los académicos, de acuerdo con su desempeño. Habrá que fortalecer espacios que se han visto desdibujados frente a la importancia que adquiere la investigación; las funciones de docencia, difusión y extensión deberán ser revaloradas como parte del contenido del trabajo académico; y las condiciones laborales revisadas para lograr una relación más estrecha entre lo laboral y lo académico.

El debate sobre el futuro del gobierno universitario apenas ha entrado en escena. Aquí intentamos participar, mostrando cómo se experimentó la transformación y construyendo una imagen general del presente en la regulación del trabajo académico.

Bibliografía

ANULES. *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo.* ANULES, México, 2000, 343 p.

Barquín Álvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto. *La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior.* UNAM, México, 1984, 343 p.

Deán, Mitchel. *Governmentality. Power and rule in modern society.* Sage, Londres, 1999, 229 p.

Foucault, Michel. "La gubernamentalidad". En M. Foucault *et al.* *Espacios de poder.* La Piqueta, Madrid, 1977-78, 1981, pp. 9-27.

Gil Antón, Manuel et al. *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos.* UAM-Azcapotzalco, México, 1994, 292 p.

Ibarra Colado, Eduardo. *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización.* UNAM-UAM-ANULES, México, 2001, 524 p.

Ibarra Colado, Eduardo. "Neoliberalismo, educación superior y ciencia en México". En E. Ibarra Colado (coordinador). *La universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales.* UAM-I, México, 1993, pp. 117-182.

Ibarra Colado, Eduardo y Norma Rondero López. "La gubernamentalidad universitaria entra en escena: elementos para un debate en torno a la nueva universidad". *Revista de la Educación Superior*, vol. XXX (2), núm. 118, 2001, pp. 79-99.

Minello, Nelson. "A modo de silabario. Para leer a Michel Foucault". *Jornadas del CES*, 127, El Colegio de México, México, 1999.

Orozco Henríquez, José de Jesús. *Régimen de las relaciones colectivas de trabajo en las universidades públicas autónomas.* UNAM-IIIJ, México, 1993, 159 p.

Pulido Arando, Alberto. *50 años de sindicalismo universitario.* UNAM, México, 1980, 237 p.

Rondero López, Norma. *Modos de regulación del trabajo universitario, 1950-2000: Una aproximación desde los enfoques sobre la gubernamentalidad.* Tesis de maestría, UAM-I, México, 2000, 181 p.

Rose, Nikolas. "El gobierno de las democracias liberales 'avanzadas': del liberalismo al neoliberalismo". *Archipiélago*, 29, 1997, pp. 25-40.

Rose, Nikolas. *Inventing our selves: Psychology, power and personhood.* **Studies in the History of Psychology, Cambridge University Press, Cambridge, 1996.**

Rose, Nikolas. *Powers of freedom: Reframing political Thought.* Cambridge University Press, Cambridge, 1999.

Soto Reyes, Ernesto. "Modernización educativa y salarios en la educación superior". *El Cotidiano*, 36, 1990, pp. 9-18.

Woldenberg, José. *Historia documental del SPAUNAM.* UNAM, México, 1988, 839 p.

