

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

**Control y resistencia en la organización
del proceso de trabajo académico en Chile.
Explotación con base en el prestigio**

Control and resistance in the organization of the Chilean academic labour process. Exploitation based on prestige

ÁLVARO ARANCIBIA BUSTOS
Universidad Alberto Hurtado, Chile

RESUMEN En Chile, el aumento explosivo de la matrícula universitaria desde los años 90 en adelante ha transformado el mercado laboral académico, reflejándose en la cantidad de instituciones de educación superior en funcionamiento desde aquella época, así como la diversificación de la oferta de matrícula en términos disciplinares. Debido a lo anterior, la presente investigación tiene por objetivo dar cuenta de la organización del proceso de trabajo académico en Chile. Para lo anterior, se recurrió a la producción y análisis de 16 entrevistas semiestructuradas en académicos y académicas de la Región Metropolitana. Los resultados muestran: (1) la presencia de una organización del trabajo especializada y jerarquizada que tiende a separar ejecución de planificación, (2) el carácter “trans-institucional” de la docencia en posiciones de poca estabilidad contractual, (3) una estructura de control encabezada por una masculinidad en posición de alta jerarquía, prestigio académico y estabilidad laboral, (4) la publicación de artículos científicos y la “moral del esfuerzo” como mecanismos disciplinantes de la fuerza de trabajo, y (5) en términos de resistencia, un ma



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

lestar y queja individual en las posiciones subordinadas que son acompañadas por una débil organización colectiva (gremial-sindical). De forma transversal, es posible observar que el prestigio académico acumulado es el determinante en la obtención de posiciones de alta jerarquía en la organización del proceso de trabajo académico; estructurando una relación de explotación desde las posiciones directivas hacia las subordinadas al interior de la profesión académica.

PALABRAS CLAVE Proceso de trabajo; profesión académica; educación superior; control; resistencia.

ABSTRACT In Chile, the explosive increase in university enrollment from the 1990s onwards has transformed the academic labor market, reflected on the number of higher education institutions in operation since that time, as well as the diversification of the offer regarding disciplines. Due to the foregoing, the purpose of this research is to account for the organization of the academic labour process in Chile. For this, 16 semistructured interviews with academics from the Metropolitan Region were produced and analyzed. The results indicated: (1) the presence of a specialized and hierarchical organization of work that tends to separate planning execution, (2) the “trans-institutional” character of teaching in positions of little contractual stability, (3) a control structure headed by a masculinity in a position of high hierarchy, academic prestige and job stability, (4) the publication of scientific articles and “effort morality” as disciplinary mechanisms of the workforce, and (5) in terms of resistance, malaise and individual complaint in subordinate positions that are accompanied by a weak collective organization. Cross-sectionally, it is possible to observe the accumulated academic prestige as the determining factor to obtain high-ranking positions in the organization of the academic labour process; structuring an exploitative relationship from managerial positions to subordinate positions within the academic profession.

KEY WORDS Labour process; academic profession; higher education; control; resistance.

La profesión académica en el Chile neoliberal

El siglo XX ha visto como la universidad ha pasado desde un modelo organizacional tradicional, donde prima el carisma por sobre la organización racional (Clark, 2007), a procesos de modernización que tienden a incluir la oferta profesionalizante de credenciales universitarias con un importante anclaje en el mercado (Clark, 1986), en un contexto de auge del llamado “capital humano” (Schultz, 1983). La transformación institucional de la universidad implica una transformación organizacional, lo que, a

su vez transforma los procesos de trabajo internos de cada institución. Chile no está ajeno a este contexto mundial, donde la reorganización de los procesos de trabajo (Pérez-Ahumada & Cifuentes, 2019) y el sistema de educación superior (Brunner, 2006; 2007) se pueden concebir cómo ejemplos de la adopción de un modelo económico neoliberal (Ruiz-Encina & Boccardo, 2014). Un modelo que, en el caso específico del trabajo, fue implantado en un contexto donde la clase obrera, y sus organizaciones sindicales, no tuvieron la posibilidad de imponer sus términos (Boccardo, 2018) debido a la anulación de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo por la represión del régimen dictatorial de Pinochet.

El sistema de educación superior chileno cambia (Brunner, 2005; 2006; 2007; Brunner & Uribe, 2007), pero en consonancias con las transformaciones impulsadas por organismos internacionales: se introducen lógicas del *new management* en la universidad, que propician la privatización y mercantilización de las instituciones de educación superior (Verger, 2008; 2009; Slaughter & Rhoades, 2009). En Chile, las universidades previas al neoliberalismo, independiente de su tipo de propiedad (estatal/privado), guardaban una relación de financiamiento y colaboración con el Estado y el desarrollo del país; por eso, a este grupo de instituciones se les conoce en Chile como universidades públicas o tradicionales (Bernasconi et al., 2018). Posterior a las reformas educacionales de los años 80, nacen un conjunto de instituciones de tipo privadas que dotan de mayor diversidad a esta tipología inicial (Bernasconi, 2015; Guzmán-Valenzuela & Bernasconi, 2018). Así mismo, la Universidad de Chile se reforma organizacionalmente (o divide) para dar a luz a un conjunto de universidades estatales que amplían aún más este grupo. La profesionalización de la academia se vuelve un modelo a seguir, incentivando el ideal de académico investigador; sin embargo, la heterogeneidad de oferta de instituciones de educación superior especializa a las instituciones en docentes, o de investigación (Bernasconi, 2008; 2010). Así universidades privadas creadas durante estos años concentran un rol docente, en contraste de las consideradas como tradicionales que mantienen una función, predominante, de investigación. Esto último, desde otros autores es leído como un proceso de desprofesionalización (Cantillana-Barañados & Portilla-Vásquez, 2019) y precarización (Gomes-Melo & Gomes, 2020).

Frente al contexto histórico de transformación neoliberal se vuelve relevante la pregunta acerca de las configuración y estructuración de la organización del proceso de trabajo académico en Chile, entendiendo que este tipo de profesión, en tanto trabajo altamente calificado, constituye la principal función organizacional de los procesos de trabajo al interior de la educación superior. Esto último, tanto en la adopción de la función de investigación a partir de los modelos clásicos de universidad, donde se aloja principalmente el desarrollo de la “ciencia”, así como también la función de calificación de mano de obra profesional que surge con mayor fuerza a partir de los

procesos de modernización de la educación superior. La presente investigación tiene por objetivo dar cuenta de la estructuración del proceso de trabajo académico en el Chile neoliberal. Para lograr lo anterior se ha implementado una estrategia de investigación cualitativa que implica la producción de 16 entrevistas semi-estructuradas a distintos académicos y académicas que trabajan en instituciones de educación superior de la Región Metropolitana de Chile. Dichas entrevistas se analizaron a partir de un análisis de contenido, o temático, inspirado en el núcleo teórico de la teoría del proceso de trabajo de corte *marxista* (Thompson, 1990; 2010; Thompson & Newsome, 2004; Castillo & Ratto, 2018). Esto exige enfocar el análisis en el ensamblaje de las categorías de control y resistencia, al interior de la organización de la explotación de la fuerza trabajo.

La experiencia internacional nos da cuenta de cómo los procesos de modernización de las instituciones de educación superior, con iniciativas impulsadas por organizaciones internacionales como el “Plan Bolonia”, han desembocado en formas de trabajo precarias y flexibles para la profesión académica (Agulló Fernández, 2013; Díaz-Santiago, 2013; Marugán-Pintos & Cruces-Aguilera, 2013). Desde la perspectiva de los procesos de trabajo, en un enfoque más de tipo *foucaultiano* o de estudios críticos del *management*, se ha abordado principalmente la introducción del paradigma de la “gestión” (Dearlove, 1997), desde las empresas a la universidad, como causantes de la pérdida de autonomía y control en las y los académicos (Yavash, 2017). Esto se ha ejemplificado en algunas investigaciones con la introducción de modelos “toyotistas” (Smyth, 1995) impulsados por las empresas en el último tiempo, del cual el *new management*, la polifuncionalidad, y la flexibilidad laboral son sus principales características. Esta perspectiva, a nivel de Chile, ha tenido eco en una serie de investigaciones que dan cuenta de la configuración de identidades laborales, narrativas, subjetividades y discursos (Fardella et al., 2015), entorno a la introducción del paradigma del *new management* en las instituciones de educación superior (Sisto, 2005; 2007); generando, tal como se ha descrito a nivel internacional, formas de precariedad y de quiebre de “identidad” en términos de trabajador (Simbürger & Neary, 2016), producto de pautas de cuantificación y “(re)producción” académica en el formato de escritura de artículos (Fardella et al., 2019; Fardella et al., 2020).

La perspectiva *marxista* de los procesos de trabajo a nivel internacional se ha enfocado al igual que la perspectiva *foucaultiana* en criticar el paradigma de la gestión como causante de la pérdida de control de las y los académicos al interior del proceso (Miller, 1991; Hall & Bowles, 2016; Woodcock, 2018); con la diferencia que introduce la discusión respecto a la proletarianización (Wilson, 1991) de la profesión al diferenciar cada vez más las nociones de ejecución y concepción (o planificación) dentro del proceso de trabajo, acompañado de procesos de “burocratización” (Tancred-Sheriff, 1985) en la modernización de las instituciones de educación superior. Esta perspecti-

va no ha sido abordada para el caso chileno, donde, como ya se ha revisado, los enfoques críticos del *management* o de corte *foucaultiano*, han desarrollado una línea de investigación en torno a las narrativas e identidades (Soto-Roy et al., 2017). Por otra parte, se ha desarrollado una línea de investigación en torno a la idea de “sistemas de prestigio” en la carrera académica (Berrios, 2005; 2007; 2008). La investigación sobre procesos de trabajo en términos *marxista* en Chile (Boccardo, 2019; Pérez-Valenzuela & Link, 2018; Pérez-Ahumada & Cifuentes, 2019; Seguel-Gutiérrez, 2019) se ha concentrado en procesos de trabajo distintos al académico y lejanos a la alta calificación de la mano de obra. Esto nos lleva a preguntarnos: ¿Cuál es el estado de la división entre ejecución y concepción en la organización del trabajo académico chileno? ¿Cómo se configura en este contexto la resistencia, el antagonismo, y el conflicto en el trabajo? ¿Qué existe más allá de la construcción de identidades y narrativas laborales? Estas son, algunas de las preguntas que motivan la utilización de este enfoque de estudio para el caso chileno.

Marco conceptual para el proceso de trabajo académico

El análisis de contenido se basa en los postulados, núcleo o *core* de la teoría del proceso trabajo de inspiración *marxista* (Castillo & Ratto, 2018; Thompson, 1990; 2010; Thompson & Newsome, 2004). Para aquello, en el análisis se abordará en primera instancia la descripción de los mecanismos de control que operan, así como la descripción de las formas de resistencias a dichos mecanismos de control. A posterior, se analizará dicha descripción a partir de las tipologías que ha esbozado la acumulación de investigación empírica entorno a procesos de trabajo; esto quiere decir a partir de las distintas tipologías de control y las distintas tipologías de resistencia. Debido a su relevancia empírica y la evidencia de la literatura (Berrios, 2005; 2007; Collins, 1995), se implementará un enfoque género que considere la división sexual del trabajo y la feminización de ciertas funciones (Federici, 2013; 2018).

Para el caso de la caracterización de los mecanismos de control (Brighton Labour Process Group, 1977; Edwards, 1978; Littler & Salaman, 1984), se describirá: (1) la división entre ejecución y planificación (función o rol, rangos de jerarquía, tareas e interacción con el desarrollo tecnológico), (2) estructura del control (procedimientos de instrucción y dirección, y sistemas de responsabilidad, monitoreo de personas y flujos de trabajo, procedimientos de evaluación y recompensas, autoridad masculinizada), (3) relación laboral (ubicación del proceso del trabajo en el mercado laboral, relación con el resto de los sectores productivos, relación del proceso ejecutado con el desarrollo capitalista y la generación de plusvalor, relación con el Estado y la legislación laboral y sus procedimientos, ubicación en la división sexual del trabajo), (4) disciplinamiento de la fuerza de trabajo (mecanismos, performativos, que logren guiar conductas deseadas a nivel de gestión, a la vez que, también, sean percibidas como disciplinantes por la misma fuerza de trabajo), y (5) fragmentación y descalificación

del trabajo (grado de especialización funcional de cada rol o posición al interior del proceso, cadenas de procesos productivos, y pérdida de conocimiento y prácticas vía rutinización por parte de la fuerza de trabajo, trabajo productivo/reproductivo). Estos aspectos, que ayudan a la descripción de procesos de trabajos de forma específica, al contextualizarlos y ponerlos en perspectiva histórica, dan lugar a la conformación de tipologías de control que han adoptados los procesos de trabajo (ver Tabla 1).

Tabla 1

Tipologías de control, según el enfoque de los procesos de trabajo.

| Tipología | Indicador | Referencia |
|--|---|--|
| Control simple o tradicional | Ejercicio personal, directo y arbitrario del poder por parte de la autoridad, imposición de una disciplina rigurosa, ausencia de reglas formales que amparen las decisiones tomadas en la empresa, generación de sentimientos de miedo y lealtad en las y los trabajadores. | (Edwards, 1978) |
| Control estructural técnico | Cumplimiento del objetivo de controlar a los trabajadores evitando que se empoderen y dirijan los ritmos de trabajo (eficiencia), incorpora un sistema de control que dirige, evalúa y disciplina a los trabajadores, minimizar la discreción con que los trabajadores realizan sus labores cotidianas, despersonalización de la lucha entre trabajadores y patrones. | |
| Control estructural burocrático | La idea de la empresa como “Estado interno” (con ciudadanos industriales con derechos y deberes), la importancia que tiene el mercado interno donde los trabajadores compiten y puede aspirar a ascender a mejores posiciones incluso proyectando carreras laborales corporativas en base a prestigio. | |
| Control normativo de autonomía responsable | Reducir jerarquías y superar la tradicional distinción entre planificación y ejecución de laborales, buscar la identificación del trabajador con los objetivos de la empresa fomentando su participación y mejorando los sistemas de comunicación, invertir continuamente en capital humano y fomentar la innovación, potenciar su adaptabilidad y responsabilidad individual y colectiva frente a contextos que exigen mayor flexibilidad. | (Tronti, 2001; Thompson, 2011; Federici, 2013; 2018) |
| Control normativo de emociones y lo estético | Habilidades blandas, emociones y sexualidades impulsadas por los propios trabajadores para beneficio propio, “suscripción” por parte de la empresa de determinadas emociones y apariencias, movilización y desarrollo activo, por parte del <i>management</i> , de las emociones y atributos de las y los trabajadores (como en el caso de las estrategias deliberadas de sexualización del trabajo de determinadas empresas orientadas al marketing y la clientela). | |

Nota: elaboración propia a partir de las referencias señaladas en la tercera columna. Para su mayor profundización, ver Castillo & Ratto (2018).

Respecto a la caracterización de los mecanismos de resistencia se considerarán dos variables principales (Hebdon & Noh, 2013): (1) el carácter individual/colectivo de la resistencia, y (2) el carácter cubierto/descubierto del accionar¹. En tanto, las tipologías de resistencia se definen a partir de cada una de las tipologías de control mencionadas de forma anterior (ver Tabla 2), todo lo anterior en términos de “tipos ideales” (como elementos conceptuales sujetos a redefinirse en torno a la experiencia empírica acumulada).

Tabla 2
 Tipologías de resistencia, según el enfoque de los procesos de trabajo.

| Tipología | Indicador | Referencia |
|-------------------------------|---|----------------|
| Desviando el abuso | Duplicidad” (sonríen, y luego insultan por la espalda a sus jefes) de las y los trabajadores, el “doble estándar”, y el apoyo social hacia los actos de resistencia por parte de otras y otros trabajadores. | (Hodson, 1995) |
| Regulando la carga de trabajo | Destinar espacios y momentos de trabajo a proyectos personales propios, llegar tarde al trabajo, las pausas laborales, la presión social a no trabajar por sobre “lo normal” por parte del grupo de trabajadores, el ausentismo, el irse antes del fin de la jornada, hacerse el “tonto” frente a los procedimientos. | |
| Defendiendo la autonomía | Resguardo espacios informales que escapen a la extensa regulación burocrática de la corporación, visión de la figura del <i>manager</i> como una imposición externa y parasitaria, expansión de brechas y generación de conflictos laterales hacia otras y otros trabajadores con menos autonomía. | |
| Expandiendo la participación | Participación no entusiasta y sin motivación, participación en la empresa termina empoderando a las y los trabajadores, generación de fuerte identidad entre las y los trabajadores y sentido de eficacia política. | |

Nota: elaboración propia a partir de las referencias señaladas en la tercera columna. Para su mayor profundización, ver Castillo & Ratto (2018).

Estrategia metodológica

Se realizaron 16 entrevistas semi-estructuradas a profesionales académicos y académicas de la Región Metropolitana, estas fueron ejecutadas en su totalidad por el autor de la publicación (un solo informante), quien también llevó a cabo la transcripción y el análisis. El terreno se realizó desde octubre de 2018 a mayo de 2019, teniendo un período de imposibilidad de llevar a cabo el terreno de un mes (vacaciones). El análisis de contenido/temático, fue realizado bajo el software Atlas.ti, donde se codificaron los extractos de cada entrevista en base a las categorías extraídas del modelo teórico

1. La idea de cubierto/descubierto remite a que tan oculta o pública es la resistencia ejecutada.

de procesos de trabajo (ver apartado 2). Las entrevistas fueron realizadas bajo consentimiento informado firmado por parte de cada académico/a, y en el lugar de mayor comodidad para ellos (en algunos casos su oficina, y en otros casos lugares abiertos y lejanos al área de trabajo). Se aseguró la confidencialidad y el anonimato, por lo que los nombres presentados son versiones de fantasía.

Entre los criterios para la formación de los perfiles de entrevistado se consideró: género², tipo de universidad³, disciplina y tipo de contrato, tal como se muestra a continuación (ver Tabla 3). El género no fue un criterio de construcción de los 16 perfiles, puesto que el agregar una variable más a la tipología implicaba doblar las entrevistas a 32 casos (lo que no era viable, en términos de planificación del proyecto), en cambio, se optó por cuidar una distribución paritaria de género en el total de las entrevistas realizadas (8 casos femeninos, y 8 casos masculinos). Las universidades no tradicionales se dividen en dos grupos debido a la heterogeneidad interna que presentan en tanto unidad, y el tipo de contrato fue simplificado a planta-honorario debido a que no existe una norma generalizada para la carrera académica en el total de instituciones del sistema de educación superior chileno⁴. En la práctica, varios de los perfiles honorarios mezclaban actividades de docencia en distintos tipos de instituciones de educación superior (más de una institución como empleador).

2. Esta categoría no se muestra en los perfiles de entrevista, lo anterior debido a que su introducción como perfil estructural hubiese aumentado la muestra de entrevistas al doble (32), lo cual hubiese resultado un desafío de investigación no concordante con los recursos que se manejaban. Pese a lo anterior, se propició que la muestra estuviese compuesta por un 50% de profesionales femeninos y un 50% de profesionales masculinos.

3. La tipología de universidad consideró cuatro perfiles (Torres & Zenteno, 2011): universidades estatales (CUECH), universidades privadas tradicionales (G9), universidades privadas no tradicionales selectivas (puntaje promedio PSU para el proceso de admisión 2017-2018 superior a 550 puntos; estas concentran tanto funciones de docencia como de investigación), y universidades privadas no tradicionales no selectivas (puntaje promedio PSU para el proceso de admisión 2017-2018 inferior a 550 puntos: estas concentran principalmente funciones docentes). Las universidades privadas no tradicionales corresponden con aquellas creadas durante la implementación de reformas neoliberales en el sistema de educación superior chileno (aquellas que concentran, mayormente, funciones de docente universitaria).

4. Las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores (CRUCH), que incluye instituciones estatales, privadas tradicionales y algunas no tradicionales, tienen consensuada una carrera académica que implica las siguientes posiciones: profesor instructor, asistente, asociado y titular. Esta tipología no se utiliza en la investigación, ya que no opera para el conjunto de las instituciones abordadas; lo que incluso se refuerza en los testimonios de los entrevistados quienes suelen diferenciar sólo a los docentes en situación de planta y honorarios (los puntos extremos de la estabilidad/flexibilidad contractual).

Tabla 3
 Perfiles entrevistas.

| Tipo de Universidad | Tipo de disciplina | Tipo de contrato | Mote |
|-------------------------------------|--|------------------|----------|
| Estatal | Ciencias naturales, salud e ingeniería | Planta | Francis |
| | | Honorario | Slim |
| | Humanidades, ciencias sociales y artes | Planta | Manny |
| | | Planta | Heimlich |
| Privada tradicional | Ciencias naturales, salud e ingeniería | Planta | Dot |
| | | Honorario | Molt |
| | Humanidades, ciencias sociales y artes | Planta | Harry |
| | | Honorario | Rosie |
| Privada no tradicional selectiva | Ciencias naturales, salud e ingeniería | Planta | Julia |
| | | Honorario | Hayden |
| | Humanidades, ciencias sociales y artes | Planta | Flora |
| | | Honorario | Flik |
| Privada no tradicional no selectiva | Ciencias naturales, salud e ingeniería | Planta | Atta |
| | | Honorario | Gypsy |
| | Humanidades, ciencias sociales y artes | Planta | Hopper |
| | | Honorario | Bonnie |

Nota: elaboración propia, a partir de las categorías esbozadas por Torres & Zenteno (2011), y otras recopiladas para la investigación por el autor.

Organización, control y resistencia en el proceso de trabajo académico

Previo a la investigación, se identificó como principales funciones de la profesión académica la investigación científica y la docencia universitaria, sin embargo, a partir de los mismos relatos fue posible extraer otra función de vital importancia: las funciones administrativas en las escuelas o facultades universitarias. La investigación científica remite al campo de la ciencia, la docencia al campo de la educación/calificación, mientras que la faceta administrativa remite a la reproducción y funcionamiento de las instituciones. Son los mismos académicos y académicas, no externos, quienes administran y propician el funcionamiento de cada espacio universitario, sin considerar los puestos de trabajo del nivel “secretariado”. A nivel de literatura se reconoce otras áreas como la innovación y la extensión (Fardella et al., 2015), sin embargo, estas no son mencionadas en las entrevistas.

A partir de lo expuesto por los entrevistados, se considera que quienes dictan clases se encuentran en tres niveles jerárquicos: primero el profesor de cátedra quien detenta una posición estable en términos contractuales, el profesor por semestre o “taxi” que no forma parte de la planta docente permanente de la institución, y el ayu-

dante de cátedra quien colabora con el profesor encargado del curso que se dicta⁵. Estos rangos se suelen replicar en las funciones de investigación, ya que en la parte más alta de la jerarquía encontramos a los investigadores encargados o “principales” quienes son responsables de distintos fondos de investigación adjudicados (tanto por CONICYT/ANID⁶ como por otras instancias), a su vez se suman los investigadores adjuntos o co-investigadores que se diferencian por ser colaboradores en el fondo adjudicado y no responsables principales del proyecto, y por último los asistentes de investigación. En el caso específico de este proceso de trabajo, es posible observar una separación entre la ejecución (trabajo manual) y planificación (trabajo intelectual), ya que en las posiciones más subordinadas podemos encontrar labores más técnicas o prácticas, mientras que en las posiciones directivas se concentra la planificación y organización de las funciones de docencia e investigación.

Al respecto, uno de los testimonios en posición contractual a honorarios describe que su función al interior de un proyecto FONDECYT es llevar a cabo “(...) *experimentos de laboratorio, yo voy me siento, hago la experiencia, organizo los días que voy a tener que hacer cosas, hago las cotizaciones, pido los reactivos que tengo que ocupar, animales si tengo que ocupar animales, hace poco tuve que hacer un curso para tener el manejo de animales, para poder trabajar con animales...*”⁷, teniendo que reportar los resultados de dichos experimentos al investigador principal. En tanto, otro relato también proveniente desde el área de las ciencias naturales, o exactas, considera : “(...) *mi jefe de proyecto siempre enrostra que él ‘es doctor’, ‘ah es que yo soy doctor’, ‘oye es que yo sé esto porque yo soy doctor’, cree que él se las sabe todas y en verdad no po, si mi área de especialidad es el área de ingeniería y él es bioquímico, y él es bioquímico en un área muy específica muy pequeña que es el área analítica, química analítica, donde él es muy bueno pero no se maneja bien en la parte que levanté yo po, entonces tuve... tuvimos discusiones de ese tipo, me decía ‘oye pero se supone que tú eres el ingeniero a cargo’, ‘oye se supone que no sé qué’, esas cosas me molestaban que él decía como que se me ponía en duda mi formación profesional...*”⁸, en este caso se ejemplifica la diferencia entre el investigador a cargo y el técnico en los fondos o proyectos. Esta jerarquía no se observa en el trabajo administrativo (las y los académicos entrevistados remi-

5. Una diferencia en términos disciplinares es que en las ciencias exactas o naturales se evidencia el apoyo de ayudantes en los cursos de “laboratorio”, donde se pone en práctica elementos propios del área de la investigación, pero con fines docentes. En general, la evidencia acumulada en torno a ciencias sociales apunta a la lógica del “ayudante de cátedra”, alejado del laboratorio y más cercano a la sala de clase.

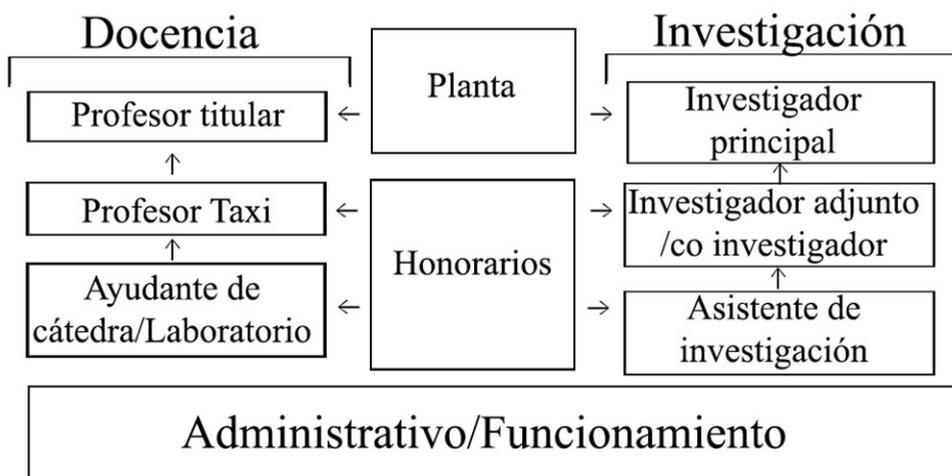
6. Hoy, organismos que forman parte del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación del gobierno de Chile.

7. Molt. Honorarios, masculino, ciencias naturales, diversas instituciones de educación superior.

8. Gypsy. Honorarios, femenino, ciencias naturales, diversas instituciones de educación superior.

ten principalmente a un mismo nivel, que es el de jefatura de carrera o dirección de escuela), sin embargo, es necesario destacar la presencia de funcionarias y funcionarios “no-académicos” quienes sustentan la cadena de reproducción organizacional de cada institución (secretarías principalmente, y coordinadores/as en diversos niveles).

Figura 1
 Diagrama de jerarquía y funciones



Nota: elaboración propia a partir de los testimonios descritos en las entrevistas.

Un hecho que resalta, en concordancia con la división entre ejecución y planificación, es la división sexual en el proceso de trabajo académico. No sólo la función de docencia queda relegada principalmente a académicas, sino que también esto se replica a nivel de jerarquía donde académicos masculinos detentan posiciones de profesor titular o investigador principal, tal como en el caso del siguiente relato: “(...) me ha costado insertarme más en dinámicas de investigación en grupos de investigación por ejemplo, en cambio en cursos ligados a la docencia se me es más fácil como entrar y conseguir esos puestos de trabajo, yo creo que es un poco porque se asocia a la mujer con la función de docencia y de profesora, mientras que el investigación y la publicación es algo así como una cuestión de académico, algo así como más masculinizado”⁹. La función administrativa, de reproducción, también parece alojarse principalmente en académicas. Este hecho queda más en evidencia cuando se trata de universidades privadas no tradicionales con funciones principalmente docente, donde las funciones administrativas y de docencia, incluso en posiciones de alta jerarquía, son ocupadas por académicas.

9. Rosie. Honorarios, femenino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

Otro hallazgo relevante, es que los profesores “taxi” presentan un carácter “trans-institucional”, y por tanto no cumplen con los perfiles establecidos anteriormente en materia de tipología de universidades (un profesor “taxi”, realiza docencia en diversas instituciones con tal de generar un sueldo estable y suficiente). Una profesional académica a honorarios describe esta situación: “(...) yo hacía la parte de laboratorio, hice ayudantía en química general para químicos, industria y procesos tres para ingeniería en el departamento de ingeniería química,[en una universidad estatal] (...) después cuando estaba haciendo la tesis, eh hice ayudantías como profesor ayudante en la [universidad privada no tradicional no selectiva], paralelos a los de la [universidad estatal] porque seguía en mi calidad de alumno, pero como ya era licenciada ahí ya podía trabajar como profesor ayudante y ahí emitía boleta de honorario, y firme un contrato y se me pagaba con boletas de honorario...y se pagaba mejor”¹⁰, en tanto, otro relato de una joven académica de las ciencias sociales plantea: “(...) hago varios tipos de docencia en variadas universidades, ehmm y eso igual implica sacrificar muchas horas de trabajo, eh digamos que es suficiente pero yo creo que a un gran costo”¹¹.

La estructura de control, por tanto, remite a una figura de académico masculino en posiciones de planta, lo cual lo faculta o relaciona con docencia titular y adjudicación de fondos en calidad de “responsable”. El flujo de trabajo, al estar dividida la ejecución de la planificación, va desde la parte alta de la jerarquía académica hacia las posiciones más subordinadas (pasando por las intermedias). En términos de género, la función académica femenina en las universidades docentes se orienta hacia la calificación de mano de obra para el desarrollo productivo capitalista en Chile, en tanto la generación de investigación y desarrollo científico, como campo no necesariamente relacionado con el económico¹², queda relegado a estos académicos masculinos en posiciones de alta autoridad. La profesión académica guarda relación con la “ética del trabajo público” (Du Gay, 2013) visible en los procesos de trabajo en el Estado (Fardella et al., 2016), de hecho, su legislación interna para la contratación e incorporación de planta docente se promueve en base a los estatutos de los funcionarios públicos y carreras funcionarias (esto, pese a que no sean funcionarios públicos, y pese a que no todas sean universidades de dependencia “estatal”).

10. Hayden. Honorarios, femenino, ciencias naturales, diversas instituciones de educación superior.

11. Bonnie. Honorarios, femenino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

12. Esto no se alcanza a abordar con las pautas de las entrevistas, pero es relevante preguntarse por la relación entre ciencia y desarrollo económico en el país (temática de la “innovación” tecnológica). Esto es una debilidad de la presente investigación, que puede ser abordado en el desarrollo futuro de los procesos de trabajo académicos: ¿Cuánto contribuye el campo científico al desarrollo tecnológico en Chile? ¿Es acaso un campo autonomizado con escasa relación con el mundo económico?

A nivel general, se da cuenta cómo la “moral del esfuerzo” se convierte en un mecanismo disciplinante de la fuerza de trabajo, esto bajo la idea de que para aspirar a una posición de alta jerarquía académica antes se debe esforzarse al máximo y “servir” a otros académicos de alto prestigio. Una profesional académica en posición contractual a honorario nos relata: “(...) en la [universidad estatal] hacía ayudantía como alumno, ahí te denigraban caleta, teniai que dedicarte a ‘limpiar el piso’”¹³. Otro testimonio, considera que “(...) un profe de planta por ejemplo, tení un profe de planta que lleva varios años haciendo planta en una universidad y entonces él por ejemplo de frentón le pide a los ayudantes que le hagan su clase, cachai. En cambio, esa hueá no se la permitiríai a un honorario y menos a un hueón nuevo cachai”¹⁴, reflejando cómo la subordinación en términos contractuales permite eludir la ejecución de funciones docentes en casos de alto prestigio (de forma contraria a las más subordinadas). Al respecto, la “moral del esfuerzo” queda reflejada en el siguiente testimonio: “eso tiene que ver con que hay como una cultura, por decirlo de alguna manera, que asume que para ser académico hay que sacrificarse y entonces...hay...los académicos establecidos son sujetos que ya se sacrificaron y que no tienen por qué sacrificarse, entonces hay una...un espacio de académicos jóvenes que tienen que hacer, lo que nosotros llamábamos en la Chile con otros que estábamos en la misma situación, el servicio militar, cachai”¹⁵.

A nivel particular, se identifica la publicación de artículos científicos como un mecanismo disciplinantes, en concordancia con lo establecido a nivel de literatura (Fardella et al., 2020; Fardella et al., 2019), al respecto, uno de los relatos plantea que: “(...) el otro día veía una publicación, una noticia en el diario mercurio de Valparaíso donde la [universidad privada tradicional], creo, pedía, estaba haciendo un concurso para doctores y dentro de las funciones, o la función era escribir cuatro artículos en revistas indexadas al mes, bah al mes digo al año cachai, es harto igual, pero es sobre cualquier cosa, o sea era como si usted se compromete a tener cuatro estén tamos listos, si es de biología o ciencias sociales da lo mismo, cachai, porque lo que sirve es el sistema de acreditación cachai, si es sobre un tema que se encuadre...es un tema bien... entonces hay un tema ahí”¹⁶.

13. Gypsy. Honorarios, femenino, ciencias naturales, diversas instituciones de educación superior.

14. Flyk. Honorarios, masculino, ciencias sociales, universidad privada no tradicional selectiva.

15. Harry. Planta, masculino, ciencias sociales, universidad privada tradicional.

16. Heimlich. Honorarios, masculino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

En tanto, para el ámbito de la docencia se encuentran mecanismos disciplinantes principalmente en universidades privadas no tradicionales (donde prima la función docente) a partir del control de los contenidos de cátedra en un sentido “escolarizante”: “(...) los planes y programas son amplios, son amplios, pero son escolarizantes. Por ejemplo, si quieres ver una intención política no creo que la haya porque se habla de muchos temas contestatarios incluso, y aparecen en los programas, están planificados. Sí cuestiones críticas, el abordaje que se hace de estos temas es escolarizante, y es escolarizante porque es sencillamente docente, insisto porque no se busca generar desde primer año de pregrado una masa crítica de investigadores y contribuir a formarla desde chicos”¹⁷, “(...) es reproducir, reproducir y estudiar para la prueba, calentar la materia para la prueba, aunque estén hablando de lo más crítica, de anarquismo. Si es que toca en el programa hablar de anarquismo se va a hacer, pero la forma de hablar al respecto va a ser escolarizante”¹⁸.

Es posible advertir, a partir de la separación entre planificación y ejecución, una descalificación del trabajo principalmente en las académicas de “universidades docentes”, esto debido a que no están en igualdad de condiciones, en relación con las y los académicos de universidades “tradicionales”, para producir investigación (no se alienta de manera institucional que realicen dicha función, esto se da más bien a partir de la “iniciativa personal”). Esto hace que su formación de postgrado, centrada principalmente en investigación, sea relegada a una función docente que no está vinculada directamente con la función de investigación. Al respecto, se sostiene en los relatos el problema que tienen los doctorados para insertarse en puestos de investigación, en contraparte con las plazas de docencia, de forma “taxi” que existen en el mercado laboral: “(...) en primer lugar el mercado laboral es paradójico todo porque no le interesa que sigas estudiando, no le gustan los doctorados al mercado laboral porque los descoloca, y cuando te doctoras te la hacen cuesta arriba, no hay suficientes plazas de investigación”¹⁹. Esto reafirma, además, la separación entre producción y reproducción en el proceso de trabajo académico: entre producción de conocimiento científico y calificación de mano de obra para la reproducción económica. Además, Respecto al tema de las plazas de investigación, se considera que los académicos en posiciones de planta no propician la entrada de los jóvenes doctores a las posiciones estables para la investigación científica: “(...) principalmente porque creo que hay un grupo de académicos que está bien como instalado hace años como...y son algo así como una mafia de cierta forma, una red de poder bien importante, pero en general

17. Flik. Honorarios, masculino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

18. Idem.

19. Heimlich. Honorarios, masculino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

*yo creo que no ha habido como mucha discriminación más allá de esa, como de este grupo que en realidad hace difícil la entrada de generaciones más jóvenes como para integrar el mundo de la academia y obvio el desarrollo de la ciencia por tanto*²⁰. Esta es una temática que cruza tanto a nivel institucional el proceso de trabajo (universidades de investigación y universidades docentes), así como también a nivel de género (académicos investigadores y académicas docentes).

La evidencia internacional (Clark, 1986; Clark, 2007), muestra cómo la universidad pasa de un sistema de prestigio tradicional a una “modernización institucional”. Los relatos sistematizados en la presente investigación muestran, en términos de tipologías de control, una cercanía con el control estructural de corte “burocrático”. Lo anterior lo notamos en la existencia de un “Estado interno”, donde los trabajadores tienen derechos y deberes, y son guiados por una “ética del trabajo público”, incluso en instituciones de tipo privada. Además, debido a la “moral del esfuerzo”, el mercado interno se constituye a partir de la competencia y la posibilidad de aspirar a posiciones de mayor prestigio proyectando una “carrera académica”. Se descarta la posibilidad de relación con controles de tipo “normativo” propios de los modelos “toyotistas” de organización del trabajo y de los discursos del *new public management*, esto principalmente debido a la existencia de rígidas jerarquías marcadas por posiciones contractuales y de subordinación académica. Si bien la flexibilidad laboral está muy presente, sobre todo en figuras como los “honorarios”, esta no debilita las jerarquías y no tiende a juntar planificación con ejecución (cómo si ocurre en los modelos de control “normativo”).

En cuanto a las formas de resistencia, se identifica principalmente el “malestar” y la “queja”, pero a nivel individual. Esto se vislumbra en testimonios anteriores, principalmente de posiciones subordinadas, al aludir a la “moral del esfuerzo” y las posiciones de prestigio y alta autoridad académica. Esto se profundiza en una de las entrevistas donde se aborda el tema de la organización sindical y gremial: “(...) *en las universidades privadas simplemente no existen las asociaciones gremiales, no existe, y dentro de las estatales hay diferentes grados también, hay universidades también donde el gremialismo, me refiero no la corriente política sino más bien a la actividad de los gremios (...) pero en otras que... otras universidades en que la actividad es no es mucha*”²¹, el mismo testimonio relata respecto a la participación de las y los académicos dentro las organizaciones sindicales que: “*lo que tenemos ahora te lo digo yo por ejemplo, que tengo vigente, es una apatía, una falta de compromiso, ehh la falta de participación de los académicos por ejemplo...*”²². Dicho malestar se patentó en los

20. Manny. Planta, masculino, ciencias sociales, estatal.

21. Francis. Planta, masculino, ciencias naturales o exactas, universidad estatal.

22. Idem.

testimonios pertenecientes a honorarios, pero esto no ocurre con las posiciones de planta: “(...) gracias a dios tenemos muy buena relación, de repente uno se enoja pero eso es parte de, de que somos personas humanas, pero en general tenemos muy buenas relaciones y es justamente eso mismo lo que uno quiere ehh propiciar que sea hacia el resto, las personas que dependen de uno, porque es el ambiente cálido”²³, “(...)tenemos un dialogo super bueno, funcionamos super bien, mucho menos conflicto, funcionamiento super bien”²⁴, “(...) [respecto a las relaciones con la jefatura] yo diría que en general son buenas, en lo, en lo formal, en lo laboral en general son buenas”²⁵. Esto aleja las formas latentes de protestas de la acción colectiva, más aún cuando la organización es baja. A esto se suma, el hecho de que es complicado para los honorarios o “taxis” el conformar organización colectiva por su fragmentación, tal como plantea el siguiente testimonio: “(...) en general el académico, de estos que se denominan como “profesores taxis” como están tan dispersos y fragmentados porque hacen clases en distintas instituciones para poder hacerse un sueldo al mes como que no tienen un espacio común donde poder organizarse, ya dentro de cada institución es difícil que se organice todos los académicos como a honorarios claro es más difícil”²⁶.

Los hallazgos sugeridos por las entrevistas, no permiten dar cuenta que esta tipología de control “burocrático” para el proceso de trabajo académico en Chile haya generado resistencias del tipo “defendiendo la autonomía”. En general las quejas individuales se alejan de la generación de espacios para guardar autonomía frente a la burocracia misma de la carrera académica. Es posible afirmar, que estas formas de resistencias se corresponden con la tipología de “desviar el abuso”, el cuál corresponde a formas de control de los procesos de trabajo simples o tradicionales. Respecto al carácter cubierto o descubierto de estas resistencias, la investigación no logra identificar el carácter público, o no, de la queja; esto porque en algunos casos, gracias a una situación de libertad de expresión que se afirman en las entrevistas (“(...) no hay ningún problema, en el departamento también yo podría decir que no hay ningún problema ni en libertad de expresión”²⁷), la queja puede ser planteada sin problemas, aun cuando en algunos lugares existen resquemores con plantear dicha queja (“(...)la libertad de expresión no está 100% asegurada, o sea el académico esta con un contrato que es realmente precario ya incluso el mío de jornada, ehh por lo tanto yo no nece-

23. Julia. Planta, femenino, ciencias naturales o exactas, universidad privada no tradicional selectiva.

24. Atta. Planta, femenino, ciencias naturas o exactas, universidad privada no tradicional no selectiva

25. Flora. Planta, femenino, ciencias sociales, universidad privada no tradicional selectiva.

26. Bonnie. Honorarios, femenino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

27. Slim. Honorarios, masculino, ingeniería, en referencia a una de las universidades estatales donde trabaja.

*sariamente puedo expresar con libertad académica todo lo que pienso*²⁸). El carácter confesional y privado de algunas instituciones no parece ser indicador de aquello, ya que en general quienes provienen de estas instituciones consideran que no existe una censura “a la libertad de expresión” (“(...) *ningún problema, para nada*”²⁹).

Discusión y conclusiones

La presente investigación da cuenta que el proceso de trabajo académico, en el caso de la Región Metropolitana en Chile, tiene un mecanismo de control caracterizado por separar la ejecución de la planificación entre las figuras de las y los académicos subordinados más jóvenes que recién comienzan su carrera académica, en contraste de aquellos académicos en posiciones de alto prestigio, quienes dirigen y tienen mayor control tanto de la docencia como de la investigación. A su vez, al identificar actividades de producción y reproducción al interior del proceso de trabajo académico, podemos advertir que se reproduce una división sexual del trabajo donde académicos masculinos de mayor prestigio concentran las funciones de investigación y dirección de estas, así como por su parte académicas concentran funciones docentes, posiciones subordinadas en investigación y actividades relacionadas con la reproducción del sistema de educación superior. Las posiciones subordinadas al estar en posiciones contractuales mayormente flexibles, profesores “taxis”, presentan un carácter “trans-institucional” en su afiliación académica, repartiendo sus horas de docencia e investigación tanto en universidades estatales, privadas tradicionales como también las privadas no tradicionales. Se reproduce una ética del “trabajo público” similar a los procesos de trabajo al interior del Estado, incluso en contextos donde el régimen de propiedad es privado. La “moral del esfuerzo” se justifica como la base para la jerarquía, en términos de prestigio, de la carrera académica, donde se introducen los mecanismos disciplinantes de la mano de obra en docencia (escolarización de los contenidos y metodologías de enseñanza en educación superior privada no tradicional), y en investigación (publicación de artículos científicos). Se advierte una descalificación de la mano de obra en posiciones docentes permanentes, sin posibilidad de acceso a la investigación financiada a través de fondos.

En términos de resistencia a este mecanismo de control, encontramos en los relatos la expresión de la “queja individual” y el “malestar” hacia las posiciones de más alto prestigio, lo que va aparejado a una débil (y de difícil construcción) organización a nivel gremial-sindical. Esta tipología de resistencia corresponde a mecanismos de control tradicionales o simples, propio de la organización “salvaje” de comienzos del modo producción capitalista, aun cuando el mecanismo de control guarde más rela-

28. Hopper. Planta, masculino, ciencias sociales, universidad privada no tradicional selectiva.

29. Dot. Planta, femenino, ciencias exactas, universidad privada tradicional.

ción con las tipologías de control técnico burocrático debido las nociones de “carrera académica” y competencia en base al prestigio. Esto contradice parte de la literatura sobre procesos de trabajo académico en Chile (Fardella et al., 2015, Fardella et al., 2019, Fardella et al., 2020, Simbürger & Neary, 2016, Sisto, 2005, 2007), ya que las dimensiones discursivas del *new (public) management* se corresponden con mecanismos de control normativos, cuestión que no se evidencia en el caso de los procesos de trabajo académico tal como se ha identificado en los estudios sobre la modernización de las empresas (Ramos-Zincke, 2009) y los procesos de trabajo en el Chile neoliberal. El autoritarismo propio del control burocrático sigue estando presente en este proceso de trabajo, en contraposición a la “responsabilidad individual” de los controles de tipo normativo.

Esta caracterización del proceso de trabajo académico en Chile, como cercano a la tipología de control técnico burocrático, concuerda con las nociones de “sistema de prestigio” abordadas por Paulina Berríos (2005; 2007; 2008), sobre todo al posicionar al académico, masculino (Mandiola et al., 2019), de alto prestigio y alta directividad como clave del control de la fuerza de trabajo en este proceso de trabajo específico. El enfoque *marxista* de los procesos de trabajo que ofrecemos, concuerda más con la idea de “sistema de prestigio” que con la literatura aportada por los enfoques identitarios cercanos a las nociones *foucaultianas* de los procesos de trabajo.

Apoyándonos en el enfoque de las “transferencias de trabajo” (Roemer, 1988; 1989), podemos considerar el prestigio académico como un posibilitador de la explotación y dominación al interior de los procesos de trabajo académicos. Al respecto, el mayor control sobre la fuerza de trabajo subordinada que implica la posición en la dirección y planificación de este proceso de trabajo, permite el distribuir mayor intensidad en el trabajo de los subordinados que en el trabajo de los mismos directivos planificadores. Esto implica que trabajadores explotan a otros trabajadores a partir de la posición jerárquica en los procesos de trabajo, cuestión que ya advirtió el *marxismo analítico* (Wright, 1993) y la corriente sobre procesos de trabajo (Burawoy, 1985) cuando reconoció la posibilidad de explotación en naciones con regímenes estatistas o de eliminación del sector privado a favor del público. El mayor control de la fuerza de trabajo subordinada por parte de la dirección del proceso de trabajo conlleva que unos “trabajen más” que otros.

A diferencia de los procesos de trabajo en el sector privado, donde la cualificación de manager y la “confianza” otorgada por el burgués al alto directivo determina el control del proceso de trabajo, en este proceso de trabajo específico es el prestigio el que posibilita esto en ausencia de un burgués. Al respecto, el relato del siguiente entrevistado es un ejemplo de lo anteriormente afirmado: “*pa’ que hablar de las vacas sagradas po, hueones que, suponte no sé po, hay ciertos personajes que son famosillos dentro del mundo de las ciencias sociales y hacen la hueá que quieren po. Eso tiene*

que ver con el prestigio que le da su sola presencia, cachai entonces y eso se da harto, y se da a toda escala en todas las universidades. Uno tiene naturalizado eso, pero si lo desnaturalizai te dai cuenta de que son privilegios, que son...abusos en definitiva”³⁰. El reconocimiento de dichos privilegios parece clave en el diagnóstico para desarrollar la modernización de las instituciones de educación superior, esto, con tal de crear una estructura de oportunidades más democrática y justa al interior de la academia. El autoritarismo basado en el prestigio se posiciona como el principal obstáculo, junto a una estructura contractual que imposibilita la negociación colectiva de las condiciones de trabajo frente a la jerarquía académica. A modo de autorregulación y mejora, estos criterios se podrían integrar a los sistemas de acreditación de instituciones de educación superior que han demostrado ser exitosos en materia de desarrollo organizacional en el caso chileno (Fernández-Darraz & Ramos-Zincke, 2020), pero que, guiados por los criterios neoliberales del “Plan Bolonia”, demuestran una mayor orientación a la mercantilización de la educación superior que al bienestar laboral de las y los académicos en posiciones iniciales o subordinadas.

Referencias

- Agulló Fernández, I. (2013). Eternamente doctores: ¿Mérito o carga? *Sociología del trabajo*, (78), 35-50.
- Bernasconi, A. (2008). La profesionalización de la academia en Chile. *Calidad en la Educación*, (28), 15-27.
- Bernasconi, A. (2010). La apoteosis del investigador y la institucionalización de la profesión académica en Chile. *Estudios sobre educación*, 19, 139-163.
- Bernasconi, A. (2015). *La educación superior de Chile. Transformación, desarrollo y crisis*. Santiago: Ediciones UC.
- Bernasconi, A., Fernández-Darraz, E., & Follegati-Montenegro, L. (2018). Erario público e iniciativa privada. El origen del financiamiento estatal a las universidades particulares en Chile. *Universum*, 33(1), 15-40.
- Berrios, P. (2005). *El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico*. Los presentes datos y reflexiones son parte de la Tesis de Magíster en Estudios de Género, Universidad de Chile.
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académicas en Chile. *Calidad en la Educación*, (26), 39-53.
- Berrios, P. (2008). Carrera académica: análisis empírico de su estructura y organización en Chile. *Calidad en la Educación*, (29), 36-62.

30. Flyk. Honorario, masculino, ciencias sociales, diversas instituciones de educación superior.

- Boccardo, G. (2018). La clase obrera chilena durante la dictadura (1973-1989): transformaciones en su acción y estructura social. *Izquierdas*, (44), 58-74.
- Boccardo, G. (2019). Automatización de la banca chilena: transformación tecnológica y conflictos en el trabajo. *Bits de Ciencia*, (18), 18-23.
- Brighton Labour Process Group. (1977). The capitalist labour process. *Capital & Class*, 1(1), 3-26.
- Brunner, J. J. (2005). Transformaciones de la universidad pública. *Revista de Sociología*, (19), 31-49.
- Brunner, J. J. (2006). Sistema de privatización y mercados universitarios: competencia reputacional y sus efectos. *Revista UDP- Pensamiento y Cultura*.
- Brunner, J. J. (2007). *Universidad y sociedad en América Latina*. México: Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.
- Brunner, J. J., & Uribe, D. (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Burawoy, M. (1985). *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. Verso Books.
- Cantillana-Barañados, R., & Portilla-Vásquez, I. (2019). Por la senda de los 'profesores taxis': los efectos de la desprofesionalización académica en educación superior. Una aproximación cualitativa desde Chile. *Cultura-Hombre-Sociedad*, 29(1), 306-330.
- Castillo, A., & Ratto, N. (2018). *Teoría del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia*. Santiago: FONDECYT 1150860 & CIPSTRA.
- Clark, B. (1986). *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective*. Univ of California Press.
- Clark, W. (2007). *Academic Charisma and the Origins of the Research University*. Chicago: University of Chicago Press.
- Collins, J. L. (1995). Transnational labor process and gender relations: women in fruit and vegetable production in Chile, Brazil and Mexico. *Journal of Latin American Anthropology*, 1(1), 178-199.
- Dearlove, J. (1997). The academic labour process: from collegiality and professionalism to managerialism and proletarianisation? *Higher Education Review*, 30(1), 56-62.
- Díaz-Santiago, M. J. (2013). Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado. *Sociología del trabajo*, (78), 51-71.

- Du Gay, P. (2013). Notes on aspects of the conceptual architecture of 'the new spirit': Weber and Hirschman. En P. Du Gay, & G. Morgan, *New Spirits of Capitalism? Crises, Justifications, and Dynamics* (pp. 82-97). Oxford: Oxford University Press.
- Edwards, R. (1978). The social relations of production at the point of production. *Insurgent Sociologist*, 8(2), 109-125.
- Fardella, C., Carriel, K., Lazcano, V., & Carvajal, F. (2019). Escribir papers bajo el régimen del management académico: Cuerpo, afectos y estrategias. *Athenea Digital*, 19(3).
- Fardella, C., Corvalán, A., & Zavala, R. (2020). El académico cuantificado. La gestión performativa a través de los instrumentos de medición en la ciencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 9(2), 77-103.
- Fardella, C., Sisto, V., & Jiménez, F. (2015). Nosotros los académicos. Narrativas identitarias y autodefinición en la universidad actual. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1625-1636.
- Fardella, C., Sisto, V., Morales, K., Rivera, G., & Soto, R. (2016). Identidades laborales y ética del trabajo público en tiempos de rendición de cuentas. *Psykhé*, 25(2), 1-11.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fernández-Darraz, E., & Ramos-Zincke, C. (2020). Acreditación y desarrollo de capacidades organizacionales en las universidades chilenas. *Calidad en la Educación*, (53), 219-251.
- Gomes-Melo, S. D., & Gomes, S. d. (2020). Trabalho docente voluntário na educação superior: precarização das condições de trabalho na Argentina, Brasil e Chile. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(1), 909-937.
- Guzmán-Valenzuela, C., & Bernasconi, A. (2018). The Latin-American University: Past, present and future. En R. Barnett, & M. Peters, *The Idea of the University: Contemporary Perspectives* (pp. 276-294). New York: Peter Lang Publishers.
- Hall, R., & Bowles, K. (2016). Re-engineering higher education: the subsumption of academic labour and the exploitation of anxiety. *Workplace*, 28, 30-47.
- Hebdon, R., & Noh, S. C. (2013). A Theory of Workplace Conflict Development: From Grievances to Strikes. En G. Gall, *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (pp. 26-47). London: Palgrave Macmillan.
- Hodson, R. (1995). Worker resistance: an underdeveloped concept in the sociology of work. *Economic and Industrial Democracy*, 16(1), 79-110.

- Littler, C., & Salaman, G. (1984). *Class at work: the design, allocation and control of jobs*. London: Batsford Academic.
- Mandiola, M., Ríos, N., & Varas, A. (2019). "Hay un tema que no hemos conversado". La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-16.
- Marugán-Pintos, B., & Cruces-Aguilera, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la universidad. *Sociología del trabajo*, (78), 10-34.
- Miller, H. (1991). Academics and their labour process. En C. Smith, D. Knights, & H. Willmott, *White-collar work. The Non-Manual Labour Process* (pp. 109-137). London : Macmillan.
- Pérez-Ahumada, P., & Cifuentes, L. (2019). The Service Industry, Private-sector Employment and Social Class in Chile: New Developments from Labour Process Theory. *Critical Sociology*, 1-19.
- Pérez-Valenzuela, D., & Link, S. (2018). Control territorial en la disputa del proceso de trabajo: sindicalismo chileno en empresas de minería versus de supermercados. *Política y Sociedad*, 55(2), 575-596.
- Ramos-Zincke, C. (2009). *La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Roemer, J. (1988). Nuevas direcciones en la teoría marxista de las clases sociales. En J. Roemer, *El Marxismo: Una perspectiva analítica*. Fondo de Cultura Económica.
- Roemer, J. (1989). Valor, explotación y clase. Fondo de Cultura Económica.
- Ruiz-Encina, C., & Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: Nodo XXI/El Desconcierto.
- Schultz, T. W. (1983). Inversión en capital humano. *Educación y sociedad*, 8(3), 180-195.
- Seguel-Gutiérrez, P. (2019). *La reorganización sindical de los trabajadores del proceso de trabajo marítimo portuario en el contexto de la modernización portuaria de la Región del Biobío (1998-2016)*. Santiago: Memoria para optar al título de Sociólogo, Universidad de Chile.
- Simbürger, E., & Neary, M. (2016). Taxi Professors: academic labour in Chile - a critical practical response to the politics of worker identity. *Workplace: a journal for academic labour*, 48-73.
- Sisto, V. (2005). Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la universidad. En B. Levy, & P. Gentilli, *Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas* (pp. 523-574). Buenos Aires: CLACSO.
- Sisto, V. (2007). Managerialismo y trivialización de la universidad. *Nómadas*, 8-21.

- Slaughter, S., & Rhoades, G. (2009). *Academic Capitalism and the New Economy. Markets, State, and Higher Education*. Maryland: Johns Hopkins University Press.
- Smyth, J. (1995). *Academic Work: The Changing Labour Process in Higher Education*. Bristol: Open University Press.
- Soto-Roy, Á., Stecher, A., & Valenzuela-Bustos, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34(1), 25-39.
- Tancred-Sheriff, P. (1985). Craft, Hierarchy and Bureaucracy: Modes of Control of the Academic Labour Process. *The Canadian Journal of Sociology*, 10(4), 369-390.
- Thompson, P. (1990). Crawling from the wreckage: The labour process and the politics of production. En *Labour process theory* (pp. 95-124). Springer.
- Thompson, P. (2010). The capitalist labour process: Concepts and connections. *Capital & Class*, 34(1), 7-14.
- Thompson, P. (2011). The trouble with HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(4), 355-367.
- Thompson, P., & Newsome, K. (2004). Labor process theory, work, and the employment relation. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, 133-162.
- Torres, R., & Zenteno, M. E. (2011). El sistema de educación superior: una mirada desde las instituciones y sus características. En M. Jiménez de la Jara, & F. Lagos Rojas, *Nueva geografía de la educación superior y de los estudiantes. Una cartografía del sistema chileno, su actual alumnado y sus principales tendencias* (pp. 13-78). Santiago: Universidad San Sebastián.
- Tronti, M. (2001). *Obreros y capital* (Vol. 8). Akal.
- Verger, A. (2008). *La Universidad Mutante: del servicio público a la comercialización capitalista*. Observatori del Deute en la Globalització.
- Verger, A. (2009). Intereses privados y universidad pública. *Revista latina de comunicación social*, II(62), 1-2.
- Wilson, T. (1991). The proletarianisation of academic labour. *Industrial Relations Journal*, 22(4), 250-262.
- Woodcock, J. (2018). Digital labour in the university: understanding the transformations of academic work in the UK. *TripleC*, 16(1), 129-142.
- Wright, E. O. (1993). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. En J. Carabaña Morales, & A. De Francisco, *Teorías contemporáneas de las clases sociales* (pp. 17-126). Madrid: Pablo Iglesias.

Yavash, P. (2017). *The academic at work: an evaluation of the changing labour process and identities in English universities*. Leicester: Thesis submitted for the degree of Doctor of Social Science at the University of Leicester.

Sobre el autor

ÁLVARO ARANCIBIA BUSTOS es Sociólogo de la Universidad de Chile, Mg. en Sociología y Estudiante del programa de Doctorado en Sociología de la Universidad Alberto Hurtado. Área de interés: clases sociales, trabajo, conciencia de clases, marxismo sociológico.

Correo Electrónico: alvz.arancibia@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0003-1565-4579>

CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

EDITOR

Matthias Gloël

COORDINADORA EDITORIAL

Claudia Campos Letelier

CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Alejandra Zegpi Pons

SITIO WEB

cuhso.uct.cl

E-MAIL

cuhso@uct.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional