



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA**
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Doctorado en Estudios Organizacionales

**El poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública. El
caso de los tesisistas y sus directores del programa doctoral de
Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana**

T E S I S

Que para obtener el grado de
Doctora en Estudios Organizacionales

PRESENTA

Ruth Selene Ríos Estrada

DIRECTOR

Dr. Valentino Morales López

LECTORES

Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque

Dr. Antonio Barba Álvarez

Ciudad de México, 12 de diciembre de 2019

Agradecimientos

Como estudiante de posgrado agradezco al **Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)** el apoyo financiero que se me otorgó el cual me ayudó a dedicar gran parte de mi tiempo a la elaboración de esta tesis.

Como profesora **Universidad Autónoma Metropolitana** agradezco a esta noble institución porque me dieron las facilidades necesarias para culminar mis estudios de posgrado.

Quiero expresar mi especial agradecimiento al **Doctor Valentino Morales** quien dedicó su valioso tiempo durante 5 años para hacer las recomendaciones necesarias a mi investigación. Sus comentarios críticos, pero siempre certeros, me hicieron reflexionar sobre mis deficiencias y posibilidades como investigadora.

Estoy agradecida con el **Doctor Ayuzabet de la Rosa** por su lectura puntual y sus atinadas sugerencias a mi investigación, pero, sobre todo, admiro su gran compromiso como profesor de quien de tanto aprendí sobre los temas del poder en el paso por el posgrado.

Doy gracias al profesor **Antonio Barba**, quien es un referente académico en los Estudios Organizacionales y en quien reconozco sus importantes aportaciones a esta disciplina.

Con gran afecto agradezco la orientación desinteresada al **Dr. Arturo Pacheco** quien me ofreció una discusión permanente sobre las tensiones y el sentido en las organizaciones.

Finalmente, quiero dar gracias a los **profesores y egresados del doctorado de Estudios Organizacionales** que me dieron la oportunidad de entrevistarlos porque aportaron información muy valiosa para mi investigación.

Contenido

<i>Índice de figuras</i>	7
<i>Introducción</i>	9
<i>Objetivo general</i>	13
<i>Objetivos específicos</i>	13
<i>Justificación de la investigación</i>	15
<i>La estructura del trabajo de tesis</i>	19
<i>CAPÍTULO 1. La Universidad Pública como organización tensionante</i>	21
1.1 <i>La organización como espacio social en construcción</i>	21
1.2 <i>El enfoque tensionante de la organización</i>	29
1.3 <i>La Universidad Pública como organización tensionante</i>	47
1.4 <i>La praxis investigativa como tensión técnica</i>	69
1.5 <i>La relación tensionante del tesista y el director en la praxis investigativa</i>	87
<i>CAPÍTULO 2. El poder en la Universidad Pública desde la perspectiva de Foucault</i>	98
2.1 <i>El poder desde las Ciencias Sociales</i>	98
2.2 <i>Las perspectivas del poder en las organizaciones educativas</i>	101
2.3 <i>La microfísica del poder</i>	111
2.3.1 <i>La noción de gubernamentalidad y de gobierno</i>	117
2.3.2 <i>La relación entre el sujeto y la subjetividad</i>	119
2.3.3 <i>Las formas de disciplinamiento del sujeto: La normalización y el discurso</i> 122	
2.4 <i>La constitución de los micropoderes en la Universidad Pública y su relación con la praxis investigativa como tensión técnica</i>	127
2.4.1 <i>La gubernamentalidad y el gobierno: sus efectos en la investigación en la Universidad Pública</i>	128
2.4.2 <i>Los sujetos y la producción de subjetividad en la praxis investigativa</i>	131
2.4.3 <i>Las formas de disciplinamiento en la praxis investigativa: El discurso del Doctor en Ciencias y sus efectos de normalización</i>	135
2.5 <i>Las interacciones tensionantes de poder entre el tesista y el director, y su influencia en la praxis investigativa en la Universidad Pública</i>	142

<i>CAPÍTULO 3. Las interacciones tensionantes del poder entre el tesista y el director de tesis doctoral en la praxis investigativa. Estudio de caso: el proceso de elaboración de la tesis doctoral del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana</i>	148
3.1 <i>La metodología del estudio de caso</i>	148
3.2 <i>Las Universidad Autónoma Metropolitana y sus características como organización</i>	150
3.3 <i>La descripción del objeto de estudio: El programa del doctorado de Estudios Organizacionales en la Universidad Autónoma Metropolitana</i>	157
3.3.3 <i>El doctorado de Estudios Organizacionales</i>	157
3.4 <i>El método autoetnográfico y la técnica de la entrevista enfocada</i>	164
3.5 <i>El diseño de los instrumentos para la recolección de la información</i>	169
3.5.1 <i>Los instrumentos de recolección de la información: La entrevista enfocada al director de tesis y al tesista</i>	170
3.6 <i>El levantamiento de la información</i>	183
3.7 <i>El procesamiento, análisis e interpretación de la información</i>	184
3.7.1 <i>Análisis e interpretación de los testimonios</i>	185
3.7.1.1 <i>Análisis de los testimonios de los directores</i>	185
3.7.1.2 <i>Análisis de los testimonios de los tesistas</i>	201
3.7.1.3 <i>Interpretación de los testimonios de los directores</i>	219
3.7.1.4 <i>Interpretación de los testimonios de los tesistas</i>	227
3.8 <i>Los resultados del caso de estudio: Las interacciones de poder en la praxis investigativa en la elaboración de la tesis doctoral en el programa de Estudios Organizacionales</i>	231
<i>Conclusiones y reflexiones finales de la investigación</i>	237
<i>Referencias Bibliográficas</i>	243

Índice de figuras

<i>Figura 1: Las tensiones de la organización</i>	43
<i>Figura 2: Las tensiones de la Universidad Pública</i>	68
<i>Figura 3: La producción de conocimiento dentro de la tensión técnica en la Universidad Pública</i>	96
<i>Figura 4: La relación tensionante entre el director de tesis y el tesista, en la praxis investigativa (producción de conocimiento), dentro de la tensión técnica</i>	141
<i>Figura 5. Ejemplo del programa de estudios de los Seminarios de Investigación del Programa doctoral de Estudios Organizacionales</i>	161
<i>Figura 6: Ejemplo del programa de estudios del Programa doctoral de proyecto de investigación de Estudios Organizacionales</i>	162
<i>Figura 7. Plan general para realizar el diseño de los Instrumentos de recolección de la información</i>	172

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Las tensiones internas en el mundo y en el inframundo</i>	41
<i>Tabla 2: Las tensiones internas en el mundo y en el inframundo de la organización universitaria</i>	66
<i>Tabla 3: Conceptos de Poder</i>	99
<i>Tabla 4: Las categorías de Foucault en la relación poder, saber y subjetividad</i>	126
<i>Tabla 5: Las relaciones de poder en la praxis investigativa en el proceso de elaboración de la tesis doctoral</i>	134
<i>Tabla 6: La identificación de las categorías teóricas de Foucault en el proceso de producción de conocimiento en la Universidad Pública en la relación entre el director tesista</i>	139
<i>Tabla 7: Fortalezas y debilidades en el ámbito de la investigación</i>	155
<i>Tabla 8: Importe de becas de posgrado al año 2017</i>	156
<i>Tabla 9: Programas de posgrado en la UAM-Iztapalapa</i>	157
<i>Tabla 10: Diferencias entre la investigación cuantitativa y la cualitativa</i>	165
<i>Tabla 11: Interacción de poder 1: La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa</i>	173
<i>Tabla 12: Interacción de poder 2: La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control</i>	173
<i>Tabla 13: Interacción de poder 3: El tesista y el director constituidos como sujetos morales</i>	174
<i>Tabla 14: Interacción de poder 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo</i>	175
<i>Tabla 15: Interacción de poder 5: Los discursos normalizadores en la praxis investigativa</i>	175
<i>Tabla 16: Interacción de poder 6: La creación de sentido en la praxis investigativa</i> ...	176

Índice de gráficas

<i>Gráfica 1. Principales dificultades para elaborar el proyecto de tesis</i>	<i>79</i>
<i>Gráfica 2: Problemas comunes para elaborar una tesis de doctorado.....</i>	<i>80</i>
<i>Gráfica 3. Los posgrados en la Universidad Autónoma Metropolitana de acuerdo con los niveles de evaluación de CONACYT</i>	<i>156</i>
<i>Gráfica 4: Principales grandes tópicos de la International Encyclopedia of Organization Studies presentes en las tesis doctorales</i>	<i>164</i>

Índice de anexos

<i>Anexo 1: Mapa de la Estrategia Metodológica de la Investigación</i>	<i>257</i>
<i>Anexo 2: Compilación de los textos sobre Universidad y teoría de la organización....</i>	<i>258</i>
<i>Anexo 3: Metodología de trabajo y posturas ante las diferentes etapas de una tesis doctoral por parte de diferentes estereotipos de directores (indiferente, sobreprotector y una opción alternativa) para clasificar las características de tres diferentes tipos de asesores.....</i>	<i>261</i>
<i>Anexo 4: Subsistemas de la educación superior en México</i>	<i>262</i>
<i>Anexo 5: Núcleo académico básico del doctorado de Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa.....</i>	<i>263</i>
<i>Anexo 6: Planta académica complementaria de Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa.....</i>	<i>265</i>
<i>Anexo 7: Testimonios de los directores de tesis</i>	<i>266</i>
<i>Anexo 8: Testimonios de los tesistas</i>	<i>300</i>

Introducción

La Universidad Pública es una organización que se identifica como un espacio de producción y legitimación del conocimiento científico; adentrarse a su estudio implica reconocer su identidad y sus dinámicas que tienen como propósito orientar el desarrollo de la sociedad en cuanto a la generación de conocimiento.

Boaventura de Sousa considera que, la Universidad Pública se encuentra en una crisis de gobernabilidad al cuestionar su imposibilidad, como institución, para afrontar y resolver los problemas que se gestan en ella, así lo expresa al decir: “Basta señalar la existencia de entramados sociales y políticos en los que se encuentra la Universidad para saber que las vías de solución, en el plano de las leyes o los reglamentos, es decir, en el ámbito del orden, parecen no plantear soluciones; al caos, al desorden y la falta de claridad en sus objetivos” (2007, p. 6-7). De esta manera, Boaventura convoca a reconocer las limitaciones que la Universidad Pública tiene para resolver sus propios problemas.

Por eso, es importante saber, hasta qué punto la Universidad Pública está cumpliendo con sus fines de bienestar y progreso social ante las limitaciones que tiene para atender los desórdenes internos en los que se encuentra; de lo contrario, habrá que reflexionar si otras organizaciones la han desplazado para posicionarse como instituciones con mayor autoridad y, en su caso, mayor poder de decisión en el orden de lo social. Cazés, Didriksson y Garandilla (2007, p. 13) señalan al respecto, lo siguiente: “¿Acaso la Universidad jugará cada vez más el papel de observadora de la actuación de otros organismos e instituciones públicas, privadas y sociales a través de la autoridad del conocimiento que produce?”. Lo anterior pone al descubierto las deficiencias que tiene la Universidad como una organización que cada vez más, ha perdido el prestigio que la caracterizaba en la sociedad. En ese sentido, Miranda (2001) cuestiona la capacidad de la Universidad frente a otras instituciones como las empresas que también se han consolidado como espacios de producción del saber. Ante estas debilidades, la Universidad Pública, puede ser estudiada como una organización que se constituye por individuos relacionándose que tienen expectativas e intereses personales en las que se negocian intereses personales, grupales y

organizacionales; y en estas negociaciones aparecen distintas formas de lucha por el poder.

Por otro lado, en la Universidad Pública, los procesos de producción de conocimiento son diversos: los proyectos de investigación académica, los proyectos vinculados con la industria, la elaboración de libros y artículos, y las investigaciones de tesis de grado etcétera. Específicamente, la elaboración de un proyecto de investigación para la obtención de un grado académico, como es el caso de las tesis de doctorado, se distingue de otros procesos de investigación, por ser un trabajo intelectual y colaborativo entre el asesor y el director de tesis (Manconvsky, 2015;) cuyo propósito específico no sólo es la realización de una investigación científica en sí misma, sino también, la formación y habilitación para la práctica investigativa. En otras palabras, el trabajo de tesis de doctorado supone, por un lado, realizar un ejercicio de investigación científica con la que el estudiante, una vez que la sustenta y la defiende, obtendrá un grado académico, y, por otro lado, es la culminación de la formación en una disciplina particular para que el tesista, con su propia investigación, pueda hacer aportaciones con el fin de acrecentar el acervo de conocimiento en alguna área científica específica. “La experiencia de llevar a cabo un proyecto de formación doctoral se concreta a partir de asumir nuevos saberes. La tesis de doctorado es una obra, singular y colectiva, a la vez, que materializa ese proceso de autonomía intelectual” (Manconvsky, 2015, p. 7).

En este sentido, la actividad de investigar científicamente es un proceso de trabajo de formación disciplinar; pero, ¿qué implica este proceso y hasta dónde trasciende y se concreta?, ¿qué otros factores influyen en esta actividad que provoca que la producción de conocimiento no responda únicamente al interés por fortalecer una disciplina científica, sino también, interviene en dinámicas organizacionales en las que aparecen redes de poder que se tejen durante el desarrollo de una tesis doctoral?.

Por lo anterior, en esta investigación, dedicó una parte importante, al análisis de la producción de conocimiento caracterizándolo como: un proceso intelectual, creativo, material y de producción de sentido; en busca de explicaciones de la realidad. Partiendo de esto, es justamente en la subjetividad, en donde el poder influye en las formas materiales de producción de conocimiento. Analizar el poder en la Universidad

Pública en relación a la producción de conocimiento en los espacios organizacionales, posibilita la identificación de los individuos que influyen en dicha producción, la naturaleza de sus relaciones, pero particularmente, las interacciones de poder y los discursos hegemónicos que se han gestado históricamente y que se han normalizado en torno al conocimiento científico. Cabe señalar que, en esta investigación, se plantea la diferencia entre la noción de relación social y la de interacción social, señalando que esta última está caracterizada por la atribución de significados que le dan los sujetos a los hechos y a las cosas. La interacción supone un intercambio de significados siempre cambiante, que se modifica en la medida en que los actores interpretan e reinterpretan sus actos.

Es importante señalar que, en ésta investigación se tomaron dos perspectivas para justificarla teóricamente: el enfoque tensionante de la organización que propone Arturo Pacheco (2016) y el enfoque del poder de Michael Foucault (1979, 2001). La primera perspectiva, se utilizó para argumentar que en toda organización existen relaciones sociales de naturaleza tensionante. Pacheco, parte de una concepción integral de la organización para incorporar la idea central de la existencia de dos mundos: *el mundo y el inframundo*. Su propuesta ayudó a caracterizar a la organización universitaria a partir de cinco tensiones: 1) la tensión externa entre el contexto político y económico del sistema de educación superior, 2) la tensión estratégica entre los objetivos de la Universidad Pública y las expectativas de los individuos que participan en su devenir cotidiano, 3) la tensión estructural como formas de organización y gobierno en las culturas universitarias, 4) la tensión técnica, que tiene lugar en los procesos educativos concretos y los sentidos que se crean durante el trabajo académico y 5) la tensión política en la que se observa a la Universidad como un terreno de luchas políticas.

Justamente, la tensión técnica se ubica el proceso de producción de conocimiento, en el cual entra en conflicto el proceso material de investigación científica con la producción de sentidos. La relación tensionante en particular que se eligió analizar en esta investigación, fue la que se gesta entre el tesista y su director de tesis con el fin de ubicar las interacciones de poder que se producen entre ellos.

Es por ello que la segunda perspectiva teórica fue, la del poder de Foucault ya que el poder no siempre se materializa y se concreta en formas evidentes, sino por el contrario, casi siempre, es imperceptible, tal como lo afirma este autor en su texto: *La Microfísica del Poder* (1979). A Foucault le interesó descifrar las formas en cómo se ejerce el poder sobre los sujetos y pone en discusión la reproducción de las relaciones minúsculas entre las fuerzas del poder dominante y los sujetos.

Partiendo de la lógica de Foucault, en esta investigación no se debe entender al poder como una noción totalizante, sino como diversas formas en que el control influye sobre los sujetos de manera parcial, es decir, como una relación microfísica. Así, el poder puede analizarse en sus pequeños mecanismos, en sus particularidades, en sus formas finas y meticulosas para saber por dónde se mueve y hacia dónde transita. La microfísica no busca analizar el poder, desde la propiedad, sino desde las fracciones de poder, desde los espacios invisibles en donde el poder ejerce su fuerza.

El poder explicativo de la perspectiva de poder de Foucault, ayudó en esta investigación a reconocer que los procesos de producción de conocimiento se ven influenciados por interacciones de poder, tomando formas diferentes para imponerse sobre el saber, como lo es el discurso que define e impone conductas en los individuos de manera subjetiva, casi imperceptibles, pero siempre presentes. En la Universidad Pública, estas interacciones de poder permean en diferentes espacios, tanto administrativos como académicos, y facilitan la construcción de redes que permiten la aparición de espacios jerárquicos y hegemónicos de dominio que se configuran como entramados de autoridad, los cuales tienen una influencia en el desarrollo del conocimiento científico.

Para orientar la indagación que condujera a conocer las interacciones de poder y su relación con las prácticas de investigación en la Universidad Pública, se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿cuál es la influencia y el impacto de las interacciones del poder en la producción de conocimiento en la Universidad Pública?, ¿de qué forma las subjetividades que se gestan en la relación entre el director y el tesisista en la elaboración de la tesis doctoral que generan tensiones que se convierten

en un ejercicio del poder?. Para contestar a estas preguntas el objetivo general que se planteó en esta investigación fue el siguiente:

Objetivo general

Analizar la influencia de las interacciones de poder que se gestan entre el director y el tesista en la dirección y asesoría, en el proceso de elaboración de la tesis de doctorado, en la Universidad Pública, entendida como una organización tensionante de Arturo Pacheco con base en perspectiva teórica de Michael Foucault utilizando como caso de estudio, el doctorado del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I).

Para alcanzar este objetivo se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Objetivos específicos

- Analizar los elementos fundamentales que conforman una organización, a partir del enfoque tensionante de la organización.
- Caracterizar a la Universidad Pública como una organización educativa, de acuerdo con el enfoque tensionante de la organización.
- Señalar en qué consiste el proceso de producción de conocimiento en la Universidad Pública.
- Revisar las perspectivas teóricas del poder en las organizaciones educativas.
- Analizar las principales categorías conceptuales de la perspectiva teórica de Foucault para ubicar las relaciones de poder manifiestas en la praxis investigativa dentro de un programa de doctorado.
- Elaborar un constructo teórico que permitiera ubicar la relación entre las interacciones de poder y los procesos de producción de conocimiento a partir de la tensión técnica en la relación entre el director de tesis y el tesista.
- Llevar a cabo un estudio de caso, diseñando los instrumentos para analizar la relación que existe entre las interacciones de poder y la praxis investigativa en los

tesistas y sus directores en el programa de doctorado de Estudios Organizacionales de la UAM-I.

- Reflexionar sobre la influencia de las interacciones de poder en la Universidad Pública y en la praxis investigativa

Justificación de la investigación

Conocer la relación que existe entre las interacciones de poder que se gestan en la Universidad Pública y su influencia en las prácticas investigativas para realizar un trabajo de tesis, resulta pertinente ya que es latente el desafío al que se enfrentan los doctorantes al momento de hacer su investigación, al tener que negociar diversos intereses de los sujetos que surgen en el ámbito universitario, tales como: los profesores, coordinadores académicos, autoridades administrativas y, particularmente, el director de tesis, creando acuerdos y compromisos (no siempre de naturaleza académica), hasta que la investigación llega a su término y se concreta en la defensa de su tesis.

Esta cuestión cobra mayor importancia cuando se señala que, los procesos de investigación científica analizados desde el poder, no se constituyen únicamente como *científicamente objetivos*, sino que conllevan implícitas otras influencias que introducen a la subjetividad como parte de la producción de conocimiento científico y que se hacen latentes en la relación director-tesista.

Los análisis de la actividad de tutoría de tesis han quedado reducidos a entender que, el rol del director se concreta al acto de orientar al alumno para que elabore su investigación. Sin embargo, la tutoría va más allá de eso; implica procesos formativos, psicológicos y emocionales, que orienten y desafíen intelectualmente a los estudiantes para que encuentren un interés legítimo por la indagación del conocimiento y la transformación de la realidad. En ese sentido, la tutoría ha quedado erróneamente fuera del análisis en las discusiones pedagógicas, psicológicas e incluso, desde el ámbito organizacional es, al ubicarla como una interacción social que tiene lugar en las organizaciones educativas.

Esta investigación encuentra su *justificación teórica* al identificar que existe una insuficiente producción teórica para comprender, desde el enfoque organizacional, las dinámicas de la Universidad Pública, sin negar que ha habido acercamientos explicativos del tema, por ejemplo, las aportaciones de Ibarra y Colado (1993, 2001),

Kent (2002) o Gradilla (1993). Sin embargo, parecen insuficientes para replantear, de otro modo, diferentes alternativas analíticas y prácticas, que permitan avanzar en la normalización del análisis del poder en la Universidad, y no se caiga en encubrimientos y omisiones sobre el tema, específicamente, en lo referente a la praxis investigativa y las interacciones de poder que en ella se gestan, por lo menos en el caso de México. Es necesario señalar que, las aproximaciones al estudio y análisis de las organizaciones de educación superior, han surgido de diferentes disciplinas: la sociológica, la pedagogía, la administración, pero pocas desde la perspectiva organizacional; sin embargo, hay que subrayar que todas estas miradas disciplinares no entran en confrontación y se pueden integrar con un enfoque de naturaleza interdisciplinaria con la intención de proponer explicaciones teóricas y acciones prácticas para repensar a la Universidad Pública.

También, teóricamente esta investigación resulta importante porque a partir de ella se visibilizan las interpretaciones que dan los individuos a sus quehaceres académicos, lo que auxilia en el reconocimiento de la acción humana en las organizaciones universitarias.

La *justificación práctica* versa en que, a partir de los resultados de esta investigación, será posible ir construyendo nuevos esquemas en la asesoría y dirección de tesis, por ejemplo, sería conveniente sistematizar las formas en que se hace una tutoría en términos de establecer y homogeneizar los criterios (teóricos y metodológicos) que debe cumplir una tesis de grado. En ese sentido, el alumno tendría cierta certeza y pisaría un camino más firme al realizar su tesis doctoral, ya que formas normalizadas de llevar a cabo la tutoría serían una forma académica de evitar ejercicios de poder viciados que traspasen la exigencia académica necesaria.

Además, se considera que esta investigación contribuirá de manera práctica, a analizar y reflexionar sobre los procesos específicos de subyacen en una investigación de tesis doctoral en una disciplina específica: los Estudios Organizacionales; y en ese sentido, este trabajo podrá colaborar con la posible modificación de los lineamientos y

exigencias que se necesitan para obtener un grado de doctor. El reto de esta investigación no sólo está definido por sus posibilidades de contribuir en la comprensión de los poderes implícitos que existen para obtener un grado de doctor, sino también, en explorar las limitaciones metodológicas y los intereses que tienen los tesisistas y los directores en la elaboración de tesis. Así, los aportes que de esta investigación se deriven pueden contribuir al avance de la reflexión y análisis de su propia comunidad hacia los logros de calidad académica que se tienen planteados desde el ámbito formal.

Esta investigación puede resultar también de utilidad práctica para los investigadores en su papel de directores de tesis, que estén interesados en conocer de qué manera las prácticas de la investigación científica en la Universidad Pública se ven influenciadas por relaciones de poder y cuál es su impacto en la contribución al conocimiento científico. En ese mismo sentido, en esta tesis se planteó otro desafío mayor: suponer que el constructo teórico que se desprende de esta investigación podría ser aplicado a otros escenarios universitarios que, independientemente del programa de posgrado o la disciplina a la que esté enfocada, pudieran tener en común, la influencia del poder en los procesos de producción de conocimiento. Es claro que los ejercicios de poder no están limitados a la relación del director y el tesisista; por eso, en esta investigación se delinearon otras posibilidades en donde el poder puede generar resistencias y estas posibilidades están determinadas por las tensiones que se identificaron en la Universidad Pública.

Finalmente, la *justificación metodológica* de esta investigación está presente al proponer una forma de operacionalizar las categorías teóricas propuestas por Michael Foucault (gubernamentalidad, gobierno, sujeto, subjetividad, disciplinamiento y discurso) y que fueron adaptadas a un caso de estudio particular, a través de la praxis investigativa. Esta operacionalización consistió, primero, en tratar de explicar la tensión técnica, es decir, la praxis investigativa bajo los argumentos de la microfísica del poder que ayudaron a identificar 6 interacciones de poder; y, segundo, en proponer una entrevista que tuvo el propósito de indagar las vivencias de los directores y los tesisistas en el proceso de asesoría y dirección de tesis. Esta aportación metodológica puede

servir como guía a otros investigadores que quieran usar la teoría de Foucault en investigaciones de tipo educativo. Por estas razones, se justifica la necesidad de continuar con esta línea de investigación, evidenciar sus retos y reconocer la importancia de crear un entendimiento mayor del estado actual de la producción de conocimiento, y su vinculación con los ejercicios de poder.

Esta tesis fue *factible* de realizar dado que se dieron todos los elementos y recursos necesarios para realizar las entrevistas a los directores y a los tesis egresados del programa de Estudios Organizacionales.

Es necesario advertir que ésta investigación se distingue de otras posibles tesis doctorales porque tiene una característica especial, y es que el sujeto investigador (sustentante) forma parte del programa doctoral de Estudios Organizacionales y puede asumirse como un sujeto investigador que se estudia así mismo como objeto de estudio. El desafío que emana de esta condición no debe observarse como una limitación en sí misma, sino como una preocupación académica que intenta contribuir a la reflexión de las limitaciones y aciertos de este programa doctoral pero no solo desde el plano reflexivo, o contemplativo, sino con el compromiso de participar teórica y prácticamente a la transformación de una disciplina. Es por ello que, esta investigación se posicionó en el *paradigma de la investigación socio-crítico*, dado que retoma la idea central de la relación del hombre con la realidad, como una praxis transformadora que propone intencionalmente, respuestas a problemas específicos. Así, resultó pertinente la noción de praxis que subyace en todo el trabajo, ya que es consistente con la perspectiva de que la realidad puede ser observada como una relación dialéctica entre la teoría y la práctica (Sánchez, 2003). La etnografía fue la perspectiva de investigación que se retomó en esta investigación y el método utilizado fue la autoetnografía, dado que la interpretación de los sentidos y los significados en la praxis investigativa fue una inquietud que estuvo siempre presente en toda la investigación; finalmente, se utilizó como técnica de recolección de la información *la entrevista enfocada* como un medio para conocer las experiencias de los informantes.

La estructura del trabajo de tesis

La presente investigación se estructuró en tres capítulos; los dos primeros corresponden al desarrollo del marco teórico y el tercero, al caso de estudio. En el primer capítulo denominado: La Universidad Pública como organización tensionante, se elaboró un acercamiento al estudio de la organización a partir del reconocimiento de los dos principales posicionamientos epistemológicos: el explicativo y el comprensivo; esto ayudó a reconocer y argumentar que las organizaciones transitan en ambientes complejos que no es posible atraparlos con los enfoques funcionalistas, como lo es la disciplina administrativa, que por lo general, no reconoce que en las organizaciones existen conflictos, juegos de interés y una diversidad de individuos con personalidades y propósitos distintos. En ese sentido, el enfoque tensionante de la organización precisa una lógica explicativa útil, para explicar a la Universidad como un espacio social en el que se generan resistencias (Pacheco, 2016).

En el capítulo 2. El poder en la Universidad Pública desde la perspectiva de Foucault, se expusieron las principales perspectivas del poder en el análisis de las organizaciones para después, centrarse en la perspectiva teórica del poder de Michael Foucault, y justificar que, las formas de producir conocimiento en tanto formas de saber, están situadas en relaciones sociales que responden a un orden de gobierno que da lugar a procesos de subjetivación. Asimismo, se evidencia la que existe en la producción de conocimiento, por lo que fue necesario explicar, de qué manera las formas de saber y de producir conocimiento, delimitan espacios de acción y de organización de lo social. A partir de los planteamientos de Foucault, se seleccionaron categorías teóricas como: gubernamentalidad, gobierno, sujeto, subjetividad, discurso, normalización y disciplinamiento, con el fin de apoyarse en ellas para explicar las interacciones de poder en la tensión técnica de la Universidad Pública.

A través de la hibridación de estos dos enfoques (el de Pacheco y el de Foucault), se desarrolló un constructo teórico que permitió ubicar la relación tensionante entre el director de tesis y el tesista durante el proceso de dirección y asesoría de tesis para identificar las interacciones de poder.

Para llevar a la práctica un análisis concreto del poder y su relación con la praxis investigativa, en una organización universitaria, en el capítulo 3. Se ubicaron las interacciones tensionantes de poder entre el tesista y el director en la praxis investigativa; tomando como referente empírico, las trayectorias del tesista y el director de tesis en el marco del programa de doctorado de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Para la realización de este estudio de caso, se utilizó la técnica de investigación cualitativa de la entrevista enfocada. Cabe señalar que, los resultados de la investigación empírica corresponden a un estudio exploratorio y diagnóstico por lo que no tuvo la intención de llegar a conclusiones finales y generales, sino que pretendió exponer los argumentos iniciales que dieran cuenta de las interacciones del poder en la praxis investigativa.

La estructura del trabajo estuvo sustentada en una lógica metodológica que se presenta en el **Anexo 1. Mapa de la estrategia metodológica de la investigación**, en la que se identifican tres etapas: la de análisis de la teoría; la de la síntesis teórica que condujo al constructo teórico y, la de praxis, que corresponde al estudio de caso.

CAPÍTULO 1. La Universidad Pública como organización tensionante

En este primer capítulo de la investigación, se revisarán y discutirán algunos elementos teóricos que sirven como ejes de análisis para caracterizar a la organización universitaria como una organización tensionante. Para lo cual, como primer punto, se identificaron las diferencias paradigmáticas del conocimiento científico señalando cual es el propósito que persigue el paradigma explicativo y el paradigma comprensivo en la explicación de los fenómenos de la realidad. Lo anterior se desarrolló con la finalidad de señalar que el estudio de las organizaciones está posicionado dentro del paradigma comprensivo dado que en ella se suscitan fenómenos organizacionales complejos.

Una vez explicado lo anterior se reflexionará sobre las características del hombre y la importancia de las relaciones sociales como punto de partida para entender la propuesta de la organización tensionante que propone Arturo Pacheco, en donde se identifican diversas tensiones; esto se realizó para ubicar la de producción de conocimiento en la tensión técnica, para decir que es una tensión en la que están presentes dos elementos importantes: la producción del trabajo intelectual llamado praxis investigativa y la producción simbólica entendida como los significados que le otorga el tesista y el director a esta praxis investigativa.

1.1 La organización como espacio social en construcción

En este apartado se tomó como punto de partida el análisis de dos perspectivas epistemológicas: el paradigma de la explicación y el paradigma de la comprensión. Esta discusión resultó útil como preámbulo para ubicar en el contexto de estudio de las organizaciones, y caracterizar a la organización universitaria bajo el enfoque tensionante de la organización propuesto por Pacheco (2016), quien plantea que las organizaciones están ubicadas permanentemente en espacios inciertos en sus dinámicas y contradictorios en las relaciones sociales que se gestan en ella.

El estudio y análisis de las organizaciones ha sido abordado por diversas disciplinas de las ciencias sociales como: la sociología, la antropología, la psicología social, o bien, por disciplinas como la administración o la ingeniería industrial; todas ellas lo han hecho con enfoques multivariados de acuerdo con sus particularidades teóricas y metodológicas sobre este objetivo de estudio.

A partir de la historia de la filosofía de la ciencia se reconoce que muchas de las teorías sociales han tenido un punto común: su origen, el paradigma positivista. En las posturas teóricas de varios autores, por ejemplo, Bacon (1605), Comte (1798), Spencer (1903), Pareto (1848) entre otros, se observa un énfasis en la visión mecánica. En contraposición a esta perspectiva, surgen dos posicionamientos paradigmáticos: el paradigma del *Verstehen*, que se traduce del alemán como *comprensión* y que surge en contraposición del paradigma del *Erklären*, significa *explicación*¹.

El enfoque de la comprensión representa una concepción epistemológica propia de las ciencias humanas y sociales. Es un posicionamiento de empatía, de identificación afectivo-mental que dirige su mirada hacia los sentimientos, los motivos, los valores, los pensamientos e intenciones de los sujetos que están interactuando en la sociedad; este enfoque postula que los fenómenos sociales no son generalizables sino particulares y peculiares. La ciencia social ubicada en este paradigma, el de la comprensión (*Verstehen*), se posiciona en el paradigma cualitativo, ya que no tiene interés por generalizar, es decir, no le interesa formular leyes, ni cuantificar, sino aprehender el sentido, la intensión y el significado que tienen los hechos o las normas sociales desde un contexto o comunidad en particular. La fuente de la información está en los discursos, las palabras y el sentir manifiesto de las personas; en otras palabras, su interés se centra en el estudio de la subjetividad, en lo simbólico y en lo intangible.

¹ Respecto a estos dos conceptos del *Erklären* y el *Verstehen*, Sánchez (2000, p.48) señala lo siguiente: “Esta distinción, que es muy propia del genio de la lengua alemana, pierde vigencia en la actualidad. Al distinguir entre *Erklären* y *Verstehen*, uno se encuentra, enfrente de dos movimientos del espíritu: uno basado en la explicación físico-fenomenológica, y el otro en la explicación ético-axiológica. La primera es la explicación de las ciencias naturales, la segunda es la comprensión de los fenómenos sociales y de los procesos humanos, propia de las ciencias del hombre”.

El paradigma comprensivo se desarrolló en las ciencias sociales, ya que es en las ciencias del hombre que se formulan marcos interpretativos, como, por ejemplo: la fenomenología o el interaccionismo simbólico, los cuales se fundamentan en el conocimiento de los comportamientos, lo individual y colectivo (Vasilachis, 2006).

Esta manera de concebir los estudios sociales no sólo propone otras formas de acercamiento al objeto de estudio, sino que también plantea una nueva visión de percibir ese objeto, de construirlo. La relación entre el objeto de estudio y los sujetos que intervienen en el fenómeno, se posiciona fundamentalmente en el análisis de lo social y lo colectivo, mientras que el estudio de lo individual, plantea un análisis centrado en lo contextual y lo temporal. En el paradigma de la comprensión se reconoce al sujeto como aquel que se sitúa histórica y socialmente en una realidad objetiva y subjetiva.

La diferencia y confrontación entre el enfoque explicativo y comprensivo, también se hizo presente en diferentes disciplinas sociales y una de ellas fue la Administración. En el contexto histórico de la Administración, se reconoce que hay una inclinación por las formas de concebir a la organización en su lado positivista, es decir, el paradigma explicativo. En la historia del pensamiento administrativo autores como: Taylor (1911), Fayol (1949), Urwick y Brech (1947) se identifican como personajes que se basaron en las ideas funcionalistas. Reed mencionó que: “La administración científica de Taylor está dirigida a la permanente monopolización del conocimiento organizacional a través de la racionalización del desempeño del trabajo y del diseño del trabajo” (1996, p. 34). Desde sus inicios, la disciplina administrativa se desarrolló, basada en saberes prácticos por la necesidad de ordenar y controlar las nuevas tareas que se llevaban a cabo en las fábricas y talleres que surgieron durante la Revolución Industrial. De esta forma, la Administración con el paso del tiempo, fue conformándose en un conjunto de saberes sistematizados y ordenados. Varela (2018) explica que, en los orígenes de la Administración (a la cual ella etiqueta con el término anglosajón *Management*) persistió un paradigma de corte universalista, alejado de las realidades concretas de la sociedad, de esta forma lo señala:

Como telón de fondo, se critica fuertemente la idea de la supuesta “esencia universal” del *Management*; es decir, construir un discurso universal sobre prácticas, sistemas y formas de gestión, independientemente de contextos culturales o especificidades territoriales. Esto se hace en el *Management* dominante a partir del supuesto de que la matriz organizacional puede ser explicada, anticipada, predicha y construida científicamente usando los mismos métodos y parámetros de medición. (p. 286-289).

Las perspectivas funcionalistas (explicativas) de la Administración fueron marcando sus diferencias respecto a la comprensión de las organizaciones lo que provocó que la perspectiva (comprensiva) de las organizaciones fuera tomando fuerza, conformándose en un cuerpo de conocimientos incorporando nuevos paradigmas, corrientes teóricas y narrativas. La Teoría de la Organización, al igual que la Administración, también se ubica en esta corriente funcionalista, sin negar que retoma algunos elementos de teorías sociales, pero con un enfoque primordialmente productivista. Al respecto, Burrell y Morgan (1979) hacen un recuento histórico de la conformación de la teoría de la organización reconociendo su carácter altamente normativo y funcionalista. Es así que, con los estudios organizacionales, surgen nuevas visiones consideradas como trabajos germinales de una nueva reconceptualización de la organización, en las que subyacen, el cuestionamiento y la crítica constante acerca de la concepción de racionalidad estructural de corte positivista. Explicar a la organización posicionándose en la visión positivista, es decir, basada en la lógica de la racionalidad, encontró sus limitaciones en la complejidad que presentan las dinámicas en las que operan las organizaciones; surgiendo la idea de que las organizaciones son, en esencia, terrenos de subjetividad complejos en donde se gestan relaciones sociales entre individuos que buscan el logro de sus intereses particulares (Pacheco, 2016). La organización entonces, precisa ser comprendida desde el pensamiento de lo complejo que integra la incertidumbre y lo no controlable, en donde surgen resistencias entre la individualidad y la colectividad. Edgar Morin (1977, p. 377) y la define de la siguiente forma:

La complejidad se impone de entrada como posibilidad de simplificar; ella surge allí donde la unidad compleja produce sus emergencias, allí donde se pierden las distinciones y las claridades en las identidades y las causalidades, allí donde los

desórdenes y las incertidumbres perturban los fenómenos, allí donde el sujeto-observador sorprende su propio rostro en el objeto de observación, allí donde las antinomias hacen divagar el curso del razonamiento [...] La complejidad emerge como obscurecimiento, desorden, incertidumbre, antinomia. Esto mismo, que ha provocado la ruina de la física clásica, construye la complejidad de la physis nueva. Lo que equivale a decir que (...) fecunda un nuevo tipo de comprensión y de explicación que es el pensamiento complejo [el cual] se forja y se desarrolla en el movimiento mismo donde un nuevo saber sobre la organización y una nueva organización del saber se nutren mutuamente.

A través de la complejidad se puede contextualizar a la organización como un espacio social en donde intervienen factores multivariados; pero al mismo tiempo, tiene la facultad de reconocer la dificultad de relacionar lo singular y lo concreto. En la organización es imposible predecir y, mucho menos, controlar las dinámicas que en ella suceden, por esa razón es que la estructura basada en la lógica de racionalidad ha sido, hasta la fecha, cada vez más cuestionada. El problema que ubica Benson (1997, p.1) al respecto, es que ... “esta visión ha aceptado a-críticamente los arreglos organizacionales corrientes, y se ha adaptado a las elites administrativas”. En ese mismo orden de ideas, Etkin (2000) señala que:

... las decisiones o acciones de las organizaciones no se explican sólo porque permiten producir o prestar servicios, sino también como una forma de lograr y sostener su autonomía. Tratan de mantenerse en el tiempo y proteger ciertos intereses que no tienen que ver con la misión social sino con la supervivencia en un ambiente incierto y cambiante” (p.4).

Etkin afirma que la organización puede entenderse como si en ella existiera un mundo externo y un mundo interno, que se mueven en el plano de lo explícito y lo implícito; argumentando que en la organización existe un lado *oscuro* donde se instaura a la subjetividad y al orden de lo simbólico; afirma que la complejidad de la organización puede analizarse: “1) como un espacio colectivo donde están presentes intereses particulares de los individuos y también propósitos de la organización, 2) como un sistema social que subsiste en un contexto político, económico o social y ambiental, 3)

y como un sistema organizacional formal en la que tiene lugar la ambigüedad y la contradicción” (2000, p.8).

Basándose en lo anterior, las organizaciones, pueden explicarse y estudiarse, por lo menos, desde dos aristas: lo objetivo y lo subjetivo. En la perspectiva de lo subjetivo, posicionado en el paradigma de la comprensión, se encuentran análisis propios de los estudios de las organizaciones como lo son: “La cultura organizacional y análisis transcultural, el nuevo institucionalismo, las teorías de la ambigüedad organizativa, la ecología organizacional, el psicoanálisis en las organizaciones, la antropología de las organizaciones, las organizaciones postmodernas, el aprendizaje y conocimiento organizacional, el análisis postmoderno de las organizaciones, el cambio organizacional y el análisis estratégico y poder en las organizaciones.” (De la Rosa y Contreras, 2013, p. 51-56).

En cuanto a las definiciones de la organización, existen algunas que están posicionadas en el paradigma explicativo, y reducen a la visión de la organización a lo meramente formal; ejemplo de ello son las siguientes definiciones: Robbins (1987, p.3) señala que una organización es “una ordenación de personas realizada para alcanzar un objetivo específico”; Drucker (1994, p. 54) la define como “un grupo humano compuesto de especialistas que trabajan juntos en una tarea común”; Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p.6) dijeron que una organización “son dos personas o más que trabajan juntas, de manera estructurada, para alcanzar una meta o una serie metas específicas”.

En la lógica conceptual de estas definiciones prevalece la relación entre dos elementos: un grupo de personas y un objetivo. En contraposición, existen otros autores que, posicionados en la perspectiva de la complejidad, definen a la organización de manera distintita; por ejemplo, Hall (1996) señala que los comportamientos de los individuos no siempre reflejan lo que se determina en la estructura formal, y además tienen sus propios objetivos los cuales generalmente no son los mismos que los de la organización.

Montaño (2004) la define a la organización como:

... espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro donde se entrecruzan diversas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etcétera- múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. Las fronteras –físicas y legales-, los objetivos y estructuras formales, los reglamentos, los organigramas y los planes representan sólo la parte visible de la organización; su verdadero significado reside en ámbitos no perceptibles a primera vista, fuera del conocimiento cotidiano que nos brinda la experiencia; de ahí la importancia del esfuerzo académico de hacerlo inteligible. (p.5).

En la definición de este autor se reconocen lo complejo de la organización ante la pluralidad de acciones humanas que tienen lugar la convivencia en espacios donde lo formal y lo informal están presentes. Montaño, por ejemplo, hizo una distinción entre la parte visible y la no visible de la organización. Otra definición de organización que incorpora otros elementos es la que propone Schlemenson (1990).

La organización constituye un sistema socio-técnico interpersonal creado para la realización de fines específicos configurados alrededor de un proyecto concreto, tendiente a satisfacer necesidades manifiestas y latentes de sus miembros y de una audiencia externa. Mantiene su cohesión y eficacia mediante un sistema de autoridad basado en la diferenciación de responsabilidades y en la capacidad, igualmente diferencia, de sus miembros. En su seno se despliega un conflicto social originado en la existencia de grupos significativos de poder en interacción dinámica que pugnan por realizar intereses sectoriales. Finalmente, la organización se halla inserta en un medio o contexto externo con el cual guarda una relación interdependiente significativa, contexto poblado por entidades diversas con las que interactúa y/o compete (p.169)

A diferencia de las definiciones que tratan de explicar únicamente a la organización desde lo formal, las dos últimas definiciones expuestas, tienen un mayor alcance explicativo considerando diferentes elementos como los: políticos, culturales,

sociales, afectivos y emocionales, significados y significantes, los cuales están inmersos dentro de estructuras formales e informales que se ven afectadas por su entorno. Así, es posible entender la naturaleza de las organizaciones como una integración de elementos heterogéneos y hasta cierto punto disímiles que están presentes en las dinámicas de trabajo. En términos generales, los autores que están basados en el paradigma de la complejidad lo que plantean es la distinción entre lo visible y lo oculto, entre sus discursos y sus silencios, entre lo permitido y lo reprimido. A partir de ello, la gestión de la organización se vuelve compleja tanto por las condiciones inciertas en las que opera (las que tiene relaciones con otros grupos sociales como proveedores, competidores, sindicatos, la sociedad) como por el marco regulatorio que controla sus actividades.

Pero, ubicar a la organización desde lo complejo no es el fin en sí mismo, es solamente el medio para plantearse retos teóricos de mayor alcance, por ejemplo, al tratar de responder: ¿cómo es que lo visible y lo oculto conviven?, ¿es posible administrar a la organización desde su complejidad? ¿hasta qué punto será viable intervenir en un espacio en el que se presentan crisis y conflictos permanentemente? o bien, ¿qué o cuáles son las causas concretas que las hacen complejas?² Un enfoque que ayuda en la comprensión las organizaciones desde esta bivalencia y que además ofrece elementos metodológicos para intervenir en ella, es el Enfoque Tensionante de la Organización, que propone Arturo Pacheco (2016). Aunque, esta propuesta no se considera propiamente una perspectiva de análisis del poder en las organizaciones, si plantea un enfoque para hacerlo; el cual se utilizó en esta investigación para ubicar el estudio del poder en la Universidad Pública, entendida justamente, como una *organización tensionante*. A continuación, se explica en qué consiste esta perspectiva.³

² Esta investigación no tiene el propósito de hacer una discusión profunda sobre la taxonomía de las organizaciones, tampoco se pretendió revisar exhaustivamente los conceptos multivariados que existen sobre la noción de la organización, sobre lo cual ya se ha discutido ampliamente, el interés de este trabajo versa en entender la organización desde sus características de complejidad, porqué en ella se sitúan las dinámicas y subjetividades que producen el ejercicio del poder. Para una consulta más amplia de definiciones de organización se puede consultar el trabajo de Schlemeson (1990) La perspectiva ética en el análisis organizacional. Buenos Aires. Ed. Paidós.

³ También habrá que reconocer que se han desarrollado otras propuestas que también han tratado el tema de las tensiones. Pries (1995) lo aborda dese la tradición sociológica de la empresa, señalando que en ella existen campos

1.2 El enfoque tensionante de la organización

Varela (2008) plantea que es preciso considerar al hombre “como centro de la Administración (humanismo), reconociendo los rasgos que nos caracterizan (razón, lenguaje, deseo de inmortalidad, la palabra, la psique, el trabajo, el juego, representación, simbolización, sociabilidad, perfectibilidad)” (pp. 763-769). Entonces, para entender la particularidad que presenta el enfoque tensionante de la organización, es importante identificar el lugar que ocupa el ser humano en las organizaciones, para el cual resulta central plantearse la pregunta ¿Qué es el hombre? Así, Pacheco (2016) define al hombre como un animal con una serie de características específicas: racional, gregario, emocional, ético, simbólico, histórico y político. A continuación, se explica de manera general qué se entiende por cada una de estas características, con la finalidad de acercarse a una mejor comprensión del enfoque tensionante de las organizaciones.

En principio, el carácter de animalidad del hombre, en su condición de *homo sapiens*; algunos autores como Aristóteles, Marx, Engels, Agamben, o Arendt; identificaron al hombre como animal al caracterizar su condición humana. Sin embargo, al hombre se le puede diferenciar de los otros animales, por ejemplo, desde el punto de vista de la psicología, el hombre es el único ser vivo capaz de hacer razonamientos intelectuales mayores y más complejos, a través de estructuras psíquicas específicas, a diferencia de otros animales. Bugalló (s/f, p.4), señala que “la transformación de los instintos animales en instintos humanos no se hace automáticamente, sino que es activada por una fuerza organizante y organizadora del aparato psíquico humano”. Mientras que, desde el punto de vista económico, Marx dijo que: “el hombre se diferencia de otros animales cuando empieza a producir sus medios de vida, sus alimentos. Al producir sus medios de vida, los hombres producen indirectamente su misma vida material” (Marx en Màrkus, 1974 p. 8-11). Siguiendo a Marx, para que el hombre produzca sus propios medios de subsistencia, a diferencia de los demás animales, tiene que construir sus propios medios de producción. De esta forma, el hombre establece una relación de

sociales abiertos de tensiones o áreas de tensiones, pero refiriéndose a específicamente al campo político de la empresa. Parsons (1937) trató el tema de las tensiones a partir de su análisis del sistema social.

dependencia con la naturaleza que lo condiciona a desarrollarse en espacios sociales de cooperación entre individuos. Por eso, el hombre es un ser que vive y se reproduce en la colectividad; es decir, el hombre no es otra cosa que un conjunto de relaciones sociales.

En la propuesta de Pacheco, la idea de animalidad es trascendente, porque reconoce al hombre en su condición animal que a su vez lo condiciona a ser hombre. Es así, que parte de esta distinción para señalar que en el hombre existen emociones, sentimientos, intereses y pasiones que están influenciados por su animalidad antes que por su racionalidad. Esa es la justificación de que la relación *animal-hombre* está siempre presente en su enfoque de la organización tensionante.⁴

Los acercamientos de caracterizar al hombre, se pueden ubicar desde mucho tiempo atrás, por ejemplo, Aristóteles señaló en su texto *La Política*, que el hombre es un animal: social, racional y político constituido en su naturaleza por sus hábitos y su razón (Navarro y Pardo, 2009). Mientras que Bleger (2003) lo caracteriza como “un ser vivo cultural, con un lenguaje, un ser social, auto reflexivo, productor de sus medios de subsistencia y como tronco estructurante, un ser histórico” (p.10).

Una característica que hace totalmente diferente al hombre como animal, es el lenguaje. Ya que tiene la capacidad de habla y está habilitado para hacer operaciones abstractas y deductivas para comunicarse, tanto discursiva como simbólicamente; el hombre se piensa y reconoce a sí mismo y a los otros, lo que le permite nombrar al mundo y a sus acciones dándole significado a su realidad y su contexto (Piaget, 1980).

⁴ No se deja de reconocer que existen otros autores, sobre todo en las Ciencias Sociales, que a partir de la nominación de *homo* le otorgan otros calificativos al hombre como, por ejemplo; *homo economicus*, *homo faber*, *homo sacer*, *homo videns*, *homo academicus*, *homo videns*, para resaltar características particulares que permiten explicar al hombre desde diferentes concepciones.

El acto de comunicarse sólo lo puede lograr entablando relaciones con sus semejantes; la capacidad del habla, le permite a su vez, ser gregario. Tomando como base la propuesta de Pacheco (2016) se puede decir que: el hombre cuando hace uso de la comunicación y transforma sus actos en formas concretas de expresión, de interacción con los otros, para intercambiar sentimientos, necesidades y pensamientos, se posiciona como un *animal emocional*.

También, el hombre es un *animal moral*, en tanto que tiene la capacidad de distinguir entre, lo que socialmente, se ha determinado como *lo bueno y lo malo, lo negativo y lo positivo*. Asimismo, la especie humana ha utilizado símbolos como lo son lenguajes no verbales, imágenes, códigos, símbolos como formas de representación de la realidad. Por eso, el hombre también, es un *animal simbólico*. En ese sentido Rodes (2013, s/p) citando a Cassirer, refuta la idea de que el hombre es un ser puramente racional, sosteniendo que es esencialmente simbólico, ya que en la racionalidad no se alcanzan a reconocer las formas de vida significativa del humano:

[El hombre] no puede escapar de su propio logro, no le queda más remedio que adoptar las condiciones de su propia vida; ya no vive sólo en el universo físico sino en el universo simbólico donde el lenguaje, las ceremonias, el arte y la religión constituyen sus partes, forman los diversos hilos que tejen la red simbólica en la urdimbre complicada de la experiencia humana. Todo progreso en pensamiento y experiencia afina y refuerza esta red. El hombre no puede enfrentarse ya con la realidad de un modo inmediato; no puede verla, como si dijéramos, cara a cara. La realidad física parece retroceder en la misma proporción que avanza su actividad simbólica. En lugar de tratar con las cosas mismas, el ser humano conversa constantemente consigo mismo. Se ha envuelto en formas lingüísticas, en imágenes artísticas, en símbolos míticos o en ritos religiosos, en forma tal que ya no puede ver o conocer nada sino a través del medio artificial del símbolo. Su situación es la misma en lo teórico y en lo práctico. Tampoco vive en un mundo de crudos hechos a tenor de sus necesidades y deseos inmediatos, vive, más bien, en medio de emociones, esperanzas, temores, ilusiones y desilusiones imaginarias, en medio de sus fantasías y de sus sueños.

El hombre a diferencia de otros animales simboliza su realidad, la construye a través de sus propios referentes. Pacheco, también señala que el hombre es un *animal histórico* porque está influido emocional y materialmente por su pasado; es decir; sus orígenes y su desarrollo social, lo condicionan para ser lo que es, en el presente. Existen otros acercamientos teóricos que argumentan que el hombre es producto de una evolución histórica-evolutiva, por ejemplo, Zavala (2009) señala que la especie humana se ha desarrollado en el tiempo, pero, que el hombre no ha evolucionado solamente como parte de un proceso de vida natural, sino que también, lo ha hecho como un ser cultural, por eso afirman que el hombre es un producto de su historia y también, de su cultura:

Puede argumentarse que todos los seres vivos somos seres históricos, pues cada organismo guarda en su DNA la historia de su especie. En cambio, nuestra especie, además de guardar su historia en su material genético lo preserva en su cuerpo, en su lengua, en su cultura. Preserva sus características en mitos, en historias, en recuerdos mucho más allá de lo estrictamente adaptativo como los otros seres vivos. Lo histórico del ser humano no sólo es una relatoría, lo es también de lo que los seres humanos han hecho sobre sí mismos, de su evolución. (p.144).

En la visión Marxista, se precisa que el hombre es un ser histórico y como especie se ha ido construyendo a lo largo del tiempo adaptándose a su entorno. Así, la historia humana es la historia del hombre que se reproduce en sociedad.

A partir de la noción del hombre como *ser social*, es posible entender su característica de *animal político*. Aristóteles afirmó en el *Zoon Politikon*, que el hombre es un animal político por naturaleza.

Esta aseveración es esencial en la teoría política porque señala que el hombre está destinado a vivir en sociedad y para ello, deberá establecer estrategias de negociación que le permitan sobrevivir, en una relación fundamentalmente, de tipo política. Aristóteles consideraba al hombre como un animal que estaba destinado a vivir en

sociedad, estableciendo un intercambio de ideas y pensamientos (Febres-Cordero, 2016). De esta forma, el ser humano al vivir en una sociedad, tiene la posibilidad de transformarla, pero solo a través de la negociación colectiva.

Pacheco no concibe las características del hombre por separado, sino, por el contrario, las interrelaciona para explicar qué sucede con ese hombre (siempre relacionándose) en las organizaciones, lo que permite abrir la discusión para saber cómo el hombre es un animal gregario, racional, emocional, moral, simbólico, histórico y político, entra en la malla de tensiones en la dinámica de las organizaciones. A través de la caracterización que este autor hace, se concluye que el hombre es ser multifacético que vive y se relaciona colectivamente, siempre en un acto de sobrevivencia, lo que le exige desarrollar una capacidad de negociación, influenciado por su historia, sus emociones, y sus sentimientos, lo que le permite simbolizar y significar su realidad. Así, un segundo elemento importante para comprender el enfoque tensionante de las organizaciones, son las relaciones sociales. En las ciencias sociales, sobre todo en la Sociología, se ha reflexionado profundamente sobre el papel del hombre en sociedad. Kosik (1967) propone que el hombre no es un sujeto abstracto cognoscente, sino por el contrario, es un ser que se desarrolla en su actividad práctica, con la finalidad de lograr sus propósitos siempre en el contexto de relaciones sociales, mientras que Marx, en la VI Tesis sobre Feuerbach, afirma que “la esencia del hombre no es una abstracción inherente a cada individuo particular. La verdadera naturaleza del hombre es la totalidad de sus relaciones sociales” (Bendaña- Pedroza, 2015, p.81).

Por eso, es preciso saber, qué son las relaciones sociales. En palabras de Herrera (1990), por relación social se debe entender:

La realidad inmaterial (que está en el espacio-tiempo) de lo interhumano, es decir, aquello que está entre los sujetos agentes. [...] Esta *≈realidad entre≈*, hecho conjuntamente de elementos *≈objetivos≈* (independientes de los sujetos: propiedades del sistema de interacción como tal) y *≈subjetivos≈*, (dependientes de la subjetividad: condiciones y características de la comunicación intersubjetiva), es la esfera en que se definen tanto la distancia como la integración de los individuos respecto a la sociedad: de ella depende si, en qué forma, medida y cualidad del individuo puede distanciarse o implicarse respecto a

otros sujetos, a las instituciones y, en general, respecto a las dinámicas de su vida social. (p.38).

Herrera (1990) señaló que la relación social se ha abordado teóricamente en dos sentidos: en “la relación como proyección, reflejo o producto de los singulares individuos y de sus acciones y en, la relación como expresión y efecto de estructuras sociales, de estatus- rol de una totalidad o de un sistema social global” (p.40).

A partir de esta diferencia, se puede afirmar que, en las organizaciones, las relaciones sociales son producto de intercambios individuales de carácter objetivo y subjetivo, pero también, responden a una estructura organizacional definida y delimitada. Considerando que algunas relaciones sociales en la organización son de naturaleza temporal y otras se conservan en el tiempo, de acuerdo con los objetivos particulares de los individuos y de los objetivos de las organizaciones, la interacción social tiene una relevancia importante en la explicación de la organización tensionante.

Para Pacheco, “las relaciones sociales adquieren características cualitativamente diferentes a las del hombre en su dimensión individual, dependiendo del subespacio social donde tengan lugar, para el caso de las organizaciones, resultan ser el corazón, el centro de su metabolismo” (2016, p. 16). Los individuos en el espacio organizacional se mantienen en interacción constante, pero lo hacen en una convivencia de naturaleza permanentemente tensionante en donde se presentan dos subespacios organizacionales que Pacheco (2016) denomina como: el *mundo y el inframundo*, (**Ver la figura 1: Las tensiones de la organización**) y los define de la siguiente forma:

El mundo que se ve y se *toca*, el de las cosas, es decir, de lo material y lo cuantitativo, generado por la relación palpable (normadas): las de autoridad, las jurídico laborales, etc.

El inframundo compuesto por lo que *no se ve ni se toca*, es decir, el de las interpretaciones y significados que los actores organizacionales le atribuyen a las cosas

en búsqueda de sentido⁵, gestado por las relaciones profundas (subjetivadas): las que tienen que ver con las lógicas, los intereses, los significados, los valores y los sentimientos de los actores organizacionales” (p.7).

A partir de ésta diferenciación, él señala que el enfoque tensionante de las organizaciones se puede entender como: “...el resultado de la convivencia tensional entre estos dos mundos, dando lugar a la vez, a dos producciones: la producción *material* de los satisfactores sociales (lo que le da su razón de ser socioeconómica)⁶ y la *producción simbólica* inmaterial de sentidos de los actores que actúan dentro y fuera de la organización (lo que da su razón de ser psicosocial) (p.8).

La concepción tensionante de la organización expresa una relación dinámica, entre individuos; y no necesariamente tiene una connotación negativa, por lo que no debe entenderse como una dinámica *anormal*, más bien, es parte de la naturaleza de la organización. En ese sentido, habrá tensiones que transiten más cerca de la armonía y otras que provoquen fracturas importantes, pero, siempre estarán presentes en las dinámicas de la organización.

Aunque Pacheco no da una definición puntual de tensión; para explicarla es posible retomar Parsons (1966) quien a partir de sus estudios sociológicos identificó que en todo sistema social se generan tensiones entre el individuo y la sociedad; ambos están sumergidos en una relación dialéctica en tanto que el individuo y la sociedad son independientes, pero a la vez se necesitan el uno al otro y se generan tensiones que “...están mediadas por procesos simbólicos e interacciones (sic) orientados hacia la minimización de las fuentes de la tensión” (Turkel, 1990, p.1).

⁵ La noción de sentido en esta investigación se trata sistemáticamente, incluso es una categoría que Foucault la entiende en relación a la producción de subjetividad en los sujetos.

⁶ Aunque en esta definición el autor se refiere a la producción material como la razón de ser socioeconómica; también es posible que el enfoque tensionante se pueda adaptar a otro tipo de organizaciones que no tengan como propósito fines lucrativos o de ganancia. Un ejemplo es el que se hace patente en esta investigación, es decir, la Universidad Pública; organización que no persigue ninguna razón socioeconómica, pero uno de sus objetivos sociales es la producción de conocimiento que se identifica como una producción materializada en productos académicos.

De esta forma la tensión se puede entender como el efecto (positivo o negativo) que se manifiesta como una respuesta a una acción de una interacción social ente individuos o grupos que se corresponden y se rechazan.

Entonces, se puede sostener que toda *relación organizacional* es una *relación tensionante* como resultado de un proceso natural adaptativo de los individuos en las organizaciones a la luz de sus intereses.

En el enfoque tensionante, Pacheco en todo momento utiliza el termino de *relación social*, sin embargo, en esta investigación es muy importante diferenciar dos conceptos: *relación social* e *interacción social*, ya que en los próximos capítulos se identificarán las *interacciones de poder* en la praxis investigativa.

Weber (1977, p. 31) señala que, “La relación social consiste sola y exclusivamente en la probabilidad de que una forma determinada de conducta social, de carácter recíproco por su sentido, haya existido, exista o pueda existir”. Esta definición hace ver que en la relación social hay una correspondencia entre sujetos, pero sin que necesariamente exista un intercambio de sentidos y significados.

Una relación social puede estar establecida pero no necesariamente implica una interacción social. Ejemplos de relaciones sociales son: la relación familiar (padre-hijo), una relación social (amistad, fraternidad), relación política (Estado-ciudadanos) o una relación cultural (población-costumbres) pero no necesariamente estos tipos de relación social están latentes en el pleno ejercicio común del día a día. Mientras que la interacción social implica una acción interactiva de individuos o de grupos, la interacción social es una acción *entre* individuos y no una relación *de* individuos.

La noción de interacción en esta investigación está sustentada por las aportaciones que se hicieron a partir del interaccionismo simbólico; en el que sus principales autores están Herbert Blumer, George Herbert, George Mead y Erving Hoffman. En las propuestas de todos ellos siempre está presente la naturaleza simbólica de la vida social en donde la interpretación de los actores a través de símbolos y significados se van configurando en la cotidianidad.

Rizo (s/f, p.5) señala que Blumer explica el interaccionismo a partir de las siguientes premisas:

- “1. Los humanos actúan respecto de las cosas sobre la base de las significaciones que estas cosas tienen para ellos, o lo que es lo mismo, la gente actúa sobre la base del significado que atribuye a los objetos y situaciones que le rodean.
2. La significación de estas cosas deriva, o surge, de la interacción social que un individuo tiene con los demás actores.
3. Estas significaciones se utilizan como un proceso de interpretación por la persona en su relación con las cosas que encuentra, y se modifican a través de dicho proceso”

A partir de estas premisas se puede decir que las interacciones sociales están caracterizadas por la atribución de significados que se le dan los sujetos a los hechos y a las cosas. Así también, la interacción es un intercambio de significados siempre cambiante que se modifica en la medida en que los actores interpretan e reinterpretan sus actos.

Regresando al enfoque tensionante de la organización, señalar que existen tensiones en la organización no resulta del todo novedoso, pues otros autores han realizado acercamientos explicativos usando la noción de tensión. Por ejemplo, Urquiza (2004), ubica las tensiones desde el plano filosófico. Por otro lado, en las Ciencias Sociales existen aportaciones como las que hizo Merton con la Teoría de la Acción Social (1987) o bien, hay aportaciones desde el estudio de la organización como la de Schvarstein (2000), quien identifica la presencia de tensiones en los discursos dentro de la organización; mientras que Dieckow y Brondani (2008) plantearon el efecto de las tensiones en las organizaciones educativas.

Lo que sí se considera una aportación innovadora en la propuesta de Pacheco, es que él hace una aproximación para ubicar, concretamente, cierto tipo de tensiones en las organizaciones. Pacheco afirma que existen cuatro tipos de tensiones en las organizaciones: la tensión política, la tensión estratégica, la tensión técnica y la tensión

estructural; además, ofrece una primera aproximación para saber cómo se manifiestan estas tensiones en el mundo *material* y el *inframundo* simbólico en el subespacio social organizacional. La tensión central en este enfoque, es la tensión política, la cual es transversal a las tensiones estratégica, técnica y estructural; esto se explica porque las luchas y confrontaciones de intereses y poderes se hacen patentes en cada relación social a lo largo y ancho de toda la organización. La tensión política, tanto en el mundo como en el inframundo, se gesta a partir de los intereses de los actores organizacionales, con el propósito de acumular y ejercer el poder⁷. Se entiende que estos intereses se manifestaran de forma específica de acuerdo a su naturaleza y alcance en las otras tensiones.

La segunda tensión es la estratégica; surge cuando se determinan los objetivos de la organización en el mundo material, que señalan, por ejemplo, bajar costos y elevar beneficios para el caso de una empresa privada⁸, mientras que en el inframundo los individuos poseen expectativas para mejorar sus condiciones de trabajo, y que no necesariamente caminan en la misma dirección ni en el mismo sentido que los objetivos de la dirección. Pacheco señala que: “Los actores se crean expectativas vitales en relación a lo que esperan recibir a cambio del esfuerzo laboral y que no necesariamente coinciden con los objetivos organizacionales” (2016, p.5).

La tercera tensión, es la técnica. Esta tensión tiene que ver con “el conjunto de procesos de transformación cuyo diseño y ejecución responde a la producción (o prestación de un satisfactor social” (p. 5).

⁷ Habrá que señalar que en este punto Pacheco, no hace una precisión para diferenciar entre el concepto de política y poder, lo usa de manera indistinta para señalar, que el poder se encuentra en la tensión política.

⁸ Cabe aclarar que, el autor ubica las tensiones ejemplificando el caso de una organización privada (una empresa de tipo productiva). Sin embargo, este enfoque también puede ser adaptado a cualquier otro tipo de organización. Evidentemente, dependiendo de la naturaleza de la organización los objetivos y las expectativas, los procesos materiales y simbólicos y la estructura y cultura tendrán sus particularidades.

Así, en el mundo material de las organizaciones, la tensión aparece cuando se desarrollan los procesos de transformación material, (lo que implica mejorar la productividad y la calidad), y en el inframundo surgen los procesos simbólicos que fortalecen o debilitan la producción de sentido en el trabajo.

La noción de sentido en Pacheco resulta relevante porque a través de ella justifica que, el individuo en las organizaciones, le otorga a una significación particular al proceso de trabajo. Pacheco retoma a Holzapfel (2005) quien dice que el sentido se puede entender como un *significado*, como una *justificación* o como una *orientación*, esta última señala el autor “puede tratarse tanto de la orientación que atañe a cierta decisión o acción, como del sentido supuestamente último de nuestra existencia individual, la de quienes nos rodean o de la humanidad toda” (p.19).

Específicamente, en el estudio de las organizaciones el tema del sentido ya ha sido abordado; algunos autores que han desarrollado esta línea de investigación son: Mats Alvesson y Hugh Wilmott (*Making Sense of Management, a critical introduction*, 1996), Wieck (*Sensemaking in organizations: small structures with large consequence*, 1993a. *The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch disaster*, 1993b), Brown, Colville y Pie (*Making Sense of Sensemaking in Organization Studies*, 2015). Estos últimos autores proponen 5 formas en las que se puede crear sentido en las organizaciones: a través del discurso, del poder y de la política, las influencias micro o macro de la organización, las identidades de los individuos en las organizaciones y en la toma de decisiones. Estas propuestas, se consideran como una posible alternativa para saber de qué manera se va configurando el sentido entre los individuos dentro de las organizaciones.

Al hablar del sentido en las organizaciones, en esta investigación se consideró que resulta más acertado, precisar que se trata de la *creación de sentido* porque esta noción permite identificar, tal como lo proponen Brown, Colville y Pye (2015), que las organizaciones son espacios en donde se producen y reproducen sentidos. Es decir, el sentido, no está dado *per se*, el sentido es producido de ciertas dinámicas organizacionales. El individuo otorga sentido a su realidad cotidiana, pero también

adopta los sentidos que emergen en la organización. En esta investigación, se entenderá por sentido a *la dirección y el impulso que tiene un individuo ante una influencia externa*; y por creación de sentido se define a *la configuración de voluntades y acciones individuales que influyen en las dinámicas grupales las cuales que van creando vínculos que producen sentidos colectivos*.

La creación de sentido no es un acto neutral, sino que es un proceso altamente politizado; es un acto de poder. También, que el sentido emerge desde lo individual, pero es influido fuertemente por lo social. Y finalmente, que el sentido crea tensiones en tres niveles: tensión en el mismo individuo, tensión en las relaciones entre los actores organizacionales y tensión entre las diferentes instancias de la estructura de la organización, así las tensiones, en su conjunto, crean resistencias en la organización.

Brown, Colville y Pye (2015), señalan que los procesos de creación de sentido ayudan a explicar cómo las personas en las organizaciones lidian cuando se enfrenten a eventos discordantes, entonces buscan negociar y sostener significados que les permitan una coordinación (supuestamente) de acción racional, de manera que el mundo parezca estable y perdurable.

En síntesis, en esta investigación se considera que en las organizaciones el acto de *creación* de sentido es una *acción que impulsa* al individuo a hacer algo determinado⁹, que el sentido es un acto temporal e interpretativo (de atribución de significados) y observable en el contexto de las dinámicas organizacionales.

Finalmente, la cuarta tensión que propone Pacheco es la estructural, la cual emerge cuando en el mundo material se van conformando a las normas y a las líneas de autoridad mientras que, en el inframundo, se van construyendo culturas basadas en tradiciones y costumbres y con ello, los rituales, mitos, valores, ideologías, creencias, los símbolos y las interpretaciones. En la siguiente **Tabla 1. Las tensiones internas en el mundo y en el inframundo**, Pacheco identifica las cuatro tensiones de la organización y su relación con el mundo y el inframundo.

⁹ El sentido, no debe entenderse como una acción del hombre de naturaleza positiva o negativa, que se entienda como sentidos *buenos* o *malos*, en tal caso, se podría considerar como un acto de atribución sentido o sinsentido.

Tabla 1: Las tensiones internas en el mundo y en el inframundo

	MUNDO Material de las cosas	Infra MUNDO Simbólico de los significados
TENSIÓN POLÍTICA (TP)	INTERESES Acumular y ejercer el poder	
TENSIÓN ESTRATÉGICA (Te)	OBJETIVOS: Bajar costos y elevar beneficios	EXPECTATIVAS: Mejorar las condiciones de trabajo
TENSIÓN TÉCNICA (Tt)	PROCESOS MATERIALES: Mejorar la productividad y la calidad (hacer más con menos) ¹⁰	PROCESOS SIMBÓLICOS: Fortalecer la producción de sentido en el trabajo
TENSIÓN ESTRUCTURAL (Tes)	ESTRUCTURA: Respetar las normas y las líneas de autoridad	CULTURA: Respetar las tradiciones y costumbres

Fuente: Pacheco (2016)

La lógica del enfoque del tensionante de las organizaciones permite argumentar que, en todas las organizaciones, coexisten relaciones y resistencias, que no necesariamente son armónicas; sino por el contrario, generan sistemáticamente contradicciones insalvables, pero al mismo tiempo, producen actos de negociación que se concretan en acuerdos colectivos y se presentan, tanto para preservar el trabajo del individuo como para que la organización permanezca en el tiempo y en el espacio. Es muy importante señalar que, el enfoque tensionante de la organización implica que cada tensión, debe ser analizada y explicada en forma integral; sólo así se podrá tener una mirada completa de lo que sucede en el mundo y el inframundo de la organización; pues todas las tensiones están relacionadas entre sí, y suceden al mismo tiempo. Las tensiones en la práctica, posiblemente sean difíciles de distinguir así lo advierte Pacheco, sobre todo, porque las fronteras entre los actos que suceden el mundo y el inframundo organizacional en ocasiones resultan difusas e imperceptibles. Pacheco llega a la siguiente definición de organización tensionante.

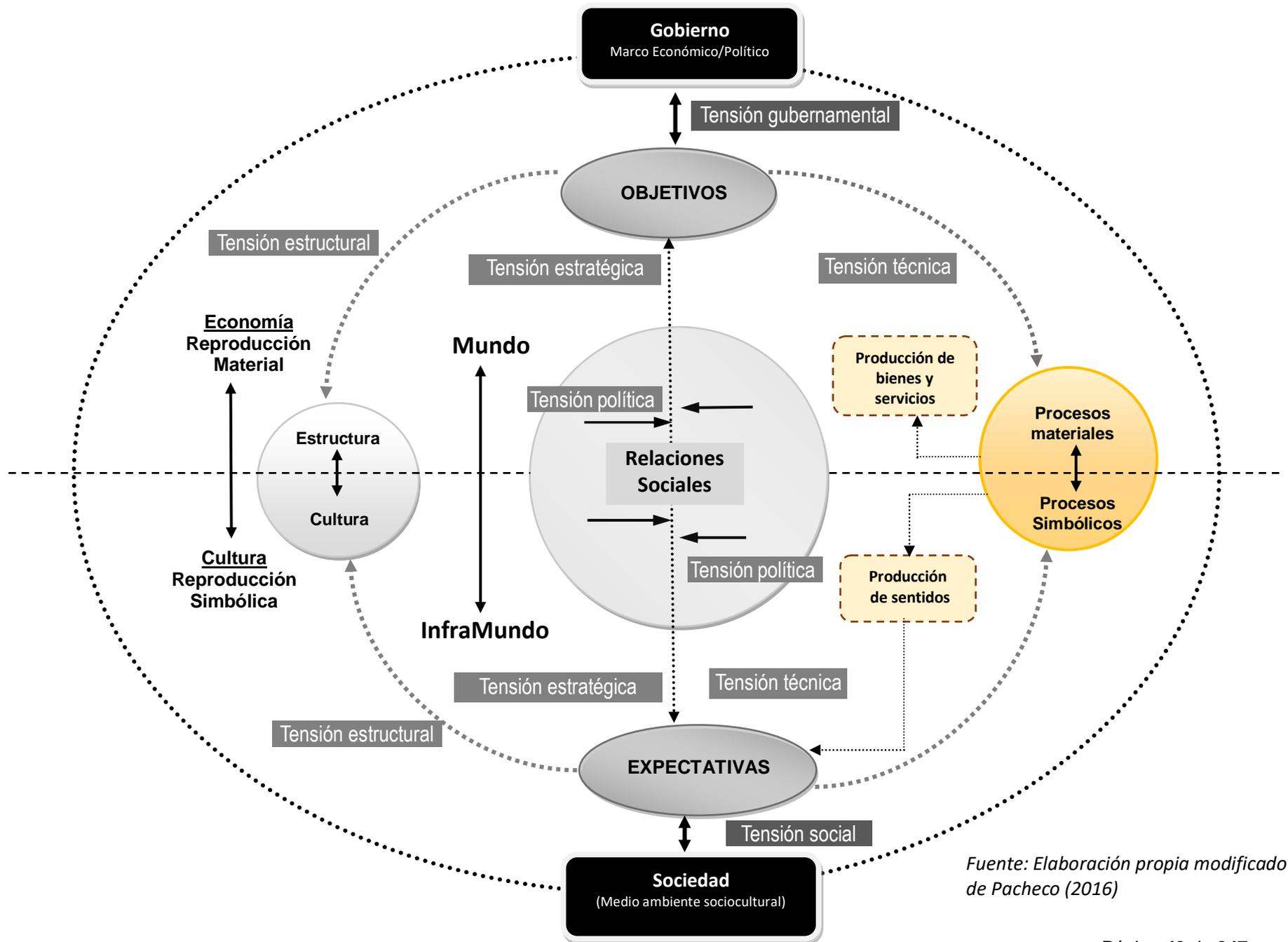
Ente social (creatura y creador de relaciones sociales) complejo y contradictorio, en donde conviven dos mundos, uno compuesto por lo material y cuantitativo (el de las “cosas”) y otro constituidos por las interpretaciones y simbolismos de los actores

¹⁰ La definición que hace el autor respecto a la tensión técnica hace una clara referencia a la relación de productividad en términos de eficacia de las organizaciones de tipo productivo. Pero para esta investigación la tensión técnica se identificó en la Universidad Pública definiéndola como “los procesos educativos y los sentidos en el trabajo académico” (Ver tabla 2)

organizacionales (“el de los signos”). En donde tiene lugar un conjunto de procesos de transformación de insumos (materias primas, energía y conocimiento) en satisfactores sociales (bienes o servicios). Orientados al logro de objetivos estratégicamente determinados (máxima ganancia privada o máximo beneficio social) y que están sustentadas en determinadas relaciones sociales (de poder, culturales) entre actores organizacionales tanto internos (trabajadores, directivos, dueños) como externos (clientes, usuarios, competidores, sociedad), y en el espacio y el tiempo en estructuras organizacionales específicas, y cuya dinámica se encuentra determinada por el devenir en el tiempo de sus “usos y costumbres”, enmarcada en ambientes sociopolítico y económicos específicos (culturales locales, mercados, políticas públicas). (Pacheco, 2016, 8)

En la **figura 1. Las tensiones de la organización**, se identifica el marco jurídico, económico y político en donde la organización opera; así mismo, el enfoque sugiere la existencia de un marco administrativo sociocultural y ecológico, el cual dependerá en gran medida del contexto de la organización, y de los marcos normativos que imponga el Estado.

Figura 1: Las tensiones de la organización



Fuente: Elaboración propia modificado de Pacheco (2016)

Aunque, la relación entre el medio ambiente económico-político, es una relación tensionante de naturaleza externa¹¹, es claro que existe una influencia en la cultura de la comunidad local que afecta la esencia de la organización, tal y como lo observó Selznick (1957) al analizar la interacción de la organización con las influencias externas. De esta forma, las organizaciones desarrollan la capacidad de adaptarse al medio externo, haciendo modificaciones a las tensiones internas. También, habrá que señalar que el entorno, de ninguna manera es permanente, más bien, posiciona a la organización en una incertidumbre continua. En esta misma figura se hace referencia al devenir histórico de las organizaciones, reconociendo la importancia de recuperar la historia de la organización para comprender su presente; las organizaciones, al igual que los individuos, están determinados por un pasado concreto. Wadhvani, Suddaby, y Roy et. al (2018), consideran que la investigación de la historia de las organizaciones en las últimas décadas está tomando auge y señalan que el papel de la historia tiene un impacto en la configuración de la identidad, la estrategia y el poder en las organizaciones. Además, anotan que la historia no sólo ayuda a interpretar lo que sucedió tiempo atrás, sino también sirva para entender cómo los actores organizacionales viven su presente y establecen expectativas para el futuro. En palabras de los autores "... el pasado se entiende como una fuente de recursos simbólicos sociales disponibles para una amplia variedad de usos creativos. La historia y la memoria se convierten en campos donde todos los actores son a la vez productores y consumidores de interpretaciones del pasado"¹². El estudio de las formas en cómo se transforman las organizaciones en el tiempo, ofrece información histórica que ayuda a comprender sus lógicas presentes que se generaron en el tiempo y que dieron lugar a ciertas tensiones, pero también permiten ubicar las percepciones que tienen los individuos; y aunque Pacheco no lo plantea de esta forma, la historia de la organización también contribuye a generar tensiones en el mundo y en el inframundo.

¹¹ Sobre las tensiones externas, Pacheco también ha desarrollado una propuesta de análisis que se puede consultar en el documento: La organización: ¿"república amorosa" o territorio de tensiones? p.12-14. En el presente trabajo, solamente se abordó lo referente a las tensiones internas.

¹² Cita traducida del inglés al español por la autora.

A manera de conclusión, a continuación, se precisan las características del enfoque tensionante de las organizaciones, que servirán para los fines de la presente investigación.

1. El abordaje del ser humano no es sólo un elemento más en el análisis de las organizaciones; especialmente en esta investigación el ser humano, se convierte en el protagonista que genera interacciones sociales tensionantes. El reto consiste en reconocer la unión entre el aspecto biológico y el aspecto social del hombre, y ubicar la manera en que se relacionan estos dos aspectos; es decir saber cómo guardan equilibrio, cuál pesa más que otro, y sobretodo, entender cómo actúa ese hombre en una situación concreta como lo es el proceso de trabajo. Al caracterizar al hombre en las organizaciones, como un ser: *moral, político, emocional, histórico, social y simbólico*; se entiende que la naturaleza humana es, en principio, las causas de las tensiones. La naturaleza del hombre es, justamente, el origen de la complejidad de la organización.
2. Al ofrecer una mirada integral de las organizaciones, el enfoque de la investigación posibilita a los estudiosos de las organizaciones (o bien a los administradores), a proponer acciones concretas para intervenir en ellas, plantear cambios o mejoras. Con esto, también se quiere señalar que este enfoque no se sitúa únicamente en el paradigma comprensivo de la organización, sino que también intenta aportar elementos para llevar a cabo una praxis administrativa y/o directiva desde una perspectiva crítica, además, la generalidad de la que parte este enfoque lo hace flexible y adaptativo, es por esa razón que resultó de utilidad para identificar la tensión técnica y su relación con el poder en el caso de la Universidad Pública.
3. Otras de las particularidades que presenta este enfoque es que, actualmente, hay pocas aproximaciones, por lo menos desde los estudios de las organizaciones, que propongan una mirada integral para estudiar a la organización. Por eso, la propuesta tensionante de la organización resulta original en la forma en cómo se aborda el análisis de la organización en la que existe una coherencia lógica en su

construcción, pues el autor entreteje diversos elementos que inicia desde la pregunta básica de qué es el hombre hasta la identificación de formas tensionantes de convivencia y acción en sus relaciones dentro del subespacio social que se llama: organización.

4. Concretamente, los estudiosos de las organizaciones pueden encontrar en este enfoque tensionante una aportación metodológica ya que puede considerarse como un referente de amplio alcance, para quien esté interesado en estudiar, por ejemplo, temas relacionados con: la cultura, el simbolismo o el poder (el inframundo) o la intervención organizacional.

Sin embargo, habrá que advertir que, si se quiere utilizar este enfoque en una investigación, como, por ejemplo, en el campo de los Estudios Organizacionales, requiere ser apoyado con otras perspectivas teóricas que posibiliten tener una mejor comprensión del objeto de estudio, entendiendo que el esfuerzo primario del autor fue hacer una aproximación para analizar a las organizaciones y que tuvo el propósito de “resignificar la praxis directiva”. Es claro, que, para entender las tensiones en las organizaciones, no sólo basta con definir las; también es necesario conocer el mecanismo de su funcionamiento y sus manifestaciones, para después ubicar sus impactos; esto es lo que se pretende al utilizar el enfoque en el análisis de la organización universitaria como una organización tensionante. Por esta última razón, en este trabajo, se decidió indagar, cómo se manifiesta la tensión técnica en la Universidad Pública; para lo cual, se identificaron los procesos materiales y los procesos simbólicos, porque como se revisará más adelante, la producción de conocimiento es un proceso de trabajo técnico (material), que produce procesos simbólicos (inmaterial) y de sentido (subjetivo). Tal como se anotó anteriormente, hacer este análisis implicó identificar la relación de la tensión técnica y su vínculo con la tensión política, para develar cómo se acumula y ejerce el poder y se producen subjetividades en las organizaciones universitarias al momento de llevar a la práctica los procesos de producción de conocimiento.

Definición de organización tensionante:

Una organización tensionante es un espacio colectivo en el que individuos se relacionan tensionantemente a través de procesos de trabajo concretos para el logro de los objetivos de una organización en el contexto de una estructura organizacional determinada. En estos espacios surgen relaciones de intercambio con otros agentes enmarcados en un contexto político, económico, social y ambiental; y ésta su vez, está influenciada por su historia y por el marco jurídico que las rige.

La organización es al mismo tiempo, un espacio social en el que naturalmente, aparecen contradicciones en escenarios de trabajo ambiguos en los cuales se presentan procesos subjetivos en los que está presente: emociones, afectos, poderes, que se constituyen como un mecanismo para la creación de sentido entre los miembros de la organización y este mecanismo acciona voluntades individuales hacia resultados concretos que generan actos de negociación y pactos que se concretan en acuerdos colectivos y se activan como estrategia de supervivencia para preservar el trabajo de los individuos y para que la organización permanezca en el tiempo.

1.3 La Universidad Pública como organización tensionante

El análisis de la Universidad Pública, cobra relevancia porque es uno de los espacios en donde se generan las explicaciones científicas de los fenómenos naturales y sociales del mundo en que vivimos a través de sus tres grandes tareas: la formación de profesionistas (docencia), la generación de conocimiento (investigación) y la difusión de la cultura (transmisión del saber). La Universidad también es un centro de trabajo que genera empleos; es una institución que tiene un peso político porque atrae recursos públicos y juega un papel importante en la obtención de recursos a través de las políticas públicas que se diseñan para promover la ciencia y el desarrollo científico nacional.

En sí misma, la Universidad es una de las instituciones más antiguas a la que la sociedad le ha otorgado legitimidad como un espacio de formación y saber. Así, se constituye como un referente social donde conviven las disciplinas científicas, las

profesiones, las técnicas y los procesos de construcción de conocimiento. En los espacios universitarios se generan y legitiman saberes, se construyen dinámicas específicas de trabajo y se presentan relaciones de poder entre sus miembros. En la presente investigación, se identificaron los principales elementos que constituyen a la Universidad Pública como una organización, ubicando las tensiones que se gestan en su dirección (tensión estratégica), en su operación (tensión técnica), en su forma de organizarse (tensión estructural) y en sus intercambios políticos (tensión política).

Es importante señalar que, las reflexiones teóricas y los estudios empíricos que se han hecho de la Universidad son de diversa naturaleza: unas se han enfocado a abordarla desde sus prácticas educativas y/o pedagógicas (Rockwell, 1995); otras desde las políticas públicas (Santizo, 2011; Kent, 2002), algunas sobre las trayectorias y disciplinas académicas (Becher, 2009), y sobre la internacionalización de la educación superior (Didou, 2016) y otras más, la han analizado a partir de su dimensión organizacional (Ibarra, 2001¹³; Miranda, 2001). Sin embargo, aún y cuando se han hecho esfuerzos por explicar las problemáticas de la Universidad Pública, actualmente parecen ser insuficientes. En ese sentido, Ibarra (2001) señala que, hay una escasez en estudios que analicen a la Universidad como organización, limitándose a explicaciones simplistas y reduccionistas que no permiten avanzar su análisis para entender sus entramados y así, tener mejores explicaciones sobre sus procesos, sus tensiones y la complejidad de sus prácticas.

Siendo así, primero conviene saber qué es una Universidad. Garay (2010, p. 39) la define como: “una ‘institución de instituciones’ que constituye productos sociales e históricos; que asume diferentes formas, contenidos, sentidos, según el contexto local que las contiene y las historias particulares a las que anuda los distintos momentos de su constitución”. Por otro lado, Murcia (2009, p. 244) define a la Universidad como: “un escenario social, cultural, político, ético-estético y cognitivo, donde se confrontan

¹³ Eduardo Ibarra fue uno de los investigadores que más se adentró al análisis de la Universidad Pública, desde el enfoque organizacional. Este autor hizo una recopilación de diversos autores que han escrito sobre la universidad en relación a la teoría de la organización, en el **Anexo 2** se puede encontrar esta recopilación en la que se presenta: Los textos sobre la universidad en México y Teoría de las Organizaciones: análisis de experiencias institucionales específicas, los análisis de problemáticas específicas y los esfuerzos de formulación teórica.

constantemente ideas, sentimientos y proyectos, pero sobre todo donde se viven y comparten experiencias, teorías y sensibilidades que pretenden ayudar a mantener, construir y desarrollar al individuo, la sociedad y la cultura”

Las Universidades son organizaciones en donde coexisten sujetos epistémicos, sociales, culturales y psíquicos, los cuales se configuran individual y socialmente. Garay afirma que en la Universidad existe un “trabajo inmaterial, de producción, reproducción y transmisión de símbolos” (2010, p. 40) es decir es un espacio en el que se producen procesos de trabajo materiales y de producción de sentido. Esta autora señala, que las Universidades son organizaciones en las que se produce y reproducen sentidos y significados, mientras que para Miranda (2001), la Universidad es una organización de conocimiento que es construida sobre la base de la acción e interacción humana. Con base en la concepción tensionante de la organización, a continuación, se presentan un breve análisis de los elementos que conforman a la Universidad Pública, los cuales le otorgan su identidad como una organización educativa tensionante.

a. El devenir histórico

Como primer punto, es relevante conocer el devenir histórico de la Universidad Pública, para entender que el sistema educativo se ha institucionalizado como una organización de origen social que se fue configurado con objetivos específicos¹⁴. De acuerdo con Aguiló (citado en González 2016), el desarrollo histórico de la Universidad Pública se divide en 4 periodos. El primer periodo abarca desde el siglo XII hasta finales del XV; periodo, en el que se fundan las primeras Universidades con orientaciones cristianas, y se consideran como el precedente del modelo europeo de Universidad. El segundo periodo se gesta en el siglo XV, en la época del renacimiento, en donde acontecieron grandes transformaciones derivadas de importantes cambios mundiales como el inicio del sistema productivo capitalista, la revolución científica y la reforma protestante. El tercer periodo, ese sitúa en los siglos XVII y XVIII periodo en

¹⁴ Sobre la historia de la universidad, existe una literatura muy amplia. Al respecto, se puede consultar, los textos de Alfonso Borrero Cabal (2008.) Tomo I al V., en donde dedica una parte importante de su obra a revisar los orígenes de la universidad.

donde aconteció la revolución industrial y marcó uno de los periodos donde se desarrollaron innovaciones técnicas y científicas. La Universidad fue un espacio en donde se produjo la institucionalización de la ciencia. Finalmente, el cuarto periodo se ubica en el siglo XIX, en el cual la Universidad funciona como una institución de tipo burocrática.

b. Los objetivos

Los objetivos que persigue la Universidad Pública son tres: impartir docencia, realizar investigación científica y difundir el conocimiento (Fuentes, 1989). La docencia, es la actividad en la que se transmite conocimiento de distintos campos del saber con la finalidad de formar cuadros especializados, mientras que la investigación tiene como objetivo desarrollar nuevo conocimiento y ampliar el ya existente. La difusión es parte de las actividades de la Universidad de propagación del conocimiento que se gesta en sus diferentes espacios académicos; en esta tercera función se encuentra la vinculación de la Universidad con la sociedad y con el sector productivo.

c. El contexto político y económico

Históricamente, la Universidad, ha sido una institución influida por el Estado, que se encarga de organizar el aparato universitario; por este motivo la Universidad, ha sido configurada para coincidir con la racionalidad general del Estado. La razón, el individuo y el Estado se conforman como una unidad inescindible (Bonvecchio, 2002). El Estado es el que sufraga parte de los recursos económicos para que la Universidad opere, en ese sentido, se presenta una dependencia de recursos y la Universidad es responsable de su disponibilidad, distribución y redistribución (Miranda, 2001). El Estado a través de políticas públicas define su rumbo con el fin de responder a las demandas de la sociedad en materia de educación, ciencia y tecnología. Dentro del marco económico, la Universidad Pública tiene relación con otras organizaciones externas, por ejemplo; el gobierno y las empresas. La relación que guarda la educación superior con el gobierno está definida por el financiamiento en las actividades de educación e investigación (Clark, 1997).

d. El marco jurídico, leyes y reglamentos

Todas las Universidades, están sujetas a un marco jurídico al que deben ceñirse y cumplir con leyes y reglamentos específicos; se trata de la naturaleza jurídica de la Universidad, que le otorga su carácter de autonomía o dependencia con el Estado.

e. La estructura y formas de gobierno universitarias

Las Universidades son instituciones estructuradas en la formalidad, pero también, obedecen a otras lógicas no formales. Sobre estas inconsistencias estructurales que se presentan en la Universidad Pública se encuentran algunos acercamientos teóricos que han tratado de explicar, cómo se configuran las formas de gobierno y se toman decisiones en ellas. De acuerdo con Montaña (2001), Solís y López (2000) y Bojórquez (2009), la Universidad Pública puede analizarse a partir de 4 modelos: el racional burocrático, el colegiado, el político y el de las anarquías organizadas.

El *modelo racional burocrático*, tiene sus orígenes fundamentalmente, en las posturas Weberianas de la burocracia, que se gestaron a partir del año 1900. La organización se consideraba como un sistema que operaba bajo una estructura organizacional delimitada, en la que la responsabilidad de la tarea y la autoridad se distribuían funcionalmente para alcanzar la eficiencia. Los desarrollos teóricos entorno a la organización, hasta entonces, se caracterizaron por promover un cierto nivel de estructuración, basada en una lógica burocrática en la que se establecía la relación de medios y fines; ésta lógica se instauró en las prácticas de la organización a través de la determinación de normas y reglas que predeterminan lo que hay que hacer y así, coordinar el trabajo profesional (Mintzberg citado por Bojórquez, 2009). La organización se pensaba de manera rígida considerando que el individuo no intervenía de manera directa en las decisiones, se pensaba que la estructura formal definía totalmente los actos de los colaboradores. Por eso, se puso énfasis en la división del trabajo como una forma de establecer relaciones formales y tareas precisas y con ello, un conjunto de reglas escritas que conforman una estructura jerárquica de supervisión y control (Solís y López, 2000).

El pensamiento de Weber se planteó como un tipo ideal de racionalidad en la administración, y la Universidad Pública también adoptó a esa lógica burocrática.

El *modelo colegiado* es uno de los que mejor explica los ambientes laborales en los que se desempeñan los académicos; mientras que la estructura organizacional en las empresas se organiza bajo un régimen horizontal, en las Universidades Públicas, según Clark (1993), la organización está en función de las disciplinas científicas. Es decir, la manera en la que se congregan los miembros de una organización, está relacionada con las formaciones disciplinarias creando grupos específicos de trabajo colectivos como: grupos académicos, colegios o áreas de investigación. El modelo colegiado propone que en la Universidad hay una distinción entre los miembros de la organización que tienen un puesto burocrático y aquellos que tienen una competencia profesional y/o técnica para desempeñar un trabajo específico (Miranda, 2001). De esta manera, las relaciones de autoridad en el modelo colegiado son descentralizadas y desdibujan la figura de jefe-subordinado. Por eso, las comunidades intelectuales están posicionadas en un mismo nivel de autoridad y, en consecuencia, la autoridad formal se debilita y se subordina a los grupos de poder conformados por académicos. La toma de decisiones, en el modelo colegiado, es consensuada y no responde a la autoridad vertical porque se considera que los integrantes de los colectivos, son poseedores de una alta formación profesional (Bojórquez, 2009).

El modelo colegiado se organiza a través de órganos colegiados que tienen facultades para “analizar, discutir y aprobar los asuntos académicos [...] establecer, modificar y adecuar todos los asuntos con el currículo, con el status de los profesores, los programas y métodos de enseñanza, los aspectos relacionados con la vida de los estudiantes y su proceso educativo” (López, 2004, p. 13).

En la década de los setenta, empezaron a desarrollarse los estudios sobre la dimensión política en la Universidad. Es en el contexto de la complejidad de las organizaciones educativas en donde se cuestiona el peso de las políticas internas y de los intereses que existen en la toma de decisiones, dando lugar al *modelo político*; bajo la mirada de este modelo los procedimientos, métodos y dinámicas de la Universidad,

se ven siempre cuestionados por su alta inestabilidad y por la presencia de intereses particulares de grupos que la integran. El modelo político ayuda a ubicar la analogía entre la Universidad y los sistemas políticos como pueden ser los grupos de presión, las propias dinámicas institucionales y la diversidad de conflictos (Miranda, 2001).

En los años setenta surge una nueva explicación de las organizaciones utilizando la metáfora de *anarquía organizada*, en ella se suscriben explicaciones con enfoques organizacionales como son *los sistemas flojamente acoplados, los modelos de cesto de basura y las fronteras organizacionales difusas* (Cohen, March y Olsen, 1974; Douglas y Weick, 1990). A la luz de estos enfoques, Solís y López (2000) señalan que las organizaciones universitarias se caracterizan por tener: *a) Una fuerte ambigüedad de preferencias de los miembros de la organización*. Las Universidades se encuentran en ciertas dificultades para establecer sus objetivos y, metas, sumado a ello, se presentan diferencias entre los propósitos de la Universidad y los intereses de sus miembros. *b) Una tecnología indeterminada o poco dominada*: Los procesos que se gestan en la Universidad, son difícilmente identificables la información de entrada no es clara, no se sabe cómo se procesa y que resultados se logran; lo que provoca que no haya un seguimiento y una medición de las metas y objetivos, y que los miembros no tengan una orientación de sus tareas, por lo tanto “Se pierde el papel regulador que juegan éstos en las relaciones entre actores” (Solís y López, 2000, p. 38) y, por último, *c) Una fluida participación en los procesos de decisión*. En los procesos que tienen lugar en la Universidad existe un amplio flujo de participantes, por lo que su colaboración puede ser temporal, estos movimientos constantes y la falta de permanencia de los individuos imposibilita resolver problemas o incluso, llegan a generar nuevos conflictos.

El *enfoque de los sistemas flojamente acoplados*, pone de manifiesto la debilidad en la que opera la Universidad en sus procesos de decisión, debido a que los planes, programas y/o políticas, están alejados del análisis de su contexto, entonces, los resultados de los planes, generalmente no son los que se esperan. Douglas y Wieck (1990, p. 94) señalaron que “hay partes de algunas organizaciones que están muy racionalizadas, pero también hay otras difíciles de demostrar mediante un análisis con

supuestos racionales”. Ellos criticaron la simpleza y las posturas deterministas que no alcanzan a explicar la realidad concreta de la organización, con su aportación de los sistemas flojamente acoplados. Estos autores trataron de revelar la incertidumbre que impera en las organizaciones al decir: “cuando las consecuencias de una acción son ambiguas, las intenciones declaradas de la acción sirven de sustituto de las consecuencias” (p. 100).

March y Olsen (2011) en su propuesta de la *elección organizacional*, ponen de manifiesto la complejidad en la que se encuentra el sistema educativo y cómo se refuerza por la ambigüedad. La elección organizacional se refiere a que las decisiones no siempre corresponden a lo que dicta la estructura. La inconsistencia en la forma que se toman las decisiones es la que favorece a los intereses particulares de los individuos. Mientras que, en el enfoque de las *fronteras organizacionales difusas*, se sostiene que en las organizaciones hay una indeterminación de los límites de la estructura. La metáfora utilizada para determinar el proceso decisorio en las organizaciones llamada *cesto de basura* plantea que la ambigüedad y la incertidumbre son elementos característicos de las organizaciones, en la que se encuentran múltiples posibilidades de elección; ayuda a analizar la probabilidad de que sucedan diferentes eventos en el contexto de la adversidad; los problemas, las soluciones y los participantes se mueven de una oportunidad de elección a otra de tal manera que, la naturaleza de la elección, los problemas a resolver dependen de un engranaje de elementos relativamente complicado. Estos elementos incluyen “la mezcla de elecciones disponibles en cualquier momento, la mezcla de problemas que tiene acceso a la organización, la mezcla de soluciones que buscan problemas y las demandas externas sobre los tomadores de decisión” (Cohen, March y Olsen, 2011, p. 286). En el caso preciso de la Universidad, el modelo del cesto de basura ayuda a analizar el proceso decisorio considerando las contingencias, el ambiente azaroso y las eventualidades en la que se encuentra. Clark (1993, p.49) señala que: “Las instituciones de educación superior son percibidas como ejemplos preeminentes de organizaciones débilmente cohesionadas. A través de los planteamientos de este modelo es posible darse cuenta que las organizaciones universitarias, aunque están determinadas por la ambigüedad y la incertidumbre, tienen posibilidad de auto-

organizarse ante la falta de dirección y orden. Las formas de gobierno y gestión de las instituciones de educación superior deben preservar esta misión fundamental: generar y transmitir conocimiento y difundir la cultura; deben tener un gobierno que posibilite el desarrollo de las tareas académicas (a través de una gestión eficiente) (Díaz-Barriga, 2003, p.177).

f. Los procesos de trabajo

Otro elemento de análisis presente en la organización universitaria, son los procesos de trabajo. De acuerdo con Báez (2010, p. 348) en la Universidad hay tres grandes procesos: “el proceso docente-educativo, el proceso de investigación científica y el proceso de transferencia de conocimientos a la sociedad”. Estos procesos de trabajo, son congruentes con sus objetivos institucionales. En la Universidad también existen procesos de trabajo de tipo administrativo que sirven como apoyo a las funciones esenciales de la Universidad.

g. Los individuos en la educación

Los individuos que laboran en la Universidad están constituidos básicamente en dos grupos: el personal administrativo y el personal académico; pero también se puede distinguir un tercer grupo: el personal de mando, es decir, los directivos, los cuales son trabajadores de la Universidad pero que se les ha asignado temporalmente algún cargo de nivel decisorio en apoyo a los procesos educativos. Los estudiantes, también son parte de la comunidad universitaria, aunque ellos no están vinculados a ningún contrato laboral, por eso la naturaleza de sus relaciones sociales es diferente a las de los docentes o del personal administrativo. Los estudiantes se pueden considerar como un grupo de individuos de estancia transitoria que obedece a una estructura no formal, pero que está presente en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

h. Los elementos culturales

La interacción de los individuos relacionándose en la Universidad, genera prácticas culturales en las que tienen lugar las creencias, los mitos y las costumbres; estas prácticas son otro elemento explicativo de las Universidades que proporciona

información sobre las formas en cómo se constituyen colectivamente los individuos. En el orden de la estructura de la Universidad lo simbólico está presente; las tradiciones y formas de convivencia de los individuos dan sentido a su trabajo cotidiano (Clark, 1993). En la Universidad Pública aparecen colectivos que tienen creencias compartidas y generan subculturas diversas, en ese sentido es posible señalar que hay diferentes tipos de cultura. Clark (1993) identifica que, en los sistemas de educación, coexisten 4 tipos de cultura; la cultura de la disciplina, la del establecimiento, la de la profesión y la del sistema.

La *cultura de la disciplina*, se refiere a las tradiciones cognitivas, categorías del pensamiento y códigos de comportamiento. Los miembros de una Universidad que pertenecen a una disciplina se identifican por campos de saber específicos. En ese sentido, se van entretejiendo prácticas culturales vinculadas por su forma de concebir al mundo, de entender su realidad. Comparten la epistemología, teoría, metodología, técnicas y problemas a partir de la disciplina que profesan.

La *cultura del establecimiento*, está determinada por: a) la escala de la organización; las unidades pequeñas tienen mayor probabilidad de vincularse simbólicamente y establecer ideologías comunes en comparación con las unidades grandes, b) el grado de integración organizacional, las unidades que son interdependientes pueden encontrar puntos de identificación común a diferencia de las unidades que son autónomas, c) la edad de la organización, mientras más tiempo tenga una Universidad mayores formas culturales se configuran, d) las luchas organizacionales que marcan y determinan los rumbos de la transformación institucional y e) el contexto de competencia en las que las organizaciones universitarias crean sus estrategias para sobrevivir.

En la *cultura de la profesión*, los miembros de la Universidad se integran por sus intereses profesionales. Este tipo de cultura está caracterizada por transmitir conocimientos y tradiciones culturales a los alumnos, de acuerdo con las experiencias profesionales de los docentes, de esta forma los profesores se posicionan con cierto poder; instauran el derecho (del conocimiento) que les ha otorgado la profesión.

Por último, por la *cultura del sistema*, Clark se refiere a todas las creencias académicas que están alrededor del sistema nacional, él señala que las tradiciones nacionales se relacionan con las formas culturales que se desarrollan en el sistema superior.

i. Lo simbólico en la Universidad

No se puede dejar de considerar que en la Universidad Pública coexisten procesos de naturaleza subjetiva. En los sistemas académicos existe una gran cantidad de símbolos que tienen relación con ideologías (Clark, 1993). Lo simbólico está presente en todos los procesos de trabajo de la Universidad, y aunque no toman formas materiales, se pueden percibir sus efectos. Cazés, Ibarra y Porter (2010, p.40) señalan al respecto que:

... la naturaleza más esencial de las instituciones del campo de la educación es lo simbólico. La acción institucional, como todo comportamiento social, no es comprensible fuera de la red simbólica que lo genera y del universo imaginario que en ella misma engendra. Es más, las instituciones educativas, tienen una dimensión simbólica una doble inscripción. Se generan en el campo simbólico social y tienen, o tenía, respecto de la sociedad un lugar privilegiado en la transmisión, reproducción y creación social y cultural.

Una vez ubicados algunos elementos que conforman a la organización universitaria, a continuación, se describe la tensión externa y las cuatro tensiones internas que se suscitan en ella, evidentemente, existen otras tensiones, pero por ahora, solamente se intentó ubicar aquellas que se ciñen al enfoque tensionante de la organización desarrollado en el apartado anterior. Antes de ubicar las tensiones se define a la Universidad Pública como organización tensionante.

Definición de Universidad Pública como organización tensionante:

La Universidad Pública es una organización compleja en la que convive el mundo y el inframundo, los cuales son producto de la interacción tensionante entre individuos portadores de intereses personales y colectivos quienes se relacionan socialmente

para llevar a cabo procesos de trabajo asociados a las actividades de: docencia, investigación (procesos de producción de conocimiento), y difusión de la cultura, para el logro de los objetivos sociales y de desarrollo de la ciencia y la tecnología de un país. Es un espacio académico en donde están presentes diversas tensiones provocadas por: presiones políticas e intereses de las empresas, restricciones presupuestales (tensión ente la el contexto económico y político y el sistema de educación superior), por ambientes de incertidumbre y ambigüedad, en la que conviven diversos tipos de individuos que producen cultura (tensión estructural), a los cuales se les han designado procesos de trabajo precisos que a través de ellos se crean sentidos particulares (tensión técnica), en donde se generan relaciones de poder dando lugar a luchas y resistencias (tensión política) y que tienen como propósito cumplir con los objetivos universitarios mejorando las condiciones de trabajo de docentes-investigadores y personal administrativo (tensión estratégica) y que está sujeta al devenir histórico que dieron lugar a su conformación como institución.

1. La tensión externa entre el contexto político y económico y el sistema de educación superior

Una de las más evidentes tensiones en las Universidades públicas que se genera en el contexto político en tanto que, el Estado se encarga de proporcionar el presupuesto para que la Universidad opere, se encuentra en la limitación de los recursos. Clark (1997) señala que los programas educativos basados en la investigación son costosos y requieren un fuerte apoyo presupuestal, por eso el gobierno, como instrumento del estado, busca crear alianzas, no siempre armoniosas ni igualitarias, entre el gobierno, las empresas y la Universidad. Estos apoyos, según Clark, están especialmente dirigidos a la investigación y no a la docencia, esto de alguna forma, desvincula lo que tendría que conformar un todo.

Por otro lado, el Estado, también tiene la autoridad política para decidir en qué áreas científicas quiere invertir, relegando aquellas que no convengan a los problemas (o intereses) económicos, tecnológicos y sociales. Clark (1997) señala sobre esto, lo siguiente:

Para los apurados funcionarios de gobierno, los modos lentos de la investigación básica y los departamentos académicos podrían parecer un lujo y una apuesta a recibir ganancias a largo plazo que ellos no pueden esperar. En las urgencias de las agendas políticas y la acción ejecutiva, los gobiernos tienen poderosas razones para tratar de dirigir la investigación y financiarla en centros concentrados (p. 318)

Así, el poder lo tienen los actores quienes cuentan con el presupuesto necesario para apoyar instituciones, facultades o centros de investigación. La tensión que se presenta en cuanto al uso de los recursos económicos, está determinada, por lo menos, en dos sentidos: uno, *disciplinariamente*, ya que es el gobierno en turno quien selecciona las áreas de conocimiento que le interesan y descarta a otras que no coinciden con sus intereses; y dos, *socialmente*, pues en las comunidades académicas, se desestima el apoyo a la producción de conocimiento de algunos investigadores, técnicos o estudiantes lo que provoca que, con el paso del tiempo las comunidades académicas van modificando sus intereses científicos con el fin de ser beneficiados con recursos y apoyos. La escasez de recursos se convierte en disputas internas por su distribución, poniendo en cuestión, la discrecionalidad con la que se ejercen los presupuestos. En ese mismo sentido, los docentes modifican sus referentes teóricos y los estudiantes prefieren cursar especializaciones o grados que les permitan ubicarse en el mercado laboral. Ibarra (2003) señala que los poderes del estado actúan conforme a sus propios intereses, en sus prácticas clientelares y en sus arreglos privados en donde tienen intereses económicos y políticos ilegítimos.

La tensión que existe entre la industria y la Universidad (para sus fines particulares) se genera porque, en este intercambio, no se fortalece la relación entre “investigación y docencia” o “investigación y estudio”. Por eso, los intereses económicos y gubernamentales no han logrado establecer los mecanismos adecuados para que la Universidad Pública se posicione como un espacio de producción de conocimiento que no sólo responda, a los fines utilitarios del estado y de las empresas. Clark (1997) señaló que la industria ha abierto la posibilidad para hacer su propia investigación, estableciendo centros de investigación y de desarrollo privados y formando sus propios

cuadros de investigadores a través de la función de investigación y desarrollo. Lo anterior, ha provocado una subordinación de la Universidad, incluso al grado de “conceder doctorados a los trabajadores de la investigación empleados en la industria y quienes no necesitan haber realizado un trabajo *graduado de cursos* (sic.)”. (p. 324). Así, ante la necesidad de las empresas de generar conocimientos que ayuden a mejorar sus procesos o servicios, han instalado sus propios laboratorios de investigación, dedicados únicamente, a producir conocimiento para uso privado. “La industria privada se mueve en dirección a la academia financiando proyectos específicos, y las Universidades se ven en la necesidad de cambiar sus moldes convencionales de estructura y organización “(Muñoz, 2002, p.48). Estas acciones revelan que las empresas reconocen el gran valor que tiene el conocimiento (sobre todo el conocimiento aplicativo), mientras que en las Universidades se privilegia la investigación teórica, situación que en la que no se encuentra contradicción alguna, pero sí lo es si se generan tensiones, en el sentido de que la educación universitaria se reduzca a la formación de estudiantes únicamente como fuerza de trabajo para la iniciativa privada. La Universidad frente a la industria, ha sido desplazada por los intereses productivos particulares que en ella se generan, consecuencias del poco financiamiento que le otorga el gobierno a las Universidades, de manera que se presenta una desvinculación entre la docencia y la investigación de los propósitos esenciales de la Universidad, con los intereses de la industria y del gobierno.

Por otro lado, las políticas públicas, planes y programas de desarrollo en materia de educación, direccionan los rumbos que deben tomar las Universidades, y en ese sentido surgen disputas para decidir cuáles políticas son prioritarias para el gobierno en turno y cuáles son las necesarias para la sociedad. La Universidad, según Clark (1997, p.13) “...vive en una tensión en que los gobiernos esperan que ésta participe mucho más en la atención a los problemas económicos y sociales, pero al mismo tiempo, están menos dispuestos a brindar sostén financiero”. La definición de las políticas públicas, en cierto sentido, es una caja negra en la que se presentan decisiones irracionales, incluso, señala Cabrero (2000) que dicha definición se asocia con las tradiciones políticas y culturales en donde se presentan tradiciones autoritarias.

En ese sentido, la Universidad no tiene una independencia total ya que, los intereses

del Estado poco a poco permean en la vida universitaria, tanto en sus procesos académicos como administrativos, haciéndola dependiente, cada vez en mayor grado, de las dinámicas gubernamentales. Acosta (2000, p. 142) señala que: “Las tensiones surgen porque el Estado y la Universidad no encuentran puntos comunes para definir políticas públicas adecuadas para atender las necesidades sociales en materia de educación.” Es por eso, que la Universidad como un aparato del Estado encuentra una tensión en su identidad, ya que la Universidad tiene la tarea de adecuar el proceso de conocimiento a las políticas educativas y directrices que convienen al Estado (o más bien dicho, como conviene al gobierno en turno).

Otra de las tensiones que tiene lugar en el contexto económico es la relación de la Universidad con actores externos como pueden ser: instancias gubernamentales, las empresas, los proveedores, la sociedad en su conjunto. Todos estos actores funcionan como fuerza de presión para la Universidad. La administración interna de la Universidad entrará en conflictos, porque estos actores externos tratarán de influir en su orientación académica, sobre la producción de conocimiento y su distribución social (Muñoz, 2002).

Finalmente, también hay que señalar que el contexto histórico determina muchas de las formas en cómo la Universidad Pública ha transitado en su propio desarrollo. La historicidad de la Universidad, está relacionada estrechamente con el proyecto nacional dominante y las formas que ha tomado para relacionarse con el Estado (Muñoz, 2002).

2. La tensión interna estratégica: entre los objetivos de la Universidad y las expectativas de los individuos

La tensión estratégica se presenta en la contradicción que existe entre el cumplimiento de los objetivos institucionales que persigue la Universidad Pública (enmarcados en sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación, y la difusión de la cultura) y las expectativas de los actores universitarios. Los miembros de la comunidad universitaria persiguen objetivos distintos de acuerdo con la naturaleza de

su trabajo; estos individuos en sus papeles de docentes, investigadores, técnicos o especialistas, personal administrativo o estudiantes, se encuentra en relaciones sociales de colaboración conformando grupos de trabajo, temporales o permanentes, unidos por objetivos institucionales comunes, pero también con propósitos y expectativas particulares. Así, para hacer evidente el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, en los últimos años se han encontrado formas de evaluación, especialmente en lo que respecta a la producción académica. La relación entre el personal administrativo y/o docente encuentra sus tensiones con las autoridades de la Universidad, ante el incumplimiento de las obligaciones de cualquiera de las dos partes; en ese sentido aparecen las relaciones obrero-patronales y se convierten en instrumentos de lucha política-laboral.

3. La tensión interna estructural: las formas de organización y de gobierno y las culturas universitarias

Esta tensión aparece cuando nacen grupos o subgrupos con gran capacidad de auto-organización que incluso pueden establecer sus propias reglas y normas, pero al mismo tiempo, esa auto-organización genera luchas internas entre grupos que no tienen los mismos propósitos académicos y/o políticos.

Así, la tensión entre la estructura y la cultura se presenta cuando el modo de organizarse fragmenta a los grupos académicos dependiendo de sus intereses, sus tradiciones disciplinarias o sus posturas epistémicas.

En ese sentido, los intereses académicos no encuentran un punto en común con los intereses políticos, produciéndose dinámicas no claras en las que existen confrontaciones, grupos de poder o incluso, desobediencia de los individuos. De esta forma, se gestan divisiones culturales que pueden crear sentidos disímiles entre los miembros de la Universidad. Por otro lado, las subculturas se convierten en grupos tan cerrados que no permiten fácilmente integrar nuevos miembros, y en ese sentido, también se crean rupturas institucionales y fragmentaciones sociales.

A diferencia de otras organizaciones que poseen una estructura formal que sirve, tanto para establecer sus objetivos como para para minimizar la influencia de los

comportamientos individuales sobre la organización, en el caso de la Universidad Pública se crean otras formas de gobierno (colegiado, burocrático) en las que no es posible contener los comportamientos individuales, creando tensiones. La estructura, desde lo formal, intenta homogeneizar criterios, creencias, para unificar al individuo, pero en la Universidad, la cultura se confronta con la especialización académica (las disciplinas) y con las posturas ideológicas que de alguna manera determinan las formas en que se conducen los colectivos.

Otra tensión muy particular que se encuentra en la cultura universitaria, es la que emana del saber. Los académicos ejercen cierta autoridad (poder) fundada en el saber; *el que sabe más y se posiciona mejor*. Borrero (2008), denomina a este fenómeno como “el poder de la episteme”, la autoridad epistemológica, según él, tiene pocos efectos sobre la administración de la Universidad. Por eso, aunque en la Universidad se congreguen grupos de saber expertos, no es posible utilizar su conocimiento para la administración de una compleja organización.

4. La tensión interna técnica: los procesos educativos de producción de conocimiento y de difusión de la cultura y los sentidos en el trabajo académico

En la tensión técnica tienen lugar los procesos de trabajo, tanto administrativos como académicos (docencia, investigación y difusión de la cultura); son actividades particulares de trabajo colectivo en donde se sitúan los procesos subjetivos, en donde se encuentra la búsqueda de sentido de los miembros (académicos, alumnos, trabajadores administrativos, directivos) de la organización universitaria.

Los miembros de la organización buscan sentido a su trabajo de diversas formas, evocan significados diferentes ante un mismo proyecto institucional y crean sus propias identidades que le otorgan significado al trabajo material que realizan. En tanto que la producción de sentido es un proceso material y subjetivo, identificarlo puede resultar un tanto difícil. Es la tensión técnica, es en donde se inscribe la

relación de saber y poder. La Universidad es el símbolo material donde se entreteteje el saber (o por lo menos, cree tejer) en la sociedad (Bonvecchio, 2002).

A partir de las tensiones antes señaladas, se define a la Universidad Pública, como una organización compleja en la están presentes diversas tensiones institucionales externas (provocadas por presiones políticas e intereses de las empresas, restricciones presupuestales) en la que conviven diferentes tipos de individuos con intereses académicos, políticos y de sentido, dando lugar a relaciones de poder al ejecutarse los procesos de: docencia, investigación y de producción de conocimiento y difusión de la cultura. La Universidad, como cualquier otra organización, transita en el tiempo y se adapta a nuevas necesidades, se va reconfigurando en cada época. González-Luis señala al respecto:

Hoy no es fácil hablar de la Universidad, de la academia. Nuestro mundo está redefiniéndose a partir de múltiples fenómenos. Su cohesión futura resulta incierta. La Universidad estatal para el desarrollo sustitutivo, la Universidad vigilada por la sociedad de control, la Universidad como fábrica *taylorista* para el mercado, la Universidad ideológica para reafirmar una fe,...¿quién sabe? Lo único cierto, en cualquier caso, es el hecho de una Universidad adjetivada que revela su crisis en la substantividad. (p. 248).

5. La tensión interna política: la negociación de los intereses entre los académicos

Como se ya mencionó muchas de las prácticas que suceden dentro de la Universidad responden relaciones en donde aparecen intereses y negociaciones, que dan lugar al ejercicio del poder, estas relaciones dificultan los procesos de trabajo, en su estructura y en su dirección que dan lugar a juegos políticos. “La Universidad es, ante todo, una institución académica, pero llena de contenidos, acciones, significados políticos que influyen e interfieren en el acontecer académico” (Muñoz, 2002, p.55).

Las formas en cómo se organizan en su interior, las Universidades se posicionan como un espacio susceptible para que se generen diversos tipos de relaciones políticas entre sus actores, especialmente en los espacios académicos, “la autoridad política no está totalmente definida, sino que está estrechamente ligado a un sistema de reconocimientos y prestigios académicos, que suelen convertirse en los principales (aunque no exclusivos) atributos del ejercicio político”. (Acosta 2000, p.141). La Universidad, aunque persigue fines educativos y de producción de conocimiento, no está exenta de que en ella se presenten dominios, grupos de interés o colectivos donde se presenten luchas y juegos de fuerzas, en el mercado político interno.

La tensión política como búsqueda del poder y juego de intereses, se desarrollará con detalle en el **punto 2.2 Las perspectivas del poder en las organizaciones educativas**. Por ahora, es posible señalar que la Universidad es un espacio de luchas de diversos individuos que tienen intereses particulares y que buscan espacios de actuación para controlar y dominar espacios, territorios y presupuestos.

La Universidad Pública analizada desde el enfoque tensionante, permite deconstruir el discurso de que las Universidades son recintos libres de poder, que sus fines solamente son de bienestar social y de formación de recursos humanos. Plantear de esta manera a la Universidad implica resignificarla en todos sus aspectos que la constituyen como organización. A continuación, se presenta la **Tabla 2: Las tensiones internas en el mundo y en el inframundo de la organización universitaria** en donde se sintetiza las tensiones internas en el mundo y el inframundo, con base en Pacheco, para el caso de la Universidad Pública. Y en la **Figura 2. Las tensiones de la Universidad Pública**, se ubican gráficamente estas tensiones, destacando la tensión técnica en la que están interrelacionados los procesos materiales (educativos) y la producción de simbólica (producción de sentidos en el trabajo académico).

Tabla 2: Las tensiones internas en el mundo y en el inframundo de la organización universitaria

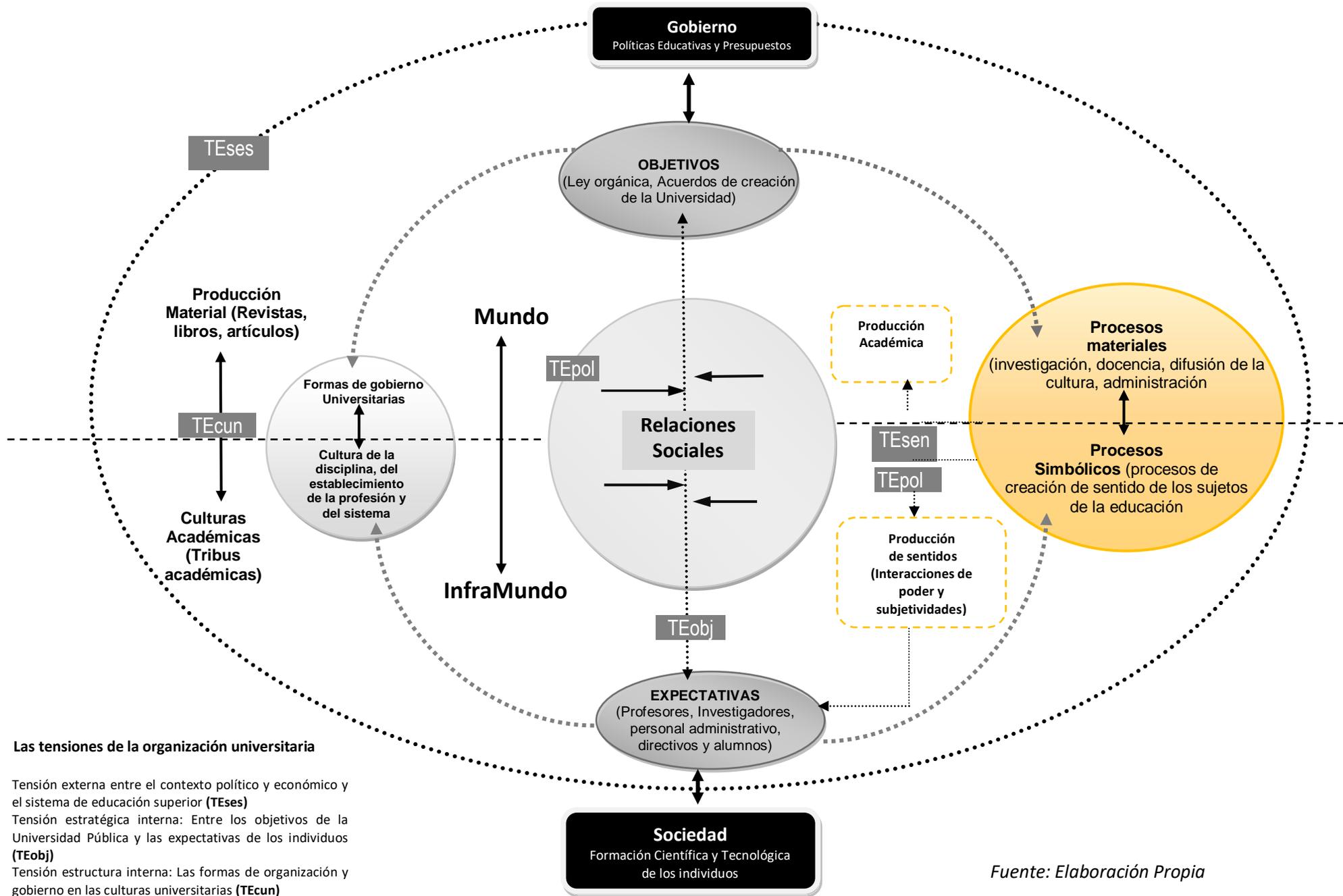
	MUNDO Material de las cosas	Infra MUNDO Simbólico de los significados	DESCRIPCIÓN DE LA TENSIÓN:
1. TENSIÓN EXTERNA: ENTRE EL CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO Y EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EXTERNA)	GESTIÓN DEL ESTADO: El Estado proporciona los recursos mínimos para que la Universidad opere, a través de planes y programas de desarrollo y políticas públicas en la ciencia y la tecnología:	OPERACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Necesidad de incrementar recursos para cumplir con las actividades sustantivas	TENSIÓN: La tensión que se presenta entre la gestión del estado y la operación de la Universidad, es generada porque el estado cuenta con recursos limitados para la operación de las Universidades, de esta forma el estado decide en qué áreas científicas invertir, relegando aquellas que no convengan a sus intereses y afecta a la Universidad, disciplinariamente, pues los docentes, técnicos y/o alumnos modifica o adaptan su línea de investigación, para favorecerse con esos recursos, además, que los alumnos son formados utilitariamente como fuerza de trabajo. La Universidad no tiene independencia sobre los intereses del Estado y permean en la vida universitaria en procesos académicos y administrativos. Ante la falta de recursos la Universidad, tiene alianzas con las empresas lo que provoca una desvinculación entre la docencia y la investigación
	OBJETIVOS:	EXPECTATIVAS:	TENSIÓN:
2. TENSIÓN INTERNA ESTRATÉGICA: ENTRE LOS OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y LAS EXPECTATIVAS DE LOS INDIVIDUOS (INTERNA)	Cumplir (docentes e investigadores) y apoyar (personal administrativo) con las funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación y difusión de la cultura.	Los docentes-investigadores quieren mejorar su estatus académico, contribuir al conocimiento científico y difundir su producción académica. El personal administrativo quiere mejorar su ingreso y condiciones de trabajo laborales y el personal de mando debe hacer cumplir el marco jurídico que rige a la Universidad Pública. Las expectativas de los alumnos son: mejores profesores, instalaciones universitarias adecuadas, apoyo con becas, obtener su título de licenciatura o algún grado académico	La tensión entre los objetivos de la Universidad y las expectativas de los individuos se genera ante el incumplimiento de los objetivos de alguna de las dos partes (el profesorado y la Universidad, o el personal administrativo y la Universidad), y aparecen luchas y resistencias obrero-patronales.

Tabla 2: Las tensiones en el mundo y el inframundo de la organización universitaria (continuación...)

	MUNDO Material de las cosas	Infra MUNDO Simbólico de los significados	DESCRIPCIÓN DE LA TENSIÓN:
3. TENSIÓN ESTRUCTURAL: LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y DE GOBIERNO EN LAS CULTURAS UNIVERSITARIAS (INTERNA)	ESTRUCTURA: En la Universidad Pública se producen formas de organización y de gobierno formales Las decisiones están sustentadas en procesos ambiguos de comunicación y con múltiples posibilidades de elección; se presentan intereses particulares de los individuos, mientras que la autoridad formal está debilitada y se subordina a los grupos de poder. Existen lógicas no formales, sin embargo, los grupos de trabajo tienen gran capacidad de auto-organización y adaptación al medio ambiente. En la estructura de la Universidad hay alta inestabilidad por la presencia de intereses políticos particulares de grupos de académicos e investigadores.	CULTURA: Existen colectivos en la organización universitaria que comparten creencias, tradiciones y formas de convivencia que se pueden ubicar en 4 tipos de cultura: cultura de la disciplina, cultura de establecimiento, cultura de la profesión y cultura del sistema.	TENSIÓN: La tensión que se genera entre la estructura y la cultura en la Universidad Pública, se hace patente cuando grupos, de acuerdo a sus intereses académicos, y políticos, se enfrentan formando grupos de poder o desobediencia, divisiones culturales, que no integran fácilmente a nuevos miembros, confrontando las posturas ideológicas.
	PROCESOS MATERIALES:	PROCESOS SIMBÓLICOS:	TENSIÓN:
4. TENSIÓN TÉCNICA: LOS PROCESOS EDUCATIVOS Y LA PRODUCCIÓN DE LOS SENTIDOS EN EL TRABAJO ACADÉMICO (INTERNA)	Mejorar los procesos de trabajo en la docencia en la investigación (producción de conocimiento) y en la difusión de la cultura, buscando alternativas para hacerlos más eficientes.	Creación de sentido para accionar voluntades individuales que van configurando el actuar de un grupo de individuos que producen sentidos colectivos. La creación de sentido impulsa al individuo a hacer algo determinado, como un acto altamente politizado, es decir, como un acto de poder.	La tensión técnica entre los procesos materiales y simbólicos, se hace presente cuando los individuos evocan significados diferentes a su quehacer ante un mismo proyecto institucional, crean sus propias identidades que le otorgan significado al trabajo material que realizan, a través de formas subjetivas. En los procesos subjetivos se crean tensiones pues es un recurso más para modificar los comportamientos de los individuos, como objeto que se puede manipular y controlar de manera individual y colectiva.
	INTERESES: En la Universidad existen multiplicidad de relaciones en las que aparecen intereses y negociaciones durante el ejercicio del poder convirtiéndose en luchas académicas para ganar reconocimientos y prestigios académicos. Se consolidan grupos de especialistas, profesionales o disciplinarios que generan juegos de poder.		* Tensión transversal a las tensiones: del contexto económico y político, la estratégica, la técnica y la estructural

Fuente: Elaboración propia con base en Pacheco (2016)

Figura 2: Las tensiones de la Universidad Pública



Las tensiones de la organización universitaria

1. Tensión externa entre el contexto político y económico y el sistema de educación superior (**TEses**)
2. Tensión estratégica interna: Entre los objetivos de la Universidad Pública y las expectativas de los individuos (**TEobj**)
3. Tensión estructura interna: Las formas de organización y gobierno en las culturas universitarias (**TEcun**)
4. **Tensión Técnica interna: Los procesos educativos y los sentidos en el trabajo académico (Tesen)**
5. Tensión Política Interna: La universidad como terreno de luchas políticas (**TEpol**)

Fuente: Elaboración Propia

A partir del análisis de estas tensiones, la que interesa en esta investigación, es analizar con profundidad la tensión técnica en el proceso de construcción de conocimiento -como proceso material y como proceso simbólico-, en ella, se coloca el marco de análisis que esta investigación persigue: identificar las interacciones de poder en la investigación científica, en una relación particular: la del director de tesis y el tesista; por eso, a continuación, se analiza en qué consiste la praxis investigativa como una tensión técnica.

1.4 La praxis investigativa como tensión técnica

Históricamente el hombre, como especie, ha generado conocimiento; se ha explicado muchas cosas del mundo casi sin proponérselo, es decir, de manera tácita; reconoce su entorno a través de sus sentidos y sus actos con el fin de buscar explicaciones causales del mundo. Así, desde la existencia de la civilización humana, el hombre ha buscado formas de sobrevivir, convirtiéndose en una necesidad biológica de supervivencia. Esta necesidad lo orilló a ir construyendo los medios precisos para solventar su subsistencia. De esta forma, la especie humana fue ideando distintas prácticas que le ayudaron a cazar, recolectar alimentos, confeccionar su vestimenta o buscar los suministros necesarios para curarse. Estos primeros encuentros con su entorno le ayudaron a ir acumulando experiencias que se consolidaron en conocimiento común. El desarrollo humano del conocimiento se gestó a partir de un proceso de reproducción social, el cual se puede entender como:

El proceso mediante el cual el hombre (en sociedad) garantiza las condiciones necesarias que le permiten reproducirse como un ente biológico y ser social a través de la interacción mutuamente transformadora con su realidad, es decir, con la naturaleza (transformadora material) y, por ende, con sus semejantes (transformación socio-cultural). (Pacheco, 2006, p.2).

Cuando la búsqueda del conocimiento se hace de manera intencionada, hay una acción de investigar con el propósito de entender en sus causas y efectos, un objeto, o en su caso, el comportamiento de un sujeto. Se investiga con el propósito de consolidar conocimientos de naturaleza teórica y/o práctica. Por lo tanto, investigar es una acción que inicia desde que el momento en que un individuo observa su entorno, se cuestiona e infiere causas de los comportamientos naturales y/o sociales que le rodean. También, investigar es un medio para construir (y deconstruir) conocimiento, sistematizado que permite ir consolidando nuevos esquemas del saber. Actualmente, existen innumerables definiciones de lo que es la investigación; Ander-Egg (1995) dice que la investigación es un camino para conocer la realidad, mediante el descubrimiento de verdades parciales. Sabino (1992) señala que la investigación es:

...un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento. En este sentido conviene señalar que un problema de conocimiento es algo que se desea conocer y que aún no se sabe (o no se ha verificado) es decir, un punto a resolver dentro de nuestra indagación acerca de la realidad (p. 26-27).

La investigación, por tanto, pretende ser un proceso reflexivo, sistemático, controlado y crítico que permite descubrir nuevos hechos, comprender fenómenos de la realidad y explicar el mundo, a través de la búsqueda continua de información en cualquier campo del conocimiento humano. De esta forma, producción de conocimiento se basa en la búsqueda de explicaciones de forma sistematizada haciendo uso de la teoría y de la práctica para transformar la realidad.

El tema de la producción de conocimiento, es muy vasto, pues existen diversos enfoques de análisis, por ejemplo; el biológico (Maturana), el psicológico (Piaget, Vigotski) o el social (Merton, Cetina, Bloor). El enfoque que se está revisando en esta investigación se ubica en la construcción social del conocimiento. En esta línea se posicionan varios autores, por ejemplo; Merton (1977), que llevó a cabo una interpretación de la ciencia a partir de la sociología, señalando que la ciencia como actividad social genera productos culturales de acuerdo a la estructura social a la que

se pertenece. Merton avanzó en el análisis del uso que los científicos le daban a la ciencia. Orozco, L., & Chavarro, D. (2010), citando a Merton dicen que:

... encontró que los científicos buscan la solución de problemas y no son ajenos a la utilidad de la ciencia, especialmente cuando son cooptados por quienes financian la investigación, en una interacción de instituciones que permiten o restringen la autonomía de la investigación y que genera o no conflictos con el *ethos* científico (p.145).

Es así, que aquellos que hacen ciencia, se configuran en estructuras sociales, en las que encuentran un lugar como sus evaluadores, sus revisores o sus gestores, y que pueden, por lo tanto, favorecer o no, al avance de lo científico.

Otro de los autores que han abordado el conocimiento desde la perspectiva de lo social, fue Kuhn. Este autor sometió a la crítica la noción de la objetividad de la ciencia al señalar que el criterio de cientificidad está determinado por las comunidades científicas. Kuhn fue uno de los primeros autores que cuestionó el proceso de investigación científica y en su texto: *La Estructura de las Revoluciones Científicas* (1971), señaló que la ciencia es un producto histórico y social y que las comunidades científicas están influidas por creencias, prejuicios e ideologías que se configuran como discursos y representaciones de la *verdad*.

Por su lado, Knorr-Cetina (2005), centra su atención en los problemas teóricos y metodológicos en los que se encuentran las ciencias sociales a través de dos ejes fundamentales: las dimensiones culturales de la ciencia; y, la articulación de la ciencia entre el nivel micro y macro social. Kreimer (2005) señaló que Knorr-Cetina rompió con la idea de que el razonamiento de los científicos se base únicamente en la racionalidad, tanto en sus prácticas como en su discurso. Esta autora argumentó que los científicos pueden ser analizados a partir de diversas lógicas: “el científico como razonador práctico, indicial, analógico, socialmente situado, literario y simbólico” (2005, p. 211). Otro aporte fundamental que hizo esta autora a la sociología del conocimiento fue identificar que en la ciencia se presentan colectivos científicos cuyo interés se limita en hacer aportaciones con miras a mejorar su prestigio o para tener mejor posición dentro del grupo de trabajo.

Knorr-Cetina precisa que los grupos de científicos no sólo se relacionan como investigadores de su propio campo, sino que tienen relaciones con científicos de otros campos científicos, y reconoce que el trabajo científico en gran medida depende de otras relaciones. De esta forma afirma que los investigadores en los procesos de producción de conocimiento deben negociar sus intereses, por ejemplo, para la obtención de recursos para sus proyectos.

Por su parte, Gibbons (1994) hizo la distinción entre dos modalidades de producción de conocimiento. En la modalidad 1, el conocimiento está organizado de manera disciplinar, y en la modalidad 2, se establece una nueva producción de conocimiento que se caracteriza por: un conocimiento producido en el contexto de la aplicación, su carácter transdisciplinario, heterogeneidad y diversidad organizacional, mayor responsabilidad social, y un sistema de base más amplia para el control de calidad. La modalidad 2, en gran parte, responde a las formas en cómo los investigadores están organizados en las Universidades de acuerdo con los métodos de investigación que utilizan, con los destinatarios de la investigación y con los fines que persiguen con su trabajo investigativo.

Otros de los autores que incursionan en el estudio del conocimiento desde lo social son: Bloor, Barnes, Collins y Mackenzie, en su texto *El Programa Fuerte* (publicado a finales de la década de 1970), ellos cuestionaron las teorías del conocimiento, desarrolladas hasta ese entonces. Bloor en su obra *Conocimiento e Imaginario Social* (1998), planteó que el programa fuerte parte de cuatro principios: el de la causalidad, la imparcialidad, la simetría y la reflexividad, poniendo en cuestión la actividad científica al entenderla como, cualquier otra actividad humana, que se desarrolla en un contexto y condiciones específicas. Así, por ejemplo, Bloor (1998) define al conocimiento como:

... el conjunto de creencias aceptadas colectivamente por una comunidad. De este modo, la sociología debe considerar como objeto de estudio todo conocimiento, independientemente de su verdad o falsedad. El objetivo de la empresa sociológica es, entonces dar cuenta de los factores que producen los diferentes estados de creencias, cómo varían históricamente y debido a qué causas (p. 26).

A través de las diferentes propuestas de estos autores se observa que la noción de conocimiento también fue evolucionando hasta reconceptualizarlo desde lo social. Revisar a los autores que incursionaron en la sociología del conocimiento, abre una panorámica amplia respecto a cómo analizar la producción de conocimiento con relación a las formas sociales, las formas de investigación de los investigadores, y las nuevas formas en las que se está repensando el conocimiento en términos paradigmáticos. Estos planteamientos sirven al presente trabajo para, señalar que la producción de conocimiento, va más allá de su contenido intrínseco, es dar significado a las prácticas académicas y su relación con lo social; es decir, el conocimiento, también puede analizarse desde la conformación de lo organizacional. En ese sentido, el conocimiento científico se constituye desde lo colectivo; es decir, no se puede construir en solitario ya que siempre existe una necesidad de interacción social. La producción de la ciencia no es un producto sólo de operaciones lógicas, sino que siempre hay influencia de la sociedad, en la que evidentemente también se presentan tensiones.

Se puede asegurar, entonces, que la producción de conocimiento tiene dos componentes primordiales: la investigación científica y su vinculación con la realidad a través de su transformación social. A esta relación se le puede denominar como: *praxis investigativa*. La simple práctica de la investigación responde a la actividad de hacer algo para conocer, es decir, se trata de una práctica mecánica y en cierta manera, superficial. Mientras que la praxis investigativa es un proceso intelectual en donde intervienen varios procesos reflexivos de problematización de un hecho de la realidad con el fin de transformarla. La praxis y la práctica suelen tomarse equivocadamente como sinónimos; sin embargo, la práctica debe entenderse como aquella que tiene fines palpables, surgidos de la experiencia y del conocimiento empírico. La noción de praxis, por el contrario, es una acción en la que se analiza la realidad a través del uso de diferentes teorías. Gómez (2011) lo plantea de la siguiente manera:

Praxis es una palabra griega que desde los postulados Aristotélicos se asocia con la noción de “práctica” o acción concreta. Las múltiples interpretaciones sobre el concepto de praxis involucran las relaciones dicotómicas entre teoría y práctica, dichas relaciones

se han elaborado desde diversas perspectivas, valor práctico, teoría para la acción y equilibrio del binario acción reflexión. [...] se asume la perspectiva de la complementariedad en los términos como unidad dialéctica y acción teorizada (p.147).

Para Marx, la praxis es la actividad humana fundamental, en virtud de la cual el hombre produce la realidad histórica y también, se produce a sí mismo. En este sentido, la idea de praxis tiene una dimensión antropológica esencial. La praxis es, justamente, lo que define al hombre en su esencia, así es que el hombre para Marx es un ser de praxis. Praxis no es ni *practicismo*, ni *criticismo*, ni *cientificismo*, sino que es, unitariamente, la actividad humana –práctico sensible- en la que se articula un determinado conocimiento de la realidad social, una crítica radical a dicha realidad y un proyecto para su transformación. (Petrovic, 1967). Mientras que Sánchez, en su texto La Filosofía de la Praxis (2003), señala lo siguiente: “La praxis [...] se concibe a sí misma no sólo como interpretación del mundo, sino como elemento del proceso de su transformación” (p. 29).

Sintetizando, el concepto de praxis se distingue de la práctica por lo siguiente: la praxis es una actividad intrínsecamente humana que tiene su sustento en la vida material del hombre; la praxis es un producto de la experiencia humana, pero sustentada en la reflexión teórica. Así, el hombre es un ser producto de la praxis en tanto que, es un individuo que está condicionado histórica y socialmente; que vive y se reproduce en relaciones sociales y que este mismo hombre es quien se desarrolla a partir de su propia interpretación que tiene de la práctica. Aplicando el concepto de praxis al proceso de investigación científica, se entendería como un proceso de búsqueda sistematizada de conocimiento, que se lleva a cabo con el propósito de explicar y de transformar la realidad. Para Pacheco y Cruz (2006), la praxis investigativa es:

Un proceso humano para generar conocimiento explicativo o transformador de la realidad social y natural desde las perspectivas ontológica y epistemológica del investigador con base en: una actitud crítica y debate colectivo que consiste en un ir y venir metódico entre teoría y práctica a la luz de los intereses del investigador o sus patrocinadores desde su origen hasta los resultados (p.64)

En la Universidad Pública existen diversos tipos de praxis investigativa, como por ejemplo: proyectos de investigación que promueven la vinculación de la academia con el sector industrial y/o gubernamental, proyectos académicos que tienen como objetivo promover y/o difundir la producción de conocimiento científico y tecnológico que se desarrolla en una disciplina en particular, proyectos de investigación que tienen como propósito la difusión del conocimiento como es la publicación de un libro o artículos para revistas y también, investigaciones para obtener un grado académico, como lo es la investigación para hacer la tesis. La presente investigación se orientó a este último caso.

Meléndez-Hernández (2006) considera que la tesis es un documento expositivo en el que el aspirante presenta resultados científicos de una indagación, sistemática, lógica y objetiva. La tesis es el resultado de un trabajo individual que tiene como objetivo indagar en el comportamiento de un objeto de estudio concreto, con la finalidad de llegar a conclusiones, someterlas a la discusión y difusión en determinadas comunidades científicas; y, al mismo tiempo, la tesis es parte de los requisitos académicos para otorgar un grado académico al finalizar de estudios profesionales, como puede ser en el nivel de licenciatura, de especialidad, de maestría o de doctorado.

Particularmente, las investigaciones de tesis, tienen diferentes propósitos formativos dependiendo el grado académico. La tesis de licenciatura tiene como fin llevar a cabo las primeras exploraciones acerca de la comprensión de un objeto de estudio, sin mucha profundidad ni rigurosidad teórica. La tesis de maestría de acuerdo con Philips y Pugh (2005), es una licencia para practicar en un campo de especialización en el que se haya formado el estudiante.

En la tesis de maestría, el tesista requiere un mejor nivel de sustentación y adquisición de conocimientos, sin embargo, en cuanto a su alcance y el grado de originalidad son limitados; mientras que la investigación de tesis doctoral¹⁵ supone que el alumno será formado para ser un investigador a través de la sustentación de una tesis; también, en palabras de Philips y Pugh (2005) la tesis doctoral es licencia para enseñar en la Universidad como miembro de una facultad.

La investigación científica que se desarrolla para una tesis doctoral posee mayor rigor académico (teórico y metodológico) y debe procurar una aportación original al conocimiento científico, que contribuya a su disciplina de estudios con conocimientos significativos y que identifique una nueva veta de investigación ubicando vacíos teóricos, metodológicos o prácticos para hacer aportaciones novedosas y originales. Mancovsky (2015, p.2) señala que la tesis doctoral comprende tres rasgos centrales:

1. Despliega el relato de una investigación y expone a un sujeto-estudiante que se vuelve “autor” de su producción, a partir de la creación de saberes nuevos;
2. Da cuenta de la construcción de una relación formativa con un tutor que va guiando la lógica temporal de la investigación y la lógica de la escritura de la tesis;
3. Requiere de una instancia de publicación y evaluación. Es decir, la tesis es una producción escrita individual que está condicionada a su examinación y que encierra la condición de ser examinada.

Ahora bien, durante en el proceso de elaboración de tesis, tienen lugar diferentes actividades que no se limitan a seguir *al pie de la letra* una metodología específica de investigación, existen otros aspectos que aparecen durante la realización del proyecto de investigación. Mancovsky (2015) señala que estos aspectos se pueden clasificar en: psicológicos, teórico-metodológicos y procedimentales, y en aspectos relacionales.

¹⁵ La presente investigación, se centra en la discusión en torno a la tesis doctoral que se desarrolla en los doctorados en investigación (Ph.D) ya que existen otro tipo de doctorados como son: el Doctorado en Ciencias (Sc.D.) y el doctorado honoris causa.

a. Aspectos psicológicos

Los aspectos psicológicos se refieren a los estados en los que los tesis experimentan emociones como entusiasmo, aislamiento, interés o desinterés por la tesis, dependencia con el director de tesis, aburrimiento, frustración (Phillips y Pugh, 2005). Los efectos psicológicos que el tesista sufre durante su trayectoria revelan la necesidad de atenderlas, pero, sobre todo, de entenderlas como parte del trabajo de asesoramiento y la dirección de tesis. Al respecto, en la presente investigación no se está proponiendo que los directores de tesis asuman el papel de psicólogos, sino únicamente se quiere señalar que los esfuerzos en la dirección y asesoramiento de la tesis procuren considerar las vivencias y sentimientos que el tesista experimenta ante sus avances o frustraciones.

b. Aspectos teórico- metodológicos y procedimentales

Respecto a los aspectos *teóricos- metodológicos y procedimentales* en la investigación generalmente, se presentan ciertas deficiencias ante la falta de conocimiento o de experiencia en el uso de estrategias metodológicas adecuadas. Estas carencias se transforman en limitaciones al momento en el que el tesista tiene que problematizar la realidad para identificar un problema de investigación concreto, entre otras causas. Por ejemplo, en la **Gráfica 1. Principales dificultades para elaborar el proyecto de tesis** se enumeran las principales dificultades que han tenido los estudiantes de maestría, al momento de elaborar el proyecto de tesis. La información de la que se hace referencia es resultado de un estudio realizado por Muñoz (2015), en donde se detectan algunos tipos de deficiencias metodológicas que se presentan desde estudios previos al doctorado, como es el caso de la maestría; incluso, aunque no se presente este dato en la gráfica, podría decirse que muchos de los problemas metodológicos tienen su origen en las deficiencias de sus estudios de licenciatura.

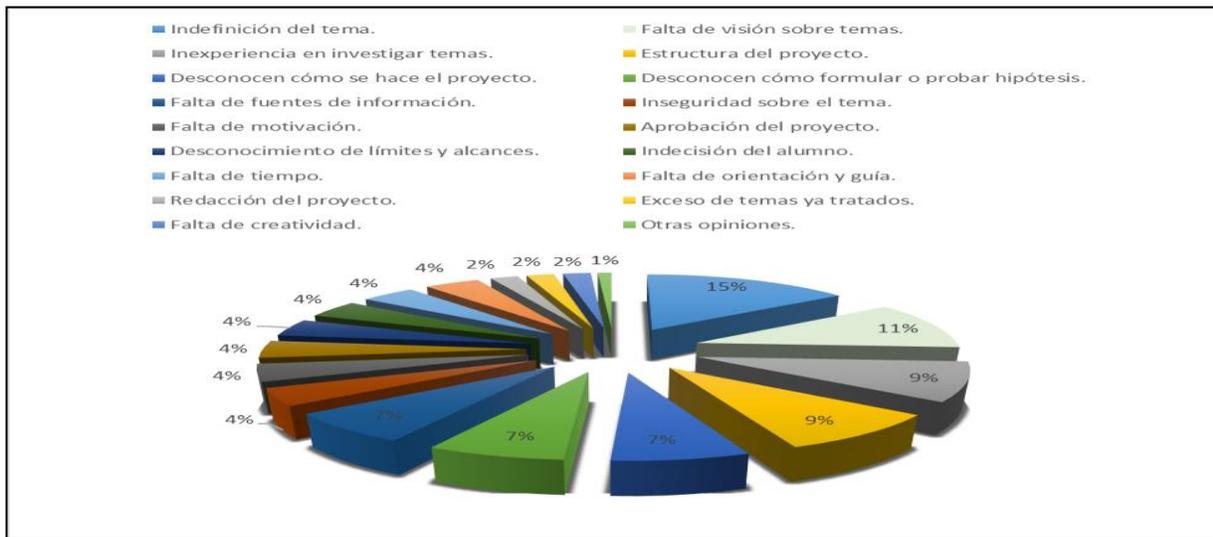
De esta forma, en la gráfica 1. se puede observar que el 15 por ciento de los encuestados, señala como primera dificultad, la *indefinición de tema*, lo que refleja que esta tarea no resulta sencilla para los tesis, ya que es ahí, en donde el tesista requiere de cierta orientación de los profesores y/o de los directores, pues el alumno necesita estar consiente de qué es lo que implica optar por cierto tema y, sobre todo,

justificar su elección y pertinencia en un proyecto de investigación. En esta misma gráfica se revela que el 11 por ciento del total de los encuestados, consideran que la segunda dificultad es la falta de *visión sobre los temas de investigación*. Al respecto, se puede decir que resulta curioso conocer esta cifra, ya que, para los tesisistas, no es fácil descubrir, o en su caso, plantear correctamente sus inquietudes investigativas y expresarlas correctamente en preguntas de investigación, pues en cada disciplina científica, existen un vasto número de problemas de diversa índole que necesitan ser investigados. Sin embargo, habrá que señalar que, en algunas ocasiones, los mismos programas doctorales, no delimitan claramente las líneas de investigación relacionadas con la disciplina del posgrado. Esto se convierte en un problema para los alumnos, porque se les dificulta encontrar una línea, un área o un campo de investigación que empate con sus intereses académicos.

La tercera dificultad, de acuerdo con la misma gráfica, muestra que el 9 por ciento de los encuestados dice tener *inexperiencia para investigar temas*. Esta falta de experiencia quizá se deba, a que la tesis de maestría es la primera experiencia del tesisista en el desarrollo de una investigación científica, sobre todo porque en el grado de licenciatura en México, existen diversas formas de titulación para obtener el grado¹⁶. De esta manera, es posible inferir que los estudiantes no tuvieron ninguna experiencia previa con procesos de investigación científica (como es en el bachillerato y/o en la licenciatura).

¹⁶ Aún cuando no es tema de esta investigación, actualmente, que existe una tendencia sobre todo en universidades privadas, que se promocionan con slogans como: "Titúlate sin necesidad de hacer tesis". Estas estrategias de mercadotecnia, responden, por un lado, a la urgencia de los estudiantes para obtener un título que les permita incorporarse a algún empleo demostrando tener título de licenciado o ingeniero y por el otro, se debe al rechazo de los estudiantes ante un trabajo arduo y de largo plazo como lo es la investigación y redacción de una tesis.

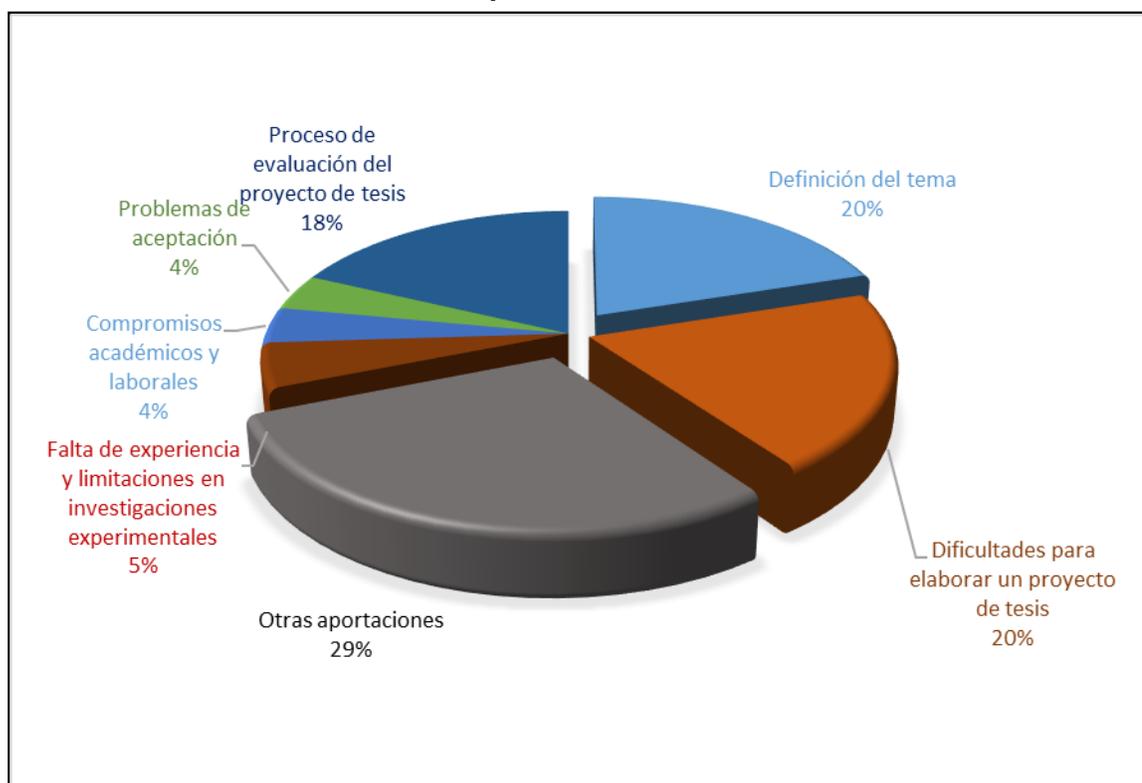
Gráfica 1. Principales dificultades para elaborar el proyecto de tesis



Fuente: Muñoz, 2015

Los resultados de otra encuesta que se encuentran en la **gráfica 2. Problemas comunes para elaborar una tesis de doctorado** que también fue reportada por Muñoz (2015), ubica los problemas más comunes para elaborar una tesis del doctorado. En esta gráfica el 20 por ciento de los encuestados coincide en que el principal problema para elaborar la tesis de doctorado es la *definición del tema*. Este dato, coincide con la primera dificultad que encuentran los estudiantes de maestría; sin embargo, a diferencia de los estudiantes de maestría, los estudiantes de doctorado ya deben tener identificados ciertos intereses de investigación que les permitan elegir un tema, que incluso, puede ser la continuación de las líneas de investigación que plantearon en su tesis de maestría. Situación parecida se presenta con la segunda dificultad que se observa en la misma gráfica 2. en donde el 20 por ciento señala que tiene dificultades la *elaboración de un proyecto de tesis*; mientras que el 29 por ciento de los encuestados refiere que *hay otras razones* para elaborar la tesis. En el cuadro que se encuentra debajo de la gráfica se pueden observar diversas dificultades al respecto: *el tema de la investigación, las asesorías, la escasez de la información y los problemas personales*.

Gráfica 2: Problemas comunes para elaborar una tesis de doctorado



OTRAS APORTACIONES:
Incomprensión del tema
Imprecisión en el planteamiento del problema
Limitación en acceso y uso de las fuentes de información
Complicaciones del tema
Deficiencias en asesoría
Escasez de información sobre el tema
Inexperiencia para hacer investigaciones de tesis
Carencia de instrumentos de medición y análisis
Presiones y compromisos
Inaccesibilidad al objeto de estudio
Asesoría dirigida e impositiva
Problemas económicos, académicos y laborales
Falta de tiempo para dedicar a la investigación
Deficiencias en redacción
Deficiencias en métodos de investigación

Fuente: Muñoz, 2015

Estos datos proporcionan información que da cuenta de que, en el proceso de investigación, en particular en su aspecto teórico metodológico se presentan diversas causas que pueden demorar o impedir el término de una tesis de grado.¹⁷

Muchas de estas dificultades que se observan en las gráficas anteriores tienen su origen en la deficiente formación académica que se ve reflejada en: una insuficiente capacidad de análisis del tesista; problemas de escritura y exposición de ideas; el escaso conocimiento en metodología de la investigación; la influencia de ciertas comunidades epistémicas en su disciplina de estudio, que le impiden desarrollar al tesista una posición ontológica y epistemológica que le permita posicionarse críticamente frente a los problemas de la realidad social de su interés.

El problema antes señalado, implica cuestionar: ¿qué se enseña en los cursos de metodología de la investigación en el posgrado?, ¿cómo se enseña a investigar?, ¿quién enseña a investigar?; reflexionar sobre estas preguntas, permite reconocer que existen algunas limitaciones formativas de las prácticas de enseñanza en investigación. En ese sentido, se expone la necesidad de repensar y reconfigurar las prácticas docentes respecto a: la conceptualización de la praxis investigativa aplicada a la enseñanza de la investigación; a las materias de metodología de la investigación, a los seminarios de tesis o a los seminarios de metodología, a la dirección o asesorías de las tesis de grado, etcétera. Ignorar el problema en el que se encuentran los procesos de enseñanza en la investigación en los posgrados, va en detrimento, no sólo de la construcción del conocimiento, sino también se traduce en la pobre formación de sujetos investigadores. A continuación, se presentan algunas de las causas de estos problemas, asociados tanto a los docentes como a los tesistas.

¹⁷ Actualmente, existe una vasta literatura en metodología de la investigación y de elaboración de proyectos de investigación que ayuda en el desarrollo de la tesis, situación diferente sucede con los aspectos relacionados a los factores psicológicos, emocionales y/o relacionales. Por eso una posible veta de investigación que se deriva de este trabajo es ahondar sobre estos dos últimos aspectos.

Causas asociadas a los docentes:

- Las prácticas docentes de los profesores de metodología de la investigación o de seminario de tesis, se concretan a enseñar a investigar tal y como les enseñaron a investigar sus profesores o tutores; es decir, con base en su propia experiencia de investigación y narran el camino que ellos recorrieron para hacer una tesis. El error es que, enseñar a investigar basándose únicamente en la *empíria* tiene como consecuencia, que los estudiantes repliquen errores principalmente de tipo metodológico y, por tanto, se vean disminuidas las reflexiones de naturaleza epistemológica por la necesidad de seguir un método de investigación que les brinde *seguridad* durante la investigación a los tesisistas.
- La urgencia, tanto de los asesores y coordinadores del posgrado como de los propios estudiantes, por concluir con el proceso de graduación; esto orilla a ver al trabajo de investigación como un trámite, y no como un ejercicio de formación, de construcción y contribución al conocimiento¹⁸.
- El insuficiente acompañamiento de los directores o asesores de tesis hacia los tesisistas, lo cual se puede asumir como una falta de interés sobre las diferentes dudas del tema, cuestionamientos de forma, de escritura, de redacción, de síntesis de la información, incluso de la selección de la literatura.
- Los intereses particulares de los tutores por cumplir con los compromisos eficientistas como parte de sus estándares de productividad. Estos compromisos pueden ser entre otros: impartir más horas de clase, elevar el número de artículos científicos, impartir muchas conferencias, entre otras actividades; lo que provoca que presten poca atención a los doctorantes en cuanto a la asesoría teórica y/o metodológica que requieren.
- Los asesores de los avances de la tesis, en ocasiones, centran su atención en la forma más que en el fondo. Las revisiones de tesis se enfocan en observar principalmente, el uso adecuado de las citas, las referencias y las normas,

¹⁸ En México, los posgrados que pertenecen al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNCP) de CONACyT, el número de titulados o graduados responden al indicador de eficiencia terminal, entendido como la relación entre los alumnos que ingresan, y los que egresan, y que cumplen con el tiempo estipulado para graduarse. Ante el incumplimiento de estos indicadores, los programas de posgrado se ven amenazados en su acreditación o re-acreditación como "Posgrados de Calidad".

parámetros que se anteponen al contenido, por ejemplo, sobre la posición epistemológica del estudiante, la revisión de la bibliografía que utilizará para su investigación o la construcción lógica y coherente de la investigación.

- También existen, otros factores relacionados con la enseñanza de la investigación, ya que la formación en investigación en un doctorante, supone un nivel alto de demostración de conocimientos, por lo menos, en dos sentidos: el primero, en la formación en habilidades y saberes, relacionados con la disciplina científica que eligieron para especializarse; y en segundo, con la demostración de las capacidades y habilidades como investigador. Se supone que en la Universidad Pública se desarrollan estrategias para promover una formación educativa integral en los estudiantes de grado.

El análisis del proceso de la formación doctoral implica cuestionar, qué es la formación en investigación, cuál es su propósito y qué implica. Tal como se apuntaba anteriormente, la investigación científica es el medio por el cual se construye conocimiento científico; así que la producción de conocimiento debe ser el fin principal de la investigación, sin embargo, pareciera que la tesis únicamente es el *medio para*, lograr un estatus académico dejando de lado el objetivo de construir y contribuir al conocimiento científico con miras a la transformación de lo social. Así, por ejemplo, se puede señalar que no todos los tesisistas que transitan por un doctorado logran adquirir las herramientas necesarias para desenvolverse como investigadores. Sánchez (2010, p.12) señala sobre esto: "... parece que la formación podría ser uno de los filtros de selección que separa los destinatarios reales (aquellos que poseen las habilidades para ser investigadores) de los "advenedizos" (quienes transitan por un programa, pero no logran adquirir el capital cultural y el *habitus* necesario)"

Causas asociadas a los tesisistas:

- Baja comprensión de conceptos básicos de la metodología de la investigación, lo que provoca una falta de rigor metodológico en sus proyectos de investigación ante el desconocimiento de los principales paradigmas de la investigación, de las perspectivas metodológicas y de los métodos y las técnicas de investigación.

La gran cantidad de literatura que existe sobre metodología de la investigación y sin una guía adecuada, puede causar en el alumno, una *indigestión literaria* que no lo conduzca a ningún camino.

- Falta de ejercicio en las habilidades de escritura, redacción, sintaxis, ya que no basta con investigar sobre tema de la tesis, también se debe saber, cómo comunicar una tesis. Ante estas limitaciones, aunadas al tiempo en el que se deben culminar los estudios de posgrado, el estudiante debe diseñar y seguir un plan de trabajo, no sólo de tiempo sino de disciplina, exigencia, trabajo y orden. Gil (2013) al respecto opina:

El doctorado, como expresión máxima de la persona que se enfrenta un trabajo de investigación, se convierte en un campo de contradicciones [...] Tradicionalmente, tiene toda la vida para completar lentamente su trabajo. Paralelamente, la orientación es tan flexible que no tiene un horario obligatorio ni un calendario que lo presione para realizar las distintas actividades. Precisamente por esa teórica libertad el éxito depende del autocontrol. Sólo quienes han logrado un dominio máximo de su cuerpo acaban la tesis. Tal cuerpo no sólo abarca, obviamente, las vastas llanuras físicas de la pereza sino también las que tienen que ver con la resistencia académica, por tanto, con el espíritu de rebeldía y con el atrevimiento intelectual (p. 30).

- Poca de experiencia en la praxis investigativa. El tesista debería tener un mínimo de claridad para saber: por qué investiga lo que investiga; qué beneficio tiene su investigación; intuir sobre las respuestas posibles; reconoce su postura epistemológica. Cabe señalar que, no se están juzgando las razones particulares que tenga el tesista para cursar un doctorado, lo que importa es reconocer que estos intereses están presentes al momento de realizar el trabajo de tesis; es por eso que es importante ubicar estos intereses, y como pueden impactar en la calidad del trabajo de su investigación.
- Incomprensión respecto al significado de la investigación doctoral. La investigación doctoral requiere idear una estrategia de acción que implica, ante todo, explicar al tesista qué se espera de una tesis doctoral, pues supone un

proceso de formación del futuro investigador; y desarrollar una contribución original en el campo disciplinar que ocupa (Phillips y Pugh, 2015). Muchos tesisistas hacen esfuerzos de investigación infructuosos porque equivocan la estrategia de trabajo. Ante una sobre exigencia en la investigación que se asume muy compleja, y paraliza al tesisista o, por el contrario, puede existir una subestimación de la investigación que le resta importancia al trabajo de indagación.

- Falta de tiempo del tesisista para realizar la investigación; esto puede responder a varios motivos, por ejemplo, si el tesisista mantiene compromisos laborales, familiares o personales que le impiden trabajar sistemáticamente en su proyecto.

La presente investigación no pretende enumerar en forma exhaustiva, las habilidades y aptitudes de los doctorantes, solo busca dimensionar, la que implica la formación doctoral, la cual va más allá de cursar los créditos correspondientes de un programa de estudios. La formación en la praxis investigativa implica: fomentar hábitos y disciplina de trabajo, habilitar en la comunicación oral y escrita, orientar en la búsqueda de información y en la elección de referentes teóricos y difundir el conocimiento (los resultados esperados de esta formación serían: artículos de investigación, capítulos para libros, participación en congresos, la formación de alumnos a través de actividades docentes y la participación activa en grupos de investigación especializados en la disciplina de estudio).

c. Aspectos relacionales

Finalmente, dentro de los aspectos relacionales que tienen lugar al realizar la investigación de tesis, se identifican aquellas experiencias colectivas del doctorante que se gestan en una estructura organizacional determinada, referida al escenario de la Universidad Pública.

Así, a través de las relaciones sociales que va construyendo el tesisista, asume ciertos comportamientos y actitudes que se convierten en estrategias de sobrevivencia que él desarrolla desde el inicio y hasta el fin del doctorado. Estas estrategias no se limitan únicamente al cumplimiento de los requisitos académicos que exige el posgrado, sino

también aquellas que toman lugar en la subjetividad, en donde surgen acuerdos tácitos entre diversos sujetos que intervienen indirectamente o directamente en el proceso de investigación del tesista.

En los últimos años se han publicado varios trabajos en los que se han desarrollado temas relacionados con las trayectorias de los estudiantes de doctorado, entre ellos se encuentran los trabajos de Manconvsky (2015), quien señala que en un proceso doctoral se identifican diferentes tramas como la institucional, la disciplinar, subjetiva, la vincular y la social. Phillips y Pug (2015) y Estévez (2009) plantean una relación entre la psique individual y la estructura social. A partir de estos análisis iniciales, se identifica una posible veta de investigación que es necesario continuar. Sin embargo, en esta investigación solo se mencionan estos aspectos de manera general que servirán para distinguir la visión estrecha de la formación doctoral con miras a reformular una propuesta más integral.

En conclusión, se puede decir que existen tres factores que influyen en la formación para la investigación a través de los programas de doctorado: 1) El diseño de los programas doctorales respecto a la formación integral; 2) los motivos personales, los intereses y las expectativas (y los significados) que los doctorantes le otorgan al grado de doctor; y 3) las posibilidades del doctorante de integrarse a un ambiente académico que le permita continuar con sus inquietudes académicas, con el fin de continuar con su formación investigativa, especializándose en líneas de investigación y comunicando sus resultados en el espacio universitario. Así, convertirse en investigador no es un acto de voluntad, sino que se trata de todo un proceso formativo; si se cumple con este proceso, el doctorado habrá materializado su objetivo.

Es en este punto, en donde se identifica que tiene lugar la relación tensionante, en los procesos simbólicos (inframundo de las organizaciones universitarias), entre el director y el tesista durante el trabajo de asesoría y dirección de tesis.

A manera de cierre de este punto, se considera que la praxis investigativa es un trabajo material, intelectual y creativo de búsqueda de conocimiento que se lleva a cabo para explicar un fenómeno (natural o social) con fines de transformación de la realidad. En la praxis investigativa también se producen sentidos y significados por parte de los individuos que intervienen en ella.

Una vez caracterizada la praxis investigativa como proceso de trabajo simbólico, a continuación, se explica la relación tensionante que se genera entre el director y el tesista.

1.5 La relación tensionante del tesista y el director en la praxis investigativa

Como punto de partida, a continuación, se presenta una discusión sobre el papel que juega el director en la dirección y asesoría de una tesis, para identificar cuál es su campo de acción concreto. En este sentido, primero se ubica la relación objetiva para después ir avanzando en la identificación de la relación subjetiva que subyace entre el director y el tesista.

Al investigar en la literatura especializada, sobre el papel que debe desempeñar el director de tesis se encuentra que aún no es suficiente lo escrito acerca de este tema, sobre todo, porque pareciera ser que al director se le considera como el experto que está libre de cualquier cuestionamiento y que la función única del él es ayudar y evaluar al tesista para cumplir, con la entrega de la tesis. Fernández y Wainerman (2015) señalaron que la dirección de tesis debe asumirse como un problema de investigación que debería estar en la agenda de investigación de quienes estén interesados en la formación de investigadores, como parte del estudio de las prácticas pedagógicas de los docentes. La aportación de estos autores resulta acertada porque la asesoría y dirección de tesis es un tema que no ha sido analizado lo suficiente (principalmente,

por quienes son especialistas en los estudios de la Universidad, o en todo caso, por los metodólogos de la investigación).¹⁹

La relación del director y el tesista es una interacción académica, formal, institucional que tiene como finalidad asesorar al tesista durante el desarrollo de su investigación; esta relación, señala Mancovsky (2009), es un acuerdo de trabajo mutuo de dos personas que desean trabajar juntas, desde lugares diferenciados, en el encuadre institucional. Aunque el tesista y el director acuerden en un trabajo común, no necesariamente tendrán los mismos intereses académicos, tampoco se puede asumir que se elijan mutuamente; en la práctica, los programas de posgrado no siempre seleccionan los directores de tesis de acuerdo a su nivel de experiencia y conocimiento del tema. De esta forma, Fernández y Wainerman (2015, p.160) definen a la dirección de tesis como “un espacio en el cual el tesista adquiere parte de los conocimientos y habilidades para realizar una investigación y, por lo tanto, como una práctica educativa”. Di Fabio de Anglat (2011, 949) señala que la asesoría de tesis “es una actividad con una triple función, que consta de un apoyo en la profundización metodológica, conducir al tesista en el aprendizaje de la escritura académica y un apoyo para la elaboración del documento”.

Generalmente, las dinámicas que habrán de llevarse a cabo durante el proceso de elaboración de tesis son acordadas entre el director y el tesista con el objetivo principal de que el tesista se gradúe; sin embargo, las condiciones de trabajo, seguimiento y asesoría pueden ser muy distintas y particulares, en cada caso, sobre todo porque habitualmente en los posgrados, no se determinan claramente las responsabilidades que debe cumplir el director y el tesista. Ante la falta de acuerdos entre el director y el tesista respecto al tema de la investigación, los estilos de dirección, las limitaciones de cada uno y la necesidad de obtener el grado, se presentan dificultades que se convierten en tensiones, tanto técnicas como de producción de sentido.

¹⁹ El artículo que desarrollaron estas autoras llamado: “La dirección de tesis de doctorado: ¿una práctica pedagógica?” (2015), centran su análisis en el aspecto pedagógico, sin embargo, en esta investigación se plantea un análisis más amplio porque no solamente se centra en lo pedagógico, sino también, retoma la perspectiva organizacional y el de la sociología del conocimiento.

Las relaciones tensionantes que se generan en la asesoría y dirección, dan lugar a una multiplicidad de comportamientos, negociaciones o acuerdos en los que tienen lugar elementos subjetivos que pueden, por ejemplo, presentarse en “espacios no áulicos, como las reuniones entre el director y el tesista, reuniones con otros académicos, en el laboratorio, durante el trabajo de campo, en los congresos y jornadas, etc.” (Fernández y Wainerman, 2015 p. 16).

Entonces, la función del director no solamente se reduce al acto de revisar y dar seguimiento la investigación, como si se tratara de una simple evaluación, la labor consiste en asistir al tesista durante todo el proceso de obtención del grado como un acompañamiento tutorial. Di Fabio de Anglat (2011, p. 938) llevó a cabo una revisión de diferentes autores para concluir que, a su juicio, son 11 las funciones específicas que debe realizar el director o el tutor:

1. Evaluación temprana y realista de las necesidades del estudiante;
2. Foco pedagógico;
3. Clarificación de expectativas y límites;
4. Desafío académico y valoración;
5. Gestión del conocimiento;
6. Reuniones frecuentes;
7. Revisión del trabajo escrito;
8. *Feedback* inmediato y constructivo;
9. Advertencia de las señales de peligro;
10. Promoción del acceso a la cultura de la investigación y;
11. Aculturación de una comunidad de práctica.

En ocasiones, en los programas académicos estas funciones no se explicitan²⁰, pues se tiene la idea de que el director, en su status de doctor, ya ha demostrado la suficiente competencia para fungir como guía en ese sentido, y se le otorga toda la autoridad académica que recae sobre el tesista para, por ejemplo, persuadirlo a formar parte de los intereses académicos del director, asignarle trabajos o tareas ajenas a su investigación, entre otras.

La intención de esta investigación no es hacer una tipología de los estilos dirección de tesis, sin embargo, se pueden distinguir, por lo menos, dos tipos de directores de tesis: aquellos quienes tienen una intención legítima por guiar a los tesistas en el trayecto de su investigación hasta su culminación y, los que esperan a que el alumno concluya su investigación, sin hacer un esfuerzo suficiente de acompañamiento. Farji-Brener (2007) confirma lo anterior, señalando que hay directores indiferentes que abandonan a los estudiantes a su propia suerte y no participan activamente, ni discuten con profundidad las partes medulares de la investigación; por otro lado, existe el director sobre-protector quien condiciona el desarrollo de la tesis a su autorización a través de una supervisión continua. A diferencia del director ausente, el director sobre protector hace feaciente el interés exagerado en cada tarea que realiza el tesista. En este caso, tampoco se logra una adecuada formación investigativa porque el alumno se convierte en un sujeto receptivo y pasivo²¹.

El contacto que se tenga con el director resulta determinante, para la culminación de la tesis porque en ocasiones el director o el tesista se alejan por periodos amplios de tiempo, lo que no impide llevar a cabo un seguimiento puntual del proyecto de investigación; por el contrario, el director exige un seguimiento tan estrecho en el tiempo, que puede llegar a abrumar al tesista. Evidentemente, entre los dos polos opuestos – el director ausente y el director sobreprotector- existen diferentes tipos de

²⁰ El incremento de la matrícula doctoral en los últimos años se ha acrecentado, es por eso que cobra especial relevancia explorar cuales son los requisitos para asesorar y dirigir una tesis; en otros países se exigen “cursos para supervisores de tesis y cuatro reuniones obligatorias al año de dos horas de duración” (Manathunga, en Difabio de Anglat 2011, p. 955). En ese sentido en los posgrados de nuestro país sería recomendable ir construyendo programas pedagógicos que tengan como propósito la formación de formadores de investigadores, porque, como ya se ha señalado, una de las tareas de los directores es preparar a los tesistas formación en investigación.

²¹ En el **Anexo no. 3** se presenta el desarrollo de una metodología que propone Farji-Brener (2007, p. 290) que denomina: Metodología de trabajo y posturas ante las diferentes etapas de una tesis doctoral por parte de diferentes estereotipos de directores (indiferente, sobreprotector y una opción alternativa) para clasificar las características de tres diferentes tipos de asesores.

directores, que tienen estilos particulares de trabajo. Lo anterior, es que existe una diversidad de estilos de dirección que responden posiblemente, a una falta de claridad en lo que significa la labor de dirección y asesoría de tesis, sobre todo, porque se olvida: que no para ser un buen director basta con ser un especialista en un conocimiento determinado, sino que también se debe saber enseñar a investigar. Tal como lo señalan Fernández y Wainerman (2015, p.161): "... un buen investigador no implica necesariamente ser un buen director. Investigar y dirigir una tesis involucra competencias distintas". Mientras que para Sánchez (2010, p.11): "algunos directores enseñan a investigar de una manera conceptual y no de manera práctica". Mancovsky (2009) afirma que algunos directores aprenden a *dirigir dirigiendo* y algunos otros enseñan a investigar como a su vez aprendieron de sus propios directores.

El grado académico no capacita para la docencia; no basta tener un título para ser un buen docente. Sin embargo, no se puede ser docente de posgrado sin tener el grado. No es lo mismo tener los conocimientos, sobre un tema en particular, que generar un proceso de aprendizaje y de interacción en un aula sobre ese tema.

En la asesoría y dirección de tesis es posible diferenciar tres grandes actividades: el *ejercicio* del trabajo de una praxis investigativa concreta; la *acción de conducir y guiar* una investigación; y la *praxis pedagógica* para formar investigadores.

En cuanto a la literatura que se ha desarrollado sobre el tema de dirección de tesis, se encuentra que se le ha dado mayor importancia al desarrollo de temas propios de la metodología de la investigación, lo que responde quizá a que distintos autores se han centrado en la tarea de investigar como un acto mecánico que tiene como objetivo principal resolver un problema de investigación, y se ha dejado a un lado los abordajes que deberían explicar en qué consiste y qué involucra la acción de dirección de tesis, y cómo se forman investigadores. Fernández y Wainerman (2015, p.161) refieren que autores como Cribb y Gerwitz (2006), Halse (2011), Manathuga (2005) y Johnson *et al.* (2000) señalan que "hasta el momento, la dirección de tesis ha sido concebida como *un jardín secreto*, con poco escrutinio externo: es decir, se había prestado escasa atención

a cómo los directores conciben la dirección de tesis y cómo ello impacta en los modos en los que se relacionan con los tesisistas”. Inclusive, en los textos que refieren a la dirección de tesis se encuentran algunas propuestas para que los docentes cuenten con una formación específica para fungir como directores de tesis, dado el vacío metodológico que se encuentra para llevar a cabo un mecanismo adecuado en la asesoría y dirección de tesis. No se trata, desde luego, de proponer que se sistematice este proceso, como si se tratara de una *receta* de tipo administrativo; la propuesta, que se hace en la presente investigación, es repensar las formas en las que actualmente se dirigen las tesis de grado.

Regresando al enfoque tensionante, la incorrecta dirección de tesis, abarca no sólo el plano de lo objetivo, (entendida como una desorientación en los tesisistas al momento de realizar su trabajo de investigación), sino también, se genera un impacto en el inframundo simbólico, porque el tesisista se siente limitado a cuestionar o, en su caso, a enfrentarse con su director ante los posibles desacuerdos; esto confirma la existencia una relación de poder o dominación entre ellos. Manathunga (en Fernández y Wainerman 2015) dicen que:

Definir la dirección de tesis como una tutoría no descarta la existencia de relaciones de poder inherentes a toda relación educativa (y no exclusivamente educativa, sino también, administrativa porque algunas Universidades utilizan a la figura del director de tesis como un filtro de “aprobación o desaprobación” para realizar diferentes trámites con los que el alumno tiene que cumplir. (p.162).

Otra consecuencia que está en el orden de lo simbólico, es que el director impone o al tesisista sus saberes (posiciones ontológicas, epistemológicas o temas precisos) que, en principio, el alumno pueda no comprender o no quiera investigar; en ese sentido, se presenta una sumisión ante una imposición epistémica. Así, el tesisista tratará de cumplir con los requisitos que el director imponga en aspectos teóricos, metodológicos, o bien en lo que respecta a las dinámicas de trabajo.

En estos intereses tensionantes, la posición desventajosa del tesista se hace evidente, pues aunque su relación supone una interacción de trabajo y compromiso dual²², (en donde se espera un acompañamiento académico para contribuir a la formación del estudiante) se reconoce que el estudiante mantiene una posición desigual ante el asesor o director. Gil (2013, p. 29) señala que la posición de estudiante de posgrado “es de fragilidad máxima. Ello contribuye a que asuma una imposición de sacrificio y de heroicidad, único vehículo apropiado para sobrellevar la sumisión exigida”. Es por lo anterior, que se sostiene que la figura del director de tesis tiene gran peso sobre el tesista, y en su interés por conseguir su grado académico, asumirá todas las exigencias del director, por eso, se gestan tensiones que impactan en el proceso de elaboración de la tesis. Además, hay que recordar que tanto el tesista como los directores tienen intereses particulares que pueden alejarse del propósito de la praxis investigativa: generar conocimiento para transformar la realidad. A continuación, se apuntan algunos intereses y expectativas de los tesistas y también de los directores.

Los intereses y expectativas de los tesistas en la trayectoria doctoral:

- Obtener recursos económicos, mediante la beca, ante la falta de empleo. Phillips y Pugh (2005, p.42) señalan que algunos estudiantes “deciden dedicarse a la investigación cuando descubren que conseguir un puesto de trabajo en la industria estando recién salido de la Universidad es más difícil de lo que habían esperado”; las becas de los organismos estatales pueden apoyarles económicamente para solventar sus necesidades de subsistencia.
- Adquirir las habilidades necesarias para formarse como investigador, que le permita aspirar a dedicarse a actividades académicas.
- Ser un especialista en un campo de estudio específico, de acuerdo con el campo de estudio del doctorado.
- Iniciar proyectos particulares, como puede ser, laborar en empresas dedicadas a la consultoría.

²² Aunque la relación entre el director y el tesista, parecería ser una relación exclusivamente dual, siempre existe la posibilidad de que el tesista acuda con otros expertos del tema de su tesis o también, un especialista en aspectos metodológicos, también en algunas ocasiones el propio director sugiera al alumno allegarse a otro académico para ampliar las explicaciones de la tesis.

- Mejorar sus oportunidades de trabajo, ya sea para obtener un mejor puesto en su trabajo o aumentar su salario o mejorar su estatus profesional o integrarse como docente en alguna Universidad.

Martínez (2014, p. 81) señala que contar con un doctorado es "...una vía para legitimar el saber aprendido en la práctica y no verse desclasados dentro de su espacio laboral o académico; en este sentido, más que un espacio de formación, el doctorado parece constituir un espacio de legitimación". Lo anterior, confirma que el grado de doctor acredita un estatus, ya que dictamina quien está o no, posibilitado o facultado para posicionarse en un mejor espacio académico o profesional. Kent (2002, p.13) señala que, en la educación superior, hay un "credencialismo exacerbado, en el que el diploma universitario da derecho al ejercicio de profesiones de prestigio, y la legislación reserva a los portadores de tales diplomas el monopolio del ejercicio profesional". Por su parte, el director también tiene intereses y expectativas al asesorar y dirigir una tesis, entonces, a continuación, se mencionarán algunos de ellos.

Los intereses y expectativas de los directores:

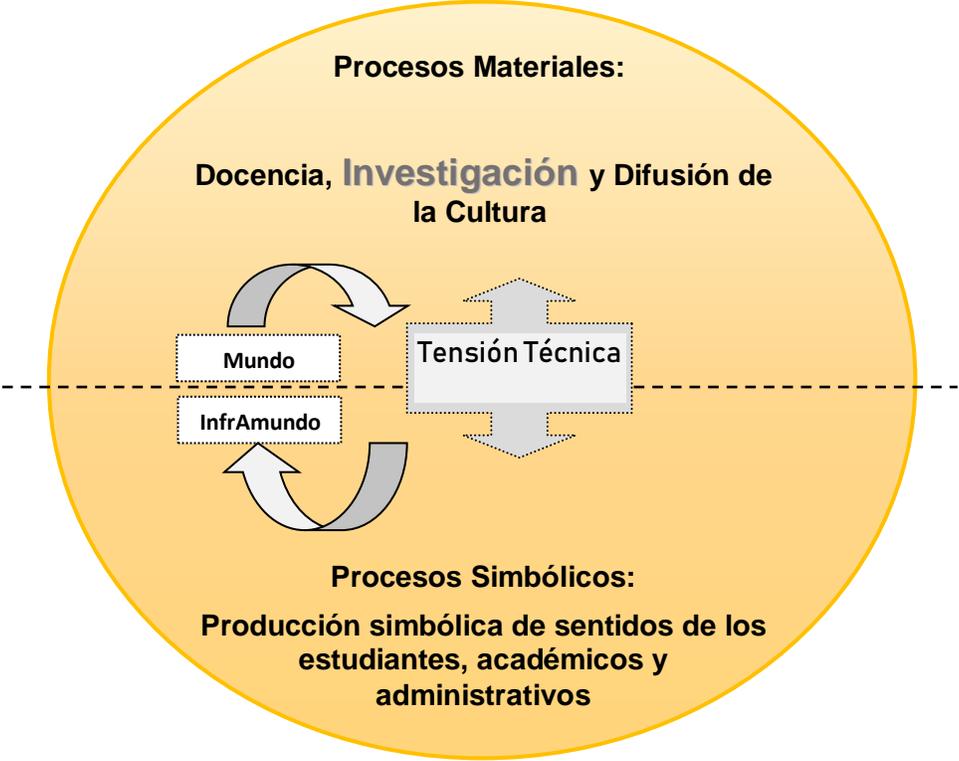
- Allegarse de doctorantes que sean considerados como "ayudantes de investigación" y que contribuyan de manera sistemática, en sus actividades de investigación; funge como *un jefe* más que como un apoyo para el tesista. Así, puede "aumentar su reputación teniendo un elevado número de buenos estudiantes de doctorado que tienen éxito" (Phillips y Pugh, 2005, p.42).
- Avanzar en sus investigaciones particulares en curso imponiendo o sugiriendo a los doctorantes, algunos temas relacionados a su área de interés.
- Acompañar al tesista, en un interés legítimo durante el trabajo de investigación, y apoyarlo en aspectos teóricos y metodológicos.
- Formar a los tesistas como investigadores, alentándolos a que desarrollen diversos productos académicos como participar en congresos, escribir artículos, diseñar prototipos o incluso, escribir un libro.

Existen muchos otros intereses particulares de los tesisistas o de los directores, que están situados dentro del terreno de lo simbólico, como, por ejemplo: el reconocimiento social sobre todo en el ambiente académico, la mejora de un estatus o el logro de proyectos personales de superación. En ese sentido, la asesoría y dirección de tesis, no puede plantearse, como un proyecto totalmente académico, sino como el fin en sí mismo. Es posible inferir, entonces, que un programa de doctorado en ocasiones se aparta de los fines de formación de investigadores para el que fue creado, y en consecuencia la tesis doctoral se entiende únicamente como uno de los requisitos para la obtención del grado.

En conclusión, la relación tensionante entre el director y el tesisista se configura a través de un proceso de trabajo, de tipo técnico, denominado: producción de conocimiento, de tal forma que la praxis investigativa, como una vía para generar conocimiento científico transformador, puede observarse en el proceso de elaboración de una tesis doctoral. El proceso de asesoramiento y dirección de tesis genera una relación tensionante entre el director y el tesisista producto de sus intereses y expectativas particulares, que se concretan en un producto material (la tesis) y un producto no material (el sentido). La tensión técnica que tiene lugar en la producción de conocimiento, remite a explicar, cómo se sitúa el poder en esta relación a través de algunas categorías teóricas para entender el poder según Michael Foucault.

En la **Figura 3: La producción de conocimiento dentro de la tensión técnica en la Universidad Pública** se puede apreciar la praxis investigativa, en la tensión técnica y la tensión política, entendiendo a la praxis investigativa como un proceso de trabajo intelectual material e inmaterial, que produce subjetividades en búsqueda de sentido, tanto en el director como en el tesisista, ya ese proceso está definido por micro poderes. En el enfoque tensionante, la praxis investigativa se ubica en los procesos de la tensión técnica (mundo), dado que se señaló que la praxis investigativa es un proceso de trabajo intelectual, y también situada en la tensión política (inframundo).

Figura 3: La producción de conocimiento dentro de la tensión técnica en la Universidad Pública



Fuente: Elaboración Propia

Conclusiones del Capítulo 1

En este primer capítulo se hizo una caracterización de una organización llamada Universidad Pública, a partir de la discusión de las dos perspectivas principales de investigación científica, la explicativa y la comprensiva, para argumentar que a la organización se le puede estudiar desde otros referentes distintos a los de la racionalidad y el funcionalismo como se ha hecho a partir de disciplinas como la Administración.

De esta forma se quiso reflexionar sobre la naturaleza de la organización para señalar que ante la complejidad que representa su análisis, es posible decir que la organización es un espacio social en construcción que su estudio se configura y reconfigura constantemente.

En la Universidad Pública se presentan procesos y dinámicas particulares que tampoco escapan de los análisis que reproducen la visión racional, es por esto que en este capítulo se identificó que en la Universidad se suscitan diversos tipos de tensiones que tienen impacto sobre sus objetivos, uno de ellos la *producción de conocimiento*. Este objetivo se logra a través de la investigación científica, actividad que necesita ser analizada como tarea esencial para el proceso de aportaciones teóricas de construcción y ampliación del conocimiento socialmente útil; la noción de praxis investigativa que se desarrolló en este capítulo expresa la relación entre teoría y práctica para transformar la realidad.

La praxis investigativa es un proceso intelectual que se da en lo social, es decir la investigación es una acción colectiva y en ese sentido, surgen interacciones sociales de naturaleza tensionante. Una forma de analizar las tensiones en el proceso investigativo, y que en este capítulo se ubicó como, el objeto de estudio de esta investigación, es la relación ente el director y el tesista en la elaboración de la tesis doctoral. Los intereses particulares que tienen estos dos sujetos determinan fuertemente la relación tensionante, en tanto que, no siempre estarán asociados al interés de producir conocimiento.

En esta primera revisión teórica se trazaron las primeras líneas de análisis para comprender los ejercicios de poder que se gestan ente el director y el tesista en una tensión específica: la tensión técnica en la que existe una producción material y de sentido. Una vez hecho esto, se requiere abordar el poder para saber cómo se van estableciendo interacciones que dan pauta a estrategias, juegos y ejercicios de poder.

CAPÍTULO 2. El poder en la Universidad Pública desde la perspectiva de Foucault

Una vez que se ubicó la tensión técnica la perspectiva tensionante para la Universidad Pública, en este punto, se desarrollaron los principales enfoques del poder en las la Ciencias Sociales en general y en particular, en las organizaciones universitarias para después adentrarse a analizar el concepto de poder desde la perspectiva de Foucault.

2.1 El poder desde las Ciencias Sociales

Las relaciones sociales, en un espacio organizacional implican, entre otras cosas, negociaciones de intereses grupales e individuales en los que eventualmente puede haber ejercicio de poder. Llegar a un concepto único de poder no resulta sencillo, dada la gran cantidad de acepciones y perspectivas bajo las que se ha analizado. También, existen diversas fuentes documentales de diferentes disciplinas que han abordado el tema de poder, y algunos autores, por ejemplo, De la Rosa (2009), ha identificado los principales representantes de las ciencias sociales que han definido al poder. Retomando la síntesis que hizo este autor en la **tabla 3. Conceptos de poder** se presentan estas definiciones. En ella se observa que, existen puntos en común entre estos autores, por ejemplo, al identificar al poder como un acto de imposición de uno (s) sobre otro (s) con la intención de modificar conductas, deseos, intenciones e intereses, en una relación social determinada en donde se crean resistencias y, eventualmente, existen sanciones.

Tabla 3: Conceptos de Poder

Autor	Conceptos de Poder
Weber	"Dentro de una relación social, poder significa alguna posibilidad, (no importa donde esta posibilidad esté basada) para implementar la propia voluntad de uno (aún en contra de toda resistencia)"
Dahl	"A tiene poder sobre B en la medida que A puede conseguir que B haga algo que no haría de otra manera" "Poder son 'subconjuntos de relaciones entre unidades sociales tales que la conducta de una o más unidades (unidades respondientes) dependen en algunas circunstancias de la conducta de otra unidades (unidades dominantes): "
Bachrach y Baratz	"... en la medida en que una persona o un grupo- consciente o inconscientemente-creo o refuerza barreras
Lukes	" A ejerce poder sobre B cuando A afecta a V en sentido contrario a los intereses de B"
Foucault	Dentro de una relación social: " conjunto de acciones que se inducen y que se responden una a otras"... " un conjunto de acciones sobre acciones posibles" ²³
Benton	"A tiene capacidades y recursos, y B tiene capacidades y recursos, entonces si A moviliza sus capacidades y recursos para alcanzar sus objetivos, y B moviliza sus capacidades y recursos para alcanzar sus objetivos, aún en contra de esto, A puede realizar sus objetivos"
Parsons	"Poder es entonces la capacidad generalizada de asegurar el desempeño de obligaciones vinculadas a unidades dentro de un sistema de organización colectivo, cuando las obligaciones son legitimadas con referencia a su repercusión en las metas colectivas y donde en caso de actitudes recalcitrantes se presume la ejecución mediante sanciones situacionales negativas, cualquiera que sea el medio efectivo de tal ejecución"
Poulantzas	" Poder es la capacidad de una clase social para realizar sus intereses objetivos específicos"
French	" El poder de A sobre B... es igual al máximo de fuerza con el cual A puede inducir a B menos el máximo de fuerza de resistencia con el cual B puede movilizarse en dirección opuesta"
Crozier	" El poder de A sobre B corresponde a la capacidad de A para imponer sobre B términos de intercambio que son favorables a A"
Friedberg	"... el poder se puede definir como el intercambio desequilibrado de posibilidades de acción, es decir, de comportamiento entre un conjunto de actores individuales y/o colectivos"

Fuente: De la Rosa (2009)

Además de los autores antes citados por De la Rosa, existen otras propuestas como la que hizo Hannah Arendt (1970), quien señala que el poder político es parte de una aptitud humana resultado de una actuación concertada, y por poder entiende "... la capacidad humana no sólo de actuar sino de actuar en concierto. El poder no es nunca una propiedad de un individuo; pertenece al grupo y existe sólo mientras éste no se desintegra" (p. 41).

²³ El concepto de poder en Foucault que utiliza De la Rosa, en esta síntesis de autores resulta muy general. Dado que en esta investigación tiene como referente teórico principal la perspectiva del poder de Foucault; en el punto 2.2.5, se explica con mayor profundidad algunas características del poder que se encontraron en la revisión de diferentes textos de Foucault.

A diferencia de los otros autores quienes señalan que, el ejercicio del poder se centra en el individuo, Arendt contrapone la idea de la posesión individual del poder argumentando que el gobierno es un medio para que un “grupo de personas piensa y actúe en términos de la categoría de medios y fines” (1970, p. 48). Además, esta autora también reflexiona sobre lo elemental que resultan las relaciones sociales para que el poder se ejerza, en ese sentido señala que el poder emana de cualquier relación social en la que intervenga la gente. Así, Arendt redefinió el concepto de poder estableciendo el vínculo entre el poder y las palabras. En su texto *La Condición Humana* (1970) señala lo siguiente:

El poder sólo es realidad donde palabra y acto no se han separado, donde las palabras no están vacías y los hechos no son brutales, donde las palabras no se emplean para velar intenciones sino para descubrir realidades, y los actos no se usan para violar y destruir sino para establecer relaciones y crear nuevas realidades. El poder es lo que mantiene la existencia de la esfera pública, el potencial espacio de aparición entre los hombres que actúan y hablan. (p.52)

El análisis del poder en las organizaciones, adopta características específicas, como señalan Gonzáles-Miranda y Ocampo-Salazar; el poder “interviene en la vida organizacional como instrumento de gestión que permite conseguir los objetivos organizacionales” (2018, p.115). Sin embargo, el análisis del poder en las organizaciones no se debe limitar al pensamiento administrativo funcionalista, el cual señala, por ejemplo, que el poder está centrado en las líneas de autoridad y el mando en las organizaciones (Clegg y Hardy, 1996). El poder también se hace presente en la informalidad. De la Rosa (2009, p.3), parte de una premisa principal al señalar que “... la respuesta al quién, cómo, cuándo y por qué se ostenta el poder en las organizaciones, pasa por el análisis de las relaciones de poder en sí mismas para su posterior traslado e interpretación en espacios organizacionales específicos” Así, lo que interesaría indagar para cumplir con el objetivo general planteado en esta investigación es saber en dónde se ejerce el poder, cuáles son los efectos, y cuáles son las formas que toma.

2.2 Las perspectivas del poder en las organizaciones educativas

El análisis del poder en las organizaciones educativas resulta un reto, dado que pareciera un tanto sencillo, ya que se supone equivocadamente que las escuelas se encuentran en un escenario libre de sujeciones, sin embargo, en toda organización existen actos de ejercicio del poder tales como la manipulación, el abuso de la autoridad, las prácticas punitivas, la persuasión o el uso de influencias, que se manifiestan en forma material, abiertamente o de manera simbólica, es decir, de manera oculta o velada. En este punto de la investigación, se identificaron algunos autores que tratan el tema del poder en las organizaciones educativas, en particular, se hizo un análisis de las propuestas de Bourdieu (2008), desde el enfoque sociológico, Follari (2008) y Becher (2009) desde el enfoque de los estudios de la Universidad y, por último, el enfoque de Ibarra (2001) quien retoma el análisis de la organización.

Pierre Bourdieu en su obra el *Homo Academicus* (2008) argumentó que, en las instituciones educativas, existen diferentes campos de poder que se reproducen. La categoría de campo, resulta trascendental en su obra; y la define como: “Cualquier esfera de la actividad humana específicamente encargada de producir, clasificar, jerarquizar y distribuir una clase determinada de bienes” (p. 45). Bourdieu analizó el carácter represivo de las instituciones educativas, al señalar que las instituciones escolares, lejos de afianzar los principios democráticos y de ofrecer beneficios igualitarios, solo benefician a quienes pertenecen a los sectores socioculturales y económicos privilegiados. De esta forma, las instituciones educativas contribuyen a reproducir las condiciones de desigualdad social; condiciones a las que se les concibe como naturales e irreversibles, debido a que la lógica del sistema capitalista busca perpetuar privilegios a través de un espacio social donde se encuentran varios capitales: capital económico, capital social, capital cultural.

Se sabe que el poder en la Universidad tiene diferentes manifestaciones, como las luchas entre académicos, entre espacios colectivos, entre facultades e incluso, entre ciencias o disciplinas.

El escenario universitario, según Bourdieu, reúne las características necesarias para identificarse como un campo cultural y político, estos dos campos producen una jerarquización de aquellos que detentan el poder (los que más saben) y los que aspiran a tenerlo (los que aspiran a saber). Por eso, el mundo universitario es un campo de luchas de poder entre individuos que ocupan distintas posiciones en el espacio, no sólo académico sino también social, ya que el tener más o menos capital en la Universidad no se debe sólo al mérito como profesor, sino también, responde a las relaciones sociales que se entretajan alrededor de aquellos que ocupan un lugar privilegiado en un campo de poder social o simbólico. Olvera (2009) señala que:

El contenido del trabajo de Bourdieu nos recuerda que el campo universitario es el lugar de una lucha por determinar las condiciones y los criterios de pertenencia y las jerarquías legítimas, es decir, aquellas propiedades adquiridas que funcionan como capital para producir los beneficios esperados que el campo provee. Es así que los diferentes individuos miembros de la comunidad universitaria se definen por estos criterios, constituyen grupos, toman partido en diferentes posiciones con la intención de que se les reconozca, buscando modificar las leyes de formación de los valores característicos del mercado universitario y acrecentar de esta manera sus oportunidades de beneficio. (p.306).

Bourdieu, reveló que los individuos en las Universidades tienen ciertas intencionalidades y por eso toman una postura intelectual determinada, pero al mismo tiempo, adoptan una postura social y política, aunado a eso también buscan los beneficios que el campo les proporciona.

Bourdieu determinó que las Universidades son mecanismos de dominación que han sido institucionalizadas y socialmente aceptadas, en donde se reproducen prácticas de violencia simbólica que no permiten el cuestionamiento o crítica.

Becher (2009) se posicionó como uno de los referentes más conocidos en los estudios de la Universidad y aunque propiamente no intentó hacer un análisis del poder, en su texto: *Tribus Y Territorios Académicos: La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*, señala que los conflictos y luchas entre campos disciplinarios permiten

explicar que los saberes generan grupos sociales que son vistos como una especie de *castas intelectuales*. Estos grupos institucionalizan formas de hacer conocimiento, a través de un arraigo disciplinario que les posibilita a posicionarse en grupos colectivos y a partir de ello, pueden tener acceso a mejores condiciones de trabajo. Este autor cuestionó las formas de organización social dentro de las Universidades, señalando que los colectivos de académicos pertenecen a ciertas tribus que habitan territorios constituidos por las disciplinas científicas a las que pertenecen. Becher (2009) planteó que “las formas de organización de la vida profesional de los grupos particulares de académicos están íntimamente relacionadas con las tareas intelectuales que desempeñan” (p.16). Las influencias disciplinarias, aseguró también, son formas de dominio epistemológico y atributos culturales, que congregan a individuos en una especie de *tribalismo*. En las tribus académicas se genera un sentido de pertenencia, un sentimiento de identidad entre quienes comparten ideas y pensamientos similares. Según Becher, el poder se establece cuando ciertos académicos se convierten en *personalidades eminentes*, ya sea por su alta productividad académica, los premios y otros símbolos de reconocimiento, así anota lo siguiente: “alcanzar algo de eminencia en el transcurso de la vida trae aparejado el potencial para ejercer el poder” (p. 86).

Este autor desmitificó el lugar especial que se le ha dado a los académicos (profesores) para definirlos como: *animales sociales*; Becher advierte que los académicos también tienen intereses respecto a la ciencia y a su aplicación en la sociedad. En el académico existe un interés personal mayor que una responsabilidad y un compromiso social. Esta es una de las razones por la que los académicos a menudo se enfrentan a una disyuntiva en sus investigaciones: comprometerse o ignorar las necesidades que demanda la sociedad. Becher llegó a la conclusión que, en algunos campos disciplinarios, los académicos adoptan diferentes valores frente a la tarea de investigar, y que parte de los investigadores se inclinan por indagar sobre *las cosas*, y en otros casos existe una preocupación por las *personas*, argumentando que algunos científicos tienen mayor preocupación por lo *material* que por lo *social*. Con lo anterior, se corrobora que no existe neutralidad en la producción de la ciencia, ya que aquellos que hacen ciencia, son individuos que están influenciados, entre otras cosas, por fuerzas

externas; Becher, citando a Henkel (2009, p. 178), señaló: “La mayoría de los académicos no son títeres indefensos en el juego de otros. Interpretan los cambios y se adaptan para mantener sus posiciones”.

Otro autor que también se posicionó críticamente respecto al papel de los académicos y sus posturas en la Universidad, es Roberto Follari con su libro *La selva Académica. Los silenciados laberintos de los intelectuales en la Universidad* (2008). Él señaló que el espacio universitario, es un escenario político en el que los universitarios hacen de su trabajo una práctica política institucionalizada. De acuerdo con Aguiló (2008). Follari planteó que “La lucha por el poder académico conlleva a la fragmentación casi absoluta del espacio de convivencia cotidiano, que se convierte en un tejido con agrietamiento permanente de las relaciones y de los acuerdos” (p.149). Siguiendo a Follari, en su propuesta argumenta que los académicos, haciendo uso del conocimiento y de su intelectualidad intentan posicionarse en espacios privilegiados para lo cual tendrán que hacer uso de estrategias personales que tienen efectos en las dinámicas de la organización. En algunos espacios universitarios se presenta “una falsa conciencia por la cual determinados académicos creen participar de luchas por utopías e ideologías, cuando a menudo realizan argucias en pro de sus más personales designios”. (2008, p. 150). Esta es una de las causas por la que los académicos se configuran como una fuente de poder, pues tienen la posibilidad de crear espacios de hegemonía y control. Follari además, cuestionó la figura del académico respecto a sus formas de actuar en los espacios universitarios, señalando que los académicos no son individuos que están libres de preferencias, de ideologías o de intenciones políticas; el trabajo académico no solamente se supedita a la producción de conocimiento científico, también se genera un tipo de trabajo que se posiciona en el plano de lo *subjetivo*; los académicos no quieren perder su estatus ni su prestigio en la organización, porque eso supondría perder espacios de poder.

El intelectual, sin embargo, al interior del específico campo de poder en que se inscribe (el de las instituciones universitarias y/o de investigación) promueve mecanismos de poder (exclusión de terceros, manejo escondido de información, arreglos secretos con autoridades, auto favorecimiento sistemático, etc.) que son –a su propia escala- los mismos que critica de los políticos o los empresarios. La diferencia es que estos mecanismos no aparecen expuestos en los medios masivos, de modo que los intelectuales no se ven desprestigiados como los políticos u otros actores sociales (Follari, 2008, p. 54).

Follari criticó la forma en que se manejan los intelectuales, al decir que, en general, son poco o nada autocríticos, confiando en su alta autoestima por sus esfuerzos y propuestas académicas, pues al exponerse a la crítica ponen en juego sus logros académicos y su identidad como sujetos.

Otro autor que se encuentra dentro de la línea crítica del análisis de las organizaciones universitarias es Adrián Acosta. En su libro *Príncipes, Burócratas y Gerentes El gobierno de las Universidades públicas en México* (2009), proporciona información sobre un estudio que llevó cabo en 37 Universidades de México. En esa investigación, Acosta examinó las políticas, las leyes y las estructuras organizacionales para conocer su influencia en los procesos de gestión universitaria y poner de manifiesto las tensiones y conflictos que se suscitan en ellas. Acosta tomó como punto de partida la tesis de que el poder está en las formas de gobierno formal de las Universidades, por eso él lo nombra como *el gobierno universitario*, definiéndolo como:

... la expresión de las relaciones legítimas del poder que se visualiza como un orden político estructurado, en donde existen autoridades y figuras de autoridad, reglas para el ejercicio del poder institucional, normas, leyes y reglamentos, actores y grupos de interés o de presión, sindicatos, organizaciones gremiales y estudiantiles, corrientes políticas, sociedades secretas, acuerdos clandestinos, incertidumbres cotidianas y otros componentes de la vida política moderna (p. 11).

Acosta planteó la categoría de gobernabilidad para referirse a todos los mecanismos legítimos e institucionalizados que utilizan las organizaciones para poner orden y control, pero que a su vez, estos mecanismos provocan espacios de conflictos; precisó que la dimensión política de las Universidades está fuertemente determinada por los factores externos a ella, por ejemplo, en el diseño de las políticas públicas que establecen sistema de incentivos de las prácticas institucionales, lo que provoca que se lleven a cabo sistemas de medición y “control financieros, políticos y gubernamentales con autonomía académica, estimulando la producción de indicadores, procesos y procedimientos diversos de evaluación de la calidad, y complicados mecanismos de ampliación presupuestal en las Universidades públicas” (p.22).

Al respecto habrá que señalar que, en la década del 80, algunas Universidades en México fueron adoptando ciertas prácticas para medir sus procesos de trabajo en términos de eficacia y eficiencia, estas dinámicas las adoptaron rápidamente los directivos de las Universidades y establecieron nuevas formas de trabajo. Los rectores de las Universidades tuvieron un nuevo campo político, en donde los reconocimientos y las recompensas asociadas a las políticas públicas federales les otorgaban un posicionamiento mejor, situación que no sucedía, señala Acosta, con los procesos de vida académica tradicional, en lo que no había medallas ni méritos asociados a las prácticas académicas tradicionales.

Los rectores, o cómo Acosta nombra, *los príncipes*, (haciendo alusión al Príncipe de la obra de Maquiavelo), adoptan nuevas formas de administrar una organización académica cada vez más parecida a la administración de una empresa privada. El modelo burocrático tradicional de las Universidades resultó una limitante y un freno para estas nuevas modalidades de querer administrarlas, porque implicó hacer cambios en las formas de trabajo que los *burócratas* no reconocen como parte de su trabajo cotidiano, y es ahí donde se encuentra el punto crítico que genera conflictos.

Por otro lado, a través de la investigación y de los planteos que hizo de Acosta, es posible entender el desprestigio de las Universidades, ante la falta de mecanismos que puedan dar cuenta de sus avances o sus retrocesos.

Este autor, no centró su atención en las formas en los procesos de conocimiento o en las formas en cómo se produce el saber, tal y cómo lo hizo Becher; sino que puso su interés en la influencia de las políticas públicas en las prácticas administrativas de las empresas, ante "... la necesidad de vigilar, controlar y supervisar las prácticas y los procesos administrativos y académicos de las Universidades públicas..." (Acosta, 2009, p. 34).

En el texto de Acosta, se puede encontrar una referencia importante para saber cómo y de qué manera se gestaron las políticas públicas en materia de ciencia y tecnología que tratan de regular a las Universidades en nuestro país, y también, es posible entender cómo estos procesos fueron incorporándose a la Universidad como una *necesidad* para organizar su gestión. En la práctica, pareciera ser que el cumplimiento de lo administrativo tiene mayor peso que lo académico, en detrimento de la producción de conocimiento; la Universidad, en cierto momento, se ha convertido en una fábrica de evidencias que da respuesta a estas imposiciones de los sistemas de evaluación y acreditación.

Una de las conclusiones más relevantes a las que él llegó en su investigación este autor es que los resultados de estas formas de valorar el trabajo administrativo y académico modificaron la autonomía de la Universidad ya que cambió el significado y la forma en la que socialmente se había visto a la Universidad al evidenciar su incapacidad para orientar sus procesos y formas de gobierno. Así, precisa que algunas formas de control y presión que se ejercen en la Universidad, emanan del gobierno federal, o de los gobiernos estatales, lo que devela "la sumisión política de las autoridades universitarias o el condicionamiento de los recursos públicos al cumplimiento de programas o de intereses gubernamentales específicos" (p. 36). Es por eso que los rectores, directores o autoridades universitarias, tienen un espacio de acción limitado para determinar sus propias estrategias de trabajo, dado que se tienen que alinear a las políticas que marque el Estado. Lo anterior, justifica que las autoridades se vean comprometidas a cumplir con estos procesos, y así surgen y se configuran redes de relaciones que exigen el cumplimiento de lo que, a los rectores -o como Acosta metafóricamente los nombra *a los príncipes*, les interesa.

Otro enfoque que cuestiona el papel de la Universidad Pública frente a los efectos del capitalismo y las formas que han tomado las organizaciones de educación superior ante las necesidades actuales del mercado es el de Slaughter y Rhoades (2004). Ellos llaman a este fenómeno como: Capitalismo Académico. Estos autores parten de la premisa que “las instituciones de educación superior tratan de generar ingresos de lo que son sus funciones esenciales de docencia, de investigación y de servicios, que van desde la producción de conocimiento por parte de los profesores (como la investigación orientada a la obtención de patentes) hasta el plan de estudios y la docencia (materiales educativos que pueden ser registrados y comercializados)” (p. 43).

Aunque el *capitalismo académico* tampoco parecería ser un enfoque que analice el poder en la Universidad, si da cuenta de lo siguiente: 1) los efectos que provocan las formas de gestionarla y 2) las repercusiones que tiene esa administración en la producción de conocimiento. Es en este último punto, el análisis del sistema de producción económico capitalista y su relación con la Universidad que se puede explicar, las formas en las que conocimiento se produce, se reproduce y se utiliza. Con estos argumentos se quiere abrir la reflexión para señalar que la Universidad Pública ha incorporado prácticas mercantilistas dentro de sus quehaceres académicos (Laval, 2004).

El enfoque del capitalismo académico cuestiona la imposibilidad del Estado para otorgar recursos a las Universidades. Corral (2016) señala que “existe una contradicción prevaleciente entre la necesidad de las instituciones por incursionar en la llamada economía del conocimiento y su relativa incapacidad para rentabilizar cada actividad de docencia e investigación” (p.1)

Slaughter y Rhoades (2001) proponen otro eje de análisis alternativo basado en el capitalismo académico al cual ellos denominan: *Sistema de conocimiento-aprendizaje-consumo académico capitalista*, partiendo del siguiente argumento:

Hoy, las instituciones de educación superior tratan de generar ingresos de lo que son sus funciones esenciales –educativas, de investigación y de servicios-, que van desde la producción de conocimiento por parte de los profesores (como la investigación orientada a la obtención de patentes) hasta el plan de estudios y la docencia (materiales educativos que pueden ser registrados y comercializados) (p. 43).

Estos autores hicieron una crítica a las formas multivariadas en que la Universidad ha comercializado no sólo el conocimiento, sino también, su imagen con la venta otros artículos de lucro. ²⁴ En esa misma lógica explicativa se encuentra el texto de Laval (2004), *La escuela no es una empresa*, en el que argumenta que el efecto neoliberal en la enseñanza pública, se establece en la relación entre el neoliberalismo y la escuela. En la propuesta de Laval se observa una preocupación por los impactos del capitalismo en la Universidad, pues expone su inquietud sobre el papel del conocimiento como *factor de producción*, señalando que la escuela ha cambiado su *sentido original*. Así, señala lo siguiente:

La fuerza del nuevo modelo y la razón por la cual se impone poco a poco reside precisamente en el hecho de que el neoliberalismo se presenta en la escuela, y en el resto de la sociedad, como la *solución* ideal y universal para todas las contradicciones y disfunciones, cuando verdaderamente este remedio alimenta el mal que se supone debe curar” (p.23).

Sin el ánimo de hacer un análisis más profundo sobre este enfoque que llevaría a discutir con más detenimiento ciertas posturas ideológicas, las propuestas de estos últimos autores situaron la crítica en el sistema económico capitalista para ejemplificar

²⁴ Husson (2003), quien usa el término de *capitalismo cognitivo* para señalar que algunas actividades académicas en las universidades pueden considerarse como gastos improductivos mientras no se inserten en el tejido económico, por eso, diversos mecanismos en la universidad buscan adaptarlas a las necesidades que demande el mercado. El enfoque de Corral a diferencia del que plantea Slaughter y Rhoades, se orienta al reconocimiento de las categorías marxistas de capital, trabajo y producción, justifica la presencia del capitalismo en la universidad al decir que la universidad o los centros de investigación, tienen que adaptarse a los cambios que se generan en el contexto productivo, sobre todo porque está implícita una generación de riqueza. “Es decir, que los productos generados en estas instituciones derivan en un incremento económico reflejado en el bienestar social o en el desarrollo empresarial” (p. 58).

como sus lógicas han influido sobre las dinámicas de todo tipo de organizaciones, también en la Universidad Pública.

Uno de los referentes más representativos del estudio de la Universidad desde el enfoque organizacional es la producción académica que desarrolló Ibarra. Por ejemplo, en su libro: *La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización* (2011), este autor hizo un acercamiento al análisis del poder en la Universidad Pública desde el análisis organizacional argumentando que en la Universidad “operan modos de individuación/subjetivación de cada una de sus instituciones: la nueva Universidad se ha venido produciendo, fabricando/inventando desde los espacios de estas relaciones indicándonos la profundidad de sus procesos de transformación” (p. 292).

*Sintetizando; se concluye que, por lo menos existen, tres posibilidades de estudiar al poder en las organizaciones universitarias. La primera, desde la **producción del saber** cómo mecanismo de control, la segunda, como un poder que se sitúa en el **contexto organizacional** que cuestiona la posición de los académicos (intelectuales) que persiguen sus intereses individuales y que son en sí mismos una fuente de poder; la tercera, como un efecto de **políticas gubernamentales** que provocan modificaciones en las formas y medios en cómo se gestiona la Universidad.*

Para el objetivo de esta investigación, los enfoques antes expuestos resultan propuestas parcializadas, algunas contradictorias en sus postulados y en dado momento radicales, sin embargo, este análisis brindó elementos teóricos que auxilian en el entendimiento del ejercicio del poder en la Universidad.

Para analizar una relación de poder muy concreta, como es la relación tensionante entre el director y el tesista, se acudió a la perspectiva del poder de Michael Foucault; en su propuesta se encontraron argumentaciones teóricas precisas que ayudan a develar las interacciones de poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública tensionante.

Así, a continuación, se hará una revisión de la perspectiva del poder basado en las principales categorías teóricas de Foucault.

2.3 La microfísica del poder

El tema del poder en la producción literaria de Foucault resulta central; él desarrolló una nueva línea de análisis del poder en diferentes espacios sociales como el manicomio y la prisión; los resultados de sus primeras aproximaciones ayudaron a ampliar la mirada sobre los efectos del poder en diferentes instituciones.

Diversos autores como Díaz (2003) y Bacarlett (2016) coinciden en que su obra se puede dividir en tres grandes etapas: la arqueología, la genealogía y la ética (o de lo moral).

En la *etapa de la arqueología*, Foucault desarrolla un análisis crítico que cuestiona la objetividad de la ciencia y la verdad; vincula el saber con la trayectoria histórica (la episteme), discute la legitimidad de la verdad como un saber determinado históricamente por rangos de tiempo, por etapas precisas, cuestionando críticamente por qué y cómo se han establecido las relaciones entre diferentes acontecimientos históricos. Una de sus ideas centrales, *la episteme*, se entiende como aquello que se constituye como *la verdad*, establecida por las condiciones políticas, sociales, económicas, religiosas e incluso tecnológicas vigentes en esa época.

La *etapa de la genealogía* abarca los razonamientos teóricos que el autor hizo sobre la política, y el gobierno de uno mismo, y propuso categorías analíticas como la de *dispositivo de poder*. Foucault señaló que el poder se utiliza como un instrumento de normalización, de disciplinamiento del sujeto (del cuerpo y de la mente). En esta etapa, en su trabajo es posible reconocer otras categorías como *Las tecnologías del poder* que incluyen: *Las tecnologías del yo* y *las tecnologías del sí*.

Este autor, profundizó en los procesos de constitución del saber por eso, analizó especialmente, la relación entre verdad y poder. La premisa inicial de Foucault es que el poder produce verdad y la verdad no puede entenderse independientemente del poder luego, la verdad se institucionaliza y se impone, para después premiarla, recompensarla y volverla a reproducir modificando todo aquello que se coloque a favor

de los intereses que a los dispositivos del poder le convengan. Foucault definió al saber cómo un instrumento que produce y reproduce sociedades alineadas y normalizadoras que servirán para los fines que un sistema determinado requiera para controlar, negociar, modificar o excluir formas diversas de la sociedad. En este sentido, poder y educación van de la mano.²⁵ Al saber lo cuestiona cómo un cuerpo de conocimientos absoluto e incuestionable que rechazan otros saberes (de la gente, de los saberes locales) que no están dentro del campo del conocimiento científico. Por eso, Foucault hace una fuerte crítica a la relación del poder y el saber, poniendo en duda las teorías totalizantes que se establecen a través de grandes instituciones con cierta credibilidad, como pudiera ser el caso de la Universidad. (Ávila-Fuenmayor, 2006). Por otro lado, Foucault señala la importancia de la lógica de los discursos, que, según él, pueden ser impuestos y reproducidos solo por lo oficialmente institucional, los saberes que no encajan dentro de lo institucional son anulados con la finalidad de controlar desde el saber a los sujetos.

Lo que Foucault planteó en *La Arqueología del Saber* (2005), es que la ciencia, al ser una narrativa, es producto del lenguaje humano; es decir, está hecha de palabras cuyo sentido depende del momento histórico en el que se vive, que no siempre se piensa igual y que no tiene la misma vigencia narrativa, por lo tanto, la verdad no siempre será la misma. Así, en las dinámicas implícitas en el proceso de reproducción social, *los que hacen ciencia* tienen el deber intelectual de exponerla a la crítica, y preguntarse a cada momento, si esa llamada *verdad* persiste o desaparece. Sin embargo, difícilmente, la noción de verdad puede ponerse en crisis al interior de la propia narrativa de la ciencia, en tanto, que hay un discurso acrítico implícito que se asume como legítimo.

Actualmente, la ciencia se reproduce discursivamente como verdadera y más certera que las creencias populares como lo es el conocimiento común; asumir a la ciencia

²⁵ Foucault fue un referente importante para el estudio del poder en varias instituciones, una de ellas la escuela y la universidad. Actualmente, existen autores que han retomado a Foucault para acrecentar el campo de explicación del saber y el poder en las organizaciones educativas. No se puede dejar de mencionar, por ejemplo, a Ball (2001) quien retoma aspectos precisos de Foucault como la relación entre el poder y el saber, la genealogía, los cuerpos dóciles, la tecnología de la moral y el discurso político. En otro el texto de este mismo autor: *La micro política de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar* (1989), Ball hace una compilación de los principales estudios que centran su atención en los elementos organizacionales de la escuela en relación a los sistemas de control.

como verdadera es también un sistema de afirmaciones, postulados, procedimientos y creencias que se han objetivado a través de las instituciones sociales, como lo es, en el terreno de la Universidad Pública.

Si se afirma que la verdad es temporal y no necesariamente es sinónimo de ciencia, se puede decir que, en la ciencia existen las formas de subjetivación, las cuales suponen creer en conocimientos considerados como *científicos*. En este sentido, vale la pena preguntarse: ¿cuál es la relación entre subjetividad y conocimiento científico?, en tanto forma de ejercer el poder; esto ayudará a saber quiénes dictan las categorías de científico o no científico.

La tercera etapa, la de ética o de lo moral, Foucault centró su interés en la acción de gobernar y las formas sutiles en que se logra imponerse sobre un sujeto o sobre la población, nunca imponiéndose con la fuerza o el arma, sino disponiendo y controlando al sujeto a través de la imposición, del auto-control del *cuerpo* y de la *psique*, de tal forma que, en la categoría de lo moral, analizó la represión de la sexualidad, la ética y la práctica o auto-represión de la moral establecida por las instituciones para regular la conducta o el modo de ser del sujeto.²⁶

Foucault en su libro *Vigilar y Castigar: Nacimiento de la prisión* (1976), toma como punto de partida el análisis de las cárceles, y asemeja el funcionamiento de la prisión como un modelo de disciplinamiento social, por otro lado, el abordaje que hizo de los sistemas de vigilancia, demuestra que deliberadamente, se han diseñado mecanismos propios de la subjetividad para establecer un orden disciplinar estricto que permite una menor supervisión y control.

Foucault introdujo la noción del poder simbólico, la sutileza y la dominación como los medios perfectos y perversos para aplicar el principio del panóptico de mantener a los

²⁶ Habrá que advertir que en el pensamiento de Foucault no se pueden encontrar conceptos e ideas permanentes o estáticas, pues a lo largo de sus aportaciones académicas se puede observar que modificaba sus aseveraciones proponiendo constantemente nuevos matices a sus conceptos. Esto, responde a un permanente auto-cuestionamiento de este pensador, así que, basarse en su obra para un estudio experimental resulta complicado, dado que sus planteamientos siempre cambiantes, no permiten llegar a categorías totalmente acabadas.

individuos bajo inspección. Foucault (2002) explicó que “el panóptico es una máquina de dissociar la pareja de ver-ser visto: en el anillo periférico, se es totalmente visto, sin ver jamás; en la torre central, se ve todo sin ser jamás visto”, con la introducción de esta idea, se entiende que el poder se ejerce de manera nublada, escondida y, por tanto, alevosa. Foucault quería descubrir cómo se van dando estas formas de poder en la práctica, esas formas son lo que él denominó *microfísicas* (p. 204-205).

En la *Microfísica del Poder* (1979), Foucault señaló que el control que se gesta en las interacciones cotidianas, como manifestaciones de autoridad sobre el sujeto, existen prácticas disciplinarias que contribuyen a transformar el ejercicio del poder pasando de una concentración localizada en la figura del soberano, (aquel que tiene el *poder de matar*), a una descentralización de las operaciones de poder y de gobierno, cuya forma de poder consiste, fundamentalmente, en el poder de *hacer y dejar vivir*.

Por otra parte, la descentralización del poder se efectúa, en múltiples dimensiones; por un lado, se presenta una descentralización institucional, es decir, el poder no solo se ejerce a través del soberano (el que toma decisiones), sino que se requiere una multiplicidad de aparatos e instituciones gubernamentales, expertos, y administradores, que puedan gobernar de la forma más precisa y efectiva posible a los sujetos. Foucault señaló que “Lo que define la relación de poder es que es un modo de acción que actúa de manera directa e inmediata sobre los otros, si no que actúa sobre sus acciones...” (2001, p. 32).

En este mismo texto Foucault llegó a la conclusión de que el poder no pasa por el enfrentamiento de dominantes y dominados, es decir, el poder se ejerce en relaciones de control minúsculas, casi imperceptibles. Para el sujeto, el poder está presente en cada entramado de lo social, en cada relación, por eso, él afirmaba que el poder está en todos lados, aún sin ser percibido por los sujetos; además, el poder no es propio de una estructura o de una organización, por eso el poder se puede entender como una red de relaciones que fluye en múltiples direcciones, transversales “[...] así como en sus formas e instituciones más regionales, más locales, sobre todo allí donde, saltando por encima de las reglas del derecho que lo organizan y lo delimitan, se extiende más allá

de ellas, se invierte en instituciones, adopta la forma de técnicas y promueve instrumentos de intervención material.” (2001, p. 178)

Es por eso que la subjetividad cobra sentido en el sujeto, porque el poder se ejerce desde la sutileza; así el sujeto termina por quedar excluido de su función política porque se convierte en un *sujeto pasivo*.²⁷

A continuación, como una primera aproximación, se identificaron algunos de los acercamientos concretos que hizo Foucault para definir el poder:

- “El poder es un modo de acción de algunos sobre otros”. (Foucault, 2001, p. 25).
- “El poder no es una especie de consentimiento [...] sin embargo, la relación de poder puede ser el efecto de un consentimiento permanente o anterior, pero no es por naturaleza la manifestación de un consenso” (p. 27).
- “Es un conjunto de acciones sobre acciones posibles; opera sobre el campo de posibilidad o se inscribe en el comportamiento de los sujetos actuantes: incita, induce, seduce, facilita o dificulta; amplía o limita, vuelve más o menos probable; de manera extrema, constriñe o prohíbe de modo absoluto; con todo, siempre es una manera de actuar sobre un sujeto actuante o sobre sujetos actuantes, en tanto que actúan o son susceptibles de actuar.” (p.32) El poder no es una oposición frente a frente entre sujetos, tampoco es un juego

²⁷ También, en este mismo texto, se encuentra una aportación de Foucault, que quizá, pueda considerarse como una contribución de tipo metodológica, pues sugiere que las relaciones de poder pueden analizarse a través de ciertas premisas, de esta forma Foucault (2001, p.17-18) señala que el análisis de las relaciones de poder exige el establecimiento de: 1) El sistema de diferenciaciones. El trato entre los sujetos, se caracteriza por relaciones que no tienen en mismo nivel de correspondencia; son relaciones, en cierto sentido, desiguales en su condición, orden o nivel de acceso. 2) El tipo de objetivos perseguidos. Los intereses de los sujetos determinarán su conducta y sus acciones serán a favor de sus propios provechos. 3) Las modalidades instrumentales. Para ejercer el poder siempre existen los mecanismos, de diversa naturaleza, por ejemplo: las armas, la palabra, las disparidades económicas, los sistemas de vigilancia, reglas, entre otros. 4) Las formas de institucionalización. Se refiere a todo el conjunto de maneras, medios, dispositivos, formas jurídicas o cualquier otra acción que controlan, regulan y distribuyen las relaciones de poder en un conjunto social determinado. 5) Los grados de racionalización. Se refiere a la relación que existe entre la eficacia de los instrumentos y la certeza del resultado, dentro del juego de relaciones de poder que tienen posibilidades de acción múltiples.

Cómo último punto, las relaciones estratégicas que denomina Foucault, en la última parte de este texto, dan cuenta de que las relaciones de poder se concretan en la elección de los medios para que los sujetos consigan sus objetivos. Puede ser haciendo uso del uso de: la racionalidad para alcanzar un objetivo, tener ventaja sobre el otro y finalmente, del uso de los medios para obtener la victoria que pueden ser a través de situaciones de enfrentamiento particulares como la guerra o el juego. (Foucault, 2001, p.19).

de provocación y lucha permanente.

- El poder, es difuso, descentralizado y emana de todos los rincones de la sociedad, no solo de los asientos oficiales del gobierno.

Finalmente, uno de los pronunciamientos más conocidos de Foucault, es que no existe poder alguno sin resistencia, pues todas las relaciones de poder traen consigo estrategias de enfrentamiento y, por lo tanto, estrategias de supervivencia, de esta manera afirma: "... es verdad que en el corazón de las relaciones de poder y como condición permanente de su existencia, hay una "sumisión" y libertades esencialmente obstinadas, no hay una relación de poder sin resistencia, sin escapatoria o huida, sin un eventual regreso" (Foucault, 2001, p.19). Si no existiera resistencia se estaría recurriendo a la práctica de dominación, y en ella no se presenta oposición alguna porque se logra a través de la coerción.

En esta investigación se desarrolla una indagación teórica del pensamiento de Foucault, apoyándose en la interpretación de su obra a través de diversos autores especialistas en el pensamiento de este autor (Revel, 2009, Castro, 2011 y Martínez, 2014, 2017), para explicar las siguientes categorías teóricas: el sujeto, la subjetividad, la gubernamentalidad, gobierno, el disciplinamiento, el discurso y la normalización²⁸

²⁸ El trabajo y la producción de Foucault, no se enmarca en el análisis de la producción académica como lo hizo Bourdieu, en su texto del *Homo Academicus* (2008). Sin embargo, su perspectiva filosófica, permite utilizar sus aportaciones para adentrarse a las formas sociales que se traducen en medios de control de los sujetos en lo individual y en lo colectivo. A partir de los conocimientos que obtuvo acerca del análisis de la cárcel y el manicomio, los traslada a la institución escolar.

2.3.1 La noción de gubernamentalidad y de gobierno

Para definir el concepto de gubernamentalidad, hay que precisar que Foucault desapropia la noción de Estado como sinónimo de gobierno, más bien, la precisa como una función reguladora del Estado. Retomando a Revel (2009) por gubernamentalidad, se debe entender:

...a las instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, los cálculos y las tácticas que posibilitan el ejercicio del poder, principalmente el poder en la población a través de los dispositivos de seguridad. Segundo, a los sistemas de soberanía y disciplina que se gestaron como líneas de acción en Occidente y, la tercera acepción, es la función del Estado que funge como administrador que utiliza a los saberes y a las tecnologías políticas. (p. 75-76).

Foucault pensó al Estado como el aparato máximo de control que cuenta con la fuerza y acreditación de las instituciones que proveen y controlan el orden social de la población como forma de gobierno. Es así como, el concepto de *población* cobra sentido, al plantear que el Estado controla políticamente a la población. “Es decir no la suma de los súbditos de un territorio, el conjunto de los sujetos de derecho o la categoría general de ‘la especie humana’ si no el objetivo construido por la gestión política global de la vida de los individuos (biopolítica)” (Revel 2009, p. 76). El Estado toma un papel regulador, y lo hace a través de las instituciones en donde se crean las condiciones para establecer nuevas formas de poder en términos de dominación, de formas de explotación, necesarias para que el sistema se legitime y se perpetúe.

A partir de lo anterior, es necesario precisar la noción de biopolítica. Castro (2011), señala que la biopolítica en Foucault se puede entender en dos sentidos; el primero, como *poder de vida* en donde retoma la esencia biológica de hombre como animal para señalar que desde su nacimiento el sujeto adquiere una existencia política, porque es un objeto susceptible de ser gobernado “... es utilizado para dar cuenta del modo en que el estado, la política y el gobierno, se hace cargo, en sus cálculos y mecanismos, de la vida biológica del hombre” (Castro, 2007, p.9); y el segundo como *poder de muerte*.

Por otro lado, la noción de gobierno se observa como una relación ya sea entre los sujetos o bien, como relación consigo mismo a través del *gobierno del sí*. (Castro, 2011). La acción del gobierno se puede pensar como un acto de *conducir las conductas* (Foucault, 2011); por lo que su objetivo es, modificar placeres, sentidos o deseos. Al gobierno no le interesa conducir al sujeto a través del uso de la violencia, porque la resistencia, en esas condiciones, es mayor y más costosa, y también, probablemente, más efímera; por eso el fin del gobierno es controlar a través de la sutilidad o de los *micropoderes*; al gobierno le interesa controlar psicológicamente, relegar el castigo del cuerpo para castigar de otras formas. El gobierno de sí mismo, de acuerdo con Castro (2011), se refiere a la auto-dominación de los placeres o del deseo, señalando que el acto de gobernar es:

... estructurar el posible campo de acción de los otros. El modo de relación propio del poder no debería buscarse entonces del lado de la violencia o de la lucha ni del lado del contrato o de la vinculación voluntaria (los cuales pueden ser, a lo más, instrumentos del poder), sino más bien del lado del modo de acción singular, ni belicoso ni jurídico que es el gobierno (p.15).

Es así que, la figura del Estado se centra en el deseo de controlar el uso de la libertad de los individuos a través de las tecnologías gubernamentales que pueden ser: “el gobierno de la educación y de la transformación de los individuos, como al de las relaciones familiares y el de las instituciones” (Castro, 2011, p.76). Entonces, al Estado, le interesa construir formas de gobierno para disciplinar individuos y poblaciones y, por lo tanto, normalizar.

2.3.2 La relación entre el sujeto y la subjetividad

Foucault en su texto *El sujeto y el poder* (2001), argumentó que es necesario avanzar en nuevos marcos explicativos para entender las relaciones de poder y las formas en que se crea resistencia, es así que señala: “En lugar de analizar al poder desde el punto de vista interno, se trata de analizar las relaciones de poder a través del enfrentamiento de las estrategias” (p.5). Este autor propuso que no hay que estudiar al poder en sí mismo, sino analizar los medios que dan lugar a relaciones de poder, por eso sugirió estudiar las causas que originan el poder pero no para identificar quien tiene el poder para después, combatirlo²⁹. Al respecto señaló lo siguiente:

En suma, el objetivo principal de estas luchas no es tanto atacar tal o cual institución de poder, o grupo o élite o clase, sino más bien una técnica, una forma de poder [...] que se ejerce sobre la vida cotidiana inmediata que clasifica a los individuos en categorías, los designa por su propia individualidad, los ata a su propia identidad, les impone una ley una verdad, que deben reconocer y que los otros deben reconocer en ellos. (ídem, 2001, p. 7).

Foucault consideró al hombre como un ente que es un producto histórico, determinado por las relaciones capitalistas, y cobra sentido en la modernidad, y nombra al individuo como *sujeto*, desapegándose de los cánones de la tradición humanística de antes del siglo XIX cuando se le denominaba *hombre*³⁰.

²⁹ En el *Sujeto y el Poder*, Foucault deja ver que no rechaza la visión Marxista de la lucha de clases y de la evidente explotación económica que se presentó en el sistema de producción capitalista. La propuesta de Foucault, va más allá de identificar donde está el poder como una contradicción entre clases, por eso, la fuerza teórica de este autor reside en proponer análisis más concretos, por ejemplo, al cuestionar cuáles son los efectos del poder desde los sujetos. En ese sentido Foucault, no niega a Marx cuando señala: “Es cierto que no pueden estudiarse los mecanismos de sujeción independientemente de sus relaciones con los mecanismos de explotación y dominación. Pero estos mecanismos no constituyen meramente “la terminal” de otros mecanismos más fundamentales. Mantienen relaciones complejas y circulares con otras formas” (2001, p.8).

³⁰ El concepto clásico de hombre se puede ubicar desde Descartes hasta Sartre (Revel, 2009), pero estos autores nunca postularon la idea de hombre como un ser históricamente construido, por el contrario, lo caracterizan como un ser libre con capacidad de decisión que no está influenciado por lo externo. Esto es de lo que se ocupó Foucault, en sus propuestas de la *genealogía* en la que señaló que alrededor del sujeto hay tramas históricas, saberes y discursos que lo determinan, por eso comúnmente se dice que Foucault *le dio muerte al hombre*, argumento que se puede encontrar en su libro de *Las Palabras y las Cosas* (1978) refiriéndose a la negación del concepto de hombre para identificarlo como sujeto determinado.

Así, propone que el sujeto es aquel individuo que está sujeto por otros aparatos como la institución, el gobierno, o la empresa, con la finalidad de cosificarlo y manejarlo como “un objeto de relaciones de poder y de saber de distinto tipo, ambas íntimamente vinculadas” (Zangaro, 2011, p. 65) ³¹ El interés que tuvo Foucault en modificar la concepción de hombre a sujeto, fue una propuesta que consideró medular en su obra.

Me gustaría decir, ante todo, cuál ha sido la meta de mi trabajo durante los últimos veinte años. No he estado analizando el fenómeno del poder, ni elaborando los fundamentos de ese tipo de análisis. Mi objetivo en cambio, ha sido crear una historia de los diferentes modos a través de los cuales, en nuestra cultura, los seres humanos se han convertido en sujetos. (Foucault, 2001, p. 241).

Una de las ideas centrales que se encuentra en el pensamiento de Foucault (2001) es que el hombre se convirtió en un *sujeto-sujeto*, esto lo sostiene al decir: “Hay dos significados de la palabra sujeto: el que está sometido a través del control y la dependencia, y el sujeto atado a su propia identidad por la conciencia o por el conocimiento de sí mismo. Ambos significados sugieren una forma de poder que subyuga y somete” (p.7). Centrándose en la condición del hombre de *sujeto-sujeto*, las formas de hacer humanidad son también, un conjunto de pautas para ordenar el mundo de la vida, de interiorizar hábitos, de aceptar tal o cual aseveración o juicio, de asumir ciertas certezas y descartar otras; estas se convierten en formas de subjetivación, en ocasiones sutiles, que implican verdades asumidas y no cuestionadas, convicciones no revisadas, acuerdos implícitos que parecen banalidades, pero que resguardan ordenamientos incorporados que se vuelven evidentes y se materializan en las formas de relacionarse, de actuar, de ser y estar, de los sujetos.

Para Foucault, no hay subjetividad que esté fuera del sujeto, siempre está dentro de él. El sujeto, como él lo pensó, está determinado y se auto-determina incansablemente, por eso, para Foucault el hombre, no es de ninguna manera, un sujeto con

³¹ En los estudios sociales el uso del término para referirse al ser humano, resulta indistinto; algunas veces se le llama Individuo, otras se le nombra *Actor Social* como lo señalan Alain Touraine (1984) o bien, *Actor Organizacional* como lo identifican Croizer y Friedberg (1977). En la primera parte de esta investigación, se le señala como *individuo* y a partir del abordaje de Foucault, se le nombró *sujeto*.

características permanentes, porque está siendo continuamente construido a partir de las estructuras, instituciones y modos de acción pasadas y presentes que se colocan en el sujeto. En ese sentido, el sujeto en Foucault no se entiende como el sujeto dado, sino como el sujeto, creado, influenciado y nunca definitivo. Justamente, en ese sentido, a Foucault le interesó identificar esos modos de subjetivación, para decir que el sujeto es un ser susceptible de ser gobernado en sus deseos e intereses particulares, asociados a su condición afectiva (Zangaro, 2010).

De acuerdo con Revel (2009) y Castro (2011), Foucault propuso tres formas en las que surgen los procesos de subjetivación. La primera, se refiere a la forma en de *hacer investigación* y al exacerbado interés de los investigadores para que cierto tipo conocimientos se posicionen en el status de ciencia para argumentar su validez. La segunda, se refiere a las *prácticas divisivas* que diferencian al sujeto del otro, como, por ejemplo, el loco del cuerdo, el sano del enfermo, el normal del anormal. Estas declaraciones hicieron que la figura del hombre en su análisis se objetivara, en tanto que se le designa como aquel a quien es posible examinar y categorizar, como si se tratase de un objeto que es posible fragmentar para estudiarlo. Objetivar al sujeto tiene pues implicaciones en cuanto a la desvalorización de la esencia del sujeto (su biografía, sus nombres, sus opiniones), se minimiza o en todo caso, se obnubila la capacidad del sujeto para actuar y de construir mundos. Es decir, no importa reconocerlo en sus singularidades, pues no es un sujeto independiente, sino un sujeto controlado. Estas prácticas divisivas se conforman en el tiempo mediante procesos de normalización discursiva, a través de los juegos de verdad, que utilizan aquellos quienes detentan el poder. Y la tercera forma de subjetivación, se refiere a *los modos en cómo es que el individuo (ser humano) se transforma en sujeto*, y con mayor precisión, cómo se transforma en sujeto moral a través de valores, reglas y prohibiciones que responden a un orden de *gobierno*.

Por otro lado, la sujeción del individuo no se conforma solamente por seguir las normas o las reglas, sino que es el sujeto quien las refuerza a través del “cuidado de sí” como un medio para modelar o restringir sus deseos y sus libertades. En conclusión, Foucault se aparta de la noción usual de *hombre* señalando que el sujeto debe pensarse como un objeto determinado históricamente, que es a su vez un objeto de conocimiento.

Para efectos de analizar la subjetivación en las interacciones de poder, en esta investigación, se indagó sobre las prácticas divisivas y la transformación del individuo en sujeto moral, a través del gobierno y del cuidado del sí. Una vez definido lo que, para Foucault, es el sujeto, la categoría de disciplinamiento interesa para saber el sujeto se va configurando a partir de ciertas prácticas de normalización apoyadas en el uso del discurso.

2.3.3 Las formas de disciplinamiento del sujeto: La normalización y el discurso

Para Foucault resultó relevante saber de qué manera se generaban las prácticas de normalización del sujeto, y para ello, comenzó a estudiar la anormalidad. En su texto *Los Anormales* (2007), conformado por una serie de exposiciones en la cátedra en la *Collège de France*; Foucault argumentó que un sujeto anormal se encuentra en una posición desigual, frente al que se considera normal para la sociedad. El sujeto *normal* tiene la posibilidad de normalizar al *anormal* a través de las reglas que impone el gobierno y a través del uso del discurso. En esencia, los supuestamente anormales son excluidos de la sociedad y los que son normales tienen poder sobre lo no normal, porque ellos son los que están dentro de las reglas, las instituciones y las leyes, por eso los sujetos anormales son los únicos que ofrecen resistencia dado que no se alinean a la norma.

En el texto *Las palabras y las Cosas* (1978), Foucault hizo una discusión de lo que se considera como *normal*, para argumentar que solo las mentes y los cuerpos disciplinados (de los normales) pueden garantizar la productividad, a través de la aceptación de las normas, entonces el sujeto se hace cuerpo, y el poder incorpora el control en el sujeto. Para Foucault, el cuerpo como objeto de saber y de poder se representa a través de “la aparición de técnicas y ejercicios de control del tiempo, la actividad y la producción del cuerpo (una interacción compleja entre el sujeto moral, los dispositivos de producción económica y las estrategias pedagógicas)” (Martínez, 2014, p. 36- 37). Entonces, es posible ejercer el control tanto en los cuerpos individuales como en los colectivos, para convertirlos en cuerpos dóciles y útiles. Mientras que, en el control social se procura que los cerebros se autorregulen, es decir, se auto-controlen o se auto-disciplinen, por lo que ya no se necesita un control externo (coercitivo y violento), porque el sujeto tiene la capacidad de establecer en sí mismo, el control y la disciplina, por eso, lo que importa es manipular a la *psique*; por eso, el discurso como forma de disciplinamiento, es una herramienta poderosa. Así, “el cuerpo se produce, es decir, se construye desde intereses económicos-políticos de sometimiento y utilidad” (Martínez 2014, p. 37).

La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles”. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia). En una palabra: disocia el poder del cuerpo; de una parte, hace de este poder una “aptitud”, una “capacidad “que trata de aumentar la potencia que de ello podría resultar, y la convierte en una relación de sujeción estricta. Si la explotación económica separa la fuerza y el producto del trabajo, digamos que la coerción disciplinaria establece en el cuerpo un vínculo de coacción entre una aptitud aumentada y una dominación acrecentada.

El tiempo de vida de los sujetos se convierte en tiempo que debe otorgar a la fuerza productiva que responde a las imposiciones de una red de institución y que posibilita, el disciplinamiento, el encierro. El hombre ya no es dueño de su cuerpo, de su tiempo y de sus decisiones. El disciplinamiento del cuerpo, es vital para los intereses del Estado, porque garantiza sumisión y productividad y la obediencia del sujeto o de la población.

Para ejercer medios de disciplinamiento, existen diferentes estrategias o procedimientos que Foucault denominó *dispositivos*. Según Martínez (2017, p.30) un dispositivo "... sirve para designar un elemento que dispone a algo: incluso en el ámbito de la técnica se puede nombrar un artefacto, mecanismo o parte de él que cumple una función específica..." En el escenario de lo social, el dispositivo toma forma y sentido en las redes de poder. Martínez afirma al respecto: (2017, p. 31) "... entre las instituciones, prácticas sociales y modos de gobernar que buscan determinar las formas de ser, hacer y conocer al sujeto, en un momento histórico determinado, constituyéndose en acontecimiento, de manera que se puede afirmar que el dispositivo es un modo de constituir subjetividades, una red de relaciones".

Foucault definió al dispositivo como *la máquina para ver y hacer hablar*, que funciona en determinados regímenes históricos de enunciación y visibilidad. Estos regímenes distribuyen lo visible y lo invisible, lo enunciable y lo no enunciable, al hacer nacer o desaparecer un discurso o una práctica que, de tal forma que no existe fuera de ellos. Por eso, un mecanismo de normalización, fuertemente sustentado por Foucault, es *el discurso*, al decir que, a través prácticas discursivas, es como se va modelando la sociedad hasta llegar a ser una sociedad disciplinada y controlada. Castro, señala que el discurso según Foucault (Castro, 2004, P.138), es un "conjunto de enunciados que provienen de un mismo sistema de formación; así se podría hablar de discurso clínico, discurso económico, discurso de la historia natural, discurso psiquiátrico". El discurso, está determinado por las condiciones históricas y los intereses del Estado, como Foucault lo explicó en sus estudios de la Arqueología y de la Genealogía. El discurso no se reduce al uso de la argumentación lingüística sino a la legitimación de la palabra como la supuesta *verdad* (Castro, 2004). Los discursos de verdad, no permiten punto de crítica, es decir, no aceptan otra verdad, por eso, las prácticas discursivas se convierten en el instrumento de poder más letal para la crítica. Los sujetos aceptan discursos dados, no cuestionan, no asimilan y, por lo tanto, el poder se instaura, es así como, con el uso del discurso de la autoridad se constituye la verdad. Foucault señala en los primeros párrafos de su libro *El orden del discurso* (2012, p.14): "... supongo que en toda sociedad la producción del discurso está a la vez controlada, seleccionada, y

redistribuida por cierto número de procedimientos que tienen por función conjurar sus poderes y peligros...”; en ese sentido, el Estado junto con otras instituciones entretejen redes que van reproduciendo discursos hegemónicos, con el propósito de regular a la población para que el sujeto acepte los discursos y la colectividad los legitime e institucionalice para producir *saber* y, por lo tanto, imponer y perpetuar el poder³².

El discurso va más allá de su propia reproducción, dice Foucault: “el discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio del cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse”. (ídem, p.15).

Especialmente con Foucault se comprende que los conceptos y las formas narrativas (discursos) construyen realidades, y esas realidades son históricas y políticas, las cuales constituyen a su vez, subjetividades, a través un marco de conocimientos (presuntamente científicos) y situados en un control social. Por eso, nombrar, categorizar, definir, es un acto teórico, pero al mismo tiempo, un acto político, que deja ver los marcos de interpretación legales y legítimos del entendimiento del mundo en ciertas circunstancias históricas. Sin embargo, lo que se asegura generalmente con la noción de saber y poder, es la forma de pensar y de asumir a la ciencia, negando sus poderosas raíces políticas.

En resumen, el discurso produce y reproduce las políticas de la verdad, que configuran objetos y también sujetos, en modos y formas que le convienen al Estado o a cualquier otra institución. Las prácticas discursivas establecen controles psíquicos y también, congregan grupos que quieren tener el control del discurso, como normas de producción y validación del saber y estos a su vez, le dan vida y juego al orden del gobierno. En la **Tabla 4: Las categorías de Foucault en la relación poder, saber y subjetividad**, se resumen las categorías de Foucault analizadas en este capítulo.

³² La categoría de discurso, no solamente se refiere a los mecanismos que utiliza el Estado para crear argumentos que normalizan y controlan. Foucault en su libro *La Sociedad Punitiva (1972-1973)*, hace la distinción entre discurso, obras, textos y autores para señalar que, todos son mecanismos estratégicos que producen efectos de poder.

Tabla 4: Las categorías de Foucault en la relación poder, saber y subjetividad

Categoría Teórica	Características
1. Microfísica del poder	<ul style="list-style-type: none"> • El poder es simbólico y se ejerce a través de la sutileza y la dominación, en relaciones de control minúsculas e imperceptibles. • El poder se impone a través de la sutilidad, disponiendo y controlando al sujeto a través del autocontrol del cuerpo y de la psique. • El control se gesta en interacciones cotidianas, como manifestaciones de autoridad sobre el sujeto, a través de prácticas disciplinarias. • El poder no actúa de manera directa e inmediata sobre los otros, sino que actúa sobre sus acciones, y se visualiza en sus efectos.
2. Gubernamentalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Las instituciones, medios, procedimientos y estrategias que posibilitan el gobierno y el control individual y de la población a través de <i>dispositivos</i>. • El <i>Estado</i> es una forma de gubernamentalidad y se entiende como el aparato máximo de control del orden social, es decir, de la <i>población</i>.
3. Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Es una forma de conducir conductas que pueden ser a través del <i>gobierno del sí</i>; para autogobernarse en los placeres, sentidos y deseos.
4. Sujeto	<ul style="list-style-type: none"> • Es el individuo que está sujetado por diversos aparatos como el gobierno, las instituciones o la empresa con el fin de objetivarlo. • El sujeto puede sujetarse a través de dos fuerzas: del control y de la dependencia externa y del sujeto atado por su propia conciencia. • El sujeto está continuamente construido a partir de las estructuras, instituciones y modos de acción pasadas y presentes que se colocan en el sujeto.
5. Subjetividad	<ul style="list-style-type: none"> • La subjetividad cobra sentido en el sujeto a través de la sutileza y el sujeto queda excluido de su función política para convertirse en sujeto pasivo. • La subjetividad se hace presente en el sujeto a partir de: las formas en que se investiga al hombre, las practicas divisivas y los modos en cómo el individuo se transforma en sujeto moral.
6. Disciplinamiento	<ul style="list-style-type: none"> • El disciplinamiento se ejerce sobre el sujeto para garantizar la productividad y la aceptación de las normas, el poder incorpora el control en el sujeto y de los colectivos para convertirlos en cuerpos dóciles y útiles.
7. Normalización	<ul style="list-style-type: none"> • El control de los sujetos se hace a través de normas y de mecanismos diversos de poder.
8. Discurso	<ul style="list-style-type: none"> • El discurso modela a la sociedad hasta llegar a ser una sociedad disciplinada y controlada. • El discurso está determinado por las condiciones históricas y los intereses del Estado. • El discurso se convierte en un dispositivo de control porque produce y reproduce argumentos de supuesta verdad que configura objetos y sujetos, en modos y formas que conviene a los aparatos del Estado o cualquier otra institución. • Los discursos establecen controles psíquicos, como normas de producción y validación del saber.

Fuente: Elaboración Propia

2.4 La constitución de los micropoderes en la Universidad Pública y su relación con la praxis investigativa como tensión técnica

En esta investigación se pretende identificar los modos de producción de subjetividad que tienen lugar en el proceso de producción de conocimiento con el propósito de indagar: los medios, las formas y las redes que se forman para evidenciar los actos de subjetividad que se presentan en la relación entre el director y el tesista para saber qué efectos concretos produce el poder, cómo se manifiestan y cuáles son las redes de relaciones que se gestan durante el proceso de dirección y asesoría de la tesis doctoral. Para utilizar la perspectiva de Foucault en la relación tensionante ente el director y el tesista, es preciso hacer un esfuerzo para entretelar las categorías analizadas en el **punto 2.3 La microfísica del poder**, de esta investigación, y ubicarlas en el caso de una organización universitaria.

La relación que guarda el poder con la Universidad Pública, se concibe como una posibilidad de explicación sobre las particularidades en las que una institución de educación superior se desarrolla, en donde el reto es entenderla integralmente en sus funciones académicas y administrativas, posicionado en su naturaleza tensionante, a partir de sus rasgos históricos, de sus controles gubernamentales, de los discursos de ciencia y verdad, de las relaciones sociales que en ella se tejen y las perspectivas de los sujetos en la vida universitaria cotidiana. La perspectiva de poder de Foucault posibilita construir algunas reflexiones para comprender la relación que existe entre, las prácticas académicas de naturaleza tensionante, las redes de poder y los modos de subjetividad que se producen dentro de la Universidad Pública.

Como primer punto a considerar en este apartado, se destaca la importancia de situar a la Universidad Pública como una organización que responde a los intereses del Estado haciendo referencia a las categorías de *gubernamentalidad* y *gobierno*, para señalar que las organizaciones de educación superior, como otras tantas, poco a poco han ido adquiriendo las lógicas del mercado capitalista y se han instaurado en ellas, lógicas capitalistas que tienen consecuencias en la producción de conocimiento. Como

segundo punto, se identifican a los *sujetos* en una red de relaciones que intervienen en la praxis investigativa, entendida como una red que determina formas de comportamiento y de acción en los tesisistas y en los directores, en particular, en la que tienen lugar los modos de subjetividad que producen poder y como tercer punto, se analizan, los *discursos* que se construyen social e individualmente a través de la figura del Doctor en Ciencias.

2.4.1 La gubernamentalidad y el gobierno: sus efectos en la investigación en la Universidad Pública

Las formas en cómo actúan las organizaciones en el escenario del gobierno y la gubernamentalidad implica identificar las reglas y normas que impone el gobierno y que emanan del sistema de producción capitalista.

En el punto **2.2 Las perspectivas del poder en las organizaciones educativas** de la presente investigación, se hizo un breve análisis del sistema de producción capitalista y su relación con la Universidad Pública. En ese sentido, Brown (2015) señaló que el sistema capitalista influye en las escuelas, los académicos y, por lo tanto, los programas de posgrado. Esta autora también afirma que el capitalismo modifica las formas en cómo se constituyen los sujetos al decir que el capitalismo:

... transforma cada dominio humano y cada empresa –junto con los seres humanos mismos - de acuerdo con una imagen específica de lo económico. Toda conducta es una conducta económica, todas las esferas de la existencia se enmarcan y miden a partir de términos y medidas económicas, incluso cuando estas esferas no se monetizan directamente (p. 1).

En las organizaciones universitarias, los sujetos modifican sus intereses y conductas, para de alguna forma, alinearse a los requisitos del mercado. Por tal motivo, no se puede evitar recurrir al análisis del efecto del capitalismo el cual ha provocado cambios en los objetivos y en las prácticas de las instituciones, modificaciones subjetivas en los

comportamientos de los humanos que están dentro de ellas.³³ Boaventura (2007, p.52) señala al respecto: “Si bien, la Universidad Pública se ha capitalizado en sus formas de producción de conocimiento, se ha descapitalizado y empobrecido en su legitimidad y en su acción”.

Las lógicas económicas de la empresa privada, cuyo propósito es el proceso de trabajo de fabricar productos con la finalidad de hacer un intercambio (de compra y venta), permean en las organizaciones de educación superior, y el conocimiento se considera como producto de un proceso de trabajo intelectual, orientado al intercambio como si se tratara de una mercancía.³⁴ Si las mercancías de la empresa privada son productos materiales, en el caso de la Universidad Pública existen productos inmateriales de trabajo como es el conocimiento, convirtiéndose en una especie de *mercantilización*.

El interés del estado capitalista sobre el uso del conocimiento científico se posiciona como un aparato de control, que influye en las prácticas de producción de conocimiento. Martínez (2014) argumenta lo siguiente:

...puede adelantarse que la mercantilización de la educación será una consecuencia directa de ese modelo gubernamental. En el fondo subyace un proyecto de sociedad que necesita un sujeto moralmente competente, así como productivo y gestor de su interés en el marco de las exigencias de derecho y deber propias de los intereses sociales (p.56-57).

Algunas formas de producir conocimiento, como lo es la investigación científica, benefician a los intereses del capitalismo, de acuerdo con los requisitos vigentes del mercado, el Estado los toma para sí, y también habrá otros productos que no le son útiles.³⁵

³³ Algunas reflexiones que se encuentran en el punto 2.3.4 de esta investigación, se presentaron como parte de la ponencia: “La investigación científica en la Universidad Pública frente al Capitalismo Académico” Modalidad: Temática que se presentó en el XV CIAO. Congreso Internacional de Análisis Organizacional. “Realidades Organizacionales México- canadienses: Construyendo Vínculos Teóricos Comunes”. HEC Montreal, Canadá, del 8 al 10 de agosto de 2018. Parte de este material está en proceso de publicación.

³⁴ En términos Marxistas la mercancía se define como: “... en primer lugar, un objeto exterior, una cosa que a merced a sus propiedades satisface necesidades humanas del tipo que fueran. [...] Toda cosa útil, como el hierro, el papel, etc., ha de considerarse como un punto de vista doble: según su cualidad y con arreglo a su cantidad. Cada una de esas cosas es un conjunto de muchas propiedades y puede, por ende, ser útil en diversos aspectos” Marx (2010, p. 44).

³⁵ Por eso la tecnificación de la ciencia es un tipo de valor de uso que le ha otorgado el sistema capitalista.

Situación diferente es considerar a la producción de conocimiento de modo que el conocimiento sea útil para la sociedad en su conjunto y no que se observe solo como en términos de ganancia.³⁶

El proceso de trabajo de producción de conocimiento, como un acto del ejercicio del pensamiento crítico, como intelectual, como un acto libre y creativo, que es capaz de desarrollar explicaciones científicas ante los fenómenos de la realidad,³⁷ que no se ciñe a mercantilización alguna.

En este mismo orden de ideas, Martínez (2014) señala que:

Desde este punto de vista, el problema ya no es la educación como instrumento (aparato) del Estado, sino como prolongación de la forma-empresa. La educación como una mercancía más que los individuos compran en el mercado (lo mismo que la salud, la información, el entretenimiento, etc.) y les sirve como medio para incrementar sus “activos intelectuales” y para ampliar sus competencias laborales en una economía del conocimiento. La educación, en suma, como inversión que los sujetos hacen en sí mismos (p. 21).

En el ámbito educativo, el poder que emana del gobierno, influencia a los sujetos para transgredir en sus deseos, esperanzas y necesidades. Los sujetos en la Universidad Pública se observan como sujetos productores de mercancía. En ese sentido, la educación se desdibuja frente a los intereses de lo económico.

³⁶ Existe una amplia discusión sobre las nuevas modalidades que ha adoptado la Universidad Pública y que han mercantilizado sus productos. Este trabajo de investigación, no tiene como objetivo hacer un análisis más allá de la crítica que merece la introducción del capitalismo en los procesos de producción de conocimiento.

³⁷ Aún la misma práctica docente que pareciera ser un acto noble ante la transmisión de conocimientos no parece ajena a los efectos del capitalismo en tanto que, la formación de los alumnos apoyada de programas de estudios están encaminados para capacitar a un alumno y habilitarlo para aplicar conocimientos establecidos y obtener resultados inmediatos prácticos, situación que también puede observarse en las investigaciones de tesis de doctorado, sobre todo en disciplinas de corte funcionalista que privilegian los estudios de caso aplicativos y no explicativos.

2.4.2 Los sujetos y la producción de subjetividad en la praxis investigativa

En este punto se identificaron a los sujetos que intervienen en la trayectoria del tesista durante la obtención del grado, los cuales se configuran a través de redes que se entrelazan, o como dijera Foucault, en redes que se conforman alrededor del ejercicio de poder y que traspasan transversalmente a la relación de dos o más sujetos.³⁸

Desde la perspectiva de Foucault, interesa saber cómo se objetiva al sujeto en la praxis investigativa y en la producción de sentido, es decir, identificar cómo es que se convierte al tesista y al director en sujetos, qué aspectos existen y se obnubilan en su relación y se desdibujan desde lo institucional. Para hacer dicha identificación, es preciso señalar cómo se concibe la categoría de sujeto en las instituciones educativas. Considerando que las instituciones educativas, se han constituido como dispositivos de normalización de los sujetos; posibilitan la homogeneización del pensamiento a favor del sistema productivo; Garay (2010, p. 42) advierte sobre lo anterior: “la consolidación y difusión del nuevo patrón de desarrollo o nuevo paradigma tecno-productivo que necesita, inexorablemente, la creación de un espacio único de escala mundial para sus operaciones”. Así, los individuos pasan a ser sujetos atrapados en el ordenamiento de los intereses económicos, políticos y sociales que emanan de las formas de gobierno. Lo humano se ve trastocado y “... deja afuera al sujeto en su condición de ‘sujeto simbolizante’, aprisionado en la barbarie de sus necesidades e impulsos más primarios, impedido de pensar, proyectar y proyectarse”. (Garay, 2010, p. 43). En la Universidad, las prácticas académicas y las acciones políticas, de normalización se vinculan cuando los individuos buscan el logro de sus fines particulares.

³⁸ Parte del escrito del **punto 2.3.3 Las formas de disciplinamiento del sujeto: La normalización y el discurso** de esta investigación, se presentó por la autora en el XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional Educación Superior y Desarrollo Sustentable realizado del 8 al 11 de noviembre de 2016 en la Ciudad de Guanajuato. La ponencia se titula: El poder y el saber en la Universidad Pública. Documento no publicado.

Desde la subjetividad, el ejercicio del poder se hace presente haciendo uso de diversas estrategias de carácter simbólico como el lenguaje, los símbolos, las ideologías, los rituales, los mitos, las reglas, o las regulaciones. El uso de estas estrategias promueve los actos coercitivos entre los sujetos y se crea resistencia.

Como primera aproximación, en la **Tabla 5: Las relaciones de poder en la praxis investigativa en el proceso de elaboración de la tesis doctoral**, se identifican a los sujetos que conforman la red de relaciones de poder en la praxis investigativa en el proceso de elaboración de la tesis doctoral, esta identificación sirve para conocer quienes ejercen el poder y cuáles son los efectos de control que provocan que los sujetos (el director y tesista) modifiquen sus papeles y prácticas dependiendo de la relación que tengan con otros sujetos.

En esta red de relaciones, el poder se ubica por lo menos, 4 tipos de relaciones. La primera, corresponde a la relación del *director con el tesista*; el dispositivo de poder que utiliza el director para ejercer poder sobre el tesista, es evidentemente, la tesis doctoral. La tesis doctoral toma la forma de un dispositivo disciplinario que se convierte en un elemento de control en el que la relación tensionante se presenta ante una aprobación o desaprobación del director ante los avances de la tesis. La segunda relación es la del *coordinador del posgrado y el director de tesis*. El coordinador del programa otorga la facultad al director para que establezca los controles académicos que considere necesarios y exija al tesista un compromiso de avance sistemático en su investigación; así, el director puede aplicar ciertos mecanismos de sujeción en el tesista. Durante el control del avance de tesis se pueden generar dinámicas académicas y *no académicas* que pueden tomar formas diversas ante las exigencias que el director. Y aunque el coordinador no tiene relación directa con el tesista, si hay una forma de vigilancia no evidente hacia él. Por otro lado, la relación de poder que hay entre el coordinador del posgrado con el director ocurre cuando el coordinador del programa considera la posibilidad de otorgarle al director: horas de clase, otras tutorías de tesis, incorporarlo a proyectos de investigación, o bien apoyarlo con recursos para la asistencia a eventos académicos, todas estas actividades favorecen a su vez al director de tesis en su productividad académica.

A su vez, las instituciones gubernamentales en materia de ciencia y tecnología (como lo es en el caso de México³⁹), solicitan periódicamente a los coordinadores del posgrado, indicadores de eficiencia terminal, como mecanismo de evaluación. La tercera relación se explica en la interacción que existe *entre el la Universidad Pública y las instituciones gubernamentales*. Las instituciones gubernamentales solicitan información específica para informar sobre el status que guarda el país y los resultados de su gestión en materia de Ciencia y la Tecnología. Esta información sirve para para proyectar presupuestos en materia de educación, a programas de estímulos al personal docente y becas a los estudiantes, también apoya en la determinación de las políticas públicas científicas. La interacción de poder en esta relación es que las instituciones gubernamentales justifiquen el gasto destinado a la ciencia y a través de indicadores de productividad.⁴⁰

Finalmente, en la cuarta relación se puede identificar la que está presente entre *las instituciones gubernamentales, como representante de un país que se comparan con otros países*, pues a través de los indicadores macroeconómicos. En materia de educación es posible conocer el nivel de actividad científica que tiene el país.

Lo que se pretende identificar en este punto son las relaciones que posibilitan ciertas formas de producir conocimiento, que mantienen con el control y objetivan al sujeto. De esta manera, se parte de las siguientes premisas: que estas relaciones son más que simples representaciones o construcciones de los sujetos; y que son relaciones históricas, dinámicas y propiciadas por ciertos tipos de conocimiento y visiones de observar y entender al mundo.

³⁹ En el caso de México existe el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, y en otros países como en Argentina existen instituciones como el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) que opera de forma similar al CONACYT.

⁴⁰ En México, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), dentro sus indicadores de evaluación del desempeño de los programas de maestría y doctorado, solicita que se notifique la productividad académica respecto a: publicaciones, difusión, participación en congresos, patentes, entre otras.

A manera, de síntesis se elaboró la **Tabla 5: Las relaciones de poder en la praxis investigativa en el proceso de elaboración de la tesis doctoral**, que en donde se identifica: la relación de sujetos, la identificación de los dispositivos de poder, los sujetos relacionados y los mecanismos que utilizan esos sujetos para ejercer el poder.

Tabla 5: Las relaciones de poder en la praxis investigativa en el proceso de elaboración de la tesis doctoral

Relación de sujetos	Identificación de los dispositivos de poder	Sujetos relacionados	Mecanismos del ejercicio del poder
Relación 1: El director de la tesis y el doctorante	<ul style="list-style-type: none"> • Tesis doctoral • Becas y apoyos económicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Tesista 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad de la beca y/o otros apoyos de financiamiento institucional
Relación 2: El director de la tesis y el coordinador del posgrado	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento al desempeño de los alumnos en los avances de la tesis 	<ul style="list-style-type: none"> • Directores de tesis • Alumnos • Coordinador de posgrado 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de los directores a las actividades docentes y a proyectos de investigación. • Dirección de tesis de maestría o doctorado. • Apoyos para la asistencia a eventos académicos
Relación 3: La Universidad con las instituciones gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de eficiencia terminal 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadores de posgrados • Representantes de las instituciones gubernamentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de becas otorgadas a alumnos. • Presupuestos • Programas de Estímulos y Apoyos al personal docente • Becas a los estudiantes
Relación 4: Las instituciones gubernamentales nacionales con las instituciones gubernamentales internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de las políticas públicas educativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades Universitarias (Directores, Rectores) • Autoridades gubernamentales en materia de educación, ciencia y tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos a la educación, nacionales y estatales.

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Las formas de disciplinamiento en la praxis investigativa: El discurso del Doctor en Ciencias y sus efectos de normalización

Como parte de la caracterización de la tensión técnica en el proceso de producción simbólica, se encuentra la reproducción de discursos que giran alrededor de los grados académicos, en específico, el de doctor en ciencias, entendido como un discurso que se sitúa en el imaginario colectivo, pues socialmente se imagina que los doctores son parte de una élite social que se considera superior; por lo menos intelectualmente. Por eso, en este punto, se examina cuál es el discurso que se ha gestado alrededor de la figura de doctor y de qué manera la Universidad promueve dichos discursos para entender sus efectos de normalización y de disciplinamiento en los tesisistas. En la tensión técnica de la producción de conocimiento, están implícitas narrativas que se producen en torno a aquel que posee la verdad y el saber; ese estatus (en cierta parte, simbólico) es parte del ejercicio del poder.

El grado de *doctor of philosophy (Ph. D)* fue retomado en Norteamérica del Sistema educativo alemán, éste acrónimo hace referencia a la expresión alemana *Doctoktor der Wissenchaften* (doctor del conocimiento, o doctor en la ciencia). Al doctor se le consideraba como: “el sabio, el investigador, el hombre abierto a la polifacética unidad y expansión del saber mundial” (Borrero 2008, p. 197). El grado de Ph. D., era otorgado a los alumnos con la intención de mejorar sus oportunidades económicas y sociales, y evitarle compromisos profesionales de tal forma que, tuviera la oportunidad de disfrutar de la libertad de la investigación.

Tratar de vincular la noción de discurso para el caso de los grados académicos desde la perspectiva de poder de Foucault, no es común, incluso, al desarrollar esta investigación se encontraron pocos referentes en la literatura que trataran sobre el imaginario colectivo respecto a la figura de doctor; sin embargo, es posible acercarse a su análisis a partir de la significación que para Foucault tenía la noción del *intelectual*. En el texto *Microfísica del Poder*, Foucault señaló que el poder no solamente está en las instancias superiores que censuran a los sujetos, sino que también se encuentra en

toda la malla social, por eso, los intelectuales, como parte de la sociedad, según él, tienen la consigna de luchar contra las formas de poder, pues ellos cuentan con el conocimiento como arma para desestructurar el poder. Según Rabinow (1984), Foucault hizo una distinción entre los intelectuales argumentando que hay intelectuales generales y específicos Poster (1982) con base en esa distinción, dice que:

El intelectual específico es una creación del siglo XX, con su fragmentación del saber, su multiplicación de disciplinas, su infinita expansión de centros de investigación, su explosión de la palabra escrita, su profesionalización del discurso. Es el experto, el especialista y el profesional, producen promueven y mantienen regímenes de verdad. Actúan como jueces de la normalidad y aceptan y se benefician de la división del saber y el debilitamiento de quien carece de conocimiento [...] el intelectual universal, habla en nombre de lo universal a favor de la verdad, la justicia, la razón y la humanidad. (p.139).

Sobre esta distinción, la figura del Doctor en Ciencias, puede ubicarse un *intelectual específico* que persigue intereses personales, y lo hace alejarse de la verdadera vocación de la búsqueda de la verdad y del conocimiento. Sin embargo, pese a ello, el estatus social que tiene el Doctor en Ciencias, es reproducido discursivamente por instituciones como la organización universitaria, el gobierno o la sociedad en general, que han promovido discursos entorno a los grados académicos y que se alejan del propósito de formar a sujetos como intelectuales. Han aparecido discursos que han deformado el propósito intelectual de profundizar en el saber y conocer, para resistir al poder, tal como lo propuso Foucault (1991). Sobre los discursos de los grados en la Universidad, Gil (citado por Estévez, 2001) señala que:

...el supuesto que subyace al impulso generalizado y costoso del incremento de diplomas en la academia nacional, consiste en que: a mayor nivel formativo de la planta académica, mejores instituciones, pues los posgrados ostentados (los certificados) aseguran, sin duda la mejoría en las actividades propias de la Universidad” (p.15).

En ese sentido, la Universidad en su necesidad de asegurar que el personal docente demuestre, a través del grado, que cuenta con los conocimientos suficientes para desempeñar su labor académica, ha originado que sus docentes busquen obtener un doctorado. En consecuencia, los sujetos se alejan de sus propósitos personales para responder a otros intereses impuestos, por ejemplo, contar con un grado de doctor posibilita, en cierta forma, acceder como docente a la Universidad Pública, pues es uno de los requisitos de contratación. En este sentido, Brown (2015) afirma que los individuos no están guiados por sus intereses, no ejercen su voluntad. Así, señala que:

El capital humano está restringido a la auto-inversión en formas que contribuyan a su apreciación o, al menos, que eviten su depreciación; esto incluye dar un valor a aportes como la educación [...] el conocimiento, el pensamiento y el entrenamiento se valoran y desean casi exclusivamente por su contribución en la mejora del capital (p. 238).

La influencia de los discursos modifica los intereses del sujeto para que decida voluntaria o involuntariamente cursar un doctorado, justificando su decisión en la supuesta razón y libertad de elección. Así, es posible argumentar que el sujeto está influenciado por diferentes discursos, muchas veces, inconsistentes en la práctica, ejemplo de ellos son: los que posicionan al doctor como aquel que posee un conocimiento *incuestionable*, es decir, como aquel que en nombre *del saber y la verdad*, se encuentra en un orden superior. Borrero (2008, p. 204) al cuestionar la figura de doctor señala lo siguiente: “la mítica pureza de tan alta presea, dicen, se halla sometida a las exigencias del mercado laboral. La pasión y el dominante afecto científico-académico por la química, claudica ante las exigencias inmediatas de la aplicación productiva”. Las narrativas que se desprenden de estos falsos status suponen que los doctores son, en los términos de Foucault, sujetos normales que tienen la autoridad para decidir quién es el anormal, en este caso, el director de tesis puede ejercer el poder sobre el tesista para normalizarlo y convertirlo en un sujeto dócil y útil.

Los discursos entorno, al Doctor en Ciencias, normalizan su estatus y, por lo tanto, se crean los dispositivos para ejercer el poder sobre el anormal, es decir, el tesista. Los discursos cuyo proyecto consiste, ante todo, en establecer un liderazgo moral, tratan de fijar una lectura preferentemente para muy diversos públicos articulando distintas prácticas discursivas como un marco de referencia ideológico compartido (Knight, Smith y Sachs, en Ball, 2001). Usando la terminología de Foucault, los cerebros (de los tesistas) se autodisciplinan porque requieren un grado para pertenecer a una comunidad académica con cierto estatus; de esta forma es más fácil que el director controle al tesista desde la psique del tesista o incluso, que el mismo tesista se auto discipline en el cuerpo.

Los efectos de disciplinamiento que tiene la figura del doctor en la tensión técnica, respecto al proceso material que es el proceso de producción de conocimiento se produce porque en el propósito del tesista por llegar a ser Doctor en Ciencias, acepta su propio sometimiento, y asume las reglas del director. El director por su parte, encauza las conductas del tesista, disciplinándolo en el proceso de producción de conocimiento utilizando el ejercicio del poder en el cuerpo y en la psique.

Para concluir este punto, se cita a Ball (2001) quien señaló que: "...a través del discurso, tienen lugar la producción social de significado, por medio del cual se produce la subjetividad y se mantienen las relaciones de poder" (p. 173).

A manera de síntesis, en la **Tabla 6: La identificación de las categorías teóricas de Foucault en el proceso de producción de conocimiento en la Universidad Pública en la relación entre el director tesistas** muestran las categorías teóricas de Foucault que anteriormente ya se habían identificado en la **Tabla 4: Las categorías de Foucault en la relación poder, saber y subjetividad**, con la finalidad de ubicar cómo esas características se adaptaron a la tensión técnica en la relación tensionante entre el director y el tesista.

Tabla 6: La identificación de las categorías teóricas de Foucault en el proceso de producción de conocimiento en la Universidad Pública en la relación entre el director tesista

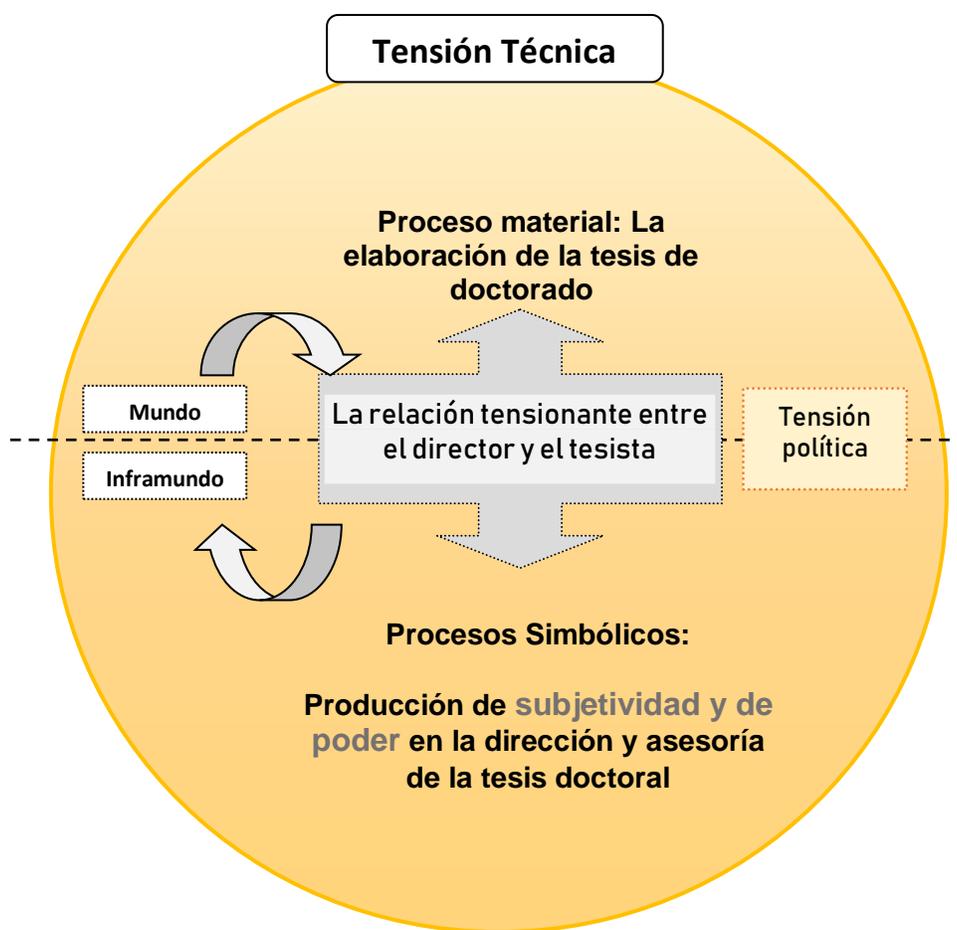
Categoría Teórica	Características de la categoría teóricas de Foucault	Identificación de las categorías teóricas de la tensión técnica en la relación tensionante entre el director y tesista
1. Poder	<ul style="list-style-type: none"> • El poder es simbólico y se ejerce a través de la sutileza y la dominación, en relaciones de control minúsculas e imperceptibles. • El poder se impone a través de la sutileza, disponiendo y controlando al sujeto a través del autocontrol del cuerpo y de la psique. • El control se gesta en interacciones cotidianas, como manifestaciones de autoridad sobre el sujeto, a través de prácticas disciplinarias. • El poder no actúa de manera directa e inmediata sobre los otros, sino que actúa sobre sus acciones, y se visualiza en sus efectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • El poder está presente en las organizaciones universitarias, incluso en procesos de trabajo concretos como es la producción de conocimiento. • En la relación entre el tesista y el director, el tesista está en una posición de debilidad y desventaja frente al director, que se impone a través de subjetividades. Pero a su vez el tesista también tiene posibilidades de ejercer el poder sobre el director. • Las resistencias al poder que se generan bilateralmente entre estos dos sujetos.
2. Gubernamentalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones, medios, procedimientos y estrategias que posibilitan el ejercicio del poder a través de <i>dispositivos</i>. • El <i>Estado</i> es una forma de gubernamentalidad y se entiende como el aparato máximo de control del orden social es decir de la <i>población</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Universidad Pública es una institución que normaliza y disciplina a los sujetos a través de diversos dispositivos uno de ellos es la obtención del grado a través de la tesis de doctorado. • La Universidad Pública es una institución que responde a los intereses del Estado y del sistema de producción capitalistas, e influye en las prácticas de producción de conocimiento.
3. Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Es una forma de conducir conductas que pueden ser a través del <i>gobierno del sí</i>; para autogobernarse en los placeres, sentidos y deseos. 	<ul style="list-style-type: none"> • El director de tesis, es un sujeto que puede conducir conductas del tesista a través de influencias en posicionamientos epistemológicos, temas, o diversas orientaciones que se establecen en la relación poder, saber y subjetividad.
4. Sujeto	<ul style="list-style-type: none"> • Es el individuo que está sujetado por diversos aparatos como el gobierno, las instituciones o la empresa con el fin de cosificarlo. • El sujeto puede sujetarse a través de dos fuerzas: del control y de la dependencia externa y del sujeto atado por su propia conciencia. • El sujeto está continuamente construido a partir de las estructuras, instituciones y modos de acción pasadas y presentes que se colocan en el sujeto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen redes que se conforman alrededor de la producción de conocimiento en la que interviene: el gobierno, la institución que organizan y regulan el sistema la educación superior. • Los sujetos (director y tesista) se objetivan en la praxis investigativa a través de la producción de sentido. • El tesista asume el doctorado como una auto-inversión para mejorar sus condiciones de vida.
5. Subjetividad	<ul style="list-style-type: none"> • La subjetividad cobra sentido en el sujeto a través de la sutileza y el sujeto queda excluido de su función política para convertirse en sujeto pasivo. • La subjetividad se hace presente en el sujeto a partir de: las formas en que se investiga al hombre, las practicas divisivas y a los modos en cómo el individuo se transforma 	<ul style="list-style-type: none"> • En la Universidad Pública, se hacen presentes prácticas de carácter simbólico como son: las ideologías (como posiciones epistemológicas), las regulaciones (como formas de control) y los mitos asociados a figuras académicas como el grado de doctor en ciencias.

Tabla 6: La identificación de las categorías teóricas de Foucault en el proceso de producción de conocimiento en la Universidad Pública en la relación entre el director tesista Universidad Pública en la relación entre el director tesista (Continuación...)

Categoría Teórica	Características de la categoría teóricas de Foucault	Identificación de las categorías teóricas de la tensión técnica en la relación tensionante entre el director y tesista
	en sujeto moral.	
6. Disciplinamiento	<ul style="list-style-type: none"> El disciplinamiento se ejerce sobre el sujeto para garantizar la productividad y la aceptación de las normas, el poder incorpora el control en el sujeto y de los colectivos para convertirlos en cuerpos dóciles y útiles. 	<ul style="list-style-type: none"> Los tesistas se auto-disciplinan (la psique y el cuerpo) porque requieren el grado académico para diferentes propósitos particulares, así el tesista acepta el sometimiento del director. Los sujetos en la producción de conocimiento se vuelven productivos a través del disciplinamiento del cuerpo y de la psique.
7. Normalización	<ul style="list-style-type: none"> El control de los sujetos se hace a través de normas y de mecanismos diversos de poder. 	<ul style="list-style-type: none"> La Universidad Pública es un dispositivo de normalización que posibilita la homogenización del pensamiento. Al normalizar los discursos entorno a la figura del Doctor en Ciencias, se asume como aquel que es normal y que tiene el poder (y el deber) de normalizar a los anormales a través de dispositivos. En esta relación se encuentra el director de tesis y el tesista.
8. Discurso	<ul style="list-style-type: none"> El discurso modela a la sociedad hasta llegar a ser una sociedad disciplinada y controlada. El discurso está determinado por las condiciones históricas y los intereses del Estado. Los discursos se convierten es un dispositivo de control porque produce y reproduce argumentos de supuesta verdad que configura objetos y sujetos, en modos y formas que conviene a los aparatos del Estado o cualquier otra institución. Los discursos establecen controles psíquicos, como normas de producción y validación del saber. 	<ul style="list-style-type: none"> El discurso que gira en torno a la figura del Doctor en Ciencias tiene efectos de normalización y disciplinamiento en los tesistas. El Doctor en Ciencias, es un intelectual específico que persigue intereses personales que lo hacen alejarse de una verdadera vocación de la búsqueda de la verdad y el conocimiento. Discursivamente el Doctor en Ciencias, se avala como aquel que posee el poder y la autoridad intelectual.

En la siguiente **figura 4.** se ilustra la relación que guarda la tensión técnica, es decir, la praxis investigativa como proceso material (en el mundo) y la producción de subjetividad como proceso inmaterial (inframundo) en una relación social específica: la del director y el tesista, la cual está influenciada por la tensión política (el ejercicio del poder).

Figura 4: La relación tensionante entre el director de tesis y el tesista, en la praxis investigativa (producción de conocimiento), dentro de la tensión técnica



Fuente: Elaboración Propia

2.5 Las interacciones tensionantes de poder entre el tesista y el director, y su influencia en la praxis investigativa en la Universidad Pública

Una vez que se ha analizado y revisado la teoría que dio sustento a los dos primeros capítulos de esta investigación: la Universidad como organización tensionante y el poder en la Universidad Pública desde la perspectiva de Foucault, a continuación, se presenta el constructo teórico que se propone hacer una articulación de los principales conceptos y categorías teóricas que intentan dar respuesta al objetivo general de la investigación: Analizar la influencia de las interacciones de poder que se gestan entre el director y el tesista en la dirección y asesoría, en el proceso de elaboración de la tesis de doctorado, en la Universidad Pública, entendida como una organización tensionante, con base en perspectiva teórica de Michael Foucault utilizando como caso de estudio, el doctorado del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I). Este constructo teórico se construyó adaptando el enfoque tensionante de la organización a la Universidad Pública y vinculando a la tensión técnica las principales categorías teóricas del poder de Foucault.

La Universidad Pública es una organización tensionante, en la que conviven el mundo material de las cosas y el inframundo de los significados, en la relación entre estos dos mundos tienen lugar, 5 tensiones principales, una de naturaleza externa que es la que se genera entre el contexto económico y político y el sistema de educación superior y, 4 tensiones de naturaleza interna: 1. la tensión estratégica, se presenta cuando los individuos que conforman la comunidad universitaria (personal de mando, docentes-investigadores, personal administrativo y alumnos) no siempre encuentran un punto en común entre sus propios objetivos y las expectativas y los objetivos de la institución; 2. la tensión estructural, de la cual las formas particulares de organización y de gobierno de la Universidad Pública, entran en contradicción con las dinámicas específicas de los grupos de trabajo que desarrollan diferentes tipos de cultura, como por ejemplo la cultura de la disciplina, del establecimiento, de la profesión y del sistema; 3. La tensión técnica, aparece cuando los procesos de docencia, de investigación (producción de

conocimiento) y difusión de la cultura, actividades que constituyen los objetivos de la organización universitaria, son incompatibles con los procesos de producción simbólica que crean sentido en los miembros de la Universidad y accionan voluntades individuales ante los procesos de trabajo; 4. la tensión política, es provocada por la acción de los que dan lugar al ejercicio del poder convirtiéndose en luchas entre distintos sujetos universitarios para ganar reconocimientos y prestigios académicos y consolidarse como grupos de especialistas, profesionales o disciplinarios que generan juegos de poder y desarrollan estrategias de supervivencia.

Cabe señalar, que, en la tensión técnica, la praxis investigativa (entendida como un proceso intelectual, creativo y transformador de la realidad), es un producto de trabajo material concreto cuyo objetivo es un producto de investigación científica. En la Universidad, existen diversas formas de llevar a cabo la praxis investigativa, una de ellas es la que se desarrolla al realizar la tesis de grado. En el proceso de elaboración de la tesis hay tres aspectos importantes que experimenta un tesista: los psicológicos, los teórico-metodológicos y procedimentales, y los relacionales, en estos últimos, está presente la creación de sentido y significado como trabajo inmaterial.

Además, durante su trayectoria escolar el tesista convive con diferentes tipos de sujetos dentro de la organización universitaria: los profesores, sus compañeros de aula, el coordinador del posgrado, las autoridades universitarias y el director de tesis. Estos individuos se relacionan conformando redes que intervienen, directa o indirectamente, en la trayectoria del tesista; sin embargo, el director de tesis tiene una relación especial y directa con el tesista, a través de la asesoría y la dirección del proyecto de investigación. La tensión que se presenta entre ellos se debe a que, el director representa una figura oficial de autoridad y un referente epistémico (de quien posee el *saber* y la *verdad*). Así, existe una relación de desigualdad y fragilidad del tesista ante el director, a su vez el tesista genera actos de resistencia, es ahí justamente, en donde tiene su origen el poder.

Bajo la perspectiva de Foucault, como se vio en este capítulo 2, cualquier forma de poder implica una forma de subjetivación, que se constituye en formas microfísicas, dando lugar a la sujeción de un individuo que se encuentra influenciado por formas y

directrices institucionales que inciden en la libertad de los individuos a través de tecnologías particulares, como lo es una organización universitaria.

Así mismo, el tesista y el director durante el proceso de asesoría y dirección de tesis, se constituyen mutuamente como sujetos morales en el que el principal dispositivo disciplinario de control es la tesis, esa sujeción se hace a través de diversos actos disciplinarios como imposiciones, manipulaciones, reglas, prohibiciones o actos de censura, entre otras modalidades que ejerce el director de tesis; controles que se aplican con el fin de sujetar al tesista para hacerlo un cuerpo dócil y productivo. Mientras que el tesista constituye al director como sujeto, en tanto lo interpreta (subjetivamente) como un mecanismo para lograr obtener su autorización y en consecuencia obtener el grado académico.

Otra forma de ejercer el poder es a través del discurso, utilizado como un medio para normalizar políticas de verdad. Así, los tesistas y directores asumen discursos como verdades incuestionables que normalizan, de tal manera que, interiorizan el discurso que gira alrededor de la figura del Doctor en Ciencias, y en ese sentido, especialmente el tesista, no opone resistencia ante el ejercicio de poder.

En conclusión, las interacciones de poder que surgen entre el director y el tesista en la tensión técnica y la tensión política en la praxis investigativa, durante la dirección de la tesis doctoral son las siguientes:

- 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa:** El director y el tesista tienen una relación de poder desigual, ya que, el director durante la asesoría y dirección de tesis, puede conducir las conductas del tesista para influir sobre sus intereses de investigación, sus conductas, sus sentidos y sus deseos, en las que se hacen presentes prácticas subjetivas y de carácter simbólico como influencias ideológicas (epistémicas), regulaciones, controles y acuerdos implícitos, respecto al uso y reproducción de ciertos saberes y conocimientos.

2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control. El director ejerce poder sobre el tesista a través de la tesis doctoral como un dispositivo disciplinario de control, considerando que la tesis posibilita al tesista a obtener, un grado académico, y que este lo necesita para sus fines particulares (obtener el grado), en ese sentido, el director puede utilizar este dispositivo, como un mecanismo de sujeción del tesista.

3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales. El director y el tesista experimentan una relación tensionante en la que se reproducen diferentes micro poderes los cuales sirven para constituirse (el uno al otro) en sujetos morales. El director puede ignorar las inquietudes investigativas, las experiencias previas, y las limitaciones del tesista ante la praxis investigativa. Por su parte, el tesista asume al director como aquel al que hay que convencer para que otorgue su visto bueno, para aprobar la tesis y en ese sentido, ignora las intencionalidades del director, su historia, su experiencia y sus limitaciones y exceptivas ante la praxis investigativa.

4. El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo. El tesista ejerce un gobierno de sí mismo (en la mente y en el cuerpo), en tanto que, su formación doctoral la asume como una inversión económica (para volverse productivos) que le hacen alejarse de una verdadera vocación de la búsqueda de la verdad y el conocimiento. El director por su parte, reafirma este sentimiento de autogobierno del tesista con actos irracionales como pueden ser actos de presión psicológica y o emocional.

5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa: haciendo uso de discursos normalizadores, que se gestan entorno a la figura del Doctor en Ciencias. El tesista asume el discurso del doctor en ciencias como aquel que posee el poder y el saber. El tesista es influenciado por estos discursos, de manera que esas narrativas, reconstruyen sus anhelos a través de la fantasía y

a imaginación como parte de los sentidos subjetivos. En ese sentido, tiene lugar la representación de lo subjetivo a través de la psique humana.

6. *La creación de sentido en el director y en el tesista:* el director y el tesista le otorgan diferentes sentidos (manifiestos o latentes) al trabajo de producción material (la praxis investigativa), ese sentido está influenciado por diferentes elementos que lo impulsan a concretar o abandonar sus objetivos particulares en la elaboración de la tesis (en el caso del tesista) y la asesoría y dirección de tesis (en el caso del director).

Con base en estas 6 interacciones de poder, se identificaron los instrumentos de metodológicos para analizar su influencia en la producción de conocimiento.

Conclusiones del Capítulo 2.

En este capítulo se discutió algunas formas en las que el poder se presenta en las dinámicas de las Universidades Públicas lo que permitió determinar que las Universidades funcionan organizando su conocimiento, sus facultades, sus cuerpos disciplinarios y sus comunidades epistémicas, y en esas formas de organización se presentan actos politizados que tienen influencia en las prácticas educativas.

La revisión del posicionamiento que planteó Foucault respecto a las formas microfísicas del poder, permitió justificar que los sujetos en la Universidad Pública articulan su vida académica alineada a los sistemas de producción que exige el Estado, en ese sentido en este capítulo se planteó un enfoque que resulta central el Capitalismo Académico, para señalar que muchos de los actos que suceden en las Universidades responden a intereses de productividad entendida como un fin y no como un medio. Este enfoque resulta totalmente consistente con la idea de gubernamentalidad de Foucault para decir que las prácticas sociales están determinadas por las instituciones que permiten hacer una forma de gobierno. En ese sentido, los sujetos no tienen otra posibilidad de acción más la que les impone y dicta el gobierno. Así, convocar las categorías de sujeto, subjetividad, normalización y discurso, para este capítulo resultaron fundamentales para decir que cualquier forma de poder implica una forma de subjetivación, de hacerse humanos en la relación con el otro en un marco de interacción previamente constituido en el que hay que aprender a relacionarse; por esto el poder es también una relación histórica y así las formas de subjetivación a través de las instituciones en que participamos también implican maneras de humanización, de sentir, de creer, de auto-representarse, de relacionarse, etcétera. De ahí, que las interacciones entre el tesista y el director en la elaboración de tesis se definan como una práctica política, subjetiva en la que hay un intercambio de sentidos y significados a la luz de sus intereses particulares.

CAPÍTULO 3. Las interacciones tensionantes del poder entre el tesista y el director de tesis doctoral en la praxis investigativa. Estudio de caso: el proceso de elaboración de la tesis doctoral del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana

3.1 La metodología del estudio de caso

A continuación, se describen los pasos que se llevaron a cabo para realizar el estudio de caso. Como primer paso, se contextualizó el Sistema de Posgrado en México con la finalidad de ubicar sus objetivos y señalar algunas cifras que dan cuenta de la situación actual de los programas doctorales en México. El segundo paso fue describir el objeto de estudio de esta investigación: el programa de doctorado de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Para lo cual fue necesario describir algunos datos relevantes de la UAM, tales como sus antecedentes, sus objetivos principales y su estructura organizacional, para después, proporcionar información respecto a los posgrados que se imparten en esta institución. Asimismo, se presentaron algunos datos que contextualizan la actividad investigativa en la UAM, haciendo énfasis en la investigación que se lleva a cabo en los programas de maestría y doctorado.

Respecto al programa doctoral de Estudios Organizacionales se revisaron los antecedentes del posgrado de estudios organizacionales, se describieron sus objetivos, así como, los perfiles de egreso de los doctorantes. Se ubicaron dos elementos importantes de análisis que son: el plan de estudios y los programas de estudios de los seminarios de investigación, porque en ellos se identifican las orientaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje respecto a la praxis investigativa. También, se rescataron algunos datos importantes sobre la producción académica en el posgrado con la finalidad de identificar sus principales resultados en materia de investigación.

Una vez contextualizado el escenario de investigación del programa doctoral de los Estudios Organizacionales, como tercer paso se describe en qué consiste la perspectiva epistemológica que subyace en esta investigación, que es la perspectiva del realismo crítico; también se justifica el uso del paradigma cualitativo, así como de la técnica de investigación cualitativa.

en qué consiste la técnica utilizada de investigación cualitativa: la entrevista enfocada, con base en la ella, se diseñaron los dos instrumentos de análisis que son: la entrevista enfocada para el doctorante y la entrevista enfocada al director de tesis.

En estas entrevistas se ubicaron los principales elementos de análisis respecto a las categorías del enfoque tensionante y del poder en el proceso de la elaboración de la tesis de doctorado. El cuarto paso consistió en llevar cabo el levantamiento de la información, aplicando las dos entrevistas señaladas. En el quinto paso se hizo el procesamiento, análisis e interpretación de la información obtenida del levantamiento de las entrevistas. En el sexto paso, se presentan los principales resultados del estudio de caso de acuerdo con la indagación que se hizo en cada una de las categorías teóricas del poder, lo cual permitió, determinar 6 interacciones de poder en los procesos de construcción de conocimiento en la praxis investigativa en la elaboración de la tesis doctoral en Estudios Organizacionales.

Finalmente, como último paso, se señalan las principales conclusiones y aportaciones derivadas de esta investigación que se catalogaron como aportaciones teóricas, metodológicas y/o prácticas, y como último punto, se señalaron las posibles líneas de investigación que pudieran surgir a partir de este trabajo.

3.2 Las Universidad Autónoma Metropolitana y sus características como organización

A continuación, se describen todos los elementos que caracterizan como organización a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y que se mencionaron en el **punto 1.3** de esta investigación.

a. El devenir histórico

La UAM fue fundada en 1974, y el primer rector fue el arquitecto, Pedro Ramírez Vázquez. Esta Universidad tuvo su origen respondiendo a la demanda educativa en la zona metropolitana de la Ciudad de México, y para establecer y llevar a cabo nuevas formas de organización académica y administrativa. La UAM, de acuerdo con lo que se establece en su Ley Orgánica se creó como un organismo de naturaleza descentralizada y autónoma, facultada para realizar actividades de investigación y difusión de la cultura conforme a los principios de libertad de cátedra y de investigación.

b. Los objetivos

Con base en lo señalado en su Ley Orgánica vigente, la UAM tiene los siguientes objetivos:

- I. Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, y cursos de actualización y especialización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad;
- II. Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico; y
- III. Preservar y difundir la cultura. (Agenda Estadística, UAM s/f).

c. El contexto político económico

Específicamente, lo que corresponde a la educación superior en México en relación a la política de apoyo a la investigación y el posgrado en México, está a cargo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Esta institución fue creada en el año de 1970, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, y se le confiere el diseño de políticas en materia de ciencia y tecnología en nuestro país (Fuente: <http://2006-2012.CONACYT.gob.mx>) También es un órgano que está facultado para crear los mecanismos para asignar becas y apoyos a las tareas de investigación, que inició en 1976, después de elaborar el Plan de Ciencia y Tecnología y en el año 1985, se le asignó la coordinación y ejecución del Programa Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, la coordinación del Sistema de Ciencia y Tecnología, así como la definición de programas de investigación y desarrollo tecnológico vinculados a las prioridades nacionales. (Klein y Sampaio, citados en Kent 2002, p.69).

Para entender el estado actual de la Universidad Pública en relación al desarrollo de los posgrados, es necesario, revisar el contexto en el que surgieron los programas de posgrado, así como sus principales objetivos. Así, se sabe que a partir de la década 1980, se presentaron cambios sustanciales en los modelos de investigación y desarrollo; por ejemplo, se crearon sistemas nacionales de ciencia para apoyar el desarrollo científico. Según Rivas (2004), estos sistemas basan su evaluación en cuatro variables:

1) El escrutinio sistemático de las propuestas de investigación; 2) el recuento periódico de la producción de libros, artículos y patentes; 3) la evaluación del impacto de las publicaciones mediante los índices internacionales de citas del *Institute for Scientific Information* (ISI), el estudio del rendimiento económico de las patentes, y 4) el estudio del desempeño con la base en las actuaciones pasadas. (p. 91).

En México se creó el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) el 29 de diciembre de 1970, con el propósito de ser “la agencia gubernamental que gestiona la política científica nacional.” (Haber citado en Rivas 2004, p. 91).

En México, las instituciones de educación superior se clasifican en seis grandes subsistemas: 1) El subsistema de las Universidades públicas, 2) El subsistema de la educación tecnológica 3) El subsistema de Universidades tecnológicas 4) El subsistema de instituciones particulares 5) El subsistema de educación normal y 6) El subsistema de otras Universidades públicas. La descripción de cada uno de los subsistemas se puede observar con mayor detalle en el **Anexo 4. Subsistemas de la educación superior en México.**

La educación superior comprende los estudios de:

- Técnico superior universitario o profesional asociado (2-3 años)
- Licenciatura (4-5 años)

El posgrado, a su vez incluye:

- Especialización (1 año)
- Maestría (2 años)
- Doctorado (3 años)

d. El marco jurídico, leyes y reglamentos

El marco jurídico de la Universidad Pública, como una organización del estado, emana de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo Tercero constitucional, el cual señala en su los numerales I y II, que todo individuo tiene derecho a recibir educación; que la educación básica y media serán obligatorias; y que el estado garantizará la calidad en la educación obligatoria. Otros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se relacionan con la educación son el artículo 5to, 123 y 135. En la siguiente ilustración se identifican las leyes que se derivan de cada uno de ellos. Además, de los anteriores artículos

constitucionales, existen otros lineamientos legales y reglamentarios como son: las políticas públicas de educación superior que se desprenden del Plan Nacional de Desarrollo emitido por el gobierno federal; los programas nacionales de educación; las leyes orgánicas o los acuerdos de creación particulares de cada Universidad Pública.

d. La estructura organizacional

Estructuralmente, la UAM está conformada por cinco unidades académicas ubicadas en la zona metropolitana de la Ciudad de México: Azcapotzalco, Xochimilco, Iztapalapa, Cuajimalpa y Lerma (en el Estado de México). Actualmente, la estructura organizacional de la Universidad Autónoma Metropolitana está constituida por 58 Departamentos académicos y 216 áreas de investigación. El personal de la UAM contratado de manera definitiva es de 3, 072 académicos, de los cuales 2,754 corresponden a tiempo completo, 169 medio tiempo y 149 tiempo parcial.

e. Los procesos de trabajo

Los principales procesos de trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana están definidos en su ley orgánica y son: Docencia, Investigación y Difusión de la Cultura. Respecto al proceso de trabajo de Investigación que es parte del objeto de estudio de esta investigación, se desarrollarán con mayor profundidad en el punto **3.3.2 Los posgrados en la Universidad Autónoma Metropolitana** de este capítulo.

El marco normativo institucional que rige la investigación en la UAM, es decir, las políticas operacionales para determinar los mecanismos de evaluación y fomento a las áreas de investigación está contemplado en el Reglamento de Programas de Investigación. Para describir el objeto de estudio de esta investigación conviene señalar que en dicho reglamento se destaca el equilibrio entre la actividad docente y la investigación señalando que:

Las personas comprometidas en programas de investigación tienen la obligación de continuar en el cumplimiento de sus actividades académicas y, particularmente con las actividades de docencia. De esta manera los programas de investigación no propician el abandono la transgresión al equilibrio antes referido, y constituyen una forma adecuada

de vincular los avances y resultados en la investigación con la impartición de cursos o con la elaboración o modificación de planes o programas de estudio. Aun cuando en el artículo 19 se enfatiza la atención a la docencia en el nivel de licenciatura, dicho énfasis no es en detrimento de la de posgrado, sino para rescatar la preocupación de la Universidad en el sentido de procurar que la actividad docente del personal académico guarde un equilibrio entre ambos niveles. (Reglamento de programas de investigación. Exposición de motivos, p. 179).

La UAM tiene 216 áreas de investigación conformadas por profesores-investigadores de tiempo completo, y que se pretende que sea en ellas donde que desarrollen proyectos científicos de acuerdo a sus especialidades y líneas de interés académico. En su Reglamento Orgánico, se establece que:

Un área es una organización dentro de los departamentos que se ocupa fundamentalmente, o cuyo propósito es ocuparse del desarrollo de proyectos de investigación en una especialidad o en especialidades afines, en la que convergen investigadores o grupos de investigación cuya motivación principal es ampliar el conocimiento de una temática determinada” (Políticas operacionales para determinar mecanismos de evaluación y fomento de las áreas de investigación, 2018, p. 251).

Los profesores que se incorporen a alguna de las áreas de investigación, integrarán sus actividades de docencia e investigación, esto permite que se puedan desarrollar proyectos individuales y/o colectivos de acuerdo con sus áreas de especialización. Estas áreas a su vez, podrán vincularse con actividades de investigación derivadas de los proyectos terminales o de las tesis de posgrado de los alumnos. De acuerdo con lo expuesto por el actual rector de la UAM, Eduardo Abel Peñalosa Castro, en el 1er. Foro Interunidades: La investigación en la UAM: Presente y Futuro (2019), las fortalezas y debilidades en el ámbito de la investigación son las siguientes:

Tabla 7: Fortalezas y debilidades en el ámbito de la investigación

Fortalezas:	Debilidades:
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo importante en grupos y en académicos• Dos laboratorios nacionales de CONACYT• Participación de ciertos académicos en la escena nacional• Aportaciones innovadoras• Áreas de especialidad detectadas	<ul style="list-style-type: none">• Presencia menor que otras Universidades• La interdisciplina no ha sido distintiva• Desintegración, individualización• Mejorar el trabajo interunidades• Trabajo interinstitucional deficiente

Fuente: 1er Foro Interunidades: La investigación en la UAM: presente y futuro (2019)

Y señaló que las líneas de investigación prioritarias son los temas referentes a agua, uso eficiente de la energía, sustentabilidad, salud, biotecnología, estudios metropolitanos estructuras, equidad, pobreza, estudios sobre la Universidad, historia de México, antropología social, innovación Educativa, edificio seguro.

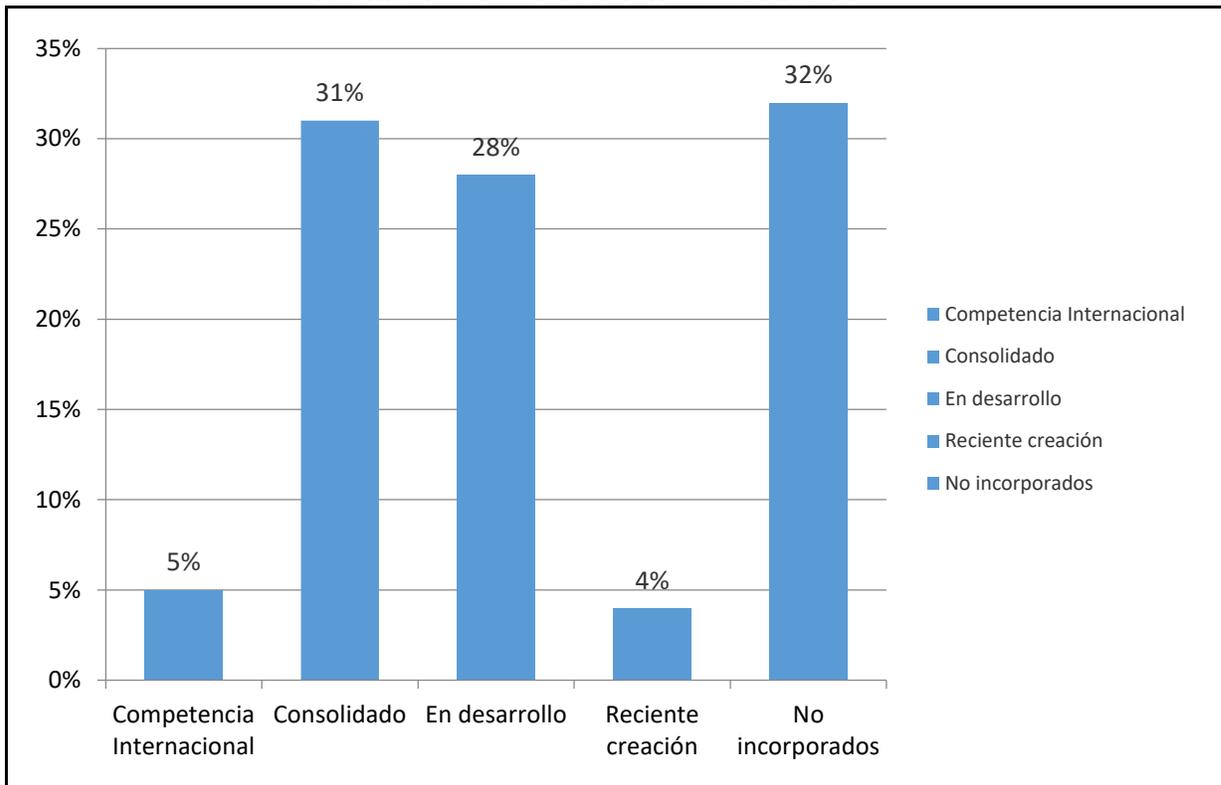
Por otro lado, en la UAM, se han desarrollado diversos posgrados que han atendido el segundo objetivo: “organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención, primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico”; y los factores clave para lograrlo, en el ámbito de la investigación, son los siguientes:

- a) Desarrollar investigación enfocada en la sustentabilidad y la diversidad biológica.
- b) Desarrollar investigación enfocada en el desarrollo social y económico.
- c) Desarrollar investigación enfocada en el desarrollo cultural

[\(<http://www.uam.mx/investigacion/index.html>\)](http://www.uam.mx/investigacion/index.html)

En la UAM, del total de 109 planes de estudio de posgrado, 74 están incorporados al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNCP). **En la Gráfica 3. Los posgrados en la Universidad Autónoma Metropolitana de acuerdo con los niveles de evaluación de CONACYT** se muestran los datos de la categoría que tienen los posgrados actualmente.

Gráfica 3. Los posgrados en la Universidad Autónoma Metropolitana de acuerdo con los niveles de evaluación de CONACYT



Fuente: 1er Foro Interunidades: La Investigación en la UAM: Presente Y Futuro (2019)

Los montos globales que corresponden a las becas otorgadas por CONACYT a los de estudiantes de doctorado, maestría, especialización, se muestran en la tabla

siguiente. Tabla 8: Importe de becas de posgrado al año 2017

Importe pagado en el año 2017 de enero a diciembre	
Becas	Cantidad en pesos mexicanos
Doctorado	3,120,301,255.23
Maestría	3,871,862,016.22
Especialidad	255,905,276.99
Total	7,248,068,548.44
Importe pagado en el año 2017 de enero a diciembre	
Becas en el extranjero	Cantidad en pesos
Doctorado	1,328,148,705.47
Maestría	894,023,050.17
Especialidad	3,668,890.48
Total	2,225,840,646.12
Importe pagado en el año 2017 de enero a diciembre	

3.3 La descripción del objeto de estudio: El programa del doctorado de Estudios Organizacionales en la Universidad Autónoma Metropolitana

El objeto de estudio de esta investigación es el programa doctoral de Estudios Organizacionales que pertenece a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), lo cual implica: revisar el marco contextual de la UAM respecto al estado que guarda la investigación en dicho posgrado, sus objetivos académicos, los programas de las Unidades de Enseñanza Aprendizaje (UEA), particularmente en lo que respecta a los seminarios de tesis, así como el perfil de ingreso y de egreso.

3.3.3 El doctorado de Estudios Organizacionales

La Unidad Iztapalapa es en donde se imparte el doctorado de Estudios Organizacionales, es por eso que se presentan algunos datos importantes. En esta unidad, se cuenta con 27 planes de estudio de licenciatura y 19 planes de estudios de posgrado en tres divisiones: Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI), Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS), Ciencias Sociales y Humanidades (CSH). Los programas de posgrado de la Unidad Iztapalapa de Ciencias Sociales y Humanidades se identifican en la siguiente tabla:

Tabla 9: Programas de posgrado en la UAM-Iztapalapa

División	Plan de Estudios	Nivel		
Ciencias Sociales y Humanidades	Especialización- Maestría-Doctorado en Ciencias Antropológicas	Especialidad	Maestría	Doctorado
		*	CI	C
	Maestría- Doctorado en Estudios Organizacionales		CI	CI
	Maestría- Doctorado en Humanidades		C	C
	Maestría-Doctorado en Estudios Sociales		CI	CI
	Maestría y Doctorado en Psicología social		*	*
CI= Competencia Internacional⁴¹ C= Competencia				

Fuente: <https://www.uam.mx/posgrados/doctorados.html>

⁴¹ El nivel de competencia lo determina el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Los objetivos académicos del Programa de Estudios Organizacionales.

El doctorado de Estudios Organizacionales de la UAM inició en 1995, y su diseño se fundamentó bajo la premisa de diferenciarlo de disciplinas como la Administración, la Sociología del trabajo y la Teoría de la Organización. El objetivo que persigue este doctorado es: Formar investigadores de alto nivel académico que sean capaces de generar y aportar nuevos conocimientos en el plano de la teoría y el análisis de las organizaciones relacionado con las siguientes líneas de investigación.

1. La vida simbólica en las organizaciones.
2. Gobernanza interés público y complejidad en las grandes organizaciones.
3. Modernidad y diversidad Organizacional.
4. Intervención Organizacional (<http://www.izt.uam.mx/eorg/index.php>)

Los objetivos específicos que persigue el programa doctoral son:

Crear las condiciones para que se realicen investigaciones originales de alta calidad en el campo de las organizaciones, que contribuyan al desarrollo científico, social y cultural del país.

Fomentar el desarrollo de la investigación de los Estudios Organizacionales estableciendo intercambios con la comunidad académica internacional que trabaja en áreas afines (<http://www.izt.uam.mx/eorg/index.php>)

El perfil de egreso

El perfil de egreso se definió como a continuación se indica:

- Dominio de las principales corrientes teóricas de los Estudios Organizacionales, así como de sus fundamentos epistemológicos.
- Habilidad en el uso de distintos instrumentos metodológicos y técnicas de investigación.

- Habilidad en la selección y aplicación de distintos enfoques teóricos para el análisis de fenómenos organizacionales.
- Capacidad de reflexión crítica con aportaciones originales sobre el estudio de las organizaciones, considerando su naturaleza y contexto.
- Capacidad para promover y dirigir proyectos de investigación.
- Habilidad para elaborar documentos de investigación de calidad.
- Capacidad para generar, transmitir y difundir conocimiento sobre los Estudios Organizacionales
- Capacidad para proponer modelos para el análisis organizacional.

(<http://www.izt.uam.mx/eorg/index.php>)

Dentro de las preocupaciones fundamentales para la conformación del programa de los Estudios Organizacionales se identificó lo siguiente: (Memoria Institucional, 2005, p.16):

... el Programa del Posgrado se ubica a nivel de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAMI, teniendo el apoyo de los diferentes departamentos y áreas de investigación tanto de la división como de otras divisiones. Esto permite que el PPEO tenga un carácter interdisciplinario, donde concurren las aportaciones de distintas disciplinas y enfoques para el estudio de las organizaciones. Asimismo, se posibilita que el PPEO cuente con profesores de diferentes formaciones y con capacidad para conducir tutorialmente los proyectos de investigación de los estudiantes en las líneas de investigación del Programa.

Por otro lado, en la definición de las características principales del Programa de posgrado en Estudios Organizacionales una de las funciones de su orientación es:

Hacia la multidisciplina: El estudio de las organizaciones requiere la concurrencia de diversas disciplinas sociales, tales como la administración, la administración pública, la economía, la sociología, la antropología, dada la complejidad del objeto de estudio se sintetiza y reformula la dinámica social en espacios sociales acotados. De hecho, esta orientación se traduce en una amplia variedad de disciplinas representadas tanto a nivel de la composición del alumnado como del profesorado. (2005, p. 17).

Respecto a su orientación teórica-metodológica se establece lo siguiente: (2005, p. 34):

El programa se oriente a fortalecer la investigación multi e interdisciplinaria que redunde en niveles de reflexión y análisis superiores acerca de los diversos tópicos de la realidad organizacional en nuestro país, mediante el énfasis en los siguientes aspectos: [... Énfasis en la inter-disciplina, con el objeto de lograr tanto marcos teóricos globales, más comprensivos, como permitir un enriquecimiento de los diversos aspectos fenomenológicos bajo estudio.]

El programa académico

El programa curricular del doctorado de Estudios Organizacionales, está estructurado por dos materias base: Estudios Organizacionales I y II. “En estas materias se pretende homogeneizar y actualizar el conocimiento teórico; su objetivo es proporcionar a los alumnos, los conocimientos teóricos, epistemológicos y metodológicos en el campo de las organizaciones y en las temáticas más relevantes relacionadas con las líneas de investigación del programa. La segunda malla de materias está relacionada con los temas propios de la enseñanza en la investigación las cuales están definidas como: Temas selectos, Seminario de investigación I-IX, Seminario de avanzado I Y II.” (<http://www.izt.uam.mx/eorg/index.php>)

El núcleo académico del posgrado de Estudios Organizacionales está constituido por 28 profesores-investigadores de tiempo completo que están adscritos a las Unidades Iztapalapa, Azcapotzalco y Xochimilco. **En el Anexo 6. Planta académica complementaria de Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa** se presenta el listado de profesores que integran el núcleo académico básico.

De acuerdo con el programa académico vigente el contenido temático de los programas de los seminarios de investigación I, II, II, determina que: “Se adecuará en cada caso en función del programa de investigación del director de tesis y de los proyectos de investigación de cada uno de los alumnos”; esto significa que cada profesor tiene la facultad de diseñar su programa de acuerdo con sus intereses y/o

áreas de experiencia. Después de cursar tres seminarios de tesis, el alumno de doctorado debe cursar una unidad de enseñanza aprendizaje denominada *Proyecto de Investigación*, que tiene como objetivo “Preparar a los alumnos en la formulación, estructuración y redacción de su proyecto de Investigación” <http://www2.izt.uam.mx/eorg/archivos/PROGRAMAS+DOCTORADO.pdf>

En las **figuras 5. y 6.** se muestran ejemplos del programa de estudios de los seminarios de investigación y del proyecto de investigación con la finalidad de observar que en estos programas no define el contenido temático de los seminarios de investigación.

Figura 5. Ejemplo del programa de estudios de los Seminarios de Investigación del Programa doctoral de Estudios Organizacionales

<p>UNIDAD: IZTAPALAPA DIVISIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES</p> <p>DOCTORADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES TRIMESTRE: I</p> <p>CLAVE: 221703 UEA: SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN I OBLIGATORIA</p> <p>CREDITOS: 12 HRS.TEORIA: 4 HRS.PRACTICA:4 SERIACIÓN:</p>

OBJETIVO(S): Permitir a los alumnos que adquieran o completen los conocimientos teórico-metodológicos pertinentes para la investigación que pretendan realizar.

CONTENIDO TEMÁTICO: Se adecuará en cada caso en función del programa de investigación del director de tesis y de los proyectos de investigación de cada uno de los alumnos.

MODALIDADES DE CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE: Organización en forma de seminario donde se mantendrá una discusión colectiva.

MODALIDADES DE EVALUACIÓN: El alumno será evaluado en función de su participación en el seminario y de los trabajos que se presenten en éste.

BIBLIOGRAFÍA: Dependerá del proyecto específico de cada alumno.

Figura 6: Ejemplo del programa de estudios del Programa doctoral de proyecto de investigación de Estudios Organizacionales

UNIDAD: IZTAPALAPA DIVISIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DOCTORADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES TRIMESTRE: III
CLAVE: 221707 UEA: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN OBLIGATORIA
CREDITOS: 40 HRS.TEORIA: 0 HRS.PRACTICA:0 SERIACIÓN:221705

OBJETIVO(S): Preparar a los alumnos en la formulación, estructuración y redacción de su proyecto de investigación.

CONTENIDO SINTÉTICO: Los alumnos realizarán una revisión bibliográfica amplia sobre un problema de investigación que abordarán, de acuerdo con alguna de las líneas de investigación del Doctorado.

MODALIDADES DE CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE: El proyecto de investigación será elaborado con el apoyo del asesor de tesis llegando a concretar el programa detallado de actividades a realizarse durante los siguientes dos años.

MODALIDADES DE EVALUACIÓN: Los alumnos serán evaluados en función del proyecto de investigación presentado por escrito y cuya extensión máxima será de 50 cuartillas. El proyecto será evaluado por tres sinodales nombrados por la comisión del posgrado, uno de los cuales será el asesor de la tesis. Otro de los sinodales se procurará sea externo a la UAM, preferentemente de alguno de los grupos nacionales e internacionales de investigación con los cuales el programa de Doctorado mantenga relación. Al menos uno de los sinodales deberá ser miembro de la comisión.

BIBLIOGRAFÍA: Dependerá del proyecto específico de cada alumno.

La investigación

El programa de estudios organizacionales tiene dos principales productos derivados de las actividades de investigación, el primero es la producción editorial⁴²; y en el periodo 2014-2018, fue la siguiente (PEO, producción editorial, p.1-2):

- **Tratado de Estudios Organizacionales, volumen 1. Teorización sobre el campo.**

Editores: Mats Alvesson (et al.); Guillermo Ramírez Martínez, Diego René Gonzales-Miranda. Medellín: Editorial EAFIT, Red Mexicana de Investigadores en Estudios

⁴² De acuerdo con la página web del posgrado en Estudios Organizacionales, dentro de la producción académica se publican otros productos como libros que han escrito profesores y egresados del programa. Sin embargo, estos libros no se consideran en esta tesis como productos académicos específicos derivadas del programa de posgrado.

Organizacionales, Sage, 2017. ISBN: 978-958-720-437-7 Título en inglés: The Sage Handbook of Organization Studies, second edition. Esta publicación es la traducción de “The Sage Handbook of Organization Studies”, que forma parte del diálogo desde la gestación en América Latina en torno a los Estudios Organizacionales, teniendo como propósito ampliar las propuestas teóricas y metodológicas en este campo.

- **Colección de libros electrónicos documentos de posgrado. Estudios Organizacionales.**

Editores: Ayuzabet De la Rosa Alburquerque, Magali Pérez Camacho. ISBN COLECCIÓN: 978-607-8049-02-8 Presentación Ayuzabet de la Rosa Alburquerque/México: Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, 2017.

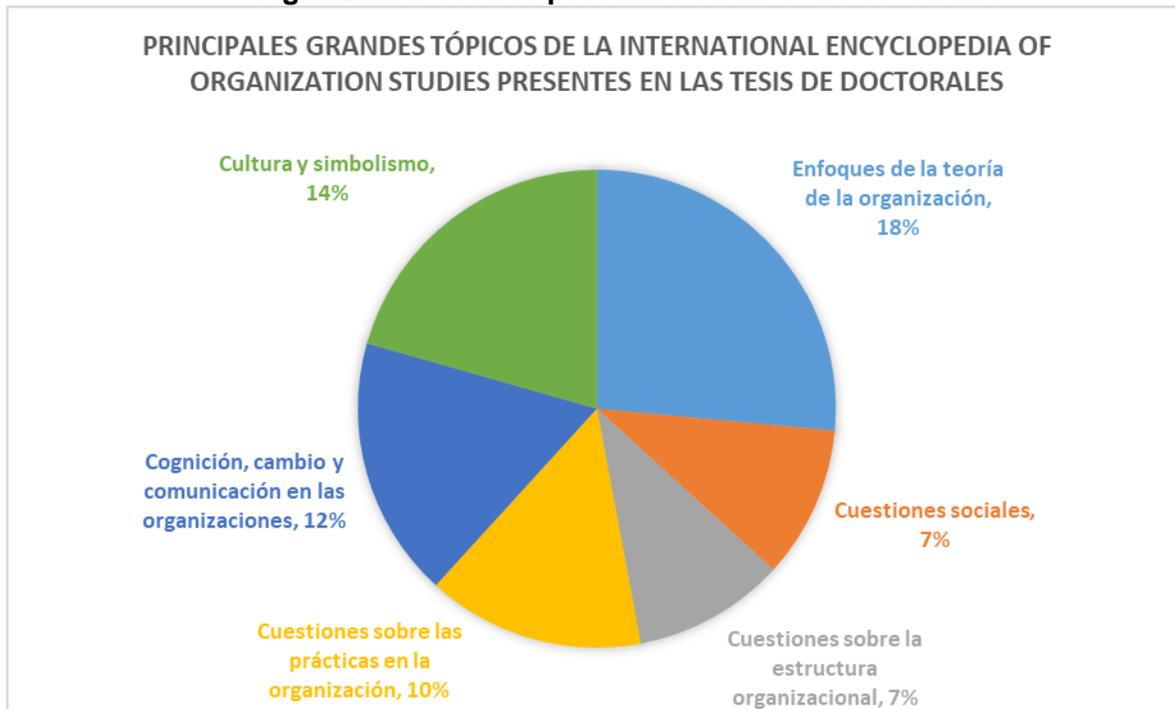
- **El análisis organizacional en México y América Latina. Retos y perspectivas a 20 años de estudio.**

Responsable de Edición: Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales

El segundo producto son las tesis de maestría y doctorado, que en el periodo de 2010 al 2017 se elaboraron 121 tesis de maestría y 150 tesis de doctorado, las cuales se encuentran en el repositorio institucional de la UAM.

En el trabajo que realiza Pérez y Ramirez denominado: Los intereses en Investigación del Posgrado en Estudios Organizacionales de La Universidad Autónoma Metropolitana. Un primer acercamiento, (2016) desarrollaron una clasificación de las tesis de maestría y doctorado de acuerdo con los diferentes tópicos que se categorizan en la Enciclopedia de los Estudios de la Organización. Este trabajo resulta relevante porque permite apreciar los temas que con mayor frecuencia se han trabajado en el PEO. A continuación, se muestran las gráficas correspondientes a las investigaciones en doctorado.

Gráfica 4: Principales grandes tópicos de la International Encyclopedia of Organization Studies presentes en las tesis doctorales



Fuente: Pérez y Ramírez (2016)

3.4 El método autoetnográfico y la técnica de la entrevista enfocada

A continuación, se describe el método etnográfico para justificar metodológicamente el interés por el sujeto para estudiar su propia realidad. El método etnográfico está situado dentro del paradigma cualitativo de la investigación; es por eso que, en este punto, primero se definió en qué consiste la investigación cualitativa para después señalar las características de la investigación cuantitativa y la investigación cualitativa las cuales se pueden observar en la **Tabla 11: Diferencias entre la investigación cuantitativa y la cualitativa**. Una vez hecho lo anterior, se explicó en qué consiste la autoetnografía y la técnica de recolección de la información de la entrevista enfocada.

La investigación cualitativa es el tipo de investigación que está orientada a la comprensión e interpretación del sujeto o sujetos que son parte de un objeto de estudio, Vasilachis (2006, p.1) señala que la investigación cualitativa se apoya en técnicas de recolección de la información

como son “el estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales – que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados de vida de los individuos”. En eses sentido, la investigación cualitativa se diferencia sustancialmente de la investigación cuantitativa tal como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 10: Diferencias entre la investigación cuantitativa y la cualitativa

Cuantitativa	Cualitativa
Emana de la tradición positivista, los principales constituyentes son los objetos físicos y los procesos	Emana de la perspectiva fenomenológica; enfatiza eventos mentales internos como la unidad básica de la existencia.
Asume que el conocimiento proviene de observaciones del mundo físico.	El conocimiento se construye activamente y proviene del examen de los constructos internos de las personas.
El investigador infiere, con base en las observaciones directas o derivadas de observaciones directas.	El investigador se basa en esquemas observacionales externos e intenta mantener intacta la perspectiva de los participantes.
La meta consiste en describir causa y efecto.	Intenta describir las formas en que la gente da significado al comportamiento.

Fuente: Kerlinger, 2002

Por otro lado, bajo la perspectiva cualitativa se considera que la explicación de los fenómenos sociales no puede ser generalizable sino por el contrario, su foco de interés está en los eventos particulares que se suceden en contextos de tiempo y espacio específicos. Lo que es necesario precisar es que los estudios de caso que se abordan desde lo cualitativo se corresponden a un “funcionamiento organizacional, de los movimientos sociales o de las relaciones interaccionales” (Strauss y Corbin en Vasilachis, 2006, p. 5).

De acuerdo con Maxwell en Vasilachis (2006, p. 31) la investigación cualitativa tiene 5 propósitos principales:

1. Comprender los significados que los actores dan a sus acciones, vidas y experiencias y a los sucesos y situaciones en los que participan.
2. Comprender un contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia que ese contexto ejerce sobre sus acciones.
3. Identificar fenómenos o influencias no previstos y generar nuevas teorías fundamentadas en ellos.

4. Comprender los procesos por los cuales los sucesos y acciones tienen lugar.
5. Desarrollar explicaciones causales válidas analizando cómo determinados sucesos fluyen sobre otros, comprendiendo los procesos causales de forma local, contextual, situada.

En el caso de este trabajo de esta tesis la orientación de la investigación está puesta en identificar cómo los directores y los tesistas interpretan sus experiencias durante el proceso de asesoría y dirección de tesis. Con esto no se propone que sus experiencias se consideren como definitivas y únicas, más bien se desea exponer algunos casos específicos.

La autoetnografía es una forma de investigación social que está posicionada en el paradigma cualitativo. Peralta (2009) señala que la etnografía es: “Una rama de la antropología que se dedica a la observación y descripción de los diferentes aspectos de la cultura, comunidad o pueblo determinado, como el idioma, la población, las costumbres y los medios de vida”, para Duranti (2000, p. 126) “la etnografía es la descripción escrita de la organización social de las actividades, los recursos simbólicos y materiales, y las prácticas interpretativas que caracterizan un grupo particular de individuos”.

En este trabajo se consideró a la etnografía como un método de investigación social que permite adentrarse al reconocimiento de las prácticas sociales de algún tipo de organización.

Una vez dicho esto, en seguida se revisará qué se entiende por la autoetnografía. Blanco (2012) señala que la autoetnografía da cuenta de los sucesos que vive una persona en una época histórica de su vida. El reto que presenta una investigación que utiliza el método de la autoetnografía es la estrecha relación del sujeto investigador con su objeto de estudio. Guerrero (2017) señala que existen dos elementos presentes en la autoetnografía: el primero es la *conciencia* del sujeto y con eso, se refiere a la *autoconciencia* y reconocimiento de sus experiencias de vida. Así, por ejemplo, señala: “El etnógrafo explora su mundo, y lo hace tratando de desvelar las conexiones entre lo *personal* y lo *cultural*, aportando de ese modo un profundo sentido antropológico a sus

actos, emociones, creencias y vivencias. La autoetnografía, como método de investigación, nos proporciona por tanto un acceso privilegiado al mundo personal del investigador, recreando un mapa o cartografía de referencias biográficas insertadas en el entorno sociocultural del que forma parte, y del que nacen esas mismas referencias. (Guerrero, 2017, p. 131). El segundo elemento al que refiere este mismo autor es a la *narratividad*, al señalar que el autoetnógrafo ha de “crear una historia, una trama o un argumento en la que quedan entrelazados los hechos y experiencias biográficas ... de esta forma el investigador relata sus propias percepciones y de alguna manera deja ver a los lectores cómo asume su contexto y a su realidad”.⁴³

Guerrero (2017) opina que este método tiene diversas ventajas; a) promueve una actitud honesta del investigador para develar las experiencias positivas y negativas que, aunque hayan tenido un impacto importante sobre él, deben hacerse visibles b) el uso del método promueve la apertura de los sentires humanos, sin embargo, esto puede poner al investigador en una posición vulnerable pero no por ello se considera una debilidad c) desarrolla la empatía, dado que habrá otros sujetos que hayan vivido experiencias similares que se identifican con los contextos particulares d) Promueve la creatividad del investigador al comunicar ciertas experiencias de manera que los lectores encuentren interés en la investigación.

En otro sentido, habrá que señalar que el método auto etnográfico ha recibido críticas ante su posible imprecisión ante las narraciones del investigador, que, en algún momento, pueden considerarse como relatos anecdóticos o como lo precisará Atkinson (2013) en su momento al decir que este tipo de investigación puede resultar individualizada y altamente emocional; Ellis (2007) apuntó que en las investigaciones basadas en este método ponen de manifiesto las relaciones que evocan amistad, amor, parentesco. Pese a estos posibles cuestionamientos se considera que el quehacer propio forma parte de una explicación de la realidad, que debe ser contada

⁴³ La percepción que tiene el investigador sobre sí mismo (sus vivencias y prácticas), también puede entenderse desde la caracterización del hombre que se hizo en el capítulo 1 de esta investigación, sobre todo al identificarlo como un hombre histórico. La noción de historicidad en el sujeto investigador implica reconocer que es un producto de sus trayectorias del pasado y que lo configuran de la tal forma que su narrativa estará influenciada no solo por su contexto presente sino también por sus vivencias anteriores.

pues cumple con dos propósitos: explicarse así mismo su realidad y a partir de ello, explicarla los otros. Cuando el sujeto se explica a sí mismo se presenta un reto mayor, entenderse y asumirse como sujeto, pero al mismo tiempo ser parte del objeto de estudio. La etnografía es una investigación que revela significados particulares.

Dada la naturaleza de este trabajo en donde la autora de la tesis es parte del programa doctoral de Estudios Organizacionales y, por lo tanto, es parte de las dinámicas organizacionales de este posgrado, y forma parte del objeto de estudio; utilizó la autoetnografía como método de investigación.

Se aclara que al usar este método las narraciones de los entrevistados (directores y tesisistas) no se consideran como verdades últimas; más bien se asumen como interpretaciones de los sujetos, por lo tanto, en ese sentido, no se intentó llegar a generalizaciones o conclusiones finales. Sin embargo, su uso si permite observar algunos sucesos en donde el ejercicio del poder se hizo patente.

Cabe aclarar que la autora no narró su experiencia propia, y, por lo tanto, tampoco entrevistó a su director de tesis. En este sentido el método autoetnográfico se aplicó parcialmente.

La entrevista es una técnica de recolección de la información que comúnmente se utiliza en las investigaciones sociales con el fin de obtener información a partir de un acercamiento humano con los individuos involucrados en el objeto de estudio. Las entrevistas pueden ser de dos tipos: abierta o cualitativa, las cuales, a su vez, pueden clasificarse como: entrevista a profundidad o entrevista enfocada. De acuerdo con Galindo (1998), en la entrevista enfocada no existen reglas fijas, ni procedimientos protocolarios al momento de llevarla a cabo; metodológicamente, la entrevista enfocada no tiene el propósito de contrastar hipótesis ya que el proceso interlocutorio, es libre. En este sentido, con esta técnica, no se pretende llegar a generalizaciones a través de sus resultados. El uso de la entrevista enfocada en esta investigación ayudó a discernir, las intencionalidades, experiencias e interpretaciones de los directores y los tesisistas. Es por eso que, en esta investigación se seleccionó esta técnica de recolección de información

para indagar sobre las 6 interacciones de poder definidas en el marco teórico, que son: 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa, 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control, 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales, 4. El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo, 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa, 6. Creación de sentido en el director y en el tesista. Se diseñaron dos tipos de entrevistas enfocadas, una para el director y otra para el tesista. Las preguntas de las dos entrevistas se plantearon de tal forma, que se pudieran contrastar los testimonios del director y del tesista. A partir de sus respuestas, se tuvo la posibilidad de hacer inferencias sobre las 6 interacciones de poder. Con el uso de esta técnica se obtuvieron testimonios en donde se ubicaron particularidades que sirvieron para realizar un análisis diagnóstico y exploratorio de las interacciones de poder.

3.5 El diseño de los instrumentos para la recolección de la información

Para identificar las interacciones de poder que están presentes en la praxis investigativa en el programa doctoral de Estudios Organizacionales, se seleccionaron 7 directores y 8 tesistas de forma aleatoria. La selección de los informantes se realizó tomando en cuenta la información contenida en la base de datos de las tesis de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. La selección de entrevistados cumplió con los siguientes requisitos.

a) Requisitos de selección del tesista:

- Haber sido alumno regular del programa y que realizó su tesis en el tiempo establecido;
- No haber cambiado de director de tesis;
- Contar con el apoyo de la beca de CONACYT, y/o de alguna otra institución durante sus estudios doctorales;
- Ser egresados del programa de Estudios Organizacionales de la Unidad Iztapalapa y, que hayan concluido con todo los requisitos académicos y administrativos para obtener el grado de doctor.

b) Requisitos de selección del director:

El único requisito para la selección es que haya sido el único director y que haya culminado con la asesoría hasta que el alumno terminó la tesis.

La selección que se hizo de los directores y tesistas, no debe tomarse como una muestra representativa; sino como una elección de informantes que responde a una interpretación de características cualitativas y no cuantitativas que se justifica en el interés por ganar profundidad en el análisis de las experiencias vividas durante el desarrollo de la tesis. Los resultados que derivan a partir de los testimonios que se obtuvieron en las entrevistas no tuvieron la intención de llegar a conclusiones finales y generales. Lo que se pretendió fue exponer unos primeros argumentos que dieran cuenta de las influencias del poder en la praxis investigativa en su trabajo doctoral.

3.5.1 Los instrumentos de recolección de la información: La entrevista enfocada al director de tesis y al tesista

En la **figura 7. Plan general para realizar el diseño de los Instrumentos de recolección de la información** se presenta el plan general que se llevó a cabo para realiza el diseño de los dos instrumentos de recolección de la información: 1. La entrevista enfocada a los directores y, 2. La entrevista enfocada a los tesistas. En dicho esquema se observan: las 6 interacciones de poder que se identificaron en el constructo teórico de esta investigación, los puntos diagnósticos que sirvieron como elementos analíticos para guiar las entrevistas. Se elaboraron 18 preguntas para entrevistar al director y 25 preguntas dirigidas al tesista.

Cabe aclarar, que en la interacción de poder número 4. *El gobierno sobre el tesista y el gobierno sobre sí mismo*, en el punto diagnóstico *f. identificación de acciones de auto-gobierno (físico, emocional)* el director no contestó a las preguntas contenidas en este punto, porque hacen referencia al gobierno del cuerpo en el trabajo material, actividad que realiza fundamentalmente el tesista al realizar su trabajo doctoral.

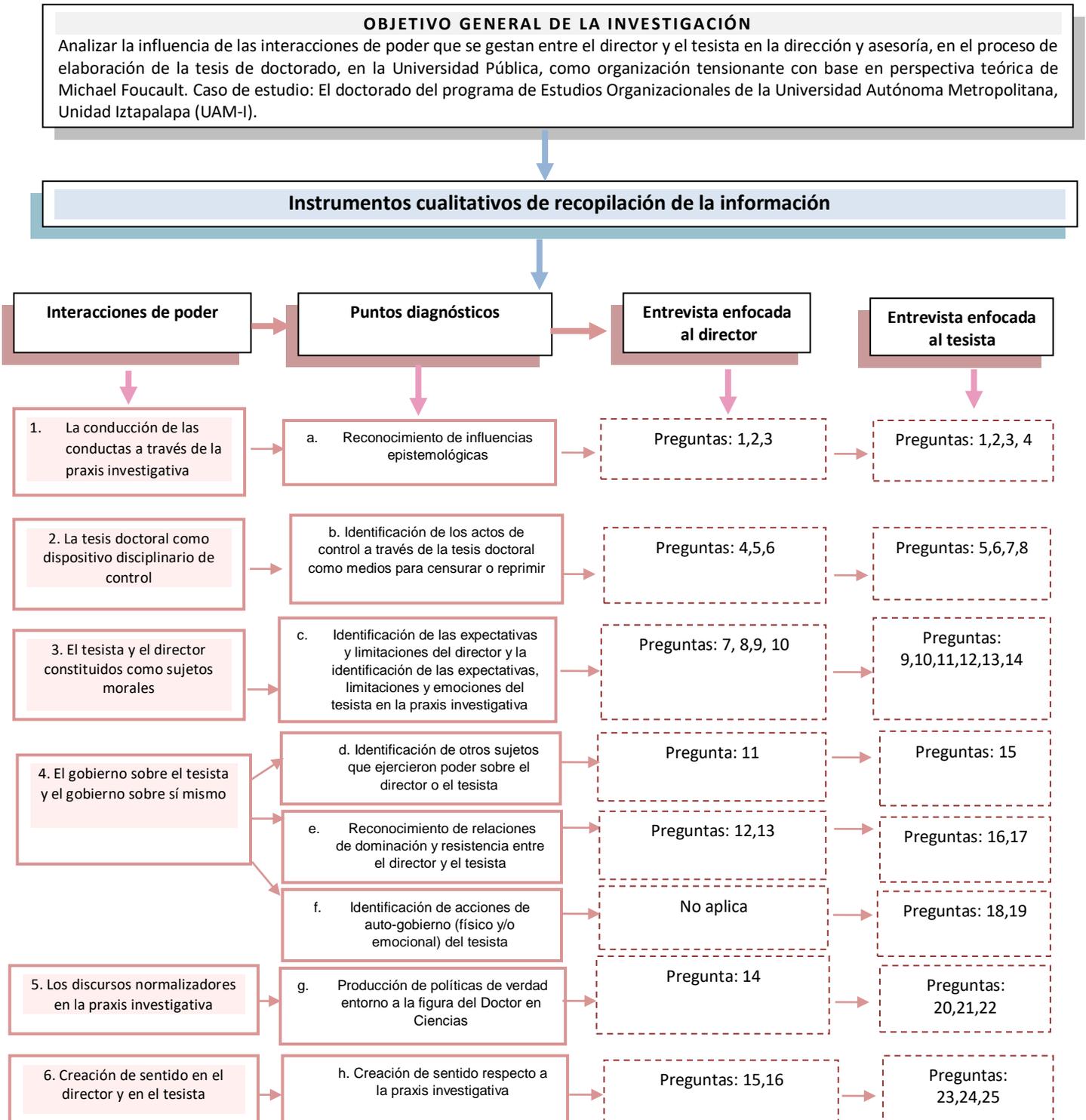
Después, se diseñaron 6 tablas de identificación de las preguntas de las entrevistas con las 6 interacciones de poder. Las preguntas que se diseñaron en la entrevista, pretenden contrastar los testimonios del director y los del tesista de manera que se pueda observar cómo percibió e interpretó el director y el tesista una misma situación dentro de la asesoría y dirección de tesis.

Una vez que se desarrollaron las preguntas asociadas a las interacciones de poder, se diseñaron dos instrumentos de recolección de la información: **1: la entrevista enfocada al director y 2: la entrevista enfocada al tesista.**

Como último punto, se diseñó un **Plan general para realizar el diseño de los Instrumentos de recolección de la información** que corresponde a la **figura 8.** cuyo propósito fue identificar las interacciones de poder y los puntos diagnósticos que sirvieron como ejes de análisis particulares de cada interacción de poder.

Figura 7. Plan general para realizar el diseño de los Instrumentos de recolección de la información

(Elaboración Propia)



Las siguientes tablas están estructuradas de manera que cada una de ellas indica la interacción de poder, los puntos diagnósticos que sirvieron como ejes de análisis para la entrevista, las preguntas al director y las preguntas al tesista.

Tabla 11: Interacción de poder 1: La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Puntos diagnósticos	Preguntas al director	Preguntas al tesista
a. Reconocimiento de influencias epistemológicas	<p>1. ¿Durante la dirección de la tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?</p> <p>2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?</p> <p>3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?</p>	<p>1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a la propuesta original de su investigación?</p> <p>2. ¿Considera que su director, durante las asesorías tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?</p> <p>3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o con alguna otra autoridad académica?</p> <p>4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarlo en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?</p>

Tabla 12: Interacción de poder 2: La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Puntos diagnósticos	Preguntas al director	Preguntas al tesista
b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir	<p>4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral? En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?</p> <p>5. ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su</p>	<p>5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?</p> <p>6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?</p> <p>7. ¿En el transcurso de la elaboración</p>

Puntos diagnósticos	Preguntas al director	Preguntas al tesista
	<p>investigación doctoral?</p> <p>6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista?</p>	<p>de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?</p> <p>8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?</p>

Tabla 13: Interacción de poder 3: El tesista y el director constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico	Preguntas al director	Preguntas al tesista
<p><i>c. Identificación de las expectativas y limitaciones del director y la identificación de las expectativas, limitaciones y emociones del tesista en la praxis investigativa</i></p>	<p>7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?</p> <p>8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?</p> <p>9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:</p> <p>a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado:</p> <p>b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.</p> <p>10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?</p>	<p>9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?</p> <p>10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?</p> <p>11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).</p> <p>12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?</p> <p>a. Como un director ausente</p> <p>b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.</p> <p>13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?</p> <p>14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?</p>

Tabla 14: Interacción de poder 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos	Preguntas al director	Preguntas al tesista
d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista	11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?; ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?	15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista	12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación? 13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?	16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis? 17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
f. Identificación de los actos de auto-gobierno (físico y/o emocional del tesista)		18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral? 19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerandimponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Tabla 15: Interacción de poder 5: Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Puntos diagnósticos	Pregunta al director	Preguntas al tesista
d. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias	14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)	20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias? 21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado? 22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Tabla 16: Interacción de poder 6: La creación de sentido en la praxis investigativa

Puntos diagnósticos	Preguntas al director	Preguntas al tesista
e. La creación de sentido	15. ¿Qué significa para usted ser director de tesis? 16. ¿Cuáles considera son las ventajas y desventajas de ser directora de tesis	23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado? 24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación? 25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

A continuación, se presenta el diseño de los dos instrumentos de recolección de la información que se utilizaron para entrevistar al director y al tesista.



Instrumento de recolección de la información 1: Entrevista enfocada al director

Nombre de la investigación: El poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública. El caso de los tesistas y sus directores del programa doctoral de Estudios Organizacional de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Objetivo de la Investigación: Analizar la influencia de las interacciones de poder que se gestan entre el director y el tesista en la dirección y asesoría, en el proceso de elaboración de la tesis de doctorado, en la Universidad Pública como organización tensionante con base en perspectiva teórica de Michael Foucault. Caso de estudio: El doctorado del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I).

Responsable del proyecto: Ruth Selene Rios Estrada

Información introductoria al entrevistado:

- Toda la información que se obtenga de esta entrevista será de carácter confidencial y en el informe final de la investigación se omitirá cualquier dato o información que pueda identificarlo.
- Se solicita autorización al entrevistado para grabar la entrevista.
- Al final de la entrevista, se le informa al entrevistado que el reporte de investigación final se le hará llegar una vez que la tesis esté terminada.

Director número: X

Número de entrevista: X

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. *Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral?
En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?
5. ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su investigación doctoral?
6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista?

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones del director y la identificación de las expectativas, limitaciones y emociones del tesista en la praxis investigativa.*

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
 - a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado:
 - b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?;
¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?
12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación?
13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. creación de sentido*

Preguntas:

15. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?
16. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Instrumento de recolección de la información 2: Entrevista enfocada al tesista

Nombre de la investigación: El poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública. El caso de los tesisistas y sus directores del programa doctoral de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Objetivo de la Investigación: Analizar la influencia de las interacciones de poder que se gestan entre el director y el tesisista en la dirección y asesoría, en el proceso de elaboración de la tesis de doctorado, en la Universidad Pública, como organización tensionante con base en perspectiva teórica de Michael Foucault. Caso de estudio: El doctorado del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I).

Responsable del proyecto: Ruth Selene Rios Estrada

Información introductoria al entrevistado:

- Toda la información que se obtenga de esta entrevista será de carácter confidencial y en el informe final de la investigación se omitirá cualquier dato o información que pueda identificarlo.
- Se solicita autorización al entrevistado para grabar la entrevista.
- Al final de la entrevista, se le informa al entrevistado que el reporte de investigación final se le hará llegar una vez que la tesis esté terminada.

Tesista número: X

Número de entrevista: X

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o con alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Puntos diagnósticos: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Puntos diagnósticos: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones del director y la identificación de las expectativas, limitaciones y emociones del tesista en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?
17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?
21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

3.6 El levantamiento de la información

El número total de entrevistas realizadas fueron 15. Se aplicaron 7 entrevistas a los directores y 8 entrevistas, de los cuales 6 de los entrevistados corresponden a una dupla de director tesista, es decir, se entrevistaron a 3 parejas de director y tesista.⁴⁴

Con la finalidad de mantener la confidencialidad en la identidad de los entrevistados, en este apartado, únicamente se presentan algunos extractos de los testimonios obtenidos en la entrevista y que proporcionan información clave de las 6 interacciones de poder.

El análisis y la interpretación de los testimonios se hizo de acuerdo a cada una de las preguntas y a los puntos diagnósticos asociado a la pregunta, tal como se puede observar en la **Figura 7. Plan general para realizar el diseño de los Instrumentos de recolección de la información.**

La entrevista que se aplicó se clasifica como una entrevista de tipo semi-estructurada esta técnica de investigación permite modificar el guion de entrevista con la finalidad de explorar con más profundidad algunas experiencias de los entrevistados, en ese sentido, la entrevista enfocada se usó como una guía para orientar la conversación y no como un cuestionario, porque justamente, esta técnica permite cierta independencia del entrevistador durante la interacción con el entrevistado, buscando una plática libre en donde el investigador, bajo su criterio, tiene la posibilidad de decidir en qué puntos profundizar en las entrevistas.

De esta forma, en el estudio de caso de la presente investigación, se logró profundizar más en algunas preguntas que en otras, en algunos casos ciertas preguntas se omitieron intencionalmente debido a las particularidades que se presentaron durante las narraciones de los entrevistados; por eso, en algunos casos, no se obtuvieron

⁴⁴ Debido a las dificultades que representó conjuntar a los directores con su respectivo tesista, en esta primera parte del proyecto se decidió entrevistar a directores y tesistas que no se corresponden. Esta condición no afecta al estudio de caso porque en todos los casos se pudieron identificar las interacciones de poder que se propusieron analizar.

respuestas a todas las preguntas contempladas en el guion de la entrevista. En los testimonios que aparecen en los anexos 7 y 8, estas modificaciones a la entrevista se identificaron con la siguiente leyenda: **Nota de campo: esta pregunta no fue contestada.*

Las entrevistas que se presentan en el anexo 8 a los diálogos reales que se tuvieron con los 7 directores entrevistados, de los cuales, 6 permitieron que la entrevista fuera grabada y solamente un entrevistado solicitó que no se grabara la conversación. Para el caso de los 8 tesistas, todos autorizaron ser grabados.

Con la finalidad de guardar el anonimato de los informantes, en los testimonios se eliminaron todos los datos que pudieran revelar su identidad, para lo cual se usaron otras expresiones similares usando paráfrasis de la idea original que expresó el informante durante las entrevistas, estas modificaciones, se identifican en los textos utilizando los símbolos de corchetes [...], este mismo símbolo se utilizó para hacer alguna precisión contextual que se debe interpretar como una nota de la investigadora.

3.7 El procesamiento, análisis e interpretación de la información

A continuación, se presenta el análisis e interpretación de la información que se obtuvo a partir de los testimonios de los 15 entrevistados (7 directores y 8 tesistas), considerando los puntos diagnósticos de cada una de las 6 interacciones de poder.

En primer lugar, se presenta: *el análisis* de las entrevistas de los directores y de los tesistas. En segundo lugar, se desarrollaron las *interpretaciones* de los testimonios directores y de los testimonios de los tesistas y, en tercer lugar, se muestra el análisis de las interpretaciones los directores y de los tesistas con la finalidad de confrontar los testimonios de los directores con los de los tesistas y determinar las interacciones de poder.

3.7.1 Análisis e interpretación de los testimonios

3.7.1.1 Análisis de los testimonios de los directores

A continuación, se presenta el análisis de los testimonios de los directores a partir de la identificación de las 6 las interacciones de poder. El análisis se hizo considerando las respuestas a cada una de las preguntas. Para justificar dicho análisis, en seguida se muestra una selección de las narraciones obtenidas.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa.

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Pregunta 1: ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?

De acuerdo con los testimonios de los directores, la mayoría de ellos consideraron que respetan los intereses e inquietudes del tesista respecto a su investigación y no sugieren o imponen alguna perspectiva epistemológica o enfoque teórico. También, señalaron que, aunque no conozcan el tema, tratan de apoyar al tesista, principalmente con orientación metodológica, así como con sugerencias de material bibliográfico, o en algunas ocasiones, enviándolos a congresos, incluso, sugiriéndoles que consulten a otros investigadores.

Fueron pocos los casos en donde se percibe que hay una intención expresa del director para modificar el tema del tesista, con la idea de relacionarlo con sus temas de investigación; esto se evidencia en los siguientes testimonios:

Por ejemplo, si llega alguien que quiera trabajar aspectos de educación superior, yo no soy experto. Entonces, trato de ayudarlo comprendiendo qué es lo que ellos quieren [investigar] de instituciones educativas [y trato de vincularlo] con algo de lo que yo sepa de cultura, eso es lo ideal.

Sí claro, trato de evitarlo porque la idea es que el alumno crezca, y pues yo hablo de lo que yo sé, no hablo de meter cosas "así nada más porque sí", no trato de imponer, inclusive también, me ha tocado, que les digo a los tesisistas: "yo ya no puedo" y en ese caso, el alumno hace el cambio el director de tesis y no pasa nada, esto es en beneficio del alumno.

Director 6

No, sugiero ningún tema, nada. Mi labor es guiarlos en su trabajo de investigación y yo les sugiero lecturas o temas generales que tienen que ir abordando en este proceso más que metodologías, pero sí se les voy sugiriendo lecturas y pues, intento encauzarlos. En el caso particular de mi doctorante, yo trabajé hace mucho tiempo el tema que él trabajó en su investigación entonces, le dije: "te falta este tema", solo es tratar de orientarlos, pero evidentemente, los tesisistas deciden que sí que no.

Director 7

Por otro lado, algunos de los directores expresaron que les gustaría que los temas de sus tesisistas tuvieran relación con sus líneas de investigación, porque de esa manera, obtendrían información que les sería de utilidad sobre el tema que investigan, y también porque consideraron que pueden apoyarlos mejor en las asesorías. Así, por ejemplo, lo expresó este director:

Me gustaría, [que adoptaran ciertas perspectivas epistemológicas que yo trabajo] porque ya no sería sólo lector sino experto en el tema y es más fácil, dar sugerencias de bibliografía y podría responder muchas preguntas y también, daría respuesta a muchas necesidades de información que se presentan durante el desarrollo de la investigación.

Director 5

Otro elemento a considerar en el análisis, es que algunos directores dijeron que, en ocasiones, los tesisistas no tienen claridad ni definición sobre el tema que quieren investigar; en estos casos, el director siente el compromiso por guiar con la finalidad de aclarar su orientación investigativa. El siguiente testimonio da cuenta de esta situación:

Cuando el alumno no tiene claridad sobre su tema, le sugiero un posible tema. Por ejemplo, me llegó un chico de maestría que estaba totalmente perdido y yo le dije que: “aceptaba ser su director, siempre y cuando, mejorara su trabajo”, pero dejé primero que él me platicara qué es lo que quería hacer porque estaba como “perdido”. Entonces, en función a la experiencia, un poco de lo que él había trabajado y lo que yo conozco, orienté la tesis; y es lo mismo que hago con los del doctorado lógicamente, se tiene que sesgar a tu formación, pero no hago que hagan lo que yo estoy haciendo.

Director 1

Pregunta 2: En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?.

Los testimonios respecto a esta pregunta fueron diversos, pero se pueden ubicar, por lo menos, tres posicionamientos de los directores:

En el primer posicionamiento, se encuentran los directores que aceptan dirigir tesis de cualquier tema, partiendo de la idea de que puede apoyar al tesista, independientemente, del área de conocimiento o línea de investigación en la que el tesista quiera desarrollar su investigación. Sobre este punto, algunos de los directores dijeron que pueden apoyar al tesista en la parte metodológica; incluso, expresaron que al aceptar dirigir una tesis sin ser especialistas en el tema, es posible “aprender junto con el tesista”.

Siempre continúo con la asesoría, aunque, casi nunca, empata con mi tema de investigación.

Director 5

Cuando alguna tesis es de un tema ajeno a mí, acepto el reto, aunque no sea de mi área de conocimiento. Sí porque trató de orientarlo de acuerdo a lo que yo pienso que podría ser su investigación. Sí, sí, no soy especialista en el tema, creo que mi aportación si puede ser más metodológica. Yo soy de la idea de que a veces el profesor no es el “sábelo-todo” sino también aprendemos de los alumnos.

Director 1

En el segundo posicionamiento se encuentran los directores que rechazan la dirección de tesis porque los temas no son compatibles con su línea de investigación.

Siempre sondeo, les pregunto qué esperan de mí como director, yo les digo que espero de ellos como tesista. Si conozco a alguien que yo crea que está más habilitado que yo lo dirijo a esa persona [refiriéndose a otro profesor-investigador].

Director 2

Yo he rechazado tesis que no tienen nada que ver conmigo. Por ejemplo, yo soy "cualitativa" y de pronto me han llegado trabajos muy cuantitativos y he decidido rechazarlos.

Director 4

Si es un tema que no conozco, si es un tema que no tengo ni idea, no lo tomo. ¿Para qué me meto? O sea, le voy a ocasionar más conflicto al alumno y a mí mismo. O sea, sí hay que ayudar mucho a los alumnos, hay que orientarlos, pero no de esa manera; si yo tengo algo que decir, yo puedo decir algo, pero si no conozco el tema mejor no.

Director 7

En el tercer posicionamiento se encuentran los directores que son selectivos, dado que analizan cuál es su posibilidad de aportación a la tesis.

Primero, ubico si realmente puede aportarle algo con la experiencia que tengo, si no le comunico que no es mi campo y le sugiero buscar otro director de tesis.

Trato de ver por qué me sugirieron como directora de tesis, por ejemplo; en tres ocasiones que me habían asignado a algunos tesistas, les dije que no creía poder ayudar mucho porque es un tema realmente distante de lo que he manejado y se aleja de lo que me puede interesar.

Director 2

Pregunta 3: Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Los testimonios que se obtuvieron de esta pregunta arrojaron que, ante la falta de experiencia o conocimiento del tema, los directores consideraron que su aportación es en la parte metodológica de la investigación; lo anterior, se constata en los siguientes testimonios:

Si tú ves que es un tema del cual no sabes mucho y también, el alumno está atorado, en ese caso, no le entras. Pero si ves que el alumno tiene las posibilidades, las habilidades y tú puedes orientarlo metodológicamente sin ser especialista, tú también puedes aprender sobre el tema, me parece muy interesante porque también, aprendes del alumno.

Director 1

... yo los oriento mucho en términos metodológicos, sobre todo, ahorita, es por ese lado, que necesitamos un orden para poder hacer la investigación; si no tenemos orden, "metodología" no podemos hacerla.

Director 7

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control
Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Pregunta 4. *¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral? En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o los va estableciendo de forma paulatina?*

Sobre este cuestionamiento, algunos los directores señalaron que al inicio de la dirección de tesis, establecen fechas de entrega (apoyándose en documentos en donde se registran los avances: fichas de control o cronogramas de trabajo). Mientras otros directores señalaron que establecen compromisos de trabajo flexibles, y no se apoyan en algún control concreto. Así, lo expresaron de la siguiente manera:

Yo adopté una cosa que utilizo hasta en las asesorías de mis clases de licenciatura que se llama ficha de resolución, es un control, en el que se identifica el asunto, el número de reunión, el horario, en qué lugar se llevó a cabo la asesoría, los documentos que consideré para esa asesoría, qué puntos quedaron pendientes, en la parte de abajo se registran las resoluciones y, esta última parte, es lo primero que reviso para la siguiente sesión. Normalmente se revisa cada más de un mes por el trabajo de campo. Siempre les pido un cronograma con las fechas establecidas, además tienen un compromiso con CONACYT (su programa de trabajo). Trato de que lo que ponemos en el documento no sea un requisito burocrático a cubrir para la beca, sino que efectivamente sea realista y siempre lo acuerdo con el doctorante.

Director 2

Cuando estamos en asesoría, voy apuntando en hojas blancas lo que le solicito al tesista, también, escribo los acuerdos a los que llegamos, y al final de la asesoría ellos se llevan esas hojas.

Director 3

Considero que es necesario, establecer mecánicas de trabajo a seguir y de acuerdos previos para desarrollar su investigación y seguimiento de planes de trabajo, pero no debe ser coercitivo. Las formas en que cada individuo aprende a investigar no dependen sólo del asesor sino de la propia experiencia del investigador en formación, de cómo estudia y logra el conocimiento. ¡Vaya! de sus estilos de aprendizaje.

Director 5

El siguiente testimonio da cuenta de que no se establecen controles concretos:

A veces me arrepiento, yo mismo, porque no les pongo muchos controles, de repente digo: "bueno es su responsabilidad y de repente digo, no" y es lo que yo les decía estos niños [refiriéndose a los alumnos de licenciatura], yo me acuerdo que cuando yo estaba estudiando iba muy seguido con mis maestros y ellos entre menos los vea mejor, y digo: "bueno así no funcionan las cosas". Pero, bueno sí procuro verlos al menos, una vez a la semana, sobre todo, cuando van desarrollando el marco teórico, una vez, que lo realizan se van, pero tienen que estarme diciendo cómo van.

Director 7

Pregunta 5: ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su investigación doctoral?

Las acciones que toman los directores son diversas; algunos asumen la responsabilidad como director para presionarlos y que terminen la tesis. Los incumplimientos de los tesistas se controlan sobre todo con la calificación. Esta calificación repercute en: el promedio escolar y la continuación de la beca de CONACYT. Pese a ello, en los testimonios se encontró que, rara vez, los directores niegan las firmas de los reportes de CONACYT; por el contrario, los directores intentan ayudar a los tesistas, incluso haciendo parte del trabajo de investigación. Otros directores consideran que los incumplimientos del tesista deben ser controlados por la coordinación del posgrado. De todas las entrevistas solamente dos directores no concluyeron con la dirección. Un tesista optó por abandonar el trabajo de investigación

y el otro cambió de director. Los casos anteriores, se reflejan en los siguientes testimonios:

Controlo los avances del tesista con la calificación, si el alumno no cumplió con lo acordado le bajo la calificación. Respecto a las firmas que requiere para continuar con la beca, nunca he llegado a negársela, pero le pongo en su avance, que tiene que entregar a CONACYT, que: el alumno no avanzó y lo que debe avanzar para el próximo trimestre. Verbalmente, si le digo que tiene que avanzar más, pero nunca, he negado una firma. Lo condiciono con la calificación, más que con los reportes de CONACYT.

Director 1

Si no avanzan en su investigación, yo busco a los alumnos les escribo un mensaje y les pregunto: ¿qué paso con tú avance?, ¿cómo vas? Hay algunos alumnos que se alejan por mucho tiempo, y regresan solamente cuando quieren que les firme su documento para la beca. Y si veo que no avanzan pues les pongo una calificación menor, porque no han cumplido.

Director 3

Yo en un primer momento, voto por el dialogo con la tesista, incluso investigo que está pasando en su vida personal, como fue el caso de una alumna que lo que estaba pasando era que su mamá había tenido un accidente y estaba en rehabilitación [...] pero como primer punto, voto por el dialogo, incluso le digo, aunque no vaya a ser verdad, les digo que yo voy a proponer que le suspendan la beca, perdón.. pero es para ver si así hay una respuesta.

Hay casos donde lo que te cuentan los alumnos, justificando su retraso es en la investigación, si es verdad, hay casos que son mentira. Yo lo que he hecho ya ahora que agarré cierta experiencia es que les pido el expediente médico o que les pido copias.

Director 4

Pregunta 6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista respecto a su investigación doctoral?

La mitad de los directores entrevistados opinaron que no tienen interés sobre las limitaciones y miedos del tesista respecto a su investigación doctoral, consideraron que lo más relevante para ellos es enfocarse en el avance de la investigación, aunque también, expresaron que poco a poco van conociendo al tesista, pero es mejor no involucrarse “emocionalmente” con ellos; la otra mitad, señaló que es muy importante

conocer a los tesisistas, sobre todo, en cuanto a las limitaciones que tengan respecto a la investigación. Además, consideran que el director es un acompañante del tesisista durante su formación doctoral. Pese a ello, estos mismos directores compartieron que relacionarse emocionalmente con el tesisista no han sido experiencias del todo positivas.

Creo que yo me involucré emocionalmente con una tesisista, porque de alguna manera, la veía y me proyectaba un poco en ella, lo cual no ayudó, fue una mala conducción porque se mezclaron cosas. Según yo, puse límites, pero no resultó como yo pensaba incluso, por eso, acudí con mi amiga, mi colega (que ella es más dura) y me cuestioné "si estaba haciendo las cosas bien". Yo creo que, de alguna manera, pedí ayuda para ser más dura pero ya cuando ví ciertas acciones de la tesisista en el que me demostraba que no cumplía con lo que le solicitaba, ya no me pareció, porque la tesis tiene los requisitos mínimos para ser presentada.

Creo que es importante, conocer a los tesisistas y saber sus emociones, pero, a veces es difícil de trabajar. A veces se confunden cosas personales. Cuando fui lectora, hubo un profesor que me dijo: "Esta chica [refiriéndose a la tesisista] va a concursar por una plaza y debe tener el doctorado para tal fecha del examen, ve la tesis para mi va bien" ahí, si revisé la tesis, ví que estaba bien y a la mejor, si no me hubiera dicho mi amiga me hubiera puesto más estricta, pero, bueno, firmé, pero no como directora sino como lectora.

Director 2

Tratar de comprender a los tesisistas, no siempre ha sido positivo, creo que muchas veces el tutor juega el papel de padre, claro no como "un padre" como tal, pero mucho como guía, un acompañamiento muy cercano. Tengo entendido que hay otros directores que ni caso les hacen a los tesisistas, pero bueno, eso es problema de cada quien [...] yo creo, que mucha gente no entiende que uno puede ser amigable y a veces, llegan a abusar de eso. Los tesisistas, pueden confundirse y decir: " el director es buena onda", y es que, a lo mejor, no estoy acostumbrado a poner de antemano límites.

Director 7

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales.

Punto diagnóstico: c. Identificación de las expectativas y limitaciones del director y del tesista en la praxis investigativa.

Pregunta 7: ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?

La diversidad de respuestas a esta pregunta dio cuenta de los múltiples objetivos personales que tienen los directores respecto a la dirección de tesis. Algunos de ellos consideraron que su expectativa es ser una guía para los tesistas, otros lo asumen como un aprendizaje personal y otros más, dijeron que su interés está puesto en mejorar su productividad académica. Así, por ejemplo, lo revelan los siguientes testimonios:

Ha sido una experiencia enriquecedora que me permitió interactuar con otros colegas que de otra manera no hubiera interactuado. La parte metodológica, cada vez la tengo más clara y creo que me ayuda a consolidar mis conocimientos, siempre estas avanzando.

Director 2

Si tengo expectativas profesionales porque, como tú sabes, estamos en el Sistema Nacional de investigadores, que es el esquema donde la formación de Recursos Humanos es muy importante más, a nivel doctorado, porque para subir del nivel uno al dos, tengo que tener tesis de doctorado, eso es muy importante, pero también tengo expectativas personales a mí me da mucho gusto que mis estudiantes avancen, logren posicionarse académicamente, profesionalmente.

También, considero mi propia productividad académica; ¡sí, no voy a ser hipócrita ¡en ese sentido, sí, también dirijo tesis, es pensando en mi productividad, si bien me gusta el tema, quiero colaborar y todo, pero pues... es que la evaluación del Sistema Nacional de Investigadores es como una guillotina, la tienes encima muchas veces y tienes que cumplir y tienes que dar resultados.

Director 4

Para mí, es la oportunidad de aprender sobre nuevos temas, probar la metodología que a mí me ayudó a terminar la tesis en corto tiempo para ver si funciona en todos los casos, esto es, independientemente del tema y características del maestrante o doctorante.

Director 5

Pregunta 8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?

Las respuestas a esta pregunta indican que algunos directores fueron conscientes de sus limitaciones en el conocimiento de temas concretos de las investigaciones; y también hay algunos que consideran tener limitaciones como sujeto que no establece relaciones de seguimiento y control eficientes con el tesista.

Creo que una de mis más grandes limitaciones es no tener tiempo para establecer mejores controles en su avance de investigación.

Director 3

Bueno, una limitación que yo considero, es que yo no trabajo, bueno si la conozco, pero no soy experto, en la metodología cuantitativa, mi enfoque es más cualitativo; en muchos programas exigen la parte cuantitativa. Cuando llega un tesista “con ese corte” [refiriéndose a la metodología cuantitativa], generalmente, los dirijo con otro director de tesis. Yo soy muy respetuoso en eso, si no es mi tema, mi enfoque, yo difícilmente tomo una tesis, porque siento que no puedo aportar lo suficiente.

Director 4

Sobre mis habilidades como director, ofrezco ser buen lector, pero no experto en todos los temas, ayudar a estructurar mejor la tesis y dar algunas sugerencias de bibliografía y búsqueda de información.

Director 5

Pregunta 9: ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más?

- a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
- b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.

Casi todos los directores señalaron que no se identifican con ninguno de los dos tipos de directores, consideran que la dirección la llevan a cabo en un punto medio, aunque también, algunos de los directores entrevistados dijeron que la mayor responsabilidad

la tiene el tesista y si ellos se ausentan los directores no los buscan, algunos dijeron que son los mismos tesistas los que los buscan con mayor insistencia.

Yo no me identifico con ninguna de esos dos estilos. Diría que estoy en medio. No suelto mucho al tesista, pero tampoco, estoy ahí todo el tiempo. Yo creo que el alumno también espera que tú le pidas sus avances y sí, llega un momento, por ejemplo, que en dos semanas que no sabes nada de él le preguntas: ¿qué pasó? Normalmente, la iniciativa la tomo yo, si el alumno está perdido te busca más.

Director 1

Como un director que, si les da seguimiento a sus avances, pero si los alumnos se alejan yo no puedo estarlos persiguiendo.

Director 3

Como un acompañamiento cercano. Las asesorías son muy interesantes; son diálogos para enfrentar las ideas y las lógicas, retan a la buena argumentación de ambas partes. Sí, pretendo que el maestrante o doctorante sea más crítico en su argumentación y en la información en que basa la misma, una característica para que sea mejor investigador, le doy mayor seguimiento.

Director 5

Pregunta 10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

En los testimonios que responden a esta pregunta se encontraron diferentes opiniones respecto al objetivo que tiene para los profesores fungir como director de tesis, pero la mayoría de ellos coincidieron en que su tarea es ser “una guía, un orientador” para que el tesista concluya su tesis. Esto se puede leer en los siguientes testimonios:

Ser una guía durante su investigación. Hacer que reflexionen sobre su propuesta de investigación.

Director 3

Yo considero que el rol principal es ser un facilitador o un coordinador, un apoyador del estudiante para que logre su meta de concluir su investigación y obtener el grado de doctor y formarse como tal, es decir ser un guía, un acompañante.

Director 4

Yo creo que la función de un supervisor de tesis es la supervisión de guiar, tipo brújula, donde “te va dando un norte” donde te da una orientación, pero al fin de cuentas quien toma la decisión son los alumnos.

Director 6

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el director y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista.*

Pregunta 11. *¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?; ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?*

Algunos directores consideraron que sienten el compromiso de guiar al tesista para que logre concretar su tesis, porque suponen que afectan al programa doctoral. Pero también los testimonios arrojaron que los directores no tienen compromiso con nadie más.

Pues a mí me dicen revisa y reviso. Si yo veo algo que está mal, lo expreso a quien sea, así sea el coordinador del posgrado o personas con quien cierta amistad, lo digo, porque no puedo dejar pasar cosas mal hechas.

Director 2

Si, considero que me siento comprometido con el programa doctoral, sobre todo porque si no se gradúa el tesista son puntos menos para el posgrado.

Director 3

Yo la asumo la responsabilidad de terminar la tesis como parte mía, porque al momento en que tu estas dirigiendo una tesis tienes un compromiso ante el coordinador de programa, pero también, ante los otros compañeros que están en el comité de revisores, incluso, ante la misma Universidad.

Director 4

Pregunta 12. *¿Cómo considera que fue la relación director- tesista durante la dirección y asesoría del proyecto de investigación?*

Esta pregunta trató de indagar sobre la relación tensionante entre el director y el tesista con la finalidad de identificar ejercicios de poder, manipulaciones, actos de dominación o desacreditaciones, tanto del director hacia el tesista como del tesista hacia el director. Las respuestas evidentemente son todas diferentes, pero lo que se identificó que se gestaron actos de poder que de acuerdo con los testimonios de los directores se

manifestaron en actitudes de desacreditación del tesista hacia el director y también se identificaron ciertas estrategias para no confrontar a su director respecto a los retrasos que tuvieron en su investigación.

En el caso de una tesista que me canceló [que prefirió trabajar con otro asesor adjunto], me estresó un poco porque me sentí cortada, como te digo éramos dos asesores y el tesista le hacía solo caso a él, eso sí me frustró y pues me hizo cuestionarme que estaba haciendo mal, después, vino a platicar conmigo, pero como que me volteó las cosas, o sea, me dijo que sentía que yo me no me había interesado en el tema y yo le dije que, si sentía eso, porque no se acercó a hablar conmigo.

Director 1

He tenido varios alumnos. En algunos casos no he tenido que batallar, pero en otro, por ejemplo: el alumno abandonó el trabajo, dijo que ya no iba a continuar y pues yo tenía muchas expectativas en su investigación. Otro alumno, tuvo problemas en su vida personal yo le decía que tenía que cumplir porque para mí la responsabilidad es primero, así me formé yo, como persona responsable, primero es lo primero.... Pero hay alumnos que no lo entienden y no se enfocan a terminar.

Director 3

... de la chica que quedó su trabajo en proceso, me enteré después pues que había dicho: "No pues sí, yo no terminé o no terminé a tiempo porque la mi directora se cambió de Universidad y pues, esas cosas no se hacen y me dejó a mi embarcada" cosas así, ¿no? Que al final del día a mí me acabaron afectando en mi perfil académico, aunque yo no era directamente responsable, pero pues si esta chica me acabo embarcando, ¿no? Y yo ya no tuve ni siquiera manera de aclarar la situación.

Director 4

Pregunta 13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

En general, las respuestas de los directores, señalaron que cuando ellos percibieron que se presentó una situación conflictiva, dejaron que la relación con el tesista se terminara. En estos casos, no avisaron a otras autoridades, y en algunos casos, ni siquiera trataron de hablar o llegar a nuevos acuerdos con el tesista.

Yo dejé que se fuera con el otro profesor, no hice nada al respecto.

Director 1

No, conmigo ya no logró trabajar, yo lo lamenté mucho porque tenía un tema muy bonito y muy afín a lo que yo trabajaba; finalmente, ella concluyó con otro profesor del doctorado de Estudios Organizacionales, lo que a mí me da mucho gusto; de cualquier manera, que ella haya terminado su proceso, pero ya como que la relación se rompió, en cambio, con la otra tesista a la fecha sigo teniendo comunicación.

Director 4

Análisis de la interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias.*

Pregunta 14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente).

Los testimonios obtenidos revelan que a la figura de Doctor en Ciencias se le pueden atribuir múltiples significados, situación que dio cuenta, que existe una indefinición de cuál es el propósito de la formación de doctores en ciencias, cuál es su propósito y cómo contribuirá con su conocimiento para a la transformación de lo social (retomando la noción de praxis investigativa); en las entrevistas solamente, uno de los directores entrevistados señaló que el Doctor en Ciencias tiene el propósito de avanzar en el conocimiento para resolver problemas. Por otro lado, se hace evidente en sus testimonios que contar con el grado de doctor si representa una ventaja social, por lo menos, en las organizaciones universitarias, en donde el prestigio del académico es mayor cuando cuentan con el grado de doctor. Así, se constata en los fragmentos de los testimonios siguientes:

Yo diría que no hay una imagen dominante del Doctor en Ciencias, [...] hay esta discusión de que el Doctor en Ciencias lo que hace es avanzar el conocimiento y otros dicen que sí, avanzar el conocimiento, pero en campos donde sea socialmente relevante, pero lo que es incuestionable es avanzar el conocimiento. Lo que también me parece a mí claro es que muchas veces ese avance del conocimiento no es tanto en el conocimiento en sí, sino como ese avance te puede ayudar a resolver problemas sociales. El reto está en cómo caes en otro campo, porque científicamente ya sabemos cómo pero ahora el reto está bajo qué condiciones en esta población, con estas características, ese conocimiento que puede ayudar a resolver este problema.

Director 2

En el ambiente académico, si te ven diferente, o sea a nivel de la Universidad, bueno yo no soy de las que en todos lados está diciendo: "soy doctora" porque no es necesario.

...si vas a una empresa y le dices que obtuviste el doctorado y perteneces al Sistema Nacional de Investigadores, no te hacen caso. Para ellos es importante la experiencia y quizá "tanto" grado académico ni siquiera es importante para la empresa. Yo siento que, si tu objetivo es trabajar en una empresa estudiar una maestría y después de especialidades, pero doctorado para mí no tiene sentido.

... incluso teniendo doctorado y es el mismo trato, pero en la academia es diferente, incluso, cambia tu percepción salarial, en las Universidades si te pagan el grado académico. El grado académico te beneficia económicamente, percibes mejor salario, tienes más oportunidades, también puedes aplicar al Sistema Nacional de Investigadores, puedes aplicar a una beca posdoctoral de CONACYT, ya tienes más posibilidad de tener apoyo para un proyecto CONACYT. El grado, en sí mismo, te abre muchísimas puertas.

Director 4

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: h. creación de sentido

Pregunta 15: ¿Qué significa para usted ser director de tesis?

Los significados que le otorgan los profesores a su rol de director, resultaron ser muy particulares; pero generalmente, los significados los traducen en términos de: responsabilidad con los alumnos y con ellos mismos.

Es una labor que la llevo a cabo con una muy buena actitud para que los alumnos salgan adelante. Es una responsabilidad.

Director 1

Cuando he aceptado dirigir las tesis, es como un compromiso que sé que me va a disciplinar, me va a estructurar, que me va a mantener en relación con otros y lo siento fundamentalmente como un compromiso. Me motiva y me pesa también y creo que los últimos dos años lo he sacado de mi campo de expectativas porque sé que hay muchos profesores que están luchando por los puntos y yo afortunadamente ya no estoy en esa lucha y no quiero enterarme.

Sí, me he sentido más libre sin ser partícipe de eso. Porque ejemplo si ahorita el coordinador me dijera "pensé en ti para esta tesis por esto...", la acepto por la relación con él y porque sé que pensaron en mí como una persona que puede realmente apoyar al tesista.

Director 2

Ser director de tesis es mucha responsabilidad porque yo creo que la parte educativa y formativa es un dominio, entonces si tú no lo haces con responsabilidad puedes dañar la formación de terceros porque, la mayoría de los estudiantes de posgrado, o la gran mayoría, o son docentes o piensan dedicarse a la docencia, otros también trabajan y tienen una posición estratégica que tiene gente a su cargo, así me ha tocado. Entonces, el hecho de tú seas irresponsable y no digas lo que implica tener un proyecto de investigación, los alcances, la ética, el manejo de resultados, los datos, etc.

Director 6

Pregunta 16: ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

De acuerdo con los testimonios recabados, los profesores consideraron que las ventajas de ser director de tesis es apoyar a los tesistas, aprender con ellos y adquirir nuevos conocimientos, además de ser beneficiados económicamente al pertenecer al “sistema nacional de becas”. Consideran que las desventajas son tener más trabajo, y que en ocasiones ese trabajo resulta estresante, frustrante y también es desventajoso porque, les resta tiempo para que desarrollen sus investigaciones particulares.

Las ventajas que yo encuentro de ser directora de tesis es que estoy en contacto directo apoyando a un estudiante de un área o temática que a mí me gusta, que estoy actualizándome al tener un tesista también hay que actualizarte, ponerte a estudiar muchas veces de los temas otra ventaja es que te va a contar para tu evaluación del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT, otra ventaja es que también, logras más reconocimiento en tu comunidad científica y otra ventaja, es que puedes producir en forma conjunta.

Las desventaja pudiera ser que hay mayor carga de trabajo, mayor estrés laboral, sobre todo, si el estudiante no cumple en tiempo y forma, los demás miembros del comité están viéndote a tí como diciéndote: “tú tienes la culpa”, es una relación horizontal que muchas veces pensamos que en esa relación, la del director de tesis con los demás miembros del comité, es muy “padre” pero no, a mí me han tocado comités donde otros compañeros dicen: “el estudiante no avanza porque tú tienes la culpa, porque tú no te pones a trabajar con ella”. Entonces, esa parte para mí es desventajosa porque implica estrés

Director 4

Depende del interés y habilidad del tesista, del tema y del tiempo que tenga que dedicar al diálogo. No todos los tesistas quieren aprender a investigar y algunos presentan severas carencias, incluso, de redacción. Así, que es difícil que nos entendamos. Me gusta asesorar al igual que la docencia, pero prefiero investigar pues aprendo a mi ritmo y modo.

Director 5

3.7.1.2 Análisis de los testimonios de los tesistas

En este apartado se presenta el análisis de los testimonios de los tesistas, a partir de las 6 interacciones de poder, el análisis se hizo de acuerdo con las respuestas de cada pregunta. Los testimonios completos pueden encontrarse en el **anexo 9. Testimonio de los tesistas**

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Pregunta 1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?

De las respuestas obtenidas en esta pregunta, se observa que, en el primer contacto del tesista con el director no hubo ninguna sugerencia para cambiar el tema de su tesis.

Yo le platiqué el tema que me interesaba a mi director y no hubo ninguna imposición, ni alguna sugerencia para cambiar el tema, al contrario, él tuvo mucha disposición a que yo le platicara del tema y qué teoría iba a ser mi teoría base, lo que sí es que me ayudó a complementarla. Siempre me apoyó en seguir mi línea de investigación y a complementar información del marco teórico que yo ya tenía pensado hacer.

Tesista 1

Mi asesor no intentó imponerme ningún tema, por el contrario, intentó apoyarme, aunque tenía muchas ideas que chocaban por mi formación anterior, tengo que reconocer que esto no fue muy positivo, mi director era muy estricto académica y metodológicamente.

Tesista 2

Pregunta 2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?

La mayoría de los tesistas entrevistados coincidieron en que el director que les había asignado la coordinación del posgrado, no tenía conocimiento preciso de su tema, pero argumentaron que: podían apoyarlos en la parte metodológica de su trabajo y

reconocen el ánimo y la disposición que tuvieron para dirigirlos en su investigación. Esto se puede observar en los siguientes testimonios:

En cuanto al tema, él no tenía gran conocimiento, pero sí hizo el esfuerzo de encaminarme y sugerirme otras cuestiones que pudieran fortalecerme.

Tesista 3

En las primeras observaciones que hizo mi director a mi trabajo, fue muy evidente que carecía de conocimiento de las teorías con las cuales construí mi tesis. En un principio, sus retroalimentaciones eran “más de forma que de fondo”. Me refiero a que, sus observaciones eran en relación a la redacción, al formato, a la ortografía... conforme a los avances, [con el tiempo/durante el desarrollo de la investigación] él fue teniendo mayor conocimiento de la teoría, por lo que sus cuestionamientos ya alcanzaban más profundidad respecto a las teorías desarrolladas en mi investigación.

Tesista 5

Sí, metodológicamente era un experto. Me sugería bibliografía, aunque creo que sus temas e intereses académicos eran distintos a los míos.

Tesista 7

Pregunta 3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?

Respecto a esta pregunta, se observó que los tesisistas entrevistados que consideraron que su director no tenía conocimiento sobre su tema, no lo comunicaron con el coordinador por miedo a las represalias del director, y decidieron continuar con la asesoría.

De hecho, cuando me asignaron a mi directora, yo estuve preguntando con otros profesores, si era posible que me la cambiaran porque no me gustaba, no por algo personal, sino que yo veía que no tenía la formación que se requería. Pero ellos me dijeron que: “no era conveniente porque luego resultaban problemas y que pues... podrían detener mi tesis, que pudiera haber represalias”. Entonces, yo dije: “ni modo, me tengo que aguantar así”. Porque yo pensaba que sí quería tener mi título en tiempo y forma. Y esa fue la línea que seguí durante mi trayectoria en la investigación con ella.

Tesista 4

Sabía de compañeros de la generación que lo hicieron y era una solicitud que te llevaba a un proceso conflictivo. Por esa razón, decidí enfocar mis esfuerzos a los avances para terminar de acuerdo al cronograma establecido y no retrasar los periodos exigidos.

Tesista 5

Pregunta 4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Yo quería que otros profesores me ayudaran, pero no sabía que tan conveniente podía ser ese acompañamiento de parte de ellos, entonces, yo hice la investigación sola, con mi propio entendimiento, y apoyándome en lo que iba aprendiendo en las clases.

Tesista 4

Si, y sobre todo con compañeros, fuera de clases hacíamos círculos de discusión y estudio para despejar dudas al respecto. Un compañero el que me fue orientando sobre la temática de los Estudios Organizacionales, a él me acercaba para poder aclarar algunos temas.

Tesista 6

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Pregunta: 5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?

La mayoría de los tesistas indicó que no se establecieron controles respecto al avance de las tesis. En algunos testimonios se señaló que la falta de controles en la investigación, los tesistas la asumen como poco interés del director sobre su trabajo.

Sí, controló el tiempo para recibirme y retroalimentar puesto que mi director viajaba y tenía compromisos académicos y al inicio de la asesoría, en porcentaje de avances y correcciones paulatinamente conforme tenía hallazgos y avances en la investigación.

Tesista 6

No estableció, ningún control, más bien, me sentí ignorada. Jamás me dijo que fuera a verla a platicar, al final le envié mi tesis terminada para que me diera las últimas observaciones y jamás me las envió, se me acabó el permiso y no me dio la retroalimentación.

Ante esa situación, tuve que decirle al coordinador, que necesitaba respuesta de la doctora, le mandé todo lo que tenía de mi tesis, le expliqué que tenía el tiempo encima, porque estaba becada y me iban a descontar el dinero de mi sueldo, y si no me daba el visto bueno no me iba a titular. Yo estaba muy preocupada por mi trabajo.

Tesista 8

Sí, sí muchos. El carácter propio de mi director de tesis es ser controlador, por lo que su estilo de trabajo fue de mucha vigilancia e inspección de lo que hacía...

Tesista 12

La directora no estableció controles respecto a mi avance de tesis, el control que teníamos, más bien, estaba en el tiempo de respuesta. Ella nunca me pidió un cronograma de trabajo en el que nos guiáramos para trabajar.

No, no, de hecho, no, es algo que a mí me frustraba mucho, no tenía algo así, solamente, rara vez me decía: "esto que hiciste hay que cambiarlo, hay que modificarlo", pero yo no entendía lo que me quería decir, quizá era porque no sentía una vinculación con ella.

Tesista 15

Pregunta 6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?

De acuerdo con los testimonios, algunos tesisistas percibieron que hubo actos de condicionamiento por parte del director y que utilizaron las calificaciones o las firmas, como medios de sanción.

Sí hubo un momento en que no quería firmar mi tesis, para que yo obtuviera mi título, la verdad es que, si me hizo llorar del coraje, porque si es que mi tesis no estaba lista me hubiera dicho con anterioridad, me lo dijo hasta al final, ella decía que mi tesis era una porquería, que estaba escrita muy, muy mal. Yo solo me preguntaba, entonces; ¿Por qué me dejó llegar hasta aquí? Entonces, si no me firma, no voy a poder sacar mi título y me urgía por motivos personales. Yo luego pensaba: "¿si tendrá razón la directora y será que escribo porquerías?"

Creo que ella podía tener razón, pero no era la forma, no eran cochinas... ella era muy agresiva.

Tesista 4

Sí, lo hizo dos veces. La primera fue para gestionar un apoyo para asistir un congreso internacional y la segunda para obtener la calificación de un trimestre por lo que quedé en la categoría de indefinido.

Tesista 5

De hecho, no, nunca me amenazó directamente, pero, por ejemplo, yo ya estando enferma, hubo un trimestre en el que mi directora me puso 6 de calificación, no valoró las condiciones en las que me encontraba, me puso "suficiente", pero pues yo me esforcé, me sentí mal. Finalmente, mi avance no fue lo que yo esperaba, pero mis circunstancias eran graves, a mí me dio cáncer, estuve en quimioterapias, ni anímicamente, ni emocionalmente, tenía fuerza, mi condición física me limitaba, la verdad me frustré, no me reprobó, yo siempre pensé: "tengo que seguir adelante".

Tesista 8

Pregunta 7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?

Los tesisistas entrevistados consideraron que no era necesario expresar al director sus intereses, limitaciones o miedos; suponen que con cumplir con lo que les exigía su director, era suficiente para culminar con su investigación.

Yo si traté de externar todo con él, respecto a los temas de la investigación. Me sentía con toda la confianza. Pero cosas personales, no. Más bien, le externé otras cosas, no me sentí con la confianza de platicar con él de otras cosas que no fueran la tesis. Nunca me sentí en confianza para contárselas. Yo tampoco, lo consideré necesario, solo me concentré en la tesis.

Tesista 1

Muchas veces, fuimos juntos, casi siempre al término del evento dedicamos tiempo de discusión (con un café o una comida). Llegamos a viajar juntos para aprovechar eventos de investigación donde se presentarán aportaciones que sirvieran para el desarrollo de mi tesis.

Tesista 5

Pregunta 8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Algunos tesisistas afirmaron que sí fueron afectados emocionalmente, sin embargo, lo que expresan es que tuvieron experiencias frustrantes, descalificaciones, pero también lo asumen como parte de los aprendizajes que vivieron en el doctorado.

Sí, por supuesto, sí fui afectada emocionalmente, pero lo tomé como un aprendizaje.

Tesista 8

Pienso que fue parte del proceso de desarrollo del proyecto. Viví múltiples sentimientos por las actitudes de mi director; a veces, me provocó tristeza, enojo, desesperación e impotencia, pero también, alegría.

Al principio, las retroalimentaciones de mi director sólo eran descalificaciones de mis avances y eso era frustrante. Me daba cuenta que él no tenía un conocimiento profundo de la teoría de mi tema de investigación; solamente, anulaba mi información, pero no me daba una orientación que realmente me permitiera un avance objetivo o significativo al documento, eso era muy frustrante.

Tesista 5

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones del director y la identificación de las expectativas, limitaciones y emociones del tesista en la praxis investigativa.*

Preguntas 9. *¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?*

Las expectativas que mencionaron los tesistas al contestar esta pregunta fueron diversas; algunos consideraron que con su investigación pueden hacer contribuciones al conocimiento, otros tesistas, dijeron que la investigación es el medio para llegar tener el grado de doctor y a partir de eso, lograr beneficios económicos o mejorar su status social.

... la investigación si tiene un sentido de ser porque, nos permite avanzar en esos pequeños conocimientos. Generamos una contribución al conocimiento y que eso le hace falta a nuestro doctorado de Estudios Organizacionales, que es muy bueno teóricamente, pero en la práctica no existen muchos medios para implementar los conocimientos.

Tesista 1

Además, desde la preparatoria cursé bachillerato bivalente, y había profesores que estaban estudiando el posgrado y pensé que yo también, algún día, quería estudiar un doctorado. Realmente, no tenía como un proyecto específico de qué hacer con un doctorado, pero yo quería llegar a tener ese nivel académico.

Tesista 4

En lo personal, superación, ser ejemplo para mi familia y en lo académico llegar al máximo grado para no perder mi basificación como docente.

Tesista 6

Pregunta 10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?

Los motivos más representativos que se identifican en las respuestas de los tesisistas son: obtener el grado para mejorar sus condiciones laborales, o insertarse al trabajo académico en una Universidad, otros, por ejemplo, deseaban formarse como investigadores.

Mi expectativa principal es tener una plaza en una Universidad Pública y digamos, “mi sueño”, “mi tirada” es encontrar un lugar en una Universidad Pública que, si no es tan buena, por lo menos, tenga cierto prestigio. [...] mi principal expectativa para cursar el doctorado fue esa, salir y conseguir una plaza en una Universidad, para seguir dando clases y hacer investigación.

Veía el grado de doctorado como “el caminito” para lograr el fin de insertarme en una Universidad Pública.

Tesista 1

Yo tenía que mejorar mi nivel académico por la demanda que nos hacen en la Universidad en la que trabajo y también, quería ya hacerlo, así que ... los elementos se estaban dando y dije: bueno vamos a tomarlo, era el área que estaba buscando, pero me di cuenta que al ser muy amplio el tema [de los Estudios Organizacionales] me metía en un problema para investigar, era un campo de estudio muy grande, al final decidí tomarlo y no me arrepiento de hacerlo.

Tesista 2

Pregunta 11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).

Las principales deficiencias que los tesisistas mencionaron se centran en: problemas de escritura, desconocimiento de metodologías de la investigación y la incompreensión del paradigma en el que están situados los Estudios Organizacionales.

Y respecto los obstáculos, la escritura fue un gran reto. De hecho, el documento de mi investigación la envíe la revisión de estilo para que la redacción mejorara para la versión final.

El más significativo de los obstáculos fue en las deficiencias de la metodología; aquí, dedique el mayor tiempo de la investigación. En un principio, tuve que leer y reportar varias lecturas y mis planteamientos eran deficientes

Tesisista 5

Las deficiencias metodológicas, redacción de textos, lecturas relacionadas con el tema, acceso a bibliografía, idioma inglés y francés.

Tesisista 6

Pregunta 12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?

- a. Como un director ausente
- b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.

Las respuestas a esta pregunta revelaron que la mayoría de tesisistas expresaron que sus directores fueron “directores ausentes” porque no asistían rigurosamente a las citas para la revisión de avances; aunado a esto, las revisiones no eran de fondo sino solo de forma.

De hecho, no había asesoría, cuando nos quedábamos de ver me revisaba lo que había escrito. Solo me corregía los errores ortográficos, pero de fondo no había nada de contribución de su parte y eso era muy, pero muy frustrante.

Tesisista 4

Como un director ausente, de mi dependía comunicarme y contactarla para revisión de avances, ella me retroalimentaba por escrito los puntos a mejorar.

Tesisista 6

Pregunta 13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?

La mayoría de los estudiantes consideró que su director significó un apoyo para realizar su investigación, aun cuando algunos de los directores, no tenían conocimiento del tema. Sin embargo, en las relaciones personales en las que surgieron conflictos, los directores fueron percibidos como un “medio” para que el tesista obtuviera su grado doctoral.

La directora solo fue un medio para lograr mi grado de doctora. Yo nunca busqué una relación personal con ella.

Tesista 4

En un principio, fue un medio para obtener firmas y cumplir con los requerimientos del proceso de la coordinación del doctorado y CONACYT. Posteriormente, asumo que el compromiso de ambos y las exigencias tanto de él como las mías (requerir su atención con mucha insistencia) nos fuimos comprometiendo y adaptando a los avances de la investigación para así obtener el grado.

Tesista 5

Como un apoyo total, si yo me tardé en terminar mi tesis fue mi responsabilidad.

Tesista 3

Pregunta 14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Los tesistas consideran que el director no tuvo interés sobre sus emociones, afectos e intereses, pero tampoco, expresaron que para ellos fuera necesario tener estas interacciones. El interés fundamental del tesista, era terminar con su tesis y no involucrarse emocionalmente con el director, excepto cuando tuviera algún problema que le impidiera avanzar en su objetivo de obtener el grado.

No, a mi directora no le interesaba nada de eso. No sé si era porque no estaba relacionado con el tema de la tesis. Había comunicación y nos llevábamos bien, pero hubo un momento en que “yo no la podía ver, ni ella a mí”. Sentíamos un rechazo mutuo.

Tesista 4

Pienso que sí, pero aun cuando percibió mis molestias e inconformidades varias veces mantuvo sus decisiones firmes, me atrevo a decir que posee un carácter de poca flexibilidad ante el trabajo de investigación. Su empatía como ser humano es muy grande, pero ante la rigidez del estudio es muy exigente debido a que su pasión por el conocimiento es creciente día a día.

Por ejemplo, cuando me negó la firma para solicitar el apoyo económico para asistir a un congreso internacional, me molesté mucho porque consideré que el avance había tenido un retraso ajeno a mi responsabilidad y jamás cambio su decisión. Debía tener el capítulo en tiempo y en forma para que me otorgara la firma correspondiente a la evaluación periódica trimestral.

Así mismo, cuando mi director de tesis asentó la última calificación como “indefinida”, se mantuvo en su decisión sin mostrar flexibilidad aun cuando me afectaría en la beca. Por lo cual, tuve que cumplir con los requisitos establecidos para obtener la calificación con la cual podría seguir adquiriendo el apoyo económico. De esta manera, demostró que mantenía sus decisiones aun cuando estuvo en riesgo mi permanencia en el doctorado.

Tesista 5

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Pregunta 15. *¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, ¿el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?*

Además de que el director tuvo un papel fundamental en la trayectoria del doctorado de los tesistas, de acuerdo con los testimonios, se observó que también intervienen otros sujetos en su formación, como, por ejemplo: sus compañeros de grupo. En algunos casos, se formaron grupos de trabajo para discutir temas del doctorado y en otros casos, los compañeros crearon más conflictos y controversias al interior del grupo.

Mi única dificultad fue con mi directora, al principio, todo iba en el sentido de conocernos, no había ningún problema, yo iba acoplándome al asesor. Pero llegó el momento en que me di cuenta de que la directora no conocía el tema, nada, parecía que no hubiera pasado por el doctorado, había conceptos básicos de los Estudios Organizacionales, que no manejaba entonces, era todavía más frustrante porque no conocía a fondo, no tenía ningún tipo de asesoría.

Con el CONACYT si sentía mucha presión, yo pensaba que si no tenía el promedio no me iban a dar la beca, y eso pasó desde la maestría. Pero pensé que estaba enfocando mal las cosas, que solo tenía que estudiar y cumplir con lo que se me pedía, trabajar y entregar de la mejor forma que pudiera y en ese caso, nunca pasaría que me que sintiera presionada.

Con las autoridades, siempre sentí apoyo. Cuando me fuí a Europa, la UAM me apoyó para irme al congreso, y otra institución me pagó el boleto de avión. El coordinador y el rector también me apoyaron con recursos. Las asistentes del posgrado siempre estuvieron como apoyo.

Tesista 4

Pregunta 16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?

Del total de los testimonios de los tesistas, se identificó que, por lo menos 3, vivieron relaciones de control y dominación evidentes. En otras ocasiones, las ausencias de los directores, la falta de seguimiento a su investigación o el hecho de que los directores no leyeran su trabajo, generaron en los tesistas relaciones tensionantes.

La relación con mi directora fue totalmente conflictiva, una muy mala experiencia. Yo nunca dejé de trabajar, le eché muchas ganas. Pero pues pasó [un cambio] en mi vida personal y ella me dijo sobre ese suceso: “¡cómo te atreves!, a ver ahora cómo vas a sacar la tesis... entonces, le dije que: “yo sabía lo que quería y que iba a sacar adelante mi tesis”

Además, mandé un trabajo para una ponencia, y a partir de eso, ella se empezó a molestar. Quizá porque no la agregué, era como muy grosera conmigo. Me citaba a las 11:00 y llegaba a las 12:00 o 12:30, me citaba en su cubículo y se iba a otra unidad académica.

Tesista 4

Fue muy estresante, al inicio del embarazo, me prohibieron usar computadoras y equipo electrónico, tuve que tomar clases de yoga kundalini para manejo de estrés, ajustes de alimentos, revisión de mis niveles de azúcar 5 veces al día etc. Cuando nació mi bebé, me di 2 meses de ajustes por cesárea y mi asesora me recomendó buscar guardería para la bebé y reorganizar la investigación, entrevistas y hallazgos.

Tesista 6

Una relación de mucha comprensión por parte de mi directora. Nunca sentí ninguna desacreditación.

Tesista 3

Pregunta 17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?

Algunos tesisistas señalaron que percibieron actos de desacreditación hacia su trabajo. Las formas que el director tenía para hacerle ver al tesisista sus deficiencias, en ocasiones, según los tesisistas, no era la correcta. Lo anterior, se puede observar en los siguientes testimonios:

Mi directora me decía: “lo que escribes está horrible” y me aventaba las hojas. Entonces, esas groserías yo tenía que aguantarlas, porque yo tenía muy claro que yo quería obtener mi grado.

Yo pensaba que no debía pelear porque ella tenía todo el poder de complicarme más las cosas. Tenía que aguantar, y si me hacía groserías tenía que sonreír.

Tesista 4

Las primeras entregas fueron totalmente rechazadas, en realidad, pensé que el tema no de era interés para mi director de tesis.

Tesista 5

Pregunta 18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?

Las respuestas a este cuestionamiento, reflejan que la mayoría de los tesisistas desconocía las dinámicas de trabajo que se presentarían al cursar un doctorado.

Algunos de ellos, que fueron estudiantes o profesores de la UAM, conocían el ritmo de trabajo del sistema escolar trimestral, situación que les ayudó a organizar su tiempo. Pero algunos no tenían idea de cuánto tiempo tenían que invertir tanto, a las clases como, a la elaboración de la tesis.

Sabía cuánto sacrificio tenía que hacer. Ya sabía que hay que tomar sábados y domingos para trabajar, sentarme en la computadora 10 horas y el tiempo para venir a clases, escribir ensayos.

Tesista 1

No, no me lo imaginaba, el esfuerzo y trabajo que tenía que hacer, es decir, sabía que iba a demandar un gran esfuerzo y dedicación, pero no suponía que iba a sufrir y dejar tantos asuntos pendientes en mi vida. El tiempo que le dediqué al doctorado fue muchísimo de mi vida.

No, no tenía certeza de cuánto tiempo le iba a dedicar a las clases, al inicio, tenía pensado: sólo son tres años, pero no, no fue así, por todos esos procesos de mi formación previa, tuve que reaprender otras cosas más y aprender a asumir nuevos riesgos y enfoques que no tenía antes.

El doctorado no lo acabé en tiempo, me llevé 5 años y medio, acabábamos en 3 años, pero me llevo cinco años y medio.

Tesista 2

Bueno no, yo pensaba graduarme en el año 2011, pero no se dio, quería escribir diario, leer y avanzar, hasta que ya no escribía dos páginas diarias sino dos páginas cada dos semanas. Los problemas de salud y mi accidente retrasaron mi progreso.

Tesista 3

Pregunta 19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Todos los estudiantes informaron que modificaron su vida cotidiana durante sus estudios de doctorado, y con más fuerza cuando realizaron la tesis doctoral. Algunos testimonios revelaron que los tesistas sufrieron un disciplinamiento del cuerpo importante, al grado de llegar a enfermarse. Los testimonios que a continuación se presentan revelan las repercusiones físicas y las modificaciones que hicieron los tesistas en sus actividades personales.

En la maestría tuve problemas, de estrés, me olvidé de compromisos familiares, de salidas, de vacaciones, tuve un problema con el riñón después de la maestría, también, de la presión. Pero en el doctorado, ya no hacía tanto sacrificio al respecto. A diferencia de la maestría, en el doctorado, si descansaba y me fui de vacaciones. No sacrifiqué tanto. Ya no me pasaba tantas horas en la computadora.

En la maestría me enfermé porque tomaba mucha agua y no iba al sanitario, por no salirme de las clases, y por trabajar muchas horas en la computadora. Pues estaba obsesionado con avanzar, y todo eso me cobró factura.

Tesista 1

En realidad, yo siempre desde muy joven por mi propia historia de vida y las cosas que me han pasado he sido muy muy disciplinada y auto controlada, entonces no hice cambios significativos con el doctorado. Claro que desde antes yo ya padecía colitis, gastritis, estrés, nervios, etcétera. Pasaba noches sin dormir, y me ponía a estudiar toda la noche y seguía mis actividades en el día siguiente.

Tesista 7

Yo lo que hice fue administrar mucho mi tiempo, llegó un momento, en el primer año del doctorado que me enfermé de fatiga crónica, porque también trabajaba en una Universidad, entonces, me levantaba temprano le daba de desayunar a mi hija y a mi esposo y calificaba y llevaba a mis hijos a la escuela y luego calificaba otro rato, después, despertaba a mi hija chiquita, la llevaba a la escuela, y regresaba a mi casa pero ya había arreglado la ropa, los sábados hacía de comer y tenía muy bien administrado mi tiempo y [hubo sucesos que cambiaron mi estilo de vida] en los que me vi muy angustiada y en lugar de estar contenta no lo estaba.

Me sentía muy agobiada, sentía mucho peso sobre mí, y no me daba el tiempo para [atender a mis hijos] y eso si me duele mucho, eso sí me pega... hasta la fecha.

Ya tenía insomnio, se me rompieron dos dientes, mis nervios estaban destrozados, porque tenía muchas actividades a la vez, trabajaba, cuidaba la casa, a los niños, no paraba, iba a hacer ejercicio. A veces me exijo demasiado y si, si cumplía con todo,

tratándolo de hacer todo de la mejor forma, pero mi cuerpo ya no aguantó, entonces fue cuando me enfermé.

Sentía tanta presión sobre mí que no [pude cuidar bien a mis hijos], sentía que si los cuidaba 3 horas esas 3 horas eran las que me servían para avanzar en mi tesis. Porque siempre trato de cumplir con mis compromisos, mi tesis era muy importante, y creo que descuidé a mis hijos.

Había periodos en los que me sentía, frustrada, triste. Y me preguntaba, porque estoy aquí, si esto ya se convirtió en dolor.

Tesista 4

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta 20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?

Para los tesisistas la figura de doctor la observan como una especialización del conocimiento, como un conjunto de habilidades que obtuvieron al cursar el doctorado.

Es un especialista en su área académica, en su área profesional.

Tesista 2

Es una responsabilidad con la sociedad académica, es nombramiento de doctor me exige hacer planteamientos teóricos académicos que tengan mayor nivel de análisis. Porque no solo es tener el grado, es demostrarlo dentro del aula, un artículo científico, una mesa de discusión o simplemente al compartir con un colega en un café.

Tesista 6

Pregunta 21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?

Las significaciones que le dieron los tesisistas al grado de doctor, son diversas; unos dijeron que fue una meta cumplida y otros que es una responsabilidad. Sin embargo, los testimonios no reflejaron que los alumnos tengan conciencia sobre los significados en términos de sentido de vida, por lo menos de la vida académica.

Bueno con todos los problemas que viví durante el doctorado, que te cuento, llegó un momento en que dije qué estoy haciendo... tienes que encontrarle sentido a esto, a ser doctora, hago esto, este sacrificio porque es lo que quiero, porque me gusta, porque esto es lo que me hace feliz, porque yo quiero ser importante. Entonces, me empecé a hacer

esas preguntas y fue cuando llegué cuando llegué con la asesora y dije: “no pues tengo que aguantar vara”.

Tesista 4

Hay muchas ventajas, pero depende de uno terminar o no terminar. Pero creo que hay que disfrutar el trayecto del doctorado y nunca perder el sentido de lo que estás haciendo y para que los estás haciendo, porque eso es lo que te va a motivar internamente no por los problemas de cuestiones personales, sino porque tú quieres salir adelante.

Tesista 4

Pregunta 22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

La mayoría de las respuestas que se obtuvieron de esta pregunta, reflejan que los tesisistas asocian los beneficios del doctorado a mejores condiciones laborales y de trabajo, tal y como se puede observar en los siguientes testimonios.

En la academia, es una gran ventaja ser doctor de hecho, pertenezco al Sistema de Investigadores de la Universidad estatal en la que trabajo, pero se me presentan otras cosas, se lo que me falta, pero no lo he logrado por que en la vida personal tengo circunstancias que me limitan, que también me interesan, es importante para mi vida académica, voy a intentarlo, pero mi vida personal me detiene.

Tesista 3

Sinceramente, si me gustaría encontrar mejores condiciones de trabajo donde pueda dedicarme la mayor parte de tiempo a la investigación y a las actividades ligadas a la misma. Para mí, dedicarme a la generación de conocimiento es un proyecto de vida que el doctorado me respalda.

Tesista 5

Que subiera mi categoría docente. En la Universidad estatal en la que trabajo, en ese entonces, contaba con un 20% o 30% de su profesorado con nivel doctoral entonces, ya obligaba a que las demás instituciones tuvieran que buscar ponerse a la par para la calidad académica, para los procesos indicadores de calidad institucional.

Tesista 6

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

De las respuestas obtenidas varios tesistas expresaron que los motivos para cursar el doctorado fueron: mejorar sus condiciones laborales, como por ejemplo, obtener basificaciones de plazas académicas en las Universidades en las que trabajaban, tener la posibilidad futura de obtener una plaza y únicamente, uno de ellos dijo que quería estudiar el doctorado para tener mayor conocimiento sobre algún tema en particular.

Pregunta 23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?

Por supuesto que sí, ahora busco integrar a mi desarrollo profesional actividades relacionadas a la investigación y paulatinamente, ir aumentando estas para un crecimiento de investigador.

Tesista 5

Pregunta 24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?

Los tesistas, en su mayoría, contestaron que deseaban continuar con los trabajos de investigación, esto se justifica porque muchos de ellos, son profesores e investigadores en Universidades. Aunque también hubo quien opinó lo contrario, que ya no desea continuar haciendo investigación.

No en realidad solo quería acabar el doctorado y ya, de hecho, ahorita no he publicado, y no he escrito nada, terminé la tesis y yo dije: “adiós, ya me voy”.

Tesista 3

Sí, me gustó mucho la experiencia de investigación, cambia la perspectiva docente. Después del doctorado formé un cuerpo académico, con otras compañeras, igual las tres que somos Doctoras, estamos hablando otro idioma entre las tres, los compañeros nos voltean a ver y nos preguntan qué hacen, que es eso de “escribir artículos”.

Tesista 6

Pregunta 25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Las respuestas de los tesisistas a estas preguntas indican que los beneficios de contar con el grado de doctor se relaciona con obtener nuevas oportunidades laborales en sus Universidades, o como posibilidad de integrarse a ellas, con una plaza definitiva.

Como te decía, uno de mis intereses es obtener una plaza, no la he encontrado, pero eso no demerita la formación doctoral que tuve. Si me causa tristeza, pero no lo demerita de ninguna forma esta formación. Y me gusta colaborar con gente del medio, y eso me da satisfacción.

Tesisista 1

Actualmente, sólo el reconocimiento y el nombramiento de título de doctor. Mi experiencia en los últimos meses dentro de las Universidades públicas el grado de doctorado si tiene importancia, pero en escuelas o Universidades privadas el grado de doctor no es tan importante como la maestría y las experiencias laborales. Es decir, las ventajas del doctorado están limitadas a academia pública y programas de investigación que promueve el gobierno.

Tesisista 5

3.7.1.3 Interpretación de los testimonios de los directores

Una vez analizados los testimonios de los directores respecto a cada una de las preguntas asociadas a las 6 interacciones de poder, a continuación, se muestra la interpretación de la información de cada una de ellas, dicha interpretación está basada en las argumentaciones teóricas que se desarrollaron en el capítulo 1 y 2 de esta investigación.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa.

A partir de los testimonios de los directores, se puede concluir que las influencias epistemológicas en la asesoría y dirección de tesis están presentes, aun cuando los directores no sean conscientes de dicha influencia; esto se puede observar en las sugerencias que hacen los directores de ciertos autores, de lecturas o de los eventos académicos que el director sugiere al tesista, incluso, en las discusiones académicas que tienen los directores con los tesistas durante la asesoría. Sin embargo, esta influencia no se reconoce desde el plano de los procesos materiales de la tensión técnica, sino que está ubicada en el terreno de lo subjetivo porque el director rechaza que haya ejercido una *imposición epistemológica*, justificándose en que *respeto las inquietudes del tesista*.

Por otro lado, algunos directores consideraron conveniente que el tesista pueda adoptar algún tema, enfoque o método, que ellos hayan trabajado a partir de sus líneas de investigación, porque consideran que es un medio que los habilita para hacer mejores recomendaciones a los tesistas, en ese sentido si se encuentra que hay una clara orientación epistemológica.

Lo que se puede inferir sobre esta primera interacción es que no existe una orientación epistemológica manifiesta, pero se hace presente, en el momento en que los directores desearían que el alumno abordara temas que ellos dominan para poder hacer mejores

aportaciones a las investigaciones, o por lo menos, conocer mejor el tema que parecen ser tópicos ajenos a su tema de investigación.

También se encontró que ningún director hizo alusión a las líneas de investigación del programa doctoral de estudios organizacionales, en el sentido de que se le puede considerar como una base tanto para que el coordinador del posgrado asigne a los directores como para que los tesisistas orienten sus posibles temas de investigación, situación que se esperaría, sobre todo, porque el coordinador del posgrado solicita a los tesisistas que el tema se ubique dentro de alguna línea de investigación del programa.

Ante la falta de testimonios que hagan referencia a las líneas de investigación del programa doctoral, se puede inferir que dichas líneas están desvinculadas en la asignación del director de tesis, los temas de investigación de los tesisistas y también en la difusión de estas líneas dentro del programa doctoral.

Concretamente, respecto a la praxis investigativa, aunque los directores no desean influir en los intereses investigativos de los tesisistas, tampoco les apoyan para identificar sus posturas epistemológicas y, derivado de ello, ellos puedan definir con certeza el interés por investigar cierto objeto de estudio dentro del marco disciplinar de los Estudios Organizacionales.

En ese sentido la tensión técnica encuentra su fragmentación en el momento en el que el director puede fácilmente incidir en sus intereses, dado que el tesisista no tiene muy claro su tema de investigación; aunado a esto, el tesisista, para no entrar en conflicto con el director, puede aceptar modificar sus intereses de investigación.

Resulta interesante conocer los diferentes posicionamientos de los directores ante la aceptación o rechazo de la dirección de la investigación cuando el objeto o la línea de sus investigaciones no es consistente con el tema de la tesis. Una de las posibilidades de que los directores acepten dirigir las tesis, aun conociendo sus limitaciones, es que consideran que pueden dirigir una tesis porque su *experiencia se lo permite*; en otras

ocasiones, esta aceptación está asociada a un compromiso social (en especial con la autoridad académica) y eventualmente, la aceptación también puede relacionarse con el interés de mejorar la productividad académica de los directores. En términos de Foucault, la influencia epistemológica está presente y se ha normalizado de tal manera que tanto directores como tesistas, la asumen sin ningún cuestionamiento.

Los directores consideran que, en tanto no sean especialistas en un tema, su posibilidad de aportación puede ser en la *parte metodológica*; situación que conduce a reflexionar sobre los conocimientos metodológicos con los que un director enseña a investigar, pues ante la falta de criterios estandarizados en el núcleo de profesores sobre la enseñanza de la investigación, es posible señalar que el director enseñe basado en sus conocimientos teóricos de metodología y/o sus experiencias en el terreno práctico, pero esto encuentra sus límites en tanto que, como se revisó en el capítulo 2, no basta enseñar a investigar basado, únicamente, en su experiencia, si no que se requiere, una formación en la enseñanza de la investigación científica.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir.*

De acuerdo con los testimonios de los directores, la tesis doctoral es el principal elemento de control que tienen sobre el tesista. Sin embargo, existen dos acepciones: primera, el ejercicio del poder positivo que el director lo usa con la finalidad de que el tesista concrete su investigación y el control que se utiliza para censurar o reprimir al tesista.

Por otro lado, los directores que establecen y comunican al principio de la dirección, las formas de seguimiento de los avances de la tesis, ejerciendo un control positivo, porque comunican a los alumnos *las reglas y condiciones* de trabajo, mientras que los directores que no establecen controles o lo hacen en el transcurso del desarrollo de la dirección, lo usan como un instrumento de castigo o represión ante cualquier

incumplimiento del tesista (respecto a su investigación o ajena a ella). Sobre esto, no se está señalando que es mejor establecer controles o no, pero la diferencia entre establecer controles o permanecer en la imprecisión, es que mientras se establezcan los controles claramente se genera una posibilidad de comunicación y negociación entre el director y el tesista, mientras que la falta de controles genera procesos ambiguos que generan tensiones negativas en la relación director- tesista.

De acuerdo con la información de las entrevistas se observó que existe una preocupación de los directores para que los tesisistas terminen oportunamente con su tesis y obtengan el grado, dado que está en juego el prestigio del director. Algunos expresaron que los indicadores de *productividad* del doctorado de Estudios Organizacionales se ven perjudicados si el alumno no llega a concluir con su tesis y a graduarse, es decir la interacción de poder se encuentra cuando el director ejerce el control (positivo o negativo) sobre el tesista como beneficio para los dos, aun cuando esos beneficios no se relacionen directamente sobre la praxis investigativa del tesista.

Los directores que deciden no relacionarse emocionalmente para conocer los intereses y/o limitaciones de los tesisistas, fortalecen la idea de que, la tesis es el principal dispositivo de control porque objetiva (cosifica) al tesista como sujeto, mientras que los directores que si tratan de conocer las limitaciones y emociones de los tesisistas y que han tenido experiencias negativas, responden a que los tesisistas encuentran una posibilidad de ejercer el poder sobre el director a través de manipulaciones emocionales. Esto da cuenta de la relación bilateral del poder entre estos dos sujetos en la praxis investigativa: el tesista y el director.

En conclusión, respecto a esta segunda interacción de poder se confirma que la tesis doctoral es, sin duda, un dispositivo disciplinario de control, para el tesista. Además, la tesis como producto del trabajo material se asume como la concreción del grado de doctor, y en ese sentido, el principal interesado en terminarla es el tesista, por eso, en este proceso crea estrategias de supervivencia, por lo que algunos tesisistas aceptan dinámicas de trabajo, en las que quizá no sea necesario el control excesivo del director,

y en otras ocasiones las estrategias se convertirán en juegos de poder para que el tesista logre su fin principal.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

A través de las entrevistas se percibe que hay una gran diversidad de objetivos y expectativas que tienen los directores respecto a su rol como director de tesis. En los testimonios obtenidos ninguno de los directores mencionó que, uno de los objetivos como director es “la formación de investigadores”, afirmación que se esperaría pues es uno de los objetivos que están planteados en el programa doctoral de Estudios Organizacionales. A partir de ello, se puede constatar que hay una inconsistencia entre los objetivos de los sujetos de la educación y los objetivos de la Universidad. Situación parecida se presenta al momento en que los directores señalan que el rol principal de director es ser *una guía, un acompañamiento*. Estas afirmaciones, por un lado, resultan ambiguas en tanto no se tiene claro qué se debe entender por guía es decir cómo se interpreta desde la tensión técnica (en el proceso de producción de conocimiento, o en el proceso simbólico), y por el otro lado, tampoco mencionaron que uno de los propósitos es apoyar en la formación de los tesistas para la habilitación en la investigación.

La interpretación que se le da al hecho de que los directores no reconocen que tienen sus limitaciones (teóricas y/o metodológicas), es que los mismos directores se auto-determinan como sujetos morales en tanto no se asumen como investigadores que son producto de su historia (trayectoria académica), sus experiencias y sus intenciones. En los testimonios de los directores, generalmente todos reconocieron sus deficiencias, sobre todo, en las áreas de conocimiento en las que no son expertos.

El estilo de dirección resultó ser un indicativo que tanto el director como el tesista se observan entre ellos como sujetos y no como individuos que interactúan para el logro de un objetivo en común.

Los testimonios revelaron que cuando el director adopta un rol ausente, hay un acto de subjetivación hacia el tesista porque no le interesa dar seguimiento sobre las limitaciones y avances que tenga durante el proceso de la investigación, mientras que un director que está presente, de manera que su acompañamiento resulte extenuante, supone que establece mayores controles académicos y en ese sentido, ejerce poder directo sobre el tesista.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el director y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista.*

Sobre el punto d. la identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director, los directores expresaron que sí sentían compromiso con otros sujetos o entidades relacionados con el programa doctoral. Por ejemplo, con el coordinador del posgrado, con los colegas docentes o con las autoridades de la Universidad. Por lo que ellos perciben cierto control sobre su rol como director, lo que provoca, en cierto sentido, que modifiquen las evaluaciones de la tesis de los alumnos.

Las interpretaciones sobre estas percepciones de los directores revelan que, aunque la relación de trabajo es principalmente con el tesista, también hay otros sujetos que se configuran en redes de poder que, en cierto momento, pueden ejercer poder sobre el director.

Respecto al punto diagnóstico e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista; se encontró que uno de los conflictos importantes es el que deriva del término de la relación de dirección y asesoría. La relación tensionante se concluye sin que el alumno haya acabado su tesis. El término de esta relación significa que no hubo ningún acto de negociación o de comunicación, tampoco de resistencia.

Evidentemente, en esta primera aproximación, no se puede identificar claramente cuáles fueron las particularidades de esa relación tensionante que provocaron que el tesista decidiera cambiar de director.

Lo que resulta evidente de lo anterior que siempre está presente la posibilidad del tesista de ejercer poder sobre el director y crear actos de resistencia, de forma no confrontativa, en este caso, la tensión en la producción simbólica se hace presente porque los tesistas no entablaron comunicación alguna con los directores, ni expusieron sus motivos del cambio, tal como narran los directores; los tesistas únicamente buscaron otro director sin ninguna explicación.

Cuando se han presentado situaciones conflictivas entre los tesistas, los directores no ponen resistencia alguna para terminar con el proceso de asesoría y dirección, lo que significa que, aunque fue un proceso frustrante para el director, para el director no resulta un impacto significativo para continuar con sus actividades académicas.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

La figura de Doctor en Ciencias, se considera como un status distintivo, sobre todo en el ámbito académico; evidentemente esto es una reproducción de políticas de verdad porque no se encuentra sustento para decir que el grado académico en sí mismo haga la diferencia entre aquel que es doctor o no lo es. En términos de la relación director-tesista, el director ejerce poder sobre el tesista porque el director cuenta con un grado académico mayor que avala su autoridad. Este ejercicio de poder es una normalización que se basan en los discursos sociales que se alejan de la noción principal de praxis investigativa: conocer para transformar la realidad.

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: h. creación de sentido

Respecto a la creación de sentido en los directores, se percibe que encuentran sentido a su trabajo de dirección y asesoría, lo que se resume en: *asumir la responsabilidad*, es decir; los directores de tesis significan su rol de directores como un compromiso. Al cuestionarlos sobre las ventajas y desventajas de ser director, se observa que existe una lucha entre querer apoyar al tesista, y el hecho de que les resta tiempo, y en ocasiones resultan experiencias frustrantes, desgastantes, pero al mismo tiempo, según ellos, *satisfactorias*.

Los directores expresaron que la práctica de dirección y asesoría les representa múltiples significados, sin embargo, se observa que, en gran medida, son sentidos creados por la Universidad, esto se devela cuando señalaron que, sí existe un compromiso para ayudar al alumno para obtener el grado, pero también hay un interés por mejorar su productividad académica.

3.7.1.4 Interpretación de los testimonios de los tesistas

Una vez analizadas los testimonios de los tesistas respecto a cada una de las preguntas asociadas a las 6 interacciones de poder a continuación, se muestra la interpretación de la información.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Respecto a este punto diagnóstico, los tesistas narraron que no percibieron que hubiera influencias epistemológicas de los directores hacia los tesistas respecto a su trabajo de investigación, aunque, en algunos casos, durante la asesoría el director sugirió al tesista modificaciones en los referentes teóricos, sin embargo, solamente se consideran como consejos y no como imposiciones; por lo tanto, no hay una clara conducción en las conductas a través de la investigación doctoral.

En el punto en donde se encontró un evidente ejercicio de poder es en la designación del director. La mayoría de los entrevistados coincidió que ellos consideraron que el director que se les asignó, no tenía el conocimiento sobre los temas de investigación que el estudiante quería abordar. Sin embargo, los testimonios de los tesistas también dan cuenta de que no pusieron resistencia. Esto se refleja porque no intentaron cambiar de director o expresar sus inquietudes académicas con el coordinador del posgrado, porque querían evitarse problemas que pudieran atentar contra la obtención del grado académico.

La asignación de la dirección de la investigación la determina el coordinador del posgrado y el comité del posgrado, por eso, hay que señalar que es una imposición que no está asociada con el deseo del director.

La forma en cómo influye, en la tensión técnica, la asignación de un director que no tenga conocimiento sobre el tema a investigar, se ve reflejado en el trabajo material, es decir, la praxis investigativa. La investigación se ve influenciada por dos inquietudes teóricas, distintas que entren en juego: la del director y la del tesista.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

De acuerdo con la información que proporcionaron los tesistas se hace evidente que la tesis y las calificaciones fungen como medios de control. El ejercicio del poder de los directores hacia los estudiantes, se manifiesta a través de las siguientes acciones: ausencias prolongadas de los directores en las que no establecen comunicación con los tesistas, revisiones de forma y no de fondo, revisiones esporádicas de las investigaciones, incluso se encontró que en ocasiones los directores no hacen la lectura del trabajo, otro acto de control es el condicionamiento de los alumnos para participar en procesos de movilidad o participación en congresos.

También, se percibió que existen relaciones tensionantes negativas cuando los tesistas no externan a su director las expectativas, limitaciones y miedos respecto a su investigación doctoral; el director exige al tesista ciertos requisitos para aprobar su tesis, sin considerar las deficiencias de los tesistas.

Respecto a esta interacción se puede señalar que la formación doctoral en los tesistas es un proceso disciplinario que básicamente está centrado en la tesis y eventualmente condicionado por las calificaciones, pero también se encontró que existen otros elementos que también afectan al estudiante como son: las relaciones con sus compañeros y las situaciones particulares de la vida de los tesistas, sin embargo, el tesista asume los actos de control como aprendizajes.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones del director y del tesista en la praxis investigativa.*

Una de las expectativas y objetivos que se hicieron más evidentes en los testimonios que dieron los tesistas, es que, para ellos, el obtener el grado académico representa una oportunidad para insertarse en un campo laboral académico o mejorar sus condiciones actuales de trabajo, y formarse como investigadores, ser doctor en ciencias lo consideran como un medio que les ayuda a lograr su objetivo principal.

Cuando los tesistas tienen dificultades para lograr su objetivo principal entonces, la relación tensionante con su director se hace más evidente y buscan otras opciones para superar sus limitaciones, por ejemplo: asesorándose con otro director o con sus propios compañeros de grupo.

Se percibió que los tesistas son conscientes de sus limitaciones para desarrollar su tesis, como, por ejemplo, problemas de escritura y de conocimiento metodológico. En ese sentido, ellos consideran que su director puede ayudarlos en desarrollar su tesis, por eso, tampoco creen importante externar sus emociones, afectos e intereses como investigadores, porque el interés fundamental del tesista, es terminar con su tesis y no involucrarse emocionalmente con el director, excepto cuando, se le presente algún problema que le impida concretar la investigación.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Respecto al punto d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista; en los testimonios de los tesistas se logró identificar que el principal sujeto que ejerce el poder y que puede repercutir en el logro de sus objetivos, es el director. Aunque, el coordinador del posgrado también es una figura de autoridad, los tesistas no recurren a él para resolver los conflictos que hayan tenido durante su formación

doctoral. En el punto e. Las relaciones de poder y resistencia simbólica, se hacen presentes cuando se utilizan varios dispositivos de control, como la tesis, las calificaciones, las ausencias prolongadas de los directores que se concretan a través de actos como: desacreditaciones al trabajo de investigación o la violencia verbal.

En cuanto al punto f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista, es indudable que, para lograr el objetivo de obtener el grado, los tesistas conscientemente, llevaron a cabo acciones de disciplinamiento de su cuerpo, incluso a costa de su propio bienestar físico o de salud, también se percibe que ese disciplinamiento repercutió en la vida social y/o familiar de los tesistas.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

La figura de doctor en ciencias, los tesistas, en general, la simbolizan como aquel que es un especialista en un área del conocimiento, que los habilita para hacer mejores análisis teóricos y metodológicos. Lo anterior, se interpreta como una reproducción de discursos normalizadores, porque los testimonios no reflejaron una posición cuestionadora sobre su propia condición de doctor y tampoco la vinculan con la noción de praxis investigativa (conocer para transformar), solamente la interpretan como un especialista en un tema teórico y/o metodológico.

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Los tesistas entrevistados coinciden en que es su interés continuar con sus actividades como investigadores, sin embargo, este interés lo asocian con ciertos beneficios económicos, que les trae contar con el grado. Por eso, se interpreta que hay una

creación de sentido en tanto que los tesistas consideran que su formación como investigador está orientada a materializar económicamente su conocimiento.

3.8 Los resultados del caso de estudio: Las interacciones de poder en la praxis investigativa en la elaboración de la tesis doctoral en el programa de Estudios Organizacionales

Con base el análisis y la interpretación de los testimonios de los directores y de los tesistas, a continuación, se presenta la identificación de las interacciones de poder, que derivan de la confrontación de las interpretaciones de la praxis investigativa en la tensión técnica de los directores y de los tesistas.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Aunque no hay una intencionalidad expresa por parte de los directores ni de los tesistas respecto a las influencias epistemológicas, en el terreno de lo simbólico resultó innegable la presencia de dichas influencias, las cuales surgen primero de la perspectiva epistemológica en la que se encuentra la disciplina de los Estudios Organizacionales y segundo, de las sugerencias que haga el director al tesista respecto a materiales, conferencias o cursos y en cierta forma, en las discusiones teóricas que mantenga con el tesista. El alumno, a su vez, tampoco está consiente de dichas influencias y sus efectos se evidencian ante la falta de la búsqueda de su propia postura epistemológica en la investigación, por lo tanto, el tesista se convierte en un sujeto altamente influenciado en el que se pueden imponer conductas sin resistencia; en este sentido, hay un ejercicio de poder sobre el tesista.

La imposibilidad para cuestionarse la perspectiva epistemológica también se hace presente en el director, porque de acuerdo con los resultados de las entrevistas, los temas de las investigaciones de los tesistas no coinciden con sus líneas de investigación, en ese sentido, se disipa la posibilidad de tener un posicionamiento epistemológico, o por lo menos, un claro posicionamiento teórico, de un conocimiento

que le resulta novedoso y que incluso, llegan a expresar que el director quiere aprender junto con el tesista. Ante estas limitaciones, el tesista quien tiene el objetivo principal de obtener el grado académico, busca opciones de ayuda ante las deficiencias o limitaciones de su director; por eso, se allega a otros profesores, incluso también en compañeros del grupo para subsanar dichas deficiencias. La consecuencia de lo anterior, es que el director, puede ser reemplazado por otro profesor, incluso al grado de llegar a terminar con la relación de dirección y asesoría.

Una reflexión que surge a través de esta primera interacción de poder, es que las líneas de investigación del posgrado en Estudios Organizacionales no están vinculadas a las experiencias investigativas de los directores de tesis (planta docente) y, en consecuencia, tampoco a los intereses investigativos de los tesistas, lo que dificulta tener claridad sobre las orientaciones teóricas en las que deben conducir sus tesis doctorales.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Respecto a la tesis doctoral como dispositivo disciplinario, el resultado del estudio de caso, confirma que evidentemente, la tesis es utilizada como estrategia de normalización de las conductas de los tesistas, que no necesariamente, se relacionan con el avance de la tesis doctoral. Así, el director controla al tesista por diferentes motivos que pueden resultar ajenos a la investigación. Otro elemento disciplinario que se encontró durante el estudio de caso fueron las calificaciones; el director las utiliza como medio de sanción. En la tensión técnica, la interacción 2, la tesis como dispositivo disciplinario de control se ubica predominantemente en los procesos de simbólicos.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

De acuerdo con los resultados del estudio de caso, el director y el tesista se constituyen entre sí como sujetos-sujetados. Esto se identifica, en primer lugar, en la sujeción que se emana desde la estructura universitaria, en la que se definen diferentes espacios de control para “calificar, evaluar y, en su caso, aprobar” el desempeño del

tesista, pero también, del director. Esto último se hace evidente, cuando el director narra que durante el proceso de examinación de la investigación del tesista, siente que está en juego su prestigio como director.

En segundo lugar, el tesista constituye al director como sujeto dado que, en algunas ocasiones, lo observa como un medio para alcanzar su objetivo principal: graduarse. De esta manera el tesista acepta las sugerencias (o en su caso, imposiciones) del director, sin cuestionarlo, evitando hacerle ver sus limitaciones en cuanto al conocimiento o la experiencia respecto al tema de investigación.

El director constituye al tesista como sujeto, en el momento en que evita conocer sus intereses, expectativas y miedos respecto a la tesis doctoral, porque el elemento de sujeción está puesto en la concreción de la tesis.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Los resultados del caso de estudio respecto a la identificación de otros sujetos que ejercen el poder sobre el director o el tesista, se encontró que los tesisas, consideran que, durante su formación doctoral, siempre fueron apoyados por el coordinador del posgrado, el personal de apoyo del doctorado y por las autoridades de la UAM. En el caso preciso de los tesisas que cursaron el doctorado en Universidades estatales, percibieron que se generaron problemas, porque no les resultó fácil interactuar con sus directores, lo cual trajo como consecuencia que se generaran conflictos entre el director y el tesista por falta de seguimiento y comunicación durante el proceso de dirección y asesoría.

En cuanto a las relaciones de poder que se gestan entre el tesista y el director, los resultados del caso de estudio arrojaron información sobre algunas experiencias en las que la relación entre ellos, resultó significativamente conflictiva, ejerciendo el poder descalificando los esfuerzos del tesista o del director lo que trajo como consecuencia afectaciones emocionales en ambos.

En cuanto al disciplinamiento del cuerpo, en el caso de estudio se encontró que no hay una asociación directa del director hacia el tesista en cuanto al disciplinamiento del cuerpo, pero sí de la psique, en tanto que algunos tesistas fueron afectados emocionalmente. Respecto al auto-gobierno de sí, los resultados fueron muy claros sobre los actos de disciplinamiento que los tesistas adoptaron, haciendo más productivo a su cuerpo con el propósito de llegar al objetivo de terminar su tesis.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

En el estudio de caso también, se encontró que tanto los directores como los tesistas, han interiorizado discursos normalizadores respecto a la praxis investigativa. En consecuencia, no se ha promovido una reflexión sobre el quehacer del doctor en ciencias como investigador. El efecto del poder sobre estos discursos, es que se convierten en políticas de verdad que se reproducen en la Universidad en la que no se encuentran espacios de crítica que promuevan la discusión sobre que es un doctor en ciencias, el oficio académico (del investigador) y su contribución social. En la tensión técnica, estas reflexiones tienen lugar en la producción simbólica porque forma parte de las preocupaciones en la producción de conocimiento.

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

La indagación que se hizo en el estudio de caso sobre la creación de sentido, se encontró que tanto el director como el tesista asocian el sentido de la praxis investigativa como el acto mismo de investigar, de entregar resultados. Pero ninguno de los dos sujetos dio cuenta de la significación personal, del acto de investigar como una tarea intelectual y creativa, como el impulso que le motiva a investigar para conocer.

Conclusiones del capítulo 3

Con base en las seis interacciones de poder identificadas anteriormente, en el capítulo 3. se recabó la información necesaria para saber de qué manera estas interacciones se presentan en los procesos de producción de conocimiento científico que tienen lugar en la praxis investigativa durante el proceso de elaboración de las tesis en el programa doctoral del Posgrado de Estudios Organizacionales de la UAM Iztapalapa.

La información que se deriva de este primer acercamiento, reflejó que en el programa de Estudios Organizacionales, existen relaciones tensionantes entre el director y el tesista en donde ambos están inmersos en un régimen político y en una estructura organizacional específica que los constituyen como sujetos y en donde se hacen presentes juegos de poder que están inmersos en una red de alianzas que responde a compromisos entre autoridades y comunidades científicas que conducen a la realización de un proceso de trabajo material de producción de conocimiento altamente influenciado por los ejercicios de poder.

Se hizo evidente que tanto el director como el tesista persiguen objetivos particulares; en el caso de los tesistas, su objetivo es obtener el grado académico, esto se constituye como un eje conductual para que el tesista desarrolle estrategias de supervivencia y, por lo tanto, acepta la conducción de las conductas, actos de sometimiento del cuerpo y la aceptación e interiorización de discursos normalizadores, todo esto es parte de la creación de su sentido en su vida académica. El director, por su parte, también busca el logro de sus objetivos personales que lo motivan a aceptar dirigir y asesorar una tesis de grado, aun cuando para él también represente una convivencia de naturaleza tensionante con el tesista y otros sujetos que intervienen en el proceso de obtención del grado. El director al igual que el tesista desarrollan estrategias de supervivencia ante las uniones y fragmentaciones que viven el proceso de asesoría y dirección de una investigación científica.

En conclusión, las interacciones de poder que se identificaron, tanto teórica como prácticamente, ayudaron a visibilizar las subjetividades producidas en el proceso material de producción de conocimiento y el proceso de creación de sentido.

Conclusiones y reflexiones finales de la investigación

La primera conclusión de la presente investigación, es que se cumplió con el objetivo general planteado: Analizar la influencia de las interacciones de poder que se gestan entre el director y el tesista en la dirección y asesoría, en el proceso de elaboración de la tesis de doctorado, en la Universidad Pública, entendida como una organización tensionante, con base en perspectiva teórica de Michael Foucault utilizando como caso de estudio, el doctorado del programa de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Sin embargo, realizar esta investigación surgieron algunas dificultades: En primer lugar, habrá que señalar que no resultó fácil encontrar una plataforma teórica que permitiera explicar los efectos del poder en la Universidad Pública, específicamente en los procesos de producción de conocimiento; por lo que la perspectiva del poder de Michael Foucault utilizada en este trabajo debe considerarse como una primera aproximación para explicar, cómo el poder se instaura en los procesos de producción de conocimiento. La extensa obra de este autor y la gran cantidad de categorías teóricas que desarrolló en su producción científica, representó una de las más grandes dificultades en este trabajo para acoplarlas a la perspectiva tensionante de las organizaciones de Arturo Pacheco. En ese sentido, fue complicado vincular categorías de Foucault al análisis del poder en la tensión técnica de producción de conocimiento, lo que se resolvió abordando sus categorías de manera general.

Sin embargo, este primer encuentro con la perspectiva de Foucault, me permitió crear nuevas posibilidades de investigación, que en mi futuro desarrollo como estudiosa de las organizaciones universitarias iré trabajando con mayor profundidad.

En cuanto a las contribuciones que, en mi opinión, se generaron con la realización de la presente investigación puedo mencionar las siguientes. En el plano teórico, se hizo un esfuerzo por vincular dos enfoques teóricos: el tensionante de la organización de Pacheco y el del poder de Foucault, lo que permitió delinear nuevas explicaciones de las organizaciones universitarias con el fin de ganar conocimiento sobre las tensiones y

subjetividades en la producción de conocimiento, específicamente en la praxis investigativa. A partir de lo anterior, se pueden mencionar las siguientes contribuciones de naturaleza teórica:

- Se propusieron 3 definiciones: la organización tensionante, la Universidad Pública tensionante y la praxis investigativa.
- Se caracterizó a la Universidad Pública como organización tensionante, se determinó que existen 5 principales tensiones en *el mundo* y *el inframundo* de las organizaciones universitarias: 1. La tensión externa entre el contexto político y económico y el sistema de educación superior, 2. la tensión estratégica interna: entre los objetivos de la Universidad y las expectativas de los individuos, 3. la tensión estructural interna: las formas de organización y de gobierno y las culturas universitarias, 4. la tensión técnica interna: los procesos educativos de producción de conocimiento y de difusión de la cultura, y los sentidos en el trabajo académico y 5. la tensión política interna: la negociación de los intereses entre los sujetos de la educación (profesores-investigadores, alumnos, trabajadores, personal administrativo y directivos).
- Se identificó a la producción de conocimiento parte de la tensión técnica (praxis investigativa), definiendo el proceso de trabajo material de producción de conocimiento y su relación con la tensión política.
- Se caracterizó la relación tensionante entre el director y el tesista, identificando cuáles son sus intereses, expectativas y limitaciones en la formación doctoral.
- Se ubicaron las principales herramientas conceptuales que giran en torno a la producción de la subjetividad, lo que permitió avanzar en la visibilización de las trayectorias de los tesistas durante la elaboración de su tesis doctoral. Se utilizaron las categorías de Foucault como una caja de herramientas, fortaleciendo su propuesta con otras categorías que se retomaron de los estudios de la organización

y los estudios de la Universidad; de esta manera se propuso una adaptación de las categorías teóricas del poder de Foucault, para explicar la tensión técnica entre el director y el tesista.

- Finalmente, en una primera aproximación, se definieron 6 interacciones de poder que se presentan durante la dirección y asesoría de la tesis doctoral: 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa, 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control, 3. El tesista y el director constituidos como sujetos morales, 4. El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo, 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa y 6. La creación de sentido en el director y en el tesista.

La contribución de esta investigación en el plano metodológico, fue la propuesta de operacionalización del constructo teórico que sirvió para revelar las relaciones de poder en la praxis investigativa del programa doctoral de Estudios Organizacionales de la UAM Iztapalapa. Dicha operacionalización implicó el diseño de dos instrumentos de recolección de la información de corte cualitativo: la entrevista enfocada al director y la entrevista enfocada al tesista. Estos instrumentos deben considerarse como un primer acercamiento a la indagación cualitativa y que puede ser retomado, por ejemplo, por estudiosos interesados en investigar el poder en la praxis investigativa en otras organizaciones educativas.

En el plano práctico, la principal aportación de este trabajo, fue la información obtenida respecto al poder y el posgrado de Estudios Organizacionales sobre el poder en relación con la producción de conocimiento y las prácticas actuales de la investigación dentro de la elaboración de las tesis doctorales. También se obtuvo información sobre las formas relacionales en las que conviven el director y el tesista. Cabe señalar que, se reconstruyó parte de las experiencias de los tesis y directores de tesis entrevistados, buscando en no caer narraciones anecdóticas, por el contrario, se pretendió reconstruir una parte de las trayectorias personales que, a mí juicio, pueden ser de utilidad y deben ser comunicadas a quienes están inmersos en las dinámicas de

las organizaciones de educación superior, especialmente en los programas académicos de maestría y doctorado.

Así, el análisis que se realizó de los aspectos relacionales que intervienen en la elaboración de la tesis doctoral, planteó una mirada diferente, respecto a los procesos que se llevan a cabo durante la elaboración de una tesis de doctorado. Esto puede servir para mejorar las prácticas que suceden alrededor del acompañamiento en la tutoría, en los procesos enseñanza aprendizaje y en las dinámicas organizacionales que posibiliten desarrollar un trabajo en el que se geste un auténtico proceso investigación científica, es decir; una praxis investigativa. En este sentido, a partir de los resultados de esta tesis, es posible desarrollar estrategias para hacer los cambios que se consideren necesarios para mejorar las prácticas de producción de conocimiento y las dinámicas para dirigir, asesorar y elaborar una tesis.

En conclusión, se abrieron nuevas líneas de investigación y posibilidades de continuar reflexionando sobre la relación de la producción de conocimiento, la praxis investigativa y el ejercicio del poder; a continuación, se mencionan algunas:

1. Reconocer que en la Universidad Pública existe y se ejerce el poder es incuestionable, pero la aportación de esta investigación es que se ubica el poder en el proceso concreto de producción de conocimiento dentro de la tensión técnica de las organizaciones universitarias. Por lo tanto, una futura pregunta de investigación sería: ¿cómo se negocia, administra o en su caso, se convive con el poder en las organizaciones universitarias?

2. Queda pendiente como tarea futura, profundizar en el análisis del poder en la Universidad Pública, desde las tensiones externas: gubernamental y social y en las tensiones internas: estratégica y estructural del enfoque tensionante de la organización, de A. Pacheco en este trabajo se limitó a estudiar únicamente la tensión técnica y su relación con la tensión política. Sólo en un estudio integral propocionará un mejor diagnóstico del estado que guardan las tensiones en las organizaciones universitarias.

3. Continuar con el estudio del poder en las organizaciones, no solo en las organizaciones universitarias sino también en instituciones de diferente naturaleza, a través de las nuevas corrientes que se han derivado del pensamiento de Foucault.

Hay que señalar que las aproximaciones al estudio y análisis de las organizaciones de educación superior, tal como se ha mencionado anteriormente, se han intentado explicar desde diferentes miradas, de las que resaltan la mirada, sociológica, pedagógica, psicológica, administrativa y organizacional. Todas estas se pueden integrar para estudiar a la organización desde un abordaje interdisciplinario con la intención de que, se propongan acciones prácticas, académicas e investigativas. Es importante, entonces, ir construyendo, grupos de trabajo interdisciplinarios, que tengan el interés de estudiar a las organizaciones universitarias para proponer nuevas posibilidades de generación de conocimiento científico.

Como estudiosa de las organizaciones, aprendí que las formas de mirar a la organización pueden ser multivariadas, sumando enfoques diversos; lo que la convierte en cierto sentido, en un objeto de estudio que puede ser abordado desde la perspectiva interdisciplinaria. En esta investigación, por ejemplo, se utilizaron enfoques propios de los estudios organizacionales, del estudio de la Universidad (investigación educativa), de la sociología del conocimiento y de la filosofía política. Lo anterior, me lleva a concluir que las teorías sociales, como la misma sociología o la antropología de las organizaciones, hayan construido explicaciones de mayor potencial que no se reducen a lo puramente organizacional. Además, debido al objetivo planteado en esta investigación, era imposible abordarlo únicamente desde los Estudios Organizacionales, porque eso reduciría de manera importante su justificación teórica. En ese sentido, considero que los Estudios de la Organización pueden ser solamente una parte de un gran complejo de conocimientos sociales y que no necesariamente tiene que ser el eje central de estudio. En ese sentido, siempre he considerado que queda un pendiente en los Estudios Organizacionales, conocer su naturaleza disciplinaria ya que eso tiene repercusiones a nivel teórico y también metodológico.

Cabe señalar que las reflexiones vertidas en la presente investigación, son resultado, entre otras cosas, de la movilidad que realicé en el Programa académico del doctorado en Sociología en la UAM-Azcapotzalco, experiencia que me ayudó a conocer el abordaje sociológico de las Universidades y sus perspectivas epistemológicas; de ahí que puedo afirmar que los sociólogos entienden lo organizacional como una parte de la comprensión de un fenómeno más complejo: el de la Universidad. Los estudiosos de las organizaciones, sin embargo, pueden identificar los fenómenos organizacionales precisos que se gestan en ellas.

Finalmente, la contribución de esta investigación en términos sociales fue provocar la discusión para averiguar los modos en cómo se está produciendo y reproduciendo el conocimiento en las Universidades Públicas mexicanas, y a partir de ello, delinear posibles cambios en las estructuras (materiales e ideológicas) que las envuelven y que requieren ser revisados con urgencia, para posicionar a la Universidad Pública como un referente principal en el que se responda a las necesidades urgentes de nuestra sociedad.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, A. (2000). *Príncipes, burócratas y gerentes. El gobierno de las Universidades públicas en México*. México: ANUIES/UDUAL, 2ª. Ed.
- Agamben, G. (2011). *¿Qué es un dispositivo?* Revista Sociológica, 26 (73). pp. 249-264. mayo-agosto de 2011.
- Ander- Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. 5ta. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen
- Arendt, H. (2009). *La condición humana*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Arias, F. (2017). *Nuevos Errores en la Elaboración de Tesis Doctorales y Trabajos de Grado*. Sinopsis Educativa, 17 (1-2). [Revista en línea]. Disponible en: http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/6720
- Atkinson, P. (2013). *Ethnographic writing, the Avant-Garde and a Failure of Nerve*. International Review of Qualitative Research, 6 (1), 19-35.
- Ávila-Fuenmayor, F. (2006). *El concepto de poder en Michel Foucault*. Telos, 8 (2), 215-234.
- Bacarlett, M. (2016). *Una historia de la anormalidad. Finitud y ciencias del hombre en la obra de Michael Foucault*. México. Editorial Gedisa.
- Báez, G. (2010). *La participación protagónica estudiantil en el proceso de extensión universitaria*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Vol. 8 N° 1. Enero-junio 2010. CINDE-Universidad de Manizales. Colombia. Pp. 347-362.
- Ball, S. (1993). (comp.) *Foucault y la educación. Disciplinas y saber*. Madrid. Morata.
- Becher, T. (2009) *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.
- Bendaña- Pedroza, C. (2015). *El manifiesto del método. Ensayo de interpretación de las tesis sobre Feuerbach de Karl Marx*. Félix Burgos Editor.

- Benson, K. (1997). Las organizaciones: una visión dialéctica. *Administrative Science Quarterly*. Marzo 1997. Vol. 22.
- Blanco, M. (2012). *Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos*. *Andamios*, 9(19), 49-74. Recuperado en 01 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632012000200004&lng=es&tlng=es.
- Bleger, J. (2003). *Psicología de la conducta*. México: Editorial Paidós.
- Bloor, D. (1998). *Conocimiento e imaginario social*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Boaventura de Sousa, S. (2007). *La Universidad en el siglo XXI: Para una reforma democrática y emancipadora de la Universidad*. La Paz, Bolivia: Editorial Miño y Dávila Editores.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo Academicus* (1a ed.). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2003). *Algumas propriedades dos campos*. In: P. Bourdieu, *Questões de Sociologia*. pp. 119-126. Lisboa: Fim de Século.
- Bojórquez (2009). *Experiencias de organizaciones en la educación superior. Sección IV. La Universidad como Organización*. Quintero, Contreras, Leal y Aréchiga (compiladores). México: Once Ríos Editores.
- Borrero, C. (2008). *La Universidad. Estudios sobre sus orígenes, dinámicas y tendencias*. Tomo VI. Organización Universitaria y Tomo VII. Administración Universitaria. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Bonvecchio, C. Et. Al. (2002). *El mito de la Universidad*. Argentina: Siglo XXI editores.
- Brown, A., Covelli, I., Pye A. *Making Sense of Sensemaking in Organization Studies*. (2015). *Organization Studies*. Vol. 36(2) pp. 265-277.
- Brown, W. (2015). *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo*. Malpaso Ediciones. Barcelona.
- Bugalló, C. (s/f). *El Marxismo y la Filosofía del Hombre*. Documento consultado el día 20 de mayo de 2019. <http://www.espacio-publico.com/wp-content/uploads/2015/01/4242-EL%20MARXISMO%20Y%20LA%20FILOSOFÍA%20DEL%20HOMBRE.pdf>

- Burrell, G., Gareth, M. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Toronto, EEUU: Heinemann Educational Books.
- Cabrero, E. (2000). *Usos y costumbres en la hechura de las políticas públicas en México. Límites de las policy sciences en contextos cultural y políticamente diferentes*. en *Gestión y Política Pública*; México, vol. IX, núm. 2, pp. 189-229.
- Castro, E. (2011). *Diccionario Foucault. Temas, conceptos y autores*. Siglo XXI.
- Cazés, D., Didriksoon, A., Garandilla, J., Ibarra, E. y Porter, L. (coords.) (2007). *Disputas por la Universidad: cuestiones críticas para confrontar su futuro*. México, Colección Educación Superior. CEIICH-UNAM.
- Cazés, D., Ibarra, E. y Porter, L. (2010). *Las Universidades públicas mexicanas en el año 2030: examinando presentes, imaginando futuros*. Colección Educación Superior. CEIICH-UNAM
- Choque, (2016). *La discontinuidad en la visión del poder de Michel Foucault*. Kénosis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(7), pp. 70–90.
- Clark, B. (1997). *Las Universidades modernas: espacios de investigación y docencia*. México: Miguel Ángel Porrúa,
- Clark, B. (1993). *El sistema de educación superior: Una visión comparativa de la organización académica*. Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco. Nueva Imagen. Universidad Futura. Editorial Patria.
- Clegg, S. y C. Hardy (1996). *Some dare call it power* en Clegg, S., C Hardy y W. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage, pp. 622-641
- Corral, S. (2016). *La lógica del funcionamiento de la Universidad y el capitalismo cognitivo*. *Con-Ciencia Social*, (20), 57–70.
- Cohen, M. y March J. (1974). *Leadership and ambiguity*, Estados Unidos. Harvard Business School Press,
- Cohen, M., March, J. G. y Olsen, Johan P. *El bote de basura como modelo de elección organizacional*. *Gest. política pública* [online]. 2011, vol. 20, n.2, pp.247-290. ISSN 1405-1079.

- Díaz, E., (2003). *La filosofía de Michel Foucault*, Buenos Aires: Biblos, segunda edición.
- DÍAZ BARRIGA, A. (coord.) (2003), *La investigación curricular en México. La década de los noventa*, México, Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) (La Investigación Educativa en México, vol. 5).
- Dieckow, L. y Brondani, N. (2008). *Las tensiones y conflictos en las organizaciones sociales educativas. Un análisis teórico desde la sociología, administración y ciencias jurídicas*. IX Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Misiones, Posadas.
- De la Rosa A. (2009). *Organización y poder: un marco analítico para su estudio*. Revista Análisis Organizacional Vol. 1 No.1.
- De la Rosa, A. y Contreras, M. Coord. (2013). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*. México: Editorial Fontamara.
- Didou, S. (Coord.) (2016). *Reflexiones de expertos sobre la internacionalización de la educación superior*. México: Cinvestav del IPN/ RIMAC. 212 p. ISBN: 9786079023379
- Douglas, Orton J. y Karl E. Weick, (1990). *Loosely Coupled Systems: A reconceptualization*, en *Academy of Management Review*, núm. 2, Vol. 15, pp. 203-223.
- Di Fabio de Anglat, H. (2011). *Las funciones del tutor de la tesis doctoral en educación*. Revista Mexicana de Investigación Educativa. RMIE, 2011, Vol.16, Núm. 50, PP. 935-959 (ISSN:14056666).
- Drucker, P. (1994). *Gerencia para el futuro*. Bogotá: Editorial Norma.
- Estévez, E. (2009). *El doctorado no quita lo tarado. Pensamiento de académicos y cultura institucional en la Universidad de Sonora: significados de una política pública para mejorar la educación superior en México*. Editorial ANUIES
- Etkin, J. R. (1993). *La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada*. MC. Graw-Hill, España.
- Etkin, J. R. (2000). *Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones. Acuerdos, dualidades y divergencias*. Buenos Aires: Pearson Education S.A.

- Evans- Pritchard, E.E. (1990). *Ensayos de antropología social*. México: Siglo XXI Editores
- Farji-Brener A.G. (2007). *Ser o no ser director, esa es la cuestión: reflexiones sobre cómo (no) debería ser el desarrollo de una tesis doctoral*. *Ecología Austral* 17:287-292. Diciembre 2007. Asociación Argentina de Ecología.
- Febres-Cordero, L. *¿Animal político y animal disperso? La identidad del hombre Aristotélico*. *Azafea: revista de filosofía*, ISSN 0213-3563, N°. 18, 2016 , págs. 215-226.
- Fernández, F., & Wainerman, C. (2015). *La dirección de tesis de doctorado: ¿una práctica pedagógica?* *Perfiles educativos*, 37(148), 156-171. Recuperado el 22 de abril de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200010&lng=pt&tlng=es.
- Follari, R. (2008). *La selva académica. Los silenciados laberintos de los intelectuales en la Universidad*. Editorial Homo Sapiens.
- Foucault, M. (1978). *Las palabras y las cosas: Una arqueología de las ciencias humanas*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores Argentina.
- _____. (1979). *Microfísica del poder* (2ª ed.). Madrid, España: Las Ediciones de La Piqueta.
- _____. (1999). *Estrategias de poder*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- _____. (2002). *Vigilar y Castigar: Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores Argentina.
- _____. (2002a). *La arqueología del saber*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores Argentina.
- _____. (2007). *Los Anormales: College de France (1974-1975)*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.
- _____. (2013). *El orden del discurso*. Editorial Tusquets. México.
- _____. (2016). *La sociedad punitiva. Curso en el Collège de France*. Fondo de Cultura Económica. México.

- Foucault, M., Dreyfus, H., Rabinow, P. (coords.). (2001). *El sujeto y el poder en Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Fuentes, M. (1989). *Educación y Política en México*. Colección del taller. Serie Educación. Editorial Nueva Imagen.
- Galindo, L. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México, México: Pearson Educación.
- Garay, L. (2010). *La dimensión del sujeto en las Instituciones universitarias*. Consultado el día 17 de noviembre del 2018 en: http://laisumedu.org/DESIN_Ibarra/autoestudio3/ponenciasgiesfu/luciagaray_ponencia.pdf
- García, R. (2008). *Sistemas complejos. Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Gibbons, M. (1994). *La nueva producción de conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Pomares-corredor.
- Gil, F. (2013). *¿Qué significa investigar? Exorcismo del trabajo de investigación*. Santiago, Chile: Fondo De Cultura Económica Chile S. A.
- Gómez, R. (2011). *La praxis como el lugar de la «verdad»*. *Franciscanum*. Revista de las ciencias del espíritu, LIII (155), 145-181.
- González-Brignardello, M. P. & Sánchez-Elvira-Paniagua, A. (2013). *¿Puede amortiguar el engagement los efectos nocivos de la procrastinación académica? [Can Engagement buffer the harmful effects of Academic Procrastination?]*. *Acción Psicológica*, 10(1), 117-134. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.1.7039>
- González- Luis, M. (2004). *La Universidad mito e infamia. Trayectos de una crisis. Educación, Universidad y sociedad: el vínculo crítico / coord. por Hugo Casanova Cardiel, Claudio Lozano Seijas*.

- González-Miranda, D. & Ocampo-Salazar, C. (2018). *Poder en las organizaciones. Una aproximación teórica a su estudio en Organizaciones aproximaciones teóricas desde los Estudios Organizacionales*. Editorial EAFIT. Escuela de Administración Colección Académica.
- Gradilla, M. (1993). *El juego del poder y del saber: significación, norma y poder en la Universidad de Guadalajara*. Socioanálisis de una institución en conflicto. Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.
- Guerrero, M. (2017). *Las claves de la autoetnografía como método de investigación en la práctica social: conciencia y transformatividad*. Atas CIAIQ. Sexto congreso Iberoamericano de Investigación Cuaitativa. Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales. Vol. (3).
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.
- Herrera, M. *La relación social como categoría de las Ciencias Sociales*. Revista Reis. 1990/00. pp. 37-77.
- Holzapfel, C. (2005). *A la búsqueda del sentido*. Santiago de Chile: Editorial Sudamericana.
- Husson, M. (2003). *¿Hemos entrado en el “capitalismo cognitivo”?* Critique communiste. No. 169-179.
- Ibarra, E. (1993). *La Universidad ante el espejo de la excelencia: Enjuegos organizacionales*. D.F., México. Coordinación Divisional CSH.
- Ibarra, E. (2011). *La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. D.F., México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ibarra, E. (2003). *Capitalismo académico y globalización: la Universidad reinventada*. Scielo, 24(84), 1059–1067.
- La investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana.
<http://www.uam.mx/investigacion/index.html>
- López, Z. (2004). *Poder y Universidad: colegialidad, descentralización y toma de decisiones. Capítulo VII. Tomo II. Repensando la Universidad*. 30 años de trabajo académico de Innovación. Universidad Autónoma Metropolitana.

- Revel, J. (2009). *Diccionario Foucault*. Editorial Nueva Visión Argentina.
Published online 20 April 2011 | Nature 472, 276-279 (2011) | doi:10.1038/472276a
- Kent, R. (compilador); colaboradores, Eunice Ribeiro Durham ... [et al.]. (2002). *Los temas críticos de la educación superior en América Latina: estudios comparativos*. Fondo de Cultura Económica. Segunda Edición.
- Kerlinger, F, N (2002). *Investigación del comportamiento*. 4ª edición. México: McGraw-Hill
- Knorr-Cetina, K. (2005). *La fabricación del conocimiento. Un ensayo sobre el carácter constructivista y contextual de la ciencia*. Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.
- Kosík, K. (1967). *Dialéctica de lo concreto: (Estudio sobre los problemas del hombre y el mundo) Versión al español, prólogo de Adolfo Sánchez Vázquez*. D.F., México: Grijalbo S. A.
- Kreimer, P. (2005). *La fabricación del conocimiento. Un ensayo sobre el carácter constructivista y contextual de la ciencia*. Redes, Vol.11, No. 22. Bernal, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes pp. 209-242.
- Kuhn, T. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica,
- Laval, C. (2004), *La escuela no es una empresa. El ataque neoliberal a la enseñanza pública*. Controversias. España: Editorial Paidós
- Mancovsky, V., & Moreno, M. (2015). *La formación para la investigación en el posgrado*. Buenos Aires, Argentina: Colección Universidad/Noveduc.
- March, James G. y Johan P. Olsen (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitetsforlaget, Oslo, pp. 1-37.
- Martínez, J. (2014). *La Universidad productora de productores: entre biopolítica y subjetividad*. Bogotá, Colombia: Universidad la Salle.
- _____. (2017). *Dispositivos de producción de subjetividades: perspectivas conceptuales*. Bogotá, Colombia: Universidad la Salle.

Marx, K. (2010). *El capital. Tomo I. Vol. 1. Libro primero. El proceso de producción del Capital*. D.F., México: Editorial Siglo XXI.

Memoria institucional. (2005). *Posgrado en Estudios Organizacionales. Maestría y Doctorado*. D.F., México: UAM IZTAPALAPA.

Meléndez-Hernández, E. (2006). *Metodología de la Investigación. Cómo escribir una tesis*. México: Escuela de Salud Pública. Universidad de las Américas.

Merton, R. (1987). *Teoría y estructura sociales*. Fondo de Cultura Económica. México.

_____. R. 1977. *La sociología de la ciencia: investigaciones teóricas y empíricas*. Recopilación e introducción de Norman W. Storer. Madrid: Alianza Editorial

Ministerio de Educación, cultura y deporte. (2015). *Panorama de la educación indicadores de la OCDE 2015* (NIPO línea: 030-15-268-6).

Miranda, L. (2001). *Las Universidades como organizaciones del conocimiento. El caso de la Universidad Pedagógica Nacional*. D.F., México: El Colegio de México.

Memorias del primer Foro Interunidades. La investigación en la UAM: presente y futuro. (2018). Universidad Autónoma Metropolitana. Consultado en: https://www.uam.mx/forosinterunidades/libros/Memoria_primer_foro_inter_2018_1.08.18_WEB.pdf

Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Morin, E. (1977). *El método. Tomo 1. La naturaleza de la naturaleza*. Editorial Cátedra.

Muñoz, R. (2015). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Editorial Pearson. México: Tercera Edición.

Murcia, N. (2009). *Vida universitaria e imaginarios: posibilidad en definición de políticas de educación superior*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Vol. 6, N° 2. Enero-junio 2009. CINDE- Universidad de Manizales. Colombia. pp. 235-266.

Navarro, J. & Pardo, J. (2009). *Historia de la Filosofía*. Madrid: Editorial Anaya.

OCDE. (2011). *The Output of Educational Institutions and the Impact of Learning*. Education at a Glance, A (1), 29–42.

Olvera, G. (2009) *Reseña de "Homo Academicus" de Pierre Bourdieu*. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 16, pp. 305-310 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.

Orozco, L., & Chavarro, D. (2010). *Robert K. Merton (1910-2003). La ciencia como institución*. Revista de Estudios Sociales, (37), 143-162.

Ortega, G., & Casillas, A. (2014). *Repensar la clasificación de las Instituciones de Educación superior en México, una propuesta CPU-e*. Revista de Investigación Educativa, (19), 213–253.

Pacheco, A. (2014). *La organización en búsqueda de sentido: producción material y producción simbólica en las organizaciones*. Ponencia presentada en el III Congreso Internacional de la Red Pilares: "La Administración y los Estudios Organizacionales en el Contexto Latinoamericano". Porto Alegre y São Leopoldo, Brasil: S/E.

_____. (2016). *La organización: ¿"república amorosa" o territorio de tensiones?: XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional*. Educación Superior y desarrollo sustentable. Guanajuato, México: S/E.

_____. (2016a.) *Hacia una reforma radical en la formación de los administradores latinoamericanos. Nadando en dos aguas: E.O Y Adm*. IV Congreso Internacional Red Pilares. Complementariedades y contradicciones entre administración y estudios organizacionales. Cartagena, Colombia.

Pacheco, E., Cruz, M. (2006). *Metodología crítica de la investigación*. Lógica, procedimiento y técnicas. D.F, México: Grupo editorial Continental.

Parsons, T. (1937). *La estructura de la acción social*. Vol. I y II. Editorial Mc Graw-Hill.

Peralta, C. (2009). *Etnografía y métodos etnográficos*. Análisis. Revista Colombiana de

Humanidades, (74). [fecha de Consulta 5 de noviembre de 2019]. ISSN: 0120-8454. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5155/515551760003>.

Pérez, M. y Ramírez, G. (2016) *Los intereses en Investigación del Posgrado en Estudios Organizacionales de La Universidad Autónoma Metropolitana*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional.

Petrovic, G., (1967) *Marx in the Mid-Twentieth Century: A Yugoslav Philosopher Reconsiders Karl Marx's Writings*. Nueva York, Anchor Books.

Piaget, J. (1980). *Psicología y pedagogía*. Barcelona: Ariel.

Phillips, E. y Pugh, D. (2005). *Cómo obtener un doctorado*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Políticas operacionales para determinar mecanismos de evaluación y fomento de las áreas de investigación de la Universidad Autónoma Metropolitana. Legislación Universitaria. Consultado en: <https://www.uam.mx/legislacion/poi/>

Poster, M. (1982). *Foucault: a new kind of history*. Social Research, 49 (1): 16-42.

Pries, L. (1995). *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teorías sobre "la sociedad de riesgo*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México. (Col. CSH), México.

Rabinow, P. (ed). (1984). *The Foucault Reader*. New York. Pantheon, Books.

Reed, M. (1996). *Organizational theorizing: a Historically contested terrain*, en CLEGG Stewart, Cynthia Hardy y Oliver Nord (eds). Handbook of Organization Studies, 31–56.

Reglamento de programas de investigación. Exposición de motivos. Universidad Autónoma Metropolitana. Consultado en: <https://www.uam.mx/legislacion/rpi/>

Revel, J. (2009). *Diccionario de Foucault*. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina.

Rivas Tovar, Luis Arturo. (2004). *La formación de investigadores en México*. Perfiles latinoamericanos, 12(25), 89-113. Recuperado en 24 de julio de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532004000200004&lng=es&tlng=es.

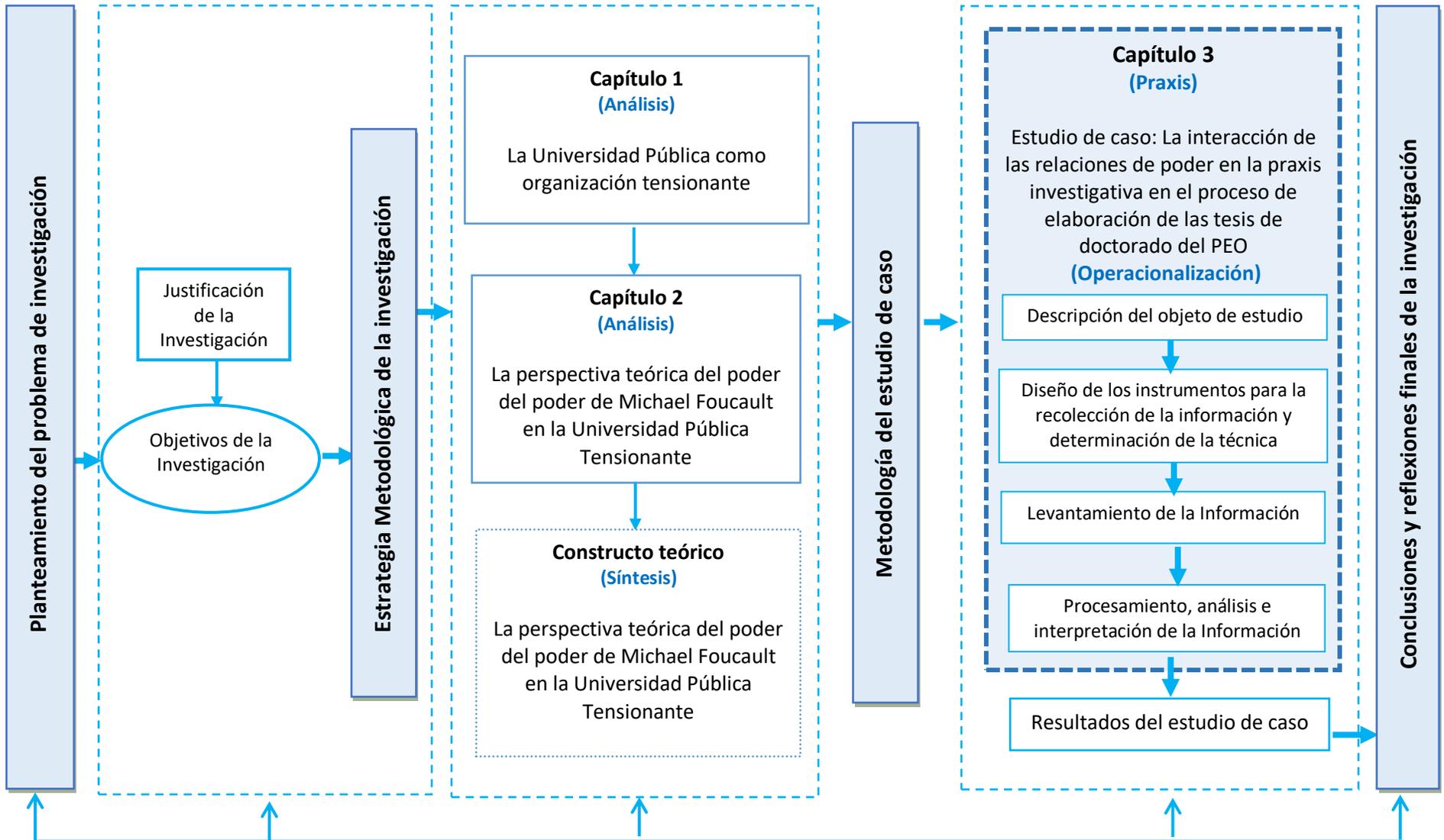
- Rizo, M. (s/f). *El interaccionismo simbólico y la escuela de palo alto*. Hacia un nuevo concepto de comunicación. Aula abierta lecciones básicas.
- Robbins, S. (1987). *Administración: teoría y práctica*. México: Prentice Hall. Hispanoamérica.
- Rodes, J. (2013). *El hombre animal simbólico*. Consultado en <https://sitiocero.net/2013/03/el-hombre-animal-simbolico/>.
- Rodríguez de Hofstätter, M. 2013. *El Síndrome de Todo Menos Tesis (TMT). Una Fenomenología en Estudios de Postgrado en los Escenarios Educativos*. Revista Electrónica de Investigación y Postgrado - Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos. Año 2 No. 3: Septiembre - diciembre 2013.
- Rockwell, E. (1995) (coord.) *La escuela cotidiana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen.
- Salinas, P. (1998). *El Síndrome TMT y El Síndrome TMA. Síntomas, Efectos, Epidemiología, Etiología, Terapia y Contraindicaciones*. MedULA, Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes. Vol. 7 N° 1-4. 1998. Mérida. Venezuela.
- Sánchez, A. (2003). *La filosofía de la praxis*. D.F., México: Editorial Siglo XXI.
- Sánchez, R. (2000). *Enseñar a Investigar: Una didáctica nueva de la investigación en ciencias sociales y humanas*. D.F., México: Plaza y Valdéz Editores.
- Sánchez, R. (2010). *La conformación del oficio de investigador en el doctorado en Pedagogía de la UNAM*. Seminario permanente de investigación y formación sobre Pierre Bourdieu. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XL (1), 69–93.
- Santizo, C. (2011). *Gobernanza y participación social en la escuela pública*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, RMIE, vol. 16, núm. 50, pp. 751-773.
- Schlemenson, A. (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional*. Buenos Aires: Paidós.

- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. Nueva York: Harper & Row.
- Secretaría de Educación Pública. (2015). *Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras 2014 – 2015*.
- Slaughter, S. & Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. Maryland, EE.UU.: The Johns Hopkins University Press.
- Solís, P y López, B. (2000). El concepto de las anarquías organizadas en el análisis organizacional. *Revista Contaduría y Administración*. No. 197. abril-junio.
- Stoner J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Editorial Prentice Hall.
- Sousa, B., (2007). *La Universidad en el siglo XXI: para una reforma democrática y emancipada de la Universidad (4a ed.)*. La Paz, Bolivia: Plural editores.
- Schvarstein L. (2000). *Diseño de las organizaciones: Tensiones y Paradojas*. Editorial Paidós Ibérica.
- Taylor, F. (1991). *Principios de la Administración Científica*. D.F., México: Editorial Herrero Hermanos.
- Turkel, G. (1990). *El debilitamiento de las tensiones: Parsons acerca del individuo y la sociedad*. *Estudios Sociológicos* VIII:23.
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2018). *Políticas operacionales para determinar mecanismos de evaluación y fomento de las áreas de investigación*. *Legislación Universitaria*, 183–187.
- Urquiza, I. (2004). *Filosofía de la tensión: realidad, silencio y claroscuro*. España: Editorial Anthropos.
- Varela, E. (2018). *La hegemonía del Management: Una genealogía del poder managerial (Spanish Edition)*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

- Vasilachis, I. (coord.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.
- Wadhvani, R & Suddaby, Roy & Mordhorst, Mads & Popp, Andrew. (2018). *History as Organizing: Uses of the Past in Organization Studies*. *Organization Studies*. 39. 1663-1683. 10.1177/0170840618814867.
- Waldron, V. *Relational Experiences and emotion at work*. Cap. 4. Emotion in Organizations. Segunda Edición. Editorial SAGE
- Weber, M. (1977). *Economía y sociedad*, México: Fondo de Cultura Económica.
- _____. (2007). *Sociología del poder: Los tipos de dominación*. Madrid, España. Alianza Editorial.
- Weick, K. (1976). *Educational Organizations as Loosely Coupled Systems*. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 21, 1976, pp. 1–19.
- Weick, K.E. (1993a) *Sensemaking in organizations: small structures with large consequences*, J.K. Murnighan (ed.), *Social Psychology in Organizations: Advances in Theory and Research*, pp. 10–37 (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall).
- Weick, K.E. (1993b) *The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch disaster*. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), pp. 628–652.
- Harari, Y. (2004). *De animales a dioses. Breve Historia de la humanidad*. Editorial Debate.
- Zangaro, B. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del managment*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Herramienta.
- Zavala, J. (2009). *El hombre, el ser histórico*. *Ludus Vitalis*, vol. XVII, núm. 31, 2009, pp. 143-167.

Anexo 1: Mapa de la Estrategia Metodológica de la Investigación

Fuente: Elaboración Propia



Anexo 2: Compilación de los textos sobre Universidad y teoría de la organización

Textos sobre la Universidad en México y Teoría de las Organización: análisis de experiencias institucionales específicas*

<p>1. Misael Gradilla (1993). <i>El juego del poder y del saber: significación, norma y poder en la Universidad de Guadalajara. Socioanálisis de una institución en conflicto.</i></p>	
<p>Análisis del proceso de modernización en la Universidad de Guadalajara (1989-1991), destacando las redes de relaciones implicadas en los procesos de cambio institucional.</p>	<p>Adopción del modelo estratégico de Crozier y Friedberg para analizar los sistemas de acción a nivel institucional; recuperación de algunas propuestas de Michel Foucault para analizar las relaciones de poder.</p>
<p>2. Lorena Hernández (1996). <i>Actores y políticas para la educación superior, 19150-1900. Su implementación en la Universidad de Guadalajara.</i></p>	
<p>Análisis de las políticas de educación superior en México y su impacto e implementación en el caso de la Universidad de Guadalajara (1950-1990)</p>	<p>Adopción del modelo estratégico de Crozier y Friedberg para analizar el sistema de acción en el contexto del cambio institucional.</p>
<p>3. Eduardo Ibarra (1993d). “La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa (1974-1992)”.</p>	
<p>Caracterización de los procesos de conformación y cambio de la UAM desde su creación (1974-1992), incorporando el análisis de sus rasgos estructurales característicos y de algunos de sus sistemas y procedimientos más relevantes.</p>	<p>Recuperación de algunos planteamientos de la escuela del comportamiento, la ambigüedad organizativa y de aproximaciones críticas dedicadas al análisis del poder en las organizaciones.</p>
<p>4. Carlos Marquis (1987). <i>Democracia y burocracia universitaria. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana.</i></p>	
<p>Análisis de la experiencia institucional de la UAM (1974-1986), al construirse como modelo alternativo de la organización universitaria, destacando sus rasgos estructurales básicos, la dinámica de su funcionamiento colegiado y sus procesos de burocratización.</p>	<p>Recuperación central de las teorías de la burocracia.</p>
<p>5. Rollin Kent (1990). <i>Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM.</i></p>	
<p>Análisis de los procesos de cambio en la UNAM (1973-1980), atendiendo los efectos de la expansión acelerada de la matrícula en las formas de organización y la dinámica institucional.</p>	<p>Recuperación de algunas formulaciones de las teorías de ambigüedad organizativa y las teorías de la burocracia. Mención lateral a algunas propuestas de la teoría de dependencia de recursos y a algunas formulaciones de las aproximaciones críticas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • En la columna de la izquierda indicamos la orientación general del texto; en la de la derecha destacamos los insumos de la Teoría de la Organización utilizados por los autores. Comentemos, además, que diez de los autores refieren algún trabajo de Burton R. Clark, investigador estadounidense que se ha constituido como correa de transmisión entre la Teoría de la Organización y los estudios sobre la Universidad. 	

Fuente: (Ibarra, 2001, p. 114)

Textos sobre la Universidad en México y Teoría de las Organización: análisis de problemáticas específicas*

1. Eduardo Ibarra (1996). “Excellence At Large Power, Knowledge and Organizational From in Mexican Universities”	
Análisis de la naturaleza y consecuencias de las políticas de modernización considerando las modificaciones en las relaciones entre la Universidad y el Estado por una parte, y las transformaciones en las condiciones de trabajo del personal académico, por otra.	Recuperación de algunos planteamientos de las aproximaciones críticas dedicadas al análisis del poder y de las propuestas de corte postmoderno que discuten los procesos de diferenciación entre economía y cultura, además, examen crítico de la literatura de la excelencia por su relevancia simbólica en la construcción de la identidad de los sujetos.
2. Nora Martinez (1994). “Myth and Ceremony in Financial Decision Making Under Stress: Case Studies From Mexican Universities”	
Análisis de los procesos de institucionalización de la toma de decisiones financieras e situaciones críticas, destacando sus procesos de ritualización; examen de los casos de una Universidad Pública y una privada.	Adopción de la propuesta analítica del nuevo institucionalismo.
3. Imanol Ordorika (1995). “Organización, gobierno y liderazgo universitario”	
Propuesta conceptual para analizar las dificultades del cambio institucional en las Universidades mexicanas.	Adopción de las premisas fundamentales del nuevo institucionalismo y utilización indirecta de la clasificación de las configuraciones estructurales de Mitzberg (1979). Incorporación de algunos planteamientos de las teorías de la ambigüedad organizativa.
4. Antonio Barba (1993), “Ciencia y tecnología en México. Redes interorganizacionales y modernización”.	
Análisis de la conformación histórica del sistema de ciencia y tecnología en México, destacando la importancia de las relaciones interorganizacionales.	Recuperación del análisis interorganizacional con algunas referencias al movimiento contingente.
5. Pedro Solís (1992), “Modernización y evaluación de las instituciones de educación superior en México: un enfoque organizacional”	
Aplicación de un modelo contingente para analizar los recientes procesos de modernización y evaluación en las Universidades mexicanas.	Adopción de un modelo de análisis organizacional fundamentado en las propuestas del movimiento contingente, para caracterizar la relación entre estructuras, pautas de funcionamiento y medio ambiente.
6. Tirso Suárez Núñez (1991), “La planeación en las Universidades, la visión organizacional”.	
Análisis de la evolución reciente de las Universidades en México considerando sus estructuras, procesos y formas de gobierno.	Adopción explícita de la clasificación de configuraciones estructurales de Mitzberg (1979) para analizar las estrategias estructuradas y relaciones de poder en las Universidades mexicanas (cfr. Hirsch 1992, Ordorika 1995)

Fuente: (Ibarra, 2001, p. 115)

Textos sobre la Universidad en México y Teoría de las Organización: Esfuerzos de formulación teórica

1. Jaime Castrejón (1992), *La Universidad y el Sistema*.

Análisis de la Universidad desde una perspectiva sistémica que vincula instituciones, sistema educativo y sociedad. Examen del crecimiento y productividad del sistema universitario, y de sus tendencias y problemas en la década de los ochenta.

Adopta un enfoque sistémico y realiza algunas referencias puntuales a planteamientos de la ecología organizacional y el nuevo institucionalismo.

2. Cristian Cox (1993), “Políticas de educación superior: categorías para sus análisis”.

Formulación conceptual para analizar la base institucional, los saberes y los procesos implicados en la producción, implementación e impacto de las políticas de educación superior. Formulación realizada para apoyar estudios de caso en países de América Latina.

Recuperación de algunos planteamientos realizados por autores de la ambigüedad organizativa, en el nuevo institucionalismo derivado de la ciencia política y la toma de decisiones.

3. Ana Hirsch (1992), *Burocracia, racionalidad y educación*.

Revisión de algunas propuestas básicas de la Teoría de la Organización y discusión de los modelos de organización; examen de la expansión/concentración del sistema universitario y de las condiciones de trabajo del personal académico a partir de un estudio de caso en dos dependencias de la UNAM.

Recuperación de las teorías de la burocracia y las propuestas de la ambigüedad organizativa. Utilización indirecta de la clasificación de las configuraciones estructurales de Mintzberg (1979), Poca articulación entre la discusión teórica y el análisis realizado.

4. Sócrates López y Luis Fernando Macías (1993), “Análisis estratégico de las organizaciones (o un análisis a una organización universitaria)”.

Ensayo teórico de orientación crítica para fundamentar una aproximación al análisis del cambio en las Universidades mexicanas, destacando la naturaleza esencialmente irracional de sus sistemas de organización interna.

Recuperación de algunas de las aproximaciones críticas, especialmente de las teorías del proceso laboral y del análisis del poder en las organizaciones. Poca articulación entre la recuperación de tales insumos teóricos y el análisis realizado.

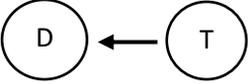
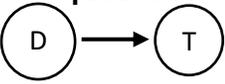
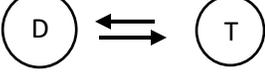
5. Luis Montaña (1993), “De la metáfora al poder. Algunas reflexiones acerca de las aproximaciones organizacionales a la educación superior”

Reflexión teórica en torno a la utilidad de las aproximaciones organizacionales para el estudio de la Universidad.

Recuperación de algunos planteamientos postmodernos para el estudio de las organizaciones y revisión de las teorías del poder considerando algunos aportes críticos.

Fuente: (Ibarra, 2001, p. 117)

Anexo 3: Metodología de trabajo y posturas ante las diferentes etapas de una tesis doctoral por parte de diferentes estereotipos de directores (indiferente, sobreprotector y una opción alternativa) para clasificar las características de tres diferentes tipos de asesores

Etapas y circunstancias de una tesis doctoral	Director indiferente 	Director sobreprotector 	Opción alternativa 
Tema de tesis	A total elección del estudiante o del director	A total elección del director. No contempla los intereses del tesista	Surge del consenso e interés mutuo
Desarrollo conceptual	No se plantea	Recetado por el director	Se estimula su discusión
Diseño experimental	No se plantea ni se discute, lo elige el estudiante	Recetado por el director	Surge del consenso. Se ajusta en función del desarrollo de la tesis. Si el trabajo es de campo, la primera etapa se enfoca a conocer el sistema
Margen de improvisación	Total. Nada es planificado en conjunto	Nula. Todo es planificado por el director	Flexible, se aprovechan imprevistos para discutir nuevas ideas
Análisis estadístico	El estudiante debe arreglarse solo	El director le dice al dirigido cómo son las cosas	Se hacen juntos la primera vez, discutiendo su funcionamiento. Luego el estudiante los hace solo
Discusión e interpretación de los resultados	No existe. El estudiante se arregla solo	El director le dice al dirigido cómo son las cosas	Producto de discusiones en donde se evalúan argumentos, no personas
Reuniones	A ruego del estudiante, de pasillo y con escasa atención del director	El director escribe la mayoría para acelerar el proceso de publicación	Flexible. Mezcla reuniones prefijadas con improvisadas
Escritura de artículos y autoría	El director no participa en absoluto pero considera que debe ser coautor	El director escribe la mayoría para acelerar el proceso de publicación. Pretende aparecer en todos los artículos productos de la tesis	Flexible. Orienta sobre cómo escribir, pero no escribe. Aparece en las publicaciones en función de su participación
Resultado	El aprendizaje depende exclusivamente de la independencia del tesista y del apoyo de otros colegas	Se estimula la generación de personas académicamente dependientes	Se estimula la curiosidad y el espíritu crítico. Es una experiencia de aprendizaje para ambas partes

Fuente: Farji-Brener (2007)

Anexo 4: Subsistemas de la educación superior en México

Nombre del	Instituciones	Comentarios
Instituciones públicas federales	UNAM UAM IPN	La SEP agrupa también a este subsistema a la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro y el Colegio de México.
Universidades públicas estatales	Existen 46 organismos descentralizados de los gobiernos estatales, casi todos autónomos.	
Institutos Tecnológicos Públicos	110 Institutos Federales y 108 estatales	Comprende: tecnológicos industriales, centros especializados, institutos tecnológicos estatales, institutos tecnológicos del mar, institutos tecnológicos agropecuarios y el instituto tecnológico forestal.
Universidades tecnológicas públicas	Hay 61 Universidades tecnológicas, en 26 estados de la república.	Otorgan el título de técnico Superior universitario y son organismos descentralizados de los gobiernos estatales.
Universidades politécnicas públicas	Existen 39 unidades en 23 estados.	Son organismos descentralizados de los gobiernos estatales.
Universidades públicas interculturales	Se integra por nueve Universidades	Tienen como objetivo impartir programas pertinentes al ámbito de las comunidades en las que se ubican, así como contribuir a un proceso de valoración y revitalización de las lenguas y culturas orgánicas.
Instituciones para la formación de los profesionales de la educación básica	Hay 373 escuelas normales públicas en el país.	Ofrecen, entre otros, programas de licenciatura en educación preescolar, primaria, primaria intercultural bilingüe, secundaria especial, inicial, física y artística. Rubio incluye las normales particulares en esta categoría.
Centros públicos de investigación	Integrados por 27 centros de investigación CONACYT	La SEP incluye aquí a dos o más: El centro de Análisis de investigaciones Económicas (CAIE) y el Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados del IPN (CINVESTAV)

Fuente: Ortega y Casillas (2014)

Anexo 5: Núcleo académico básico del doctorado de Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa

Nombre del profesor-investigador	Último grado académico	Línea de investigación	Unidad de adscripción de la UAM
Alejandro Espinosa Yáñez	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM-I.	Modernidad y diversidad organizacional	Xochimilco
Ángel Wilhelm Vázquez García	Postdoctorado en Estudios de Género. Doctor en Estudios Organizacionales, UAM-I.	La vida simbólica en las organizaciones	Xochimilco
Antonio Barba Álvarez	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM-I.	La vida simbólica en las organizaciones	Iztapalapa
Arturo Andrés Pacheco Espejel	Doctor en Economía, Instituto de Economía y Finanzas de Leningrado Rusia.	Intervención organizacional	Azcapotzalco
Ayuzabet de la Rosa Alburquerque	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM	Gobernanza, interés público y complejidad en las grandes organizaciones	Azcapotzalco
Benito León Corona	Dr. en estudios Políticos y Sociales, UNAM.	Gobernanza, interés público y complejidad en las grandes organizaciones.	Azcapotzalco
Carlos Juan Núñez Rodríguez	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM.	Gobernanza, interés público y complejidad en las grandes organizaciones	Azcapotzalco
Enrique M. De la Garza Toledo	Postdoctor Universidad de Warwick, Inglaterra. Doctor en Sociología, COLMEX.	Modernidad y diversidad organizacional.	Iztapalapa
Germán Vargas Larios	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM.	Gobernanza, interés público y complejidad en las grandes organizaciones. Intervención organizacional.	Iztapalapa
Guillermo Javier Rolando Garduño Valero	Doctor en Sociología, UNAM.	Gobernanza, interés Público y complejidad en las grandes organizaciones. Modernidad y diversidad organizacional	Iztapalapa
Guillermo Ramírez Martínez	Postdoctor en HEC París. Doctor en Ciencias de la Organización, Universidad de Paris-Dauphine.	Gobernanza, interés Público y complejidad en las grandes organizaciones. Intervención organizacional.	Iztapalapa
José Francisco Piñón Gaytán	Doctor en Ciencias Sociales (Especialidad en Filosofía Política)	Sin línea de investigación *	Iztapalapa
Juan Castaingts Teillery	Doctor de Estado Universidad de París X	Modernidad y diversidad Organizacional	Iztapalapa
Juan Manuel Herrera Caballero	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM.	Modernidad y diversidad organizacional	Iztapalapa
Luis Reygadas Robles Gil	Doctor en Ciencias Antropológicas, UAM.	La vida simbólica en las organizaciones	Iztapalapa
Oscar Lozano Carrillo	Doctor en Estudios Organizacionales, UAM	Modernidad y diversidad organizacional	Azcapotzalco
Pedro C. Solís Pérez	Posdoctor en Gestión Ambiental, CETAI-HEC, Montreal, Canadá. Doctor en Estudios Organizacionales, UAM	Gobernanza, interés público y complejidad en las grandes organizaciones. Intervención organizacional	Iztapalapa
Elvia Espinosa Infante	Doctora en Estudios Organizacionales, UAM.	La vida simbólica en las organizaciones	Azcapotzalco

Nombre del profesor-investigador	Último grado académico	Línea de investigación	Unidad de adscripción de la UAM
Laura Patricia Peñalva Rosales	Doctora en Estudios Organizacionales, UAM	Modernidad y diversidad organizacional	Xochimilco
Marcela Adriana Hernández Romo	Postdoctoral UC Berkeley. Doctora en Estudios Sociales, UAM.	Modernidad y diversidad organizacional	Iztapalapa
Marcela Victoria Rendón Cobián	Doctora en Estudios Organizacionales, UAM.	La vida simbólica en las organizaciones	Iztapalapa
Margarita Fernández Ruvalcaba	Doctora en Ciencias de Gestión, Universidad de Lyon II	Intervención organizacional	Xochimilco
María Angélica Buendía Espinosa	Doctora en Ciencias Sociales, UAM	Gobernanza, interés Público y complejidad en las grandes organizaciones. Intervención organizacional	Xochimilco
María Eugenia Olavarría Patiño	Doctora en Ciencias Antropológicas, UAM-I	La vida simbólica en las organizaciones	Iztapalapa
María Teresa del Socorro Montoya Flores	Doctora en Estudios Organizacionales UAM	La vida simbólica en las organizaciones	Iztapalapa
María Teresa Magallón Díez	Gobernanza, interés Público y complejidad en las grandes organizaciones. Modernidad y diversidad organizacional	Doctora en Estudios Organizacionales, UAM	Azcapotzalco
Rosa Silvia Arciniega Arce	Doctora en Sociología por la Universidad Nacional Autónoma de México.	La vida simbólica en las organizaciones	Iztapalapa
Silvia Pomar Fernández	Doctora en Estudios Organizacionales, UAM.	Intervención organizacional. Modernidad y diversidad organizacional.	Xochimilco

Fuente: <http://www2.izt.uam.mx/eorg/?s=profesores&i=basicos>

Anexo 6: Planta académica complementaria de Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa

Nombre del profesor-investigador	Adscripción
Adolfo Mir Araujo	UAM- Iztapalapa
Anabela López Brabilla	Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
Arturo Hernández Magallón	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
David Salvador Cruz Rodríguez	Universidad Intercontinental
Diego René González Miranda	EAFIT (Colombia)
Irene Sánchez Guevara	UAM-Xochimilco
Jaime Leopoldo Ramírez Faundez	UAM Azcapotzalco
Julio César Contreras Manrique	Colegio de San Luis
Julio Fernando Goicochea Moreno	UAM- Iztapalapa
Lorena Litai Ramos Luna	UAM-Iztapalapa
Luis Enrique Manzano Peña	Universidad Intercontinental
Luis Manuel Juncos Quiané	Universidad Pedagógica Nacional
Roberto Gutiérrez López	UAM-Azcapotzalco
Salvador Tonatiuh Porras Duarte	UAM- Iztapalapa
Valentino Morales López	Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación (INFOTEC)

Fuente: <http://www2.izt.uam.mx/eorg/?s=profesores&i=basicos>

Anexo 7: Testimonios de los directores de tesis

Entrevista 1. Director 1

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. Reconocimiento de influencias epistemológicas

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *Trato de respetar lo que los alumnos quieren hacer y a veces, no soy experta; normalmente es lo que hace la gente, es decir; conozco un poco de varios temas y a veces, no hacen lo que yo he trabajado a profundidad por lo que, trato de respetar lo que ellos quieren hacer, a la mejor, la asesoría se sesga más a tu formación, pero sé que no es mi tema.*

Cuando el alumno no tiene claridad sobre su tema, le sugiero un posible tema. Por ejemplo, me llegó un chico de maestría que estaba totalmente perdido y le dije que lo aceptaba siempre y cuando, mejorara su trabajo, pero dejé primero que él me platicará qué es lo que quería hacer porque estaba como perdido. Entonces, en función a la experiencia, un poco de lo que él había trabajado y lo que yo conozco, orienté la tesis; y es lo mismo que hago con los del doctorado lógicamente, se tiene que sesgar a tu formación, pero no hago que hagan lo que yo estoy haciendo.

2. *Cuando alguna tesis es de un tema ajeno a mí, acepto el reto, aunque no sea de mi área de conocimiento. Sí porque trató de orientarlo de acuerdo a lo que yo pienso que podría ser su investigación. Sí, sí, no soy especialista en el tema, creo que mi aportación si puede ser más metodológica. Yo soy de la idea de que a veces el profesor no es el “sabelotodo” sino también aprendemos de los alumnos.*

3. *Si tú ves que es un tema del cual no sabes mucho y también, el alumno está atorado, en ese caso, no le entras. Pero si ves que el alumno tiene las posibilidades, las habilidades y tú puedes orientarlo metodológicamente sin ser especialista, tú también puedes aprender sobre el tema, me parece muy interesante porque también, aprende del alumno.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral?
En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?
5. ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su investigación doctoral?
6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista?

Testimonio:

4. Para establecer controles con los alumnos, normalmente nos ponemos fechas de entrega cuando están trabajando bien, sobre todo en doctorado, a veces lo sueltas un poco, algunas veces los mismos tesistas prefieren verte más seguido, al principio necesitan más tú ayuda y conforme van avanzando continúan ellos solos.

5. Realmente no me ha pasado, que un alumno incumpla. Bueno, actualmente, estoy sufriendo con un alumno, pero ya va muy avanzado y no voy a cortarlo, aunque de repente me pone pretextos, pero no le voy a decir que: “ya hasta aquí”; ya me pasó alguna vez con una chica en la que éramos dos asesores y comenzó a sesgar su tesis más al tema del otro profesor y le hacía más caso a él que a mí, así que, no tenía sentido seguir ahí.

Los avances del tesista los controlo con la calificación, si el alumno no cumplió con lo acordado le bajo la calificación. Respecto a las firmas que requiere para continuar con la beca, nunca he llegado a negársela, pero le pongo en su avance que tiene que entregar a CONACYT que el alumno no avanzó y lo que debe avanzar para el próximo trimestre. Verbalmente, si le digo que tiene que avanzar más pero nunca he negado una firma. Lo condiciono con la calificación, más que con los reportes de CONACYT.

Si veo que están muy perdidos y no avanzan, si les pregunto qué pasa y a veces, te dicen que son cuestiones personales o familiares. Hay algunas que simplemente no saben escribir y no te lo dicen, pero me han tocado casos en donde prácticamente he redactado gran parte de la tesis, lo cual estuvo mal, pero al final lo apoyé mucho. Yo creo que, en esos casos, debería mandarlos a mejorar su redacción.

El alumno tenía muchas ganas, pero no podía, hay otros que les cuesta trabajo, pero no es tanto más bien a veces son desordenados entonces, yo les pongo en la tesis comentarios para ayudarles a ordenar y a darse cuenta porqué están mal, ellos tratan de corregir y si de plano veo que no lo logran, pero sí hicieron caso pues les brindo más apoyo.

Los apoyos con la intención de que se titulen y no se queden. Cuando ves que ellos realmente están haciendo un esfuerzo y les está costando trabajo entonces los apoyo, sino pues ya es su problema, me pasó una vez con una chica que se metió a trabajar y ya no le echó nada de ganas.

Sacar adelante a un alumno, favorece a que, al programa doctoral, pero tampoco se trata de querer sacar a fuerzas una tesis y que la tesis termine mal hecha porque al final, allí también está tu nombre, yo me siento corresponsable de alguna forma.

Tampoco, es por cumplir que entregue lo que sea, sí trato de cumplir con el posgrado, pero tampoco me gusta entregar cualquier cosa. Me pasó con un tesista que por cumplir con la entrega que les exigía el posgrado, les envió algo que sabía que estaba mal sin avisarme porque sabía que le iba a corregir y no puedes permitir que ellos al saber que están mal no te avisé y envíen cosas mal hechas.

6. Al principio de la asesoría, no profundizó en eso después, por mi forma de ser se va dando confianza y te vas enterando de otras cosas. Lo que sí les pregunto es porque eligieron ese tema y porque estudiaron ese doctorado, Aunque previamente se supone que yo ya leí, ya sé el tema y más o menos el porqué. De hecho, yo creo que a mí me mandan los tesistas con temas difíciles debido a que no estoy allá o no supieron cómo orientarnos, sin embargo, me han tocado buenos alumnos.

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más?:
 - a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

7. **Nota de campo: Esta pregunta no fue contestada*

8. *Si, a veces tengo limitaciones, por qué no sabes todo. A veces, no tienes toda la teoría o estás especializado en algún otro tema, por ejemplo, de los Estudios Organizacionales conoces poco de todo, pero a veces no eres especialista en varios de ellos. Yo creo que, el posgrado lo*

que hace es fijarse en los profesores que hay; revisan cuáles son los temas que trabajan y basado en eso, tratan de orientar a los alumnos hacia esos temas y si, por ejemplo, algún alumno trabaja un tema que nadie había trabajado, aun así, le puedo dar orientación basada en mis conocimientos.

9. Yo no me identifico con ninguna de esos dos estilos. Diría que estoy en medio. No lo suelto mucho pero tampoco estoy ahí todo el tiempo. Yo creo que el alumno también espera que tú le pidas sus avances y sí llega un momento, por ejemplo, que en dos semanas que no sabes nada de él le preguntas: ¿qué pasó? Normalmente, la iniciativa la tomo yo, si el alumno está perdido te busca más.

10. * Nota de campo: Esta pregunta no fue contestada.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral? ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?
12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación?
13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. No, nunca nadie me ha pedido que le dé un trato preferente a alguien.

12. En el caso de una tesista que me canceló [que prefirió trabajar con otro asesor adjunto], me estresó un poco porque me sentí “cortada”; como te digo, éramos dos asesores y el tesista le hacía solo caso a él, eso sí me frustró y pues me hizo cuestionarme que estaba haciendo mal, después, vino a platicar conmigo, pero como que “me volteó las cosas”, o sea, me dijo que sentía que yo me no me había interesado en el tema y yo le pregunte que, si sentía eso, porque no se acercó a hablar conmigo. Por ejemplo; la firma del avance que tienen que entregar a CONACYT no me la pidió a mí, se la pidió a él y eso me hizo sentir desplazada.

13. Yo dejé que se fuera con el otro profesor, no hice nada al respecto.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Testimonio:

14. La gente cree que porque tienes un doctorado vas a saber de todo y no es así. Para mí el doctorado te puede hacer especialista en algún tema, yo, por ejemplo, soy especialista en gestión, estrategia, cultura, pero hay otros temas que no los conozco.

Siento que un doctor se especializa en algunos temas y, sobre todo, en la parte metodológica, se supone que sí ya eres doctor dominas al menos, alguna metodología.

Ser doctor te da la habilidad para ser director de tesis, pero también, vas aprendiendo con ellos o perfeccionando. También, algunos alumnos investigan cosas o toman cursos de otros profesores que les dan algunas otras orientaciones. Entonces, tratas de orientar a los alumnos hacia lo que tú has investigado y si siento que con lo que uno sabe ya puedes asesorarlos.

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: h. creación de sentido

Preguntas:

15. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?

16. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Testimonio:

15. y 16. **Nota de campo: estas preguntas no se contestaron.*

Entrevista 2. Director de tesis 2

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *Yo considero que el interés que tiene el estudiante es un elemento clave. Primero, ubico si realmente puede aportarle algo con la experiencia que tengo, si no le comunico que no es mi campo y le sugiero buscar otro director de tesis.*

2. *Nota de campo: la respuesta a la pregunta 2, el entrevistado la contestó en la pregunta 1.*

3. *La parte que me ha interesado es la parte metodológica que es muy amplia, y en particular, un enfoque el de gestión socioeconómica. Yo tuve una etapa en la que dirigí y codirigí más tesis, actualmente no tengo ni una tesis, terminé con el último tesista hace un año y medio y como el número de profesores habilitados para dirigir tesis se ha incrementado en ese posgrado, ahora es como una concesión (es una expresión de poder que te asignen a un tesista) [por la coyuntura particular de mi estatus académico] no tengo necesidad de dirigir una tesis.*

Yo estuve dos periodos en el Sistema Nacional de Investigadores, en las dos últimas convocatorias me rechazaron porque me faltaba productividad, así que decidí ya no postularme, me he sustraído a los mecanismos para regular esas relaciones de poder. Trato de ver por qué me sugirieron como directora de tesis y en tres ocasiones que me habían nombrado les dije que no creía poder ayudar mucho porque es un tema realmente distante de lo que he manejado y de lo que me puede interesar.

Algunas tesis, si las he rechazado, pero no directamente. Ósea no les he dicho “no” pero he hablado con el coordinador, yo decía muchas gracias que me consideraron, pero no. Al último le dije al coordinador: “debo ayudar a esta persona a que termine su tesis que ha tenido problemas personales, familiares, de salud etcétera; mientras no termine no acepto a ningún tesista. Terminó y ya no me han dicho que dirija a nadie más.

3. Siempre sondeo, les pregunto qué esperan de mí como tesista, yo les digo que espero de ellos como tesistas. Si conozco a alguien que yo crea que está más habilitado que yo lo envío a esa persona. Me tocó un caso en el que el alumno tenía confusiones sobre su tema y no acepté. Fueron como dos sesiones en la que nos entrevistamos, le pedí su anteproyecto de investigación, incluso, llegué a pensar que estaba “super atorado” y por eso, me lo mandaron y lo rechacé. El alumno tenía problemas de redacción, falta de claridad para plasmar ideas.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral?
5. ¿Establece controles de avance de la tesis al inicio del proceso de asesoría o de forma paulatina?
6. ¿De qué manera controla los incumplimientos de los alumnos respecto a la su investigación doctoral?
7. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista

Testimonio:

4. *Yo adopté una cosa que utilizo hasta en las asesorías de mis clases de licenciatura que se llama ficha de resolución, es un control, en el que se identifica el asunto, el número de reunión, el horario, en qué lugar se llevó a cabo la asesoría, los documentos que consideré para esa asesoría, qué puntos quedaron pendientes, en la parte de abajo se registran las resoluciones y, esta última parte, es lo primero que reviso para la siguiente sesión. Normalmente se revisa cada más de un mes por el trabajo de campo. Siempre les pido un cronograma con las fechas establecidas, además tienen un compromiso con CONACYT (su programa de trabajo). Trato de que lo que ponemos en el documento no sea un requisito burocrático a cubrir para la beca, sino que efectivamente sea realista y siempre lo acuerdo con el doctorante.*

5. *Cuando veo que el tesista va muy atrasado, por ejemplo, con una tesista que tuve le dije: “no veo claridad estas poniendo una serie de esquemas en una terminología muy difícil de entender” y yo me llegué a cuestionar si yo era el problema, por eso llamé a mi amiga [otra profesora]. Luego le dábamos las asesorías las dos, pero cuando le dejábamos tareas concretas llevaba siempre algo pero que no correspondía a lo que se esperaba de su investigación.*

Yo cedí en firmarle los documentos de su beca para no perjudicarla. Si, cedí porque me lo pedía y más porque traía a su niña entonces, se mezclan cosas personales y yo me proyectaba un poco. Un día, su niña [se refiere a la hija de la tesista] metió su paleta en la

cubeta de agua del trapeador y le dije: ¡no, te vas a enfermar!, entonces encontramos a alguien que la cuidara mientras estábamos en asesoría.

Por otro lado, hay varias condiciones que propician el que haya profesores directores de tesis que prácticamente ayudan muchísimo en redacción, porque a todos nos conviene que se titulen los tesistas. Entonces, o bajas los estándares o te pones a chambearle parejo para que la tesis esté terminada en el plazo.

Creo que yo me involucré emocionalmente con alguna tesista, porque de alguna manera, la veía y me proyectaba un poco en ella, lo cual no ayudó, fue una mala conducción porque se mezclaron cosas. Según yo tenía límites, incluso por eso acudí a mi amiga mi colega (que ella es más dura) y me cuestioné si estaba haciendo las cosas bien. Yo creo que, de alguna manera, pedí ayuda para ser más dura pero ya cuando ví ciertas acciones de la tesista en las que me demostraba que no cumplía con lo que le solicitaba, ya no me pareció, porque la tesis tiene los requisitos mínimos para ser presentada.

Creo que esa alumna me involucró también, y no siempre es positivo, pero en la mayoría de los casos, he estado involucrada y cuando no, no es por mí, es porque la persona mantiene la distancia.

Creo que es importante, conocer a los tesistas y saber sus emociones, pero, a veces es difícil de trabajar. A veces se confunden cosas personales. Cuando fungí como lectora de una tesis, hubo un profesor que me dijo: “Esta chica [refiriéndose a la tesista] va a concursar por una plaza y debe tener el doctorado para tal fecha del examen, revisa su tesis, pero para mí va bien” ahí si revisé la tesis y, si, ví que estaba bien y a la mejor si no me hubiera dicho mi amiga me hubiera puesto más estricta pero bueno, firmé, pero no como directora sino como lectora.

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles considera que son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
 - a) Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - b) Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

** Nota de campo: Este bloque de preguntas fue contestado de la siguiente manera:*

Ha sido una experiencia enriquecedora que me permitió interactuar con otros colegas que de otra manera no hubiera interactuado. La parte metodológica, cada vez la tengo más clara y creo que me ayuda a consolidar mis conocimientos, "siempre estas avanzando". O sea, fue una buena experiencia ser director de tesis, pero ahora, si aceptará tener otro asesorado cuidaría más la logística. [El entrevistado se refiere a los trayectos que tiene que hacer para encontrarse con los tesistas]. Creo que ya no estoy en condiciones de ir hasta Iztapalapa o Azcapotzalco, en tal caso, tendrían que venir a verme aquí, a esta unidad.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercieron poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de dominación y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de acciones de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?, ¿Siente compromiso con alguien para que el tesista llegue a concluir el grado académico?
12. ¿Cómo considera que fue la relación director- tesista durante la dirección y asesoría del proyecto de investigación?
13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. Pues a mí me dicen revisa y si, reviso. Si yo veo algo que está mal, lo expreso a quien sea así sea el coordinador o personas con quien tenga cierta amistad, lo digo, porque no puedo dejar pasar cosas mal hechas. También, me ha pasado varias veces como lectora, por ejemplo; en otra maestría diferentes a la de Estudios Organizacionales con una chica súper simpática, yo estaba primero como su asesora, pero le hice una serie de observaciones y después de que pasó el tiempo me llegó una carta de agradecimiento [la entrevistada hace referencia a una carta de agradecimiento, porque la alumna terminó la tesis]. Pero ese trabajo yo no lo aprobé, la coordinadora cambio de asesor, no me avisó, la autorizó y me enteré porque me llegó esa carta de agradecimiento. Bueno esa esa es la única experiencia que pasó con la tesis, un trabajo que tenía tantas observaciones, ahí si me conflictué con esa chica de Maestría.

** Nota de campo: Las preguntas 12 y 13 no fueron contestadas.*

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Testimonio:

14. *Ser doctor en ciencias es tener una capacidad teórico- metodológica para profundizar en la comprensión de los fenómenos que su campo de especialización reconoce. El que seas Doctor significa que puedes cuestionar porque ciertos fenómenos y ciertos conceptos sobre esos fenómenos; no solo la aplicación que eso sería lo que tratamos de hacer con nuestros egresados tomando la investigación modular como una estrategia didáctica sino el Doctor lo que tiene a diferencia de un Licenciado formado en la UAM es su capacidad para cuestionarse, ver, imaginar esas hipótesis distintas.*

Yo diría que, no hay una imagen dominante del Doctor en Ciencias, yo diría en ciencias en general, porque hay esta discusión de que el Doctor en Ciencias lo que hace es avanzar el conocimiento y, otros dicen que sí avanzar el conocimiento, pero en campos donde sea socialmente relevante, pero lo que es incuestionable es avanzar el conocimiento. Lo que también me parece a mí claro es que muchas veces ese avance del conocimiento no es tanto en el conocimiento en sí, sino cómo ese avance te puede ayudar a resolver problemas sociales. El reto está en cómo caes en otro campo, porque científicamente ya sabemos como pero ahora el reto está bajo qué condiciones en esta población, con estas características, ese conocimiento ayuda a resolver este problema.

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: h. creación de sentido

Preguntas:

15. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?

16. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Testimonio:

15/16. *Cuando he aceptado dirigir las tesis, es como un compromiso que sé que me va a disciplinar, me va a estructurar, que me va a mantener en relación con otros y lo siento fundamentalmente como un compromiso. Me motiva y me pesa también. Creo que los últimos dos años lo he sacado de mi campo de expectativas porque sé que hay muchos profesores que están luchando por los puntos y yo afortunadamente, ya no estoy en esa lucha y no quiero enterarme.*

Sí, me he sentido más libre sin ser partícipe de esas dinámicas perversas. Porque ejemplo, si ahorita el coordinador me dijera “pensé en tí para esta tesis por esto...”, la acepto por la

relación con él y porque sé que pensaron en mí como una persona que puede realmente apoyar al tesista. De otra forma ya no lo hago.

En el programa de Estudios Organizacionales, se hacía una especie de “congreso”; ahí, estábamos prácticamente todos los tutores para que fuéramos presentando avances, había un trabajo más de grupo, había director particular, pero había ese grupo de lectores y entonces, si se hacía un intercambio más colectivo y como estaba muy programado.

Entrevista 3. Director de tesis 3

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *No, no sugiero nada sobre mis temas de investigación. Trato de respetar el tema que quieren investigar los alumnos.*
2. *Sí, si lo hago, acepto dirigir las tesis.*
3. *No, a veces no soy experta en el tema. Pero trato de aportar siempre algo a los alumnos. Mi aportación también, puede ser de tipo metodológica. Y si puedo, contribuir con algo de mi experiencia o de mi trabajo que he realizado, lo hago.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral? En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?

5. ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesisistas respecto a su investigación doctoral?
6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesisista?

Testimonio:

4. *Cuando estamos en asesoría, voy apuntando en hojas blancas lo que le solicito al tesisista, también, escribo los acuerdos a los que llegamos, y al final de la asesoría ellos se llevan esas hojas. Pero me gustaría hacer una tabla para ordenar las fechas de avance y lo que los alumnos deben de desarrollar, creo que eso me ha estado faltando. Y esto siempre lo hago de manera paulatina conforme voy viendo el trabajo del tesisista, creo que es una forma de controlar sus avances.*

5. *Si no avanzan en su investigación, yo busco a los alumnos les escribo un mensaje y les pregunto: “¿qué paso con tu avance?, ¿cómo vas?”. Hay algunos alumnos que se alejan por mucho tiempo y regresan cuando quieren que les firmes su documento para la beca. Y si veo que no avanzan pues les pongo una calificación menor, porque no han cumplido.*

6. *No lo considero importante, ya durante el trabajo, ellos mismos van contándote cosas, pero no, yo no me fijo en eso, siempre trato de ubicarlos en el trabajo de tesis, ponerlos “en frecuencia” para decirles que se concentren que olviden, por un momento, los problemas que tienen y que se pongan a trabajar. También es como una forma de distraerlos de sus problemas, para que se concentren en el trabajo académico, que después te concentras tanto en la tesis que es como estar bajo un “efecto intelectual” que provoca estar pensando todo el tiempo en tu tema de investigación.*

Interacción de poder 3. El tesisista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: *C. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesisista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
 - a. Como un director que se mantiene alejado del tesisista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesisista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.

10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

7. Ayudar a los alumnos a terminar su doctorado, ser una guía para ellos. Poder encontrar un punto en común en donde yo pueda contribuir con su trabajo y también, desarrollar mi propia línea de investigación, a veces se pueden hacer trabajos conjuntos y sacar buenos resultados.

8. Creo que una de mis más grandes limitaciones es no tener tiempo para establecer mejores controles en su avance de investigación.

9. Como un director que, si les da seguimiento a sus avances, pero si los alumnos se alejan yo no puedo estarlos persiguiendo.

10. Ser una guía durante su investigación. Hacer que reflexionen sobre su propuesta de investigación.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?; ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?

12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación?

13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. Si, considero que me siento comprometido con el programa doctoral, sobre todo porque si no se gradúa el tesista son puntos menos para el posgrado.

12. He tenido varios alumnos. En algunos casos no he tenido que batallar, pero en otro, por ejemplo: un alumno que abandonó su investigación dijo que ya no iba a continuar y pues yo tenía muchas expectativas en su investigación, dejó el trabajo empezado, yo ya tenía desarrollado un modelo y creí que podíamos usarlo. Otro alumno, tuvo problemas en su vida personal, y yo le decía que tenía que cumplir porque para mí la responsabilidad es primero, así me formé yo, como persona responsable, "primero es lo primero". La familia es importante, pero, por ejemplo, cuando yo me gradué aconteció un problema de salud de un miembro de mi familia, al otro día era mi examen de grado. Entonces, ayudé a mi familiar a

atender su problema, pero al otro día yo cumplí, hice todo a un lado. Pero hay alumnos que no lo entienden eso, ese compromiso y no se enfocan en terminar.

A veces intentó ser tolerante, pero en ocasiones los tesistas me sorprenden con algunas cosas que me piden. entonces, me doy cuenta de que no tienen ni la más remota idea de qué es lo que tienen que hacer en la investigación. En esos casos, les pongo “suficiente” en su calificación. Nunca los he reprobado, pero solamente puedo tener control a través de la calificación.

13. *En otras ocasiones, aviso al coordinador y le expreso mis inquietudes que tengo con los alumnos, incluso he tenido que dejar alumnos porque no tienen ni la formación ni idea de qué es un doctorado.*

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

14. *¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)*

Testimonio:

14. *Es ser un especialista en un área del conocimiento, es conocer de un tema a profundidad.*

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. creación de sentido*

Preguntas

15. *¿Cuáles significa para usted ser director de tesis?*
16. *¿Cuáles considera son las ventajas y desventajas de ser directora de tesis?*

Testimonio:

15. *Es una labor que la llevo a cabo con una muy buena actitud para que los alumnos salgan adelante. Es una responsabilidad.*

16. *En el medio académico, por supuesto que ser director de tesis te otorga beneficios. Nos da mayores posibilidades de tener una mejor producción académica, no veo desventajas más que bueno, si tienes que dedicar una parte importante de tu tiempo para asesorar al alumno, para reunirte con él, pero es parte de la labor como director.*

Entrevista 4. Director de tesis 4

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *Yo respeto el enfoque que traigan y lo que hago es tratar de empaparlos de su tema y si alguno de mis instrumentos o algo les sirve adelante, pero yo jamás los forzaría a que hagan su investigación incluyendo mi tema.*
2. *Yo he rechazado tesis que no tienen nada que ver conmigo. Por ejemplo, “yo soy cualitativa” y de pronto, me han llegado trabajos muy cuantitativos y he decidido rechazarlos.*
3. *Las tesis que yo he dirigido considero que, si están relacionadas con mi temática porque han sido de clima laboral, de cultura organizacional, de cambio organizacional que eso es lo que yo trabajo.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral?
En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?
5. ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su investigación doctoral?
6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista?

Testimonio:

4. Los controles, los voy estableciendo durante la asesoría, cada trimestre los tesistas tienen que entregar tal producto, generalmente les digo: surgió tal congreso, ¿qué te parece si llevas una ponencia o si llevamos una ponencia conjunta? también, les propongo hacer un artículo conjunto.

5. Bueno a mí me paso, yo tenía dos estudiantes de doctorado, una si trabajó muy bien, y terminamos y otra de las estudiantes no, no terminó conmigo, porque surgieron varios problemas en esa relación.

No sé qué pasó con ella emocionalmente pero se desenfocó totalmente de la tesis; yo lo que hice fue hablar con ella varias ocasiones, cuando ya de plano no ví respuesta por parte de esta estudiante hablé con el coordinador del programa, pero sentí que la coordinación del programa tampoco tenía claro que mecanismos establecer, como que en Estudios Organizacionales yo siento que en ese sentido, somos muy flexibles, porque yo he colaborado con otros programas donde si un estudiante incurre en esa conducta se le suspende temporalmente de la beca CONACYT y acá en Estudios Organizacionales no, por ejemplo, con esta estudiante que no avanzaba nada, después del protocolo, ni marco teórico, ni nada. Yo hablé con ella varias veces, lo comenté con la coordinación y nunca pasó nada. Al final, quien decidió fue ella, pero yo si lo planteé, incluso por escrito al programa del posgrado, porque a mí me parecía ya grave para el programa, porque al final le afectan esos indicadores, y pues si eres un becario CONACYT eso te da cierto nivel de compromiso. [En este testimonio la directora se está ejemplificando otros casos que no corresponden al programa de Estudios Organizacionales].

Yo en primer momento voto por el dialogo con la tesista, incluso investigo que está pasando en su vida personal, como fue el caso de esta alumna que lo que estaba pasando era que su mamá había tenido un accidente y estaba en el "DIF" en rehabilitación, pero ya después pasó todo lo demás; pero como primer punto, voto por el dialogo, incluso le digo, aunque no vaya a ser verdad, que yo voy a proponer que "le suspendan la beca", perdón, pero es para ver si así hay una respuesta.

Hay casos donde lo que te cuentan los alumnos, justificando su retraso es en la investigación, si es verdad, hay casos que son mentira. Yo lo que he hecho ya ahora que agarré cierta experiencia es que les pido el expediente médico o que les pido copias.

También, a veces los alumnos ponen pretextos porque no han trabajado lo suficiente, eso es verdad, eso es muy común; me pasó con otro tesista, pero de maestría, me dijo que su esposa estaba embarazada y que "no sé cuánto", total que se llevó los nueve meses de embarazo de la esposa sin hacer nada, y en el caso del sí pedí que le suspendieran la beca.

Con otra alumna, yo platiqué con ella mucho con ella, muchas veces, abagué por ella. La asesoría se convertía en una especie de tutoría, ella lo que me decía era que: "su mamá estaba enferma, que se había caído y que la llevaba a unas terapias físicas al DIF, entonces yo, en esa etapa, si fuí, pues digamos, flexible tratando de entender su parte de hija y que estaba en ese proceso, pero pasaron 6 meses y seguía lo mismo, fue cuando yo ya determiné avisar a la coordinación del programa.

No, pero si yo todo el tiempo la estaba atendiendo, a mí ya no retribuía en nada seguirla atendiendo porque era mi compromiso laboral y personal, pues que yo había asumido, pues no sé qué paso, como que ella asumió que pues ya no era bueno para ella trabajar conmigo

porque yo ya no estaba trabajando en esa Universidad y como es una Universidad muy pequeña y con muchos chismes, muchos rumores y ese tipo de cosas, todo se salió de control.

6. Considero que conocer las emociones de los tesisistas es muy importante porque lo vas motivando, le vas “echando porras”, le vas diciendo que va bien, creo que así se puede influir positivamente; pero si tú le estas diciendo que: “lo que hace no sirve, vuelve a empezar de cero”, no los alientas, incluso hay directores de tesis que hasta tiran el trabajo a la basura el trabajo. En mi opinión, si influye mucho.

Me parece muy muy importante, conocer todos esos puntos. Ya me pasó, recientemente con un tesisista de maestría que tenía muchos miedos de abordar el tema, de pronto agarraba un tema e iba de un asesor a otro, finalmente, “por rebote” llegó conmigo pero como que el en realidad no quería era estudiar la maestría, me costó mucho trabajo, empecé a investigar que estaba pasando con él y resultó que su papá era un gran académico y que él no quería en realidad ser académico, total que para no hacer más larga la historia, el estudiante acabó dejando el posgrado; ahí ví que había ciertos miedos y que a veces, uno como director de tesis no los explora, se va solo a ver que avances tiene y no ve las emociones, los miedos del estudiante que finalmente, es otro ser humano y está a veces, me pasó con ese alumno, ese alumno temblaba cada que iba a presentar un avance de tesis, se le iba la voz, tosía, bueno... le pasaba de todo y era que en realidad él no quería hacer la maestría, sino que lo hacía porque su papá se lo pidió.

O también, por el contrario, quizá el tesisista si quiere hacer la tesis, los alumnos tienen muchas limitaciones; existe el “síndrome de la página en blanco”, como todos los escritores, existe el miedo a empezar, es decir; que lo vas dejando para después y cuando ya tienes el tiempo encima lo haces, puede haber estudiantes que tengan “TDH”, hiperactividad y uno como profesor, ni si quiera se da cuenta si a ese estudiante le cuesta el doble o el triple trabajo, hay otros estudiantes, que tienen problemas de morfosintaxis es decir, que no saben armar un párrafo, que les cuesta mucho escribir y que tiene todos esos miedos todas esas limitaciones y que uno ni cuenta se da, uno solo dice: “porque no me trae los avances que debería, mira que mal escribe”, y casos extremos, hay tesisistas, que llegan a la maestría/doctorado sin saber citar.

Me ha tocado sugerirles como citar en APA, darles un manual, como yo soy de formación del área comunicación, a lo mejor por eso se me facilita decirles que materiales les puede ayudar para escribir mejor, que técnicas, que instrumentos.

Interacción de poder 3. El tesisista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesisista, en la praxis investigativa.

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?

9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
- Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

7. Pues si siento primero expectativas profesionales porque como tú sabes, estamos en el Sistema Nacional de Investigadores, que es el esquema donde la formación de recursos humanos es muy importante más a nivel doctorado y para subir del nivel uno al dos, tengo que tener tesis de doctorado, eso es muy importante. Pero también tengo expectativas personales a mí me da mucho gusto que mis estudiantes avancen, logren posicionarse académicamente, profesionalmente.

También, considero mi propia productividad académica; si, no voy a ser hipócrita en ese sentido, si es pensando en mi productividad, si bien me gusta el tema, quiero colaborar y todo, pero pues... es que la evaluación del Sistema Nacional de Investigadores es como “una guillotina”, la tienes encima muchas veces y tienes que cumplir y tienes que dar resultados.

8. Bueno, una limitación que yo considero, es que yo no trabajo, bueno si la conozco, pero no soy experta, es la metodología cuantitativa, mi enfoque es más cualitativo; en muchos programas exigen la parte cuantitativa. Cuando llega un tesista “con ese corte” [refiriéndose a la metodología cuantitativa], generalmente los dirijo con otro director de tesis. Yo soy muy respetuosa en eso, si no es mi tema, mi enfoque, yo difícilmente tomo una tesis que no, porque siento que no puedo aportar lo suficiente.

9. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances. Yo considero normal porque les doy, pues un esquema trimestral, pues voy trabajando con el calendario trimestral, si es semestral voy trabajando con el calendario semestral.

10. Yo considero que el rol principal es ser un facilitador o un coordinador, un apoyador del estudiante para que logre su meta de concluir su investigación y obtener el grado de doctor y formarse como tal, es decir ser un guía, un acompañante.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?;

¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?

12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación?

13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. Yo asumo la responsabilidad de terminar la tesis como parte mía también, porque al momento en que estas dirigiendo una tesis tienes un compromiso ante el coordinador de programa, pero también, ante los otros compañeros que están en el comité de tesis, incluso, ante la misma Universidad.

Pensando en la chica que no cumplió, yo me sentí incomoda sentí que la tesista no se le había puesto el suficiente esfuerzo, yo no pretendo así una acción totalmente controladora pero si algo que la obligara a hacer su trabajo, porque estaba afectando al programa, por ejemplo, si ella se graduaba mucho tiempo después de que termina toda su generación, entonces, yo siento también que muchas veces falta generar ese sentido de compromiso al estudiante, ese sentido de responsabilidad y no solo al estudiante también al director de tesis, porque uno asume un compromiso y que el estudiante también debe asumir su responsabilidad.

12. Hubo una chica en la que yo le dirigí la tesis y sí, si cumplió, acabó bien. En ningún momento percibí que me desacreditara. Pero de la chica que quedó su trabajo en proceso, me enteré después pues que había dicho: "No pues sí, yo no terminé o no terminé a tiempo fue porque la mi directora se cambió de Universidad y pues, esas cosas no se hacen y me dejó "embarcada" cosas así, ¿no? Que al final del día a mí me acabaron afectando en mi perfil académico, aunque yo no era directamente responsable, pero pues si esta chica me acabo embarcando, ¿no? Y yo ya no tuve ni siquiera manera de aclarar la situación.

El tema no fue su queja era que yo me había cambiado de Universidad porque ella trabajaba cultura organizacional y pues yo acababa de hacer mi tesis doctoral de cultura organizacional, yo no tenía ningún problema con el tema.

El hecho de que la alumna ya no haya querido trabajar conmigo, lo consideré, en su momento, preocupante, hasta me llegué a sentir mal porque dije, bueno, esto es una situación personal, no para que impactará en la dirección, pero igual llegué a un momento en que yo no sé si quería continuar yo tampoco la puedo obligar.

13. No, conmigo ya no logró trabajar, yo lo lamenté mucho porque tenía un tema muy bonito y muy afín a lo que yo trabajaba; finalmente, ella concluyó con otro profesor del doctorado de Estudios Organizacionales, lo que a mí me da mucho gusto; de cualquier manera, que ella haya terminado su proceso, pero ya como que la relación se rompió, en cambio, con la otra tesista a la fecha sigo teniendo comunicación.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Testimonio:

14. En el ambiente académico, si te ven diferente, o sea a nivel de la Universidad, bueno yo no soy de las que en todos lados está diciendo "ay soy doctora" porque no es necesario. La realidad es que socialmente, la gente si te ve diferente, te admiran a veces, tu familia o amigos. Se sorprenden, como has logrado llegar hasta este nivel académico, como que te gusta mucho estudiar y, evidentemente en el ambiente universitario sí sientes cierta diferencia. Pero, si vas a una empresa y le dices que obtuviste el doctorado y perteneces al Sistema Nacional de Investigadores, no te hacen caso, para ellos es importante la experiencia y a lo mejor "tanto" grado académico ni siquiera es importante para la empresa. Yo siento que, si tu objetivo es trabajar en una empresa estudiar una maestría y después de especialidades, pero doctorado para mí no tiene sentido.

Cuando yo escucho que alguien es doctor en ciencias, se supone porque de pronto, uno se encuentra de todo en "la viña del señor", pero se supone que debería ser una persona experta en la temática de su área y experta en metodología porque cuando formas un doctorado en ciencias no solo lo formas en su tema en particular, lo formas también metodológicamente, lo formas disciplinariamente, lo formas para que trabaje a ese ritmo, para que aprenda a producir científicamente, para que él esté en la vanguardia, en el conocimiento fronteras en su área.

Como te decía, en la familia sigues siendo igual y así debe ser, en la familia no tienen que cambiar las relaciones, ni en una empresa tampoco porque yo he hecho consultoría en las empresas teniendo maestría, incluso teniendo doctorado y era el mismo trato ¿no?, pero en la academia sí, incluso, cambia tu percepción salarial, con el grado académico te beneficia económicamente percibes mejor salario, tienes más oportunidades, también puedes aplicar al Sistema Nacional de Investigadores, puedes aplicar a una beca posdoctoral de CONACYT, ya tienes más posibilidad de tener apoyo para un proyecto CONACYT. El grado, en sí mismo, te abre muchísimas puertas.

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: h. creación de sentido

Preguntas:

14. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?

15. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Testimonio:

14. Bueno, para mí ser directora de tesis significa una responsabilidad, pero al mismo tiempo, un incentivo y un reconocimiento al trabajo que realizo día a día.

15. Las ventajas que yo encuentro a ser directora de tesis es que estoy en contacto directo apoyando a un estudiante de un área o temática que a mí me gusta, que estoy actualizándome al tener un tesista también hay que actualizarte, ponerte a estudiar muchas veces de los temas otra ventaja es que te va a contar para tu evaluación del Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT, otra ventaja es que también, logras más reconocimiento en tu comunidad científica y otra ventaja es que puedes producir en forma conjunta.

Una de las desventajas pudiera ser que hay mayor carga de trabajo, mayor estrés laboral, sobre todo, si el estudiante no cumple en tiempo y forma, los demás miembros del comité están viéndote a tí como diciéndote, “tú tienes la culpa”; es una relación horizontal que muchas veces pensamos que en esa del director de tesis con los demás miembros del comité es muy padre pero, no. A mí me han tocado comités donde otros compañeros dicen, pero no avanza porque tú tienes la culpa, porque tú no te pones a trabajar con ella, entonces esa para mí es desventaja e implica estrés También, creo que se viven experiencias fuertes, que sí influyen, incluso esta niña que te cometo de que dejó la tesis y ya después, supe todo eso (de que andaba hablando de mí), hasta me ponía a llorar, porque decía: “Dios mío, pero como le hago entender, cómo le explico que su tesis no tiene nada que ver que con que yo me haya cambiado de Universidad, que eso fue algo contingente”

En la dirección de tesis se da todo ese tipo de cosas; desde el que tú, como asesor, tengas el control y lleves al alumno a un grado extremo o bien, el alumno tampoco está tan desvalido como lo solemos creer, en la práctica alumno también tiene cierta posibilidad de control y poder, como a mí me pasó con esa chica, en la que ella decía por toda la Universidad que yo era mala asesora de tesis, que por culpa mía ella tenía abandonado el trabajo, que porque yo me había ido de la Universidad.

Entrevista 5. Director de tesis 5

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. Reconocimiento de influencias epistemológicas

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *Me gustaría, [que los tesistas adoptaran ciertas perspectivas epistemológicas que yo trabajo] porque ya no sería sólo lector sino también un experto en el tema y es más fácil, dar sugerencias de bibliografía y podría responder muchas preguntas y también, daría respuesta a muchas necesidades de información que se presentan durante el desarrollo de la investigación.*
2. *Siempre continúo con la asesoría, aunque casi nunca empata con mi tema e investigación.*
3. **Nota de campo: Esta respuesta no se encontró en el audio de la entrevista.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. *¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral?, En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?*
5. *¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su investigación doctoral?*
6. *¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista?*

Testimonio:

4. Considero que es necesario, establecer mecánicas de trabajo a seguir, establecimiento de acuerdos previos para desarrollar su investigación y seguimiento de planes de trabajo, pero no debe ser coercitivo. Las formas en que cada individuo aprende a investigar no dependen sólo del asesor sino de la propia experiencia del investigador en formación, de cómo estudia y logra el conocimiento. Vaya, tiene que ver también, con sus estilos de aprendizaje, también, de su experiencia y carga laboral.

El control del avance de tesis lo llevo durante la dirección, creo que sí debe haber exigencia en la entrega de "tareas" para confirmar el avance, pero no en los tiempos para entrega de capítulos completos.

5. Bueno, en realidad es la coordinación de posgrado respectivo la que controla estos incumplimientos, lo único que me toca a mí es calificar cada trimestre.

6. Sólo pregunto por sus intereses de investigación y trato de aplacar los miedos sobre el avance de tesis. Algunas limitaciones que noto durante el proceso de asesoría las voy subsanando con sugerencias que les hago. Sobre algo más personal, alguna situación que le esté afectando, lo evito.

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
 - a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

7. Para mí, es la oportunidad de aprender sobre nuevos temas, probar la metodología que a mí me ayudó a terminar la tesis en corto tiempo, para ver si funciona en todos los casos, esto es, independientemente del tema y características del maestrante o doctorante.

Para que el asesorado, que aprenda a ser más claro, coherente y congruente al expresar sus ideas; que logre estructurar mejor las mismas, al plantearlas, reflexionar sobre ellas y escribirlas.

8. Considero que cuento con el tiempo y la disponibilidad. Sobre mis habilidades como director, ofrezco ser buen lector, pero no experto en todos los temas, ayudar a estructurar mejor la tesis y dar algunas sugerencias de bibliografía y búsqueda de información.

9. Como un acompañamiento cercano. Las asesorías son muy interesantes; son diálogos para enfrentar las ideas y las lógicas, retan a la buena argumentación de ambas partes. Sí pretendo que el maestrante o doctorante sea más crítico en su argumentación y en la información en que basa la misma, una característica para que sea mejor investigador, le doy mayor seguimiento.

*10. *Nota de campo: esta pregunta no se contestó.*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?; ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?
12. ¿Cómo considera que fue la relación director- tesista durante la dirección y asesoría del proyecto de investigación?
13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. *Creo que los puntos de vista adicionales a los del asesor son útiles como referencia para el avance de la investigación o para valorar la congruencia del documento de tesis, el problema que veo es que, no hay una metodología compartida en los seminarios y se vuelve doble presión para el doctorante tratar de atender las demandas del seminario, por un lado, y las sugerencias del asesor, por otro. Frecuentemente, generan confusión en el camino y en la forma de abordar el tema, incluso en el mismo tema.*
12. *La experiencia fue muy grata, La relación con el doctorante y colega de otra unidad académica de la UAM, era de mucho respeto, él era muy humilde y aprendí mucho de él a partir del diálogo y las argumentaciones, el tema de interés era común.*

Sin embargo, una relación poco afortunada fue con una doctorante que excedía la demanda de tiempo, cambiaba cada vez de tema y reclamó por una calificación que no fue "MB" (muy bien), y mejor renuncié.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

13. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Testimonio:

**Nota de campo: no se contestó a esta pregunta*

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. creación de sentido*

Preguntas:

14. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?
15. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Testimonio:

14/15. *Depende del interés y habilidad del tesista, del tema y del tiempo que tenga que dedicar al diálogo. No todos los tesistas quieren aprender a investigar y algunos presentan severas carencias, incluso de redacción. De esa forma, es difícil que nos entendamos. Me gusta asesorar al igual que la docencia, pero prefiero investigar pues aprendo a mi ritmo y mi modo.*

Entrevista 6. Director de tesis 6

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. *Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?
3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *Hablando de la parte teórica, parto de que el alumno tiene una afinidad sobre mi línea, a mí no me van a mandar a alguien que vaya a trabajar física cuántica, es un ejemplo, ligada a los Estudios Organizacionales; ¡Estoy inventando!. Yo estoy trabajando más cuestiones de cultura, de estructura, de cosas enfocadas al comportamiento humano.*

Si llega alguien que quiera trabajar aspectos de educación superior, por ejemplo, yo no soy experto. Entonces, trato de ayudarlo comprendiendo qué es lo que ellos quieren [investigar] de instituciones educativas [y trato de vincularlo] con algo de lo que yo sepa de cultura, eso es lo ideal. Sí claro, trato de evitarlo, porque la idea es que el alumno crezca, y pues yo hablo de lo que yo sé, no hablo de meter cosas “así nada más porque sí”, no trato de imponer, pero inclusive, me ha tocado también, que les digo: “yo ya no puedo” y en ese caso, el alumno hace el cambio el director de tesis y no pasa nada, eso es en beneficio del alumno.

2. *En otras Universidades (no en la UAM Iztapalapa), me ha tocado que me han impuesto gente para dirigir su investigación, sin importar mis intereses de investigación y teóricos, ósea eso ni siquiera les importa, y eso en su momento, me ha generado problemas porque yo decía como voy a trabajar en una tesis sobre ERP'S pero, como era la tesista era amiga de no sé qué director, entonces, yo iba a ser una especie de “monigote”; fue muy complicado porque la chica ponía mucha resistencia y pues, como toda crónica anunciada, esto era la muerte*

acabándose en pleito, de eso te estoy dando un ejemplo, pero de esos he tenido muchos en las otras Universidades, entonces de hecho, en respuesta a la pregunta he rechazado a tesistas, el problema es cuando te imponen a un asesorado que no te corresponde acabas obviamente en pleito, ósea no corresponde, aquí los que pagan los platos rotos son los alumnos, y ¿qué he hecho? Pues agarrarme a defender o me dicen: “ni modo tienes que hacer lo que tú dices” y entonces, el problema es al revés, el alumno esta de malas, una cosa muy mala, se pone agresivo, una cosa muy fea. En el caso del programa de Estudios Organizacionales me han asignado a tesistas que están más asequibles a mi tema de investigación.

3. *Nota de campo: esta pregunta no se contestó.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. *¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral? En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?*
5. *¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesistas respecto a su investigación doctoral?*
6. *¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesista?*

Testimonio:

4. Yo creo que el director es como brújula, si vamos de A a B yo te trazo que cosas tiene que seguir en el mapa para que llegues a B, pero si tú estás en A y tú te quieres ir a Z o a W, pues ahí, ya no puedo hacer nada, yo establezco los controles de acuerdo a las expectativas del trimestre o semestre, no es como que yo quiera eso, más bien para mi es algo implícito, para mi tiene que haber un orden, tiene que haber fechas, porque todo se guía por inicios y fines.

Cuando yo hice el doctorado tuve muy claro que tenía que acabar en un tiempo y no tenía una presión como ahora, para titularme por “equis” cosa. Como director establezco una fecha, aunque esas cosas son como personales porque yo creo que lo que inicias tienes que acabarlo, con un margen, pero hay que acabarla. Entonces, en concreto, sí tienen que tener ellos actividades, yo les pido cronograma de inicio sobretodo, soy muy insistente de que tienen que tener programa de trabajo establecido.

5. No los regaño porque no soy su papá, las brújulas no regañan, el punto es que, simplemente lo que hago es revisar y si no está lo que acordamos porque aquí, el trabajo es colectivo. Entonces, yo parto de la idea de que el del adulto es responsable, si tú no haces tú

parte entonces ¿qué hago? Primero, yo les pido que me traigan un escrito que para mí es importante, no está la parte que yo les pedí pues yo no se los puedo recibir porque yo tengo cosas que hacer y para platicaré con alguien pues mejor nos vemos en un café y ya, ¿si me explico? Hasta ahí, entonces: ¿Qué hago en concreto? Les pregunto: ¿Lo tienes listo?, si me responde que si entonces, nos podemos ver. Me ha tocado casos de estudiantes de doctorado que se han demorado más de un año y hasta que no tengan los acuerdos que acordamos yo nos los puedo recibir, y no es por un capricho sino yo necesito material para que siga avanzando, así es como yo trabajo.

6. Tengo muy clara mi función; yo no me puedo meter a ciertas cosas porque no es mi función, nada más me restrinjo a la parte del trabajo, no soy muy sensible, considero que no soy insensible a sus problemáticas, me ha tocado de todo, de divorcios, enfermedades terminales, una alumna de doctorado donde yo trabajaba, no hablo de Iztapalapa, me tocó vivir con alguien en proceso de cáncer, fue muy duro para mí, no acabó y nos seguimos escribiendo y no acabo porque a ella le desgastaba muchísimo hacer lo de investigación, entonces, en esos casos, no es como que “ya te detectaron el cáncer... bye”, no en ese caso en particular, pero se dio la confianza, se dio la apertura de vivir con ella en la parte, cuando estuvo en la parte del diagnóstico y obviamente, en este caso, lo más importante es su salud, entonces, por ese lado si no me metí tanto, sé de ella, no es mi amiga ¿me explico?, cuando una cercanía pero no tanta, igual y en otros casos con un alumno donde no hay “click” pues es natural somos personas, me ha tocado trabajar, hablo como director, en donde sabemos que no somos afines pero tenemos que acabar y hemos acabado, hemos concluido el proceso y yo no sé nada de su vida, y me refiero a esto que dices “temores, ilusiones” nada, el alumno llega, se presenta, hace el trabajo y, fin. Es que depende mucho de la persona, y en mi caso, yo soy efectivo, tuve un caso en el que le detectaron cáncer de mama y en el otro caso, prácticamente me dijo la estudiante: “me caes muy mal, tengo que acabar, no me gusta cómo eres, me molesta hasta tu voz” y, está bien, esos dos casos son extremos pero por mi función de director no llegaré al caso extremo de tú también me caes muy mal, no hay química pero ni modo, que eso es lo bonito; aún en el caso extremo donde él me dice no me caes bien pero vamos a acabar, en el caso otro de tengo este problema muy fuerte delicado y, ella la estudiante me dijo: “quiero que mantengas el anonimato”, perfecto lo hago y continuo y no hay problema.

Parto de una cuestión importante que tenemos que tener claro es el respeto, entonces yo respeto y me considero respetuoso de la gente, si me comparten bien y ya.

Sobre sus limitaciones, justo como lo comentábamos al inicio de la charla, percibo grandes problemas metodológicos, evidentemente yo no le voy a dar un curso de metodología al tesista, tampoco lo hago. ¿Qué es lo que recomiendo en concreto? que lean investigación, que bajen tesis, eso sí les pido, si los veo así, muy nobles, o que no tiene la más remota idea de lo que tienen que hacer, si les pido que lean unos capítulos metodológicos de algunas tesis que ya estén publicadas.

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?
8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
 - a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

** Nota de campo: las respuestas a las preguntas el director las respondió de la siguiente manera:*

Ser director de tesis es mucha responsabilidad porque yo creo que la parte educativa y formativa es un dominio, entonces si tú no lo haces con responsabilidad puedes dañar la formación de terceros porque la mayoría de los estudiantes de posgrado o la gran mayoría o son docentes o piensan dedicarse a la docencia, otros también trabajan y tienen una posición estratégica que tiene gente a su cargo, así me ha tocado. Entonces, el hecho de tú seas irresponsable y no digas lo que implica tener un proyecto de investigación, los alcances, la ética, el manejo de resultados, los datos, etc. Creo que es irresponsable porque no estás trabajando con “fierros o brochas o con lienzos”, estás trabajando con personas, entonces, es mucha responsabilidad.

Creo que para mí el director de tesis es una brújula, nada más es el que da la pauta, tampoco es un capataz que diga que hacer porque eso es otra función porque yo no coincido y lo he visto con otros colegas, en los lugares en los que he trabajado tanto, en el extranjero como, en México, he visto que en algunos casos los estudiantes de posgrado son esclavos de los directores de tesis, es decir; por ejemplo: “yo tengo un tema y utilizo a los alumnos para que hagan el tema que yo quiera”, eso es algo que nunca me ha gustado yo le he dado la libertad de que escojan los temas.

Como director les digo: “mi función es ser una brújula”, yo les digo para dónde ir, y si me hacen caso bien, y si no, pues yo no puedo hacer nada, ¿cuál es el punto de no hacerme caso? que se va alargando su proceso si yo le digo esta es la problemática y ponen teoría o no hacen la metodología, ¿cómo van a dar resultados?, ¿si me explico?, ósea, no hay un orden, y ¿cómo es una brújula?, el sentido de la brújula si no la sigues ¿qué pasa? te pierdes, y ahí, se pueden tardar meses, e incluso años me ha tocado gente que realmente no le importa la brújula y sigue y va bien y digo no me desgasto porque cual es el caso de que yo tenga una función tradicional, más bien, yo creo que la función de un supervisor de tesis es la supervisión de guiar, tipo brújula, donde te va dando un norte donde te da una orientación, pero al fin de

cuentas quien toma la decisión son los alumnos.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?; ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?
12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación?
13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. En el programa de Estudios Organizacionales, todos han sido casos afortunados, los problemas que se han gestado, no los veo graves, son parte de las dinámicas propias del tesista y el director, no he sentido que alguien influya en mí.

**Nota de campo: la pregunta 12 y 13 no las contestó el entrevistado.*

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Testimonio:

** Nota de campo: la pregunta 14 no la contestó el entrevistado.*

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. creación de sentido*

Preguntas:

14. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?
15. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Testimonio:

14 y 15. *Ha sido una experiencia enriquecedora porque a partir de las experiencias que tenía en otras Universidades, me di cuenta que los alumnos de Estudios Organizacionales tienen un alto nivel académico, diría que pueden dar una competencia a nivel América Latina, claro, como decía el problema que yo mismo tengo por ser producto del deficiente Sistema de Educación Mexicano, yo soy producto de la educación pública, pues entonces, hay muchas deficiencias pero quitando esa parte estructural o macro estructural, los alumnos que yo he tenido han sido muy buenos, ósea, realmente creo que son de los mejores sitios que he tenido en términos de la receptividad para descubrir cosas, la capacidad de proponer, creo que eso es muy importante y eso es lo que se busca de un posgrado, que tenga una contribución al conocimiento.*

El significado que le doy es que creo que ser director de tesis es, más bien, una vocación, a mí realmente me gusta mucho lo que hago, me apasiona lo que hago, y pues, más bien, trato de transmitirle de la manera posible a mis alumnos de doctorado la pasión de resolver algo, no estoy hablando de grandes fuentes o la cura del cáncer porque obviamente no es nuestra área. Para mí, es muy satisfactorio encontrar que los lugares donde se han hecho las investigaciones los alumnos digan: “yo encontré esto”, creo que ha hecho más presencia el sentido humano, no hay que ver a la gente nada más como un número, esa satisfacción me la llevo porque el contexto en el que estoy en la disciplina administrativa- económica lo que permea mucho es que distorsión funcional de oficinista, entonces, que encuentra otra parte, y eso es lo que me motiva que encuentren el gusto por descubrir por ver otra óptica, ya con eso con eso me doy por bien servido, que no lo vean solamente como: “2+2 son 4” sino que: “2+2 puede ser un millón”, ¿si me explico? Ósea eso esperado que sirva a transmitir y es justo lo que me lleva a las tesis, “a eso no lo habíamos contemplado” “fíjate que creo que podemos encontrar esto”, “creo que el trabajo ahora ira por acá por que encontré el artículo que me lleva”. A mí eso me apasiona.

Entrevista 7. Director de tesis 7

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. Reconocimiento de influencias epistemológicas

Preguntas:

1. ¿Durante la dirección de tesis, considera relevante que el alumno conozca y, en su caso, adopte ciertas perspectivas epistemológicas (teorías, enfoques, o modelos) en su investigación, que usted ha trabajado durante su trayectoria académica?
2. En su experiencia como director de tesis, ¿considera que, en algunos casos, el tema o el objeto de estudio del tesista no es consistente con su línea de investigación y, aun así, decidió continuar con la dirección de la investigación, o prefirió rechazarla?

3. Considera que cuenta con la suficiente experiencia y conocimiento en los temas de las investigaciones que se le han asignado para dirigir, si no ha sido así, ¿Cuál cree que puede ser su aportación en la dirección y asesoría de tesis?

Testimonio:

1. *No, mi labor es guiarlos en su trabajo de investigación y yo les sugiero lecturas o temas generales que tienen que ir abordando en este proceso más que sugerir metodologías, pero sí se les voy sugiriendo lecturas y pues, intento encauzarlos. En el caso particular de mi doctorante, yo trabajé hace mucho tiempo el tema que él trabajó en su investigación entonces, le dije: "te falta este tema", solo es tratar de orientarlos, pero evidentemente, los tesisistas deciden que sí que no quieren trabajar en su investigación.*

2. *Generalmente lo que procuro es enviarlo a otro lado y decirle: "mira yo no conozco del tema". Justo el otro día, llegó una alumna que está haciendo estudios de posgrado y me dijo: "pues el otro día me dijo mi director que no sabe nada de este tema, y ya tengo que entregar mi tesis, usted ayúdeme" y le dije: "yo te ayudo, ¿pero en qué términos? Vienes a un mes de qué tienes que entregar tu documento, ¿yo qué te voy a decir? Primero, no tengo ninguna responsabilidad, yo puedo orientar algo y poco.*

Si es un tema que no conozco, si es un tema que no tengo ni idea, no lo tomo. ¿Para qué me meto? O sea, le voy a ocasionar más conflicto al alumno y a mí mismo.

O sea, sí hay que ayudar mucho a los alumnos, hay que orientarlos, pero no de esa manera; si yo tengo algo que decir, yo puedo decir algo, pero si no conozco el tema mejor no.

3. *En algunos temas no soy experto, no conozco todo. Pero creo que mi contribución es teórica y metodológica, yo los oriento mucho en términos metodológicos, sobre todo, ahorita, es por ese lado que necesitamos un orden para poder hacer la investigación; si no tenemos orden, metodología no podemos hacerla. También, lo que necesitamos es que exploren el conocimiento y hacer, evidentemente, propuestas.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

4. ¿De qué manera establece controles respecto a los avances de la tesis doctoral?
En caso de que lo haga, ¿los comunica con el tesisista al inicio de la asesoría o lo va determinado de forma paulatina?
5. ¿Qué acciones lleva a cabo ante los incumplimientos de los tesisistas respecto a su investigación doctoral?
6. ¿En qué medida considera importante conocer las emociones, afectos, intereses, limitaciones, miedos del tesisista?

Testimonio:

4. A veces me arrepiento, yo mismo, porque no les pongo muchos controles, de repente digo: "bueno es su responsabilidad y de repente digo, no" y es lo que yo les decía estos niños [refiriéndose a los alumnos de licenciatura], yo me acuerdo que cuando yo estaba estudiando iba muy seguido con mis maestros y ellos entre menos los vea mejor, y digo: "bueno así no funcionan las cosas".

Sí procuro verlos al menos, una vez a la semana, sobre todo, cuando van desarrollando el marco teórico una vez, que lo realizan se van, pero tienen que estarme diciendo cómo van.

5. Yo los estoy fastidiando con correos electrónicos y ahora, con mensajes de Whats app. Si no vienen a verme, a fuerza les digo que vengan porque si no van a reprobado y los repruebo. En el caso del posgrado ya es más complicado porque no puedes reprobar a nadie, pero si hablas con el coordinador.

Con los alumnos que he trabajado no he tenido esos problemas de incumplimiento, he tenido muchos que trabajan y no me cuestionan mucho. Entiendo que hay veces, en las que sí ha habido casos de gente que no ha sido trabajadora, pero eso es un problema.

No sé bien cómo funciona a nivel administrativo, pero para el mismo profesor es un problema, por ejemplo, la niña que iba a venir en la mañana, a las 6 de la mañana. tiene 2 años que salieron y no ha terminado su tesis y eso es una bronca para mí porque les ayudo y se desaparece 6 meses y ya no me sirve de nada entonces, es mucho compromiso para nada.

Los perjudicados son realmente los alumnos entonces, ahí puedo ser mucho más exigente y decir "yo no puedo tales fechas, yo no puedo tales tiempos" y ahí, ellos tienen más problemas y yo les digo "ustedes no quieren, es tu problema porque el día que ustedes quieran verme yo no voy a poder".

6. Muchas de las veces platico con ellos, en el caso particular de nuestro amigo que se fue [de movilidad al extranjero] yo nada más estuve una semana, la primera. Los alumnos ven todo nuevo, todo diferente, yo le exigí al tesista que estuviera conmigo todos los días, no porque yo haya querido, sino que era más necesidad para él que para mí. Por ejemplo, todo ese tiempo, no le costó un centavo su estancia, me costó a mí, y que no tengo ningún problema con eso, porque también, alguien lo hizo antes por mí.

Tratar de comprender a los tesistas, no siempre ha sido positivo, creo que muchas veces el tutor juega el papel de padre, claro no como un padre como tal, pero mucho como guía, un acompañamiento muy cercano. Tengo entendido que hay otros directores que ni caso les hacen a los tesistas, pero bueno, eso es problema de cada quien.

Interacción de poder 3. El tesista y el director constituido como sujetos morales

Punto diagnóstico: C. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.

Preguntas:

7. ¿Cuáles son los motivos personales y/o profesionales por los que acepta dirigir una tesis doctoral?

8. ¿Cuáles son sus limitaciones como director de tesis?
9. ¿Con cuál estilo de dirección se identifica más:
 - a. Como un director que se mantiene alejado del tesista, que le otorga libertad de acción y que revisa sus avances en un tiempo prolongado.
 - b. Como un director que da seguimiento más cercano a los avances del tesista en el que requiere encuentros más frecuentes para revisar sus avances.
10. ¿Cuál considera que es el rol principal del director de tesis?

Testimonio:

7. *Yo considero que para eso me formé como Doctor, creo que es un compromiso de mi parte, es un compromiso llevar a la gente dentro de mis experiencias. Estoy para compartir lo que yo he vivido y no todo el mundo ha tenido la oportunidad.*

8. *Yo creo que son muchas limitaciones las que tengo, conocimientos, y creo que me hace falta ser más exigente... Pero, yo creo, que mucha gente no entiende que uno puede ser amigable y a veces, llegan a abusar de eso. Los tesistas, pueden confundirse y decir: " el director es buena onda", y es que a lo mejor no estoy acostumbrado a poner de antemano límites.*

9. *Ninguno, yo diría "en medio". O sea, si lo suelto, pero estoy más o menos vigilándolos y controlando. Yo creo que es importante estar presente.*

10. *Guiarlos, orientarlos sobre lo que hay que hacer. Alguna vez me dijeron que el doctorado no necesitas nada más que estar sentado trabajando, pero no, nada de eso, es tener la disciplina, entonces, parte de ser director de la tesis tiene que ver con guiar, orientar a los tesistas y obligarlos a que lean estudien y trabajen.*

Crearles una disciplina de estar trabajando y leyendo. Yo creo que, no todo el mundo sabe lo que es estudiar el posgrado y ese es el problema más grande porque si todos tuvieran la idea de qué es estudiar el posgrado entonces tendríamos menos problemas.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

11. ¿Considera que hay otras personas que influyen en usted para dirigir una tesis doctoral?; ¿Siente compromiso con alguien más para que el tesista llegue a concluir el grado académico?

12. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la dirección del proyecto de investigación?

13. ¿Si se presentó una situación conflictiva entre usted y el asesorado, qué medidas tomó al respecto?

Testimonio:

11. *En mi caso particular no lo han hecho, nadie ha influido.*

12. **Nota de campo: esta pregunta no se hizo porque el entrevistado la contestó anteriormente.*

13. *Yo dejé que se fuera con el otro profesor, no hice nada al respecto.*

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. Producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

14. ¿Cuál cree que es el significado de ser un Doctor en Ciencias? (social o académicamente)

Testimonio:

14. *Dedicarse, estudiar, estar presente, guiar; necesitamos tener alumnos para guiarlos, para orientarlos; necesitamos participar con otros para crear conocimiento.*

Se ha deformado mucho lo que se entiende por Doctor en Ciencias incluso, en el mismo esquema dentro de la UAM o dentro del país; en términos de que ahora, todo el mundo tiene que estudiar el doctorado y proliferan los doctorados patitos.

Interacción 6. Creación de sentido el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. creación de sentido*

Preguntas:

14. ¿Qué significa para usted ser director de tesis?

15. ¿Cuáles considera que son las ventajas y desventajas de ser director de tesis?

Testimonio:

14. **Nota de campo: esta pregunta no la contestó.*

15. Las ventajas las veo en términos de ir compartiendo con otros, además, ir influyendo en otros y que se vaya de alguna manera haciendo escuela de uno mismo; que la gente se vaya formando en ese sentido y se vaya creando como una corriente de forma de pensar.

Y la desventaja es que puede salir gente que uno dijera "no va por ahí el asunto", no tenemos alumnos muy parejos todos somos diferentes.

Es entender la dirección de tesis, más allá que una visión individual entonces, como desventaja digo: "bueno sí me quita tiempo". A veces, me quita tiempo que no se ve que se esté redituando.

Anexo 8: Testimonios de los tesistas

Entrevista No 8. Tesista No. 1.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. Reconocimiento de influencias epistemológicas

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarlo en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. Yo le platicué el tema que me interesaba a mi director y no hubo ninguna imposición, ni alguna sugerencia para cambiar el tema, al contrario, él tuvo mucha disposición a que yo le platicara del tema y qué teoría iba a ser mi teoría base, lo que sí es que me ayudó a complementarla. Siempre me apoyó en seguir mi línea de investigación y a complementar información del marco teórico que yo ya tenía pensado hacer.

2. Su experiencia metodológica si es muy buena, porque mi director tiene muchos años en la academia, en la investigación. En cuanto al tema, él no tenía gran conocimiento, pero sí hizo el esfuerzo de encaminarme y sugerirme otras cuestiones que pudieran fortalecerme. Además, mi director fue fundamental para que yo pudiera hacer una estancia de investigación, con el impulsor de la teoría que yo usé en mi investigación. Pero en sí, él no tenía un conocimiento profundo sobre mi tema, pero eso no le impidió que tratara de conocer más. La estancia de investigación en el extranjero sirvió para robustecer mi marco teórico.

3. Cuando supe que me habían asignado a mi director si estaba “sacado de onda” porque en las clases conocí el tema que él trabajaba y yo sabía que no era un experto en mi tema, me generó un poco de conflicto. Pero a mí me gusta dar la oportunidad de conocer más a la gente y quería saber si su asesoría me iba a servir de ayuda o no, y no, no pensé platicar con el coordinador del posgrado, sino que decidí tomar la asesoría y saber si podía avanzar. Y me di cuenta que sí, fue la decisión adecuada mi decisión a pesar de que su experiencia en mi tema no era amplia, pero, me ayudó a complementar mi trabajo.

4. Platicué con otros dos profesores de la UAM, y también con profesores que conocí en mi estancia doctoral, con profesores de la Universidad EAFIT. Los consulté no por falta de conocimiento del director, sino como una cuestión de complementariedad de mi tema. Todo con el consentimiento de mi director. El solo me decía que no me apartara del tema y que al final, íbamos a convenir los dos lo que tenía que hacer. Porque, al final de cuentas era un trabajo conjunto. Y siempre me decía que íbamos a platicar lo que yo hubiera platicado con los otros profesores para saber cómo lo íbamos a incorporar al trabajo.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

5. Nunca se dijo que dinámica íbamos a seguir. Pero al inició, en el primer o segundo trimestre, sentí una relación de poder muy marcada de su parte hacia mí. Sentí que la relación de poder era más cargada hacia él. No sentía agresión, sino era una relación un poco sutil porque al principio tuve unos choques, no de forma agresiva “de pensamiento, tanto de la materia como de la perspectiva de la vida” que también, eso influye en las asesorías, pero afortunadamente, después, ambos empezamos a mediar esa relación de poder, era más mediada, ambos teníamos cierta “fuerza” él podía proponer, yo también, el después me dejaba muy en claro y me decía: “mira lo que yo te digo no es una obligación es una sugerencia y pues debes sustentar lo que sí y lo que no”. Y después, de esa primera parte en la que yo sentía una relación de poder algo impositiva como que ambos trabajamos una dinámica más de entendimiento y de cooperación. Sí de relación de poder, pero más pareja y más equilibrada.

Los primeros dos meses de trabajo tuve una relación de debilidad frente a él, pero afortunadamente con su experiencia empezó a entender y se daba cuenta que yo tenía cierta renuencia a ser impuesto como alumno de doctorado. Y después, tuvimos un nivel más equilibrado con el que pudimos trabajar de manera más práctica ya después, fue una relación muy buena.

6. Los pequeños conflictos que tuvimos, nunca llegaron a condicionarme. Menos para la estancia que hice en el extranjero, él siempre me apoyó, siempre me sugería que mientras no me fuera a mi estancia avanzara mucho para que cuando estuviera allá (en otro país), pudiera aprovechar lo más posible con los profesores de la Universidad extranjera. Siempre me apoyó en los trámites de la estancia.

Los conflictos que tuvimos eran respecto a puntos concretos que él quería que yo pusiera en mi tesis, como temas precisos, y yo le decía que no era adecuado, no lo consideraba necesario. Mi director me decía: no, no, no tú lo tienes que meter. Esa es la parte en donde sentí más la relación de poder. El sí trataba de imponerme ciertos temas porque decía que: "era lo mejor", lo más necesario no me daba un margen amplio para rebatir sobre ese tema, me decía: "ponlo porque lo tienes que poner, porque es lo más adecuado"; eso fue durante los 4 o 5 meses de la investigación y más adelante, si se abrió para poder rebatir, pero siempre sustentado.

Solo una vez yo salí muy molesto con mi director y no fue por una cuestión de la tesis, fue por una plática que tuvimos sobre cuestiones de la vida, de formas de ver la vida. Pensé: "porque me quiere imponer sus formas de ver la vida, si yo tengo la mía" ... y él también se molestó un poco. Fue un momento donde se conjuntaron varias cosas, quizá no tuvo un buen día, ni yo tampoco y chocamos. Pero fue una sola vez y no sobre el tema de la tesis. Las demás veces no salía enojado y lo tomaba con filosofía para ir avanzando. Solo fue una ocasión de las treinta y tantas veces que nos vimos. Ese día me enojé mucho, le platiqué a mis amigos, pero de esa vez no pasó.

7. Yo si traté de externar todo con él, respecto a los temas de la investigación. Me sentía con toda la confianza. Pero con él personales, no le externe otras cosas, no me sentí con la confianza de platicar con él de otras cosas que no fueran la tesis. Nunca me sentí en confianza para contárselas. Yo tampoco, lo consideré necesario, solo me concentré en la tesis.

8. Nunca me sentí mal. Tal vez, lo peor que pude sentir es que una vez o dos no leyó mi trabajo, no se dio el tiempo, fuera de eso, me dio bastante libertad. Fui cuestionado sobre el tema para que yo defendiera mi investigación.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico: c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?

10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9. *Cuando estas en el doctorado, te vas especializando en ciertos temas y, lo más importante, es llegar a un tema, que aparte de pertinente, es que el aspecto humano se ha perdido mucho en las organizaciones. Pero la investigación si tiene un sentido de ser porque, nos permite avanzar en esos pequeños conocimientos. Generamos una contribución al conocimiento y que eso le hace falta a nuestro doctorado de Estudios Organizacionales, que es muy bueno teóricamente, pero en la práctica no existen muchos medios para implementar los conocimientos.*

10. *A título personal, mi expectativa era sí formarme como investigador y si se daba la oportunidad, hacer la movilidad al extranjero, que era una idea que tenía desde la maestría. La movilidad me permitió conocer otra cultura. El llegar y conocer a los profesores que hicieron teorías, todos esos aspectos, sirven formarme como académico, dar clases, ir a congresos me sirvió en mi experiencia profesional.*

Mi expectativa principal es tener una plaza en una Universidad Pública y digamos, "mi sueño", "mi tirada" es encontrar un lugar en una Universidad Pública que, si no es tan buena, por lo menos, tenga cierto prestigio. Por ahora, las opciones son: dar clases en una Universidad privada o en hacer una investigación. Pero mi principal expectativa para cursar el doctorado fue esa, salir y conseguir una plaza en una Universidad, para seguir dando clases y hacer investigación.

Veía el grado de doctorado como el caminito para lograr el fin de insertarme en una Universidad Pública.

11. *Yo creo que mi mayor limitación, fue mi escritura. Gracias a mi director me di cuenta que mi escritura es redundante, eso me retraso un poco en mi investigación.*

12. *Yo le pedí que nos viéramos cada semana. De mí salió y el aceptó inmediatamente. Pero si me advirtió, que si iba a verlo debía llevar avances, él incluso me dijo que podía ser dos veces a la semana, pero le contesté que con una vez era suficiente. Si yo no le hubiera propuesto esa*

dinámica, hubiera estado complicado verlo. Creo que hubiera sido cada mes, porque tiene varios asesorados incluyendo a los alumnos de licenciatura. Y quizá, yo hubiera sentido cierta ausencia, pero yo sugería vernos semanalmente, porque me gusta trabajar de manera constante porque no soy un genio y tengo que trabajar de manera constante.

13. *Definitivamente, fue un apoyo.*

14. *Sí, siempre fue muy abierto en ese sentido.*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. *¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?*
16. *¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?*
17. *¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?*
18. *¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?*
19. *Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).*

Testimonio:

15, 16, 17. Nota de campo: El tesista no contestó la pregunta.

18. Si yo tenía una idea muy clara del esfuerzo que representaba el doctorado, pero como yo egresé de la maestría y la licenciatura de la UAM, entonces, ya sabía qué tiempo iba a hacer en trasladarme, en leer, ya conocía a los profesores de la maestría y sabía cómo trabajan ciertos profesores. Sabía cuánto sacrificio tenía que hacer. Ya sabía que hay que tomar sábados y domingos para trabajar, sentarme en la computadora 10 horas y el tiempo para venir a clases, escribir ensayos. Yo sé que cuando vienes de otras escuelas es muy complicado adaptarte al ritmo de la UAM, pero cuando ya has estudiado ahí (en la UAM) por mucho tiempo, ya tienes conocimiento previo ya sabes a qué vas que te permite adaptarte a la dinámica.

19. En la maestría tuve problemas, de estrés, me olvidé de compromisos familiares, de salidas, de vacaciones, tuve un problema con el riñón después de la maestría, también, de la presión.

Pero en el doctorado, ya no hacía tanto sacrificio al respecto. A diferencia de la maestría, en el doctorado, si descansaba y me fui de vacaciones. No sacrifiqué tanto. Ya no me pasaba tantas horas en la computadora.

En la maestría me enfermé porque tomaba mucha agua y no iba al sanitario, por no salirme de las clases, y por trabajar muchas horas en la computadora. Pues estaba obsesionado con avanzar, y todo eso “me cobró factura”.

Ya luego, en el doctorado no me importaba salirme de las clases, cada dos horas y media me salía. Haberlo pasado en la maestría me sirvió para no hacerlo en el doctorado. Goce más el doctorado, sobre todo cuando hice la estancia, como aprendizaje académico y cultural.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?
21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

20. **Nota de campo: No se contestó la pregunta.*

21. **Nota de campo: No se contestó la pregunta.*

22 *Lo que me dio más el doctorado es un conocimiento muy grande. Y no “me siento más” como persona. De hecho, no me gusta que me digan doctor, prefiero que me digan con mi nombre. Todos me tratan igual, soy la misma persona. Lo que me dio el doctorado es el conocimiento y las experiencias. No me da más status.*

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Testimonio:

23, 24. Como te decía, uno de mis intereses es obtener una plaza, no la he encontrado, pero eso no demerita la formación doctoral que tuve. Si me causa tristeza, pero no lo demerita de ninguna forma esta formación. Y me gusta colaborar con gente del medio, y eso me da satisfacción.

No veo al doctorado como algo desperdiciado. Porque me ha mejorado mucho como persona y como ser humano.

25. *Nota de campo: No se contestó la pregunta.

Entrevista No 9. Tesista No. 2.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: a. Reconocimiento de influencias epistemológicas

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarlo en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. Mi asesor no intentó imponerme ningún tema, por el contrario, intentó apoyarme, aunque tenía muchas ideas que chocaban por mi formación anterior, tengo que reconocer que esto no fue muy positivo, mi director era muy estricto académica y metodológicamente.

En otras unidades académicas, sí sentí ese control y esa presión, como un dominio; “yo soy superior a tí y tú eres un simple estudiante, pasando el primer grado”

Tú también, tienes que desafiar y decir cosas, y te das cuenta que el doctorado es un ritual, es frustrante y bueno aún, cuando haces una petición o expresas lo que no te parece, o te piden esto y lo otro, en la investigación y lo cumples, después te acribillan, mi otro director era muy voluble en su humor, entonces, a veces teníamos discusiones y llegaba a la conclusión de que el profesor era el que tenía todo el poder.

2. Sé que él tiene experiencia en los temas del posgrado y nunca cuestioné su conocimiento.
4. No, solo me avoqué a lo que me indicaba mi director

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Puntos diagnósticos: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

** Nota de campo: La pregunta 5 a la 8 no las contestó el entrevistado*

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Puntos diagnósticos: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.

13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asumió como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?

14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9/ 10. Yo tenía que mejorar mi nivel académico por la demanda que nos hacen en la Universidad en la que trabajo y también, yo quería ya hacerlo, así que ... los elementos se estaban dando y dije: bueno vamos a tomarlo, era el área que estaba buscando, pero me di cuenta que al ser muy amplio el tema [de los Estudios Organizacionales] me metía en un problema para investigar, era un campo de estudio muy grande, al final decidí tomarlo y no me arrepiento de hacerlo.

11. Yo pienso que sigo aprendiendo a investigar, concuerdo con la parte metodología, y ya hoy en día, replicando este conocimiento, ensañándolo a nuevos alumnos de posgrado lo he afianzado más, pienso que he aprendido más después del grado que antes, pero no es porque enseñen mal los profesores, solo no me he dado cuenta, ahora, con los alumnos puedes observar más. Cuando haces una crítica u observación, tienes que tener cuidado, pero vas aprendiendo, un poco más de humildad.

Podría decir que aprendí mucho en el doctorado y me di cuenta ya en la práctica con los alumnos.

En los temas del doctorado era nuevo y no era mi área de especialidad, como sabrás mis maestrías son muy funcionalistas, entonces, cuando entré [al doctorado] fue un gran impacto, no me parecía que yo era bueno, pero sí, mi formación anterior chocaba con las habilidades que pedían.

**Nota de campo: La pregunta 12 a la 14 no las contestó el entrevistado*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?

16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?

17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?

18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Testimonio:

19. No, no me lo imaginaba, el esfuerzo y trabajo que tenía que hacer, es decir, sabía que iba a demandar un gran esfuerzo y dedicación, pero no suponía que iba a sufrir y dejar tantos asuntos pendientes en mi vida. El tiempo que le dediqué al doctorado fue muchísimo de mi vida.

No, no tenía certeza de cuánto tiempo le iba a dedicar a las clases, al inicio, tenía pensado: sólo son tres años, pero no, no fue así, por todos esos procesos de mi formación previa, tuve que reaprender otras cosas más y aprender a asumir nuevos riesgos y enfoques que no tenía antes.

El doctorado no lo acabé en tiempo, me llevé 5 años y medio, acabábamos en 3 años, pero me llevo cinco años y medio.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?
21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

** Nota de campo: La pregunta 21 y 22 no las contestó el entrevistado*

22. En la academia, es una gran ventaja ser doctor de hecho, pertenezco al Sistema de Investigadores de la Universidad estatal en la que trabajo, pero se me presentan otras cosas, se lo que me falta, pero no lo he logrado por que en la vida personal tengo circunstancias que me limitan, que también me interesan, es importante para mi vida académica, voy a intentarlo, pero mi vida personal me detiene.

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

** Nota de campo: La pregunta 23 a la 25 no las contestó el entrevistado*

Entrevista No 10. Tesista No. 3

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. Al momento, en el que me asignaron a la doctora como mi directora de tesis, presenté en la materia del seminario de investigación mi proyecto de investigación para que ella conociera mi tema, pero realmente no me hizo cambiar el enfoque, más adelante si fue cuando yo cambié el tema. La doctora, junto con otros profesores, organizó un seminario o un “encuentro de tesis” y en ese seminario, asistían 3 o 4 profesores con sus tesis e íbamos presentando avances, ahí es cuando decidí cambiar el enfoque.

2. La doctora tenía la experiencia, pero el marco teórico que yo elegí que era “poder y gestión” pero en el seminario otro doctor me sugirió un texto que revisé y me gustó el enfoque teórico y comencé a investigarlo. Evidentemente, la doctora no era especialista en ese tema, pero si en muchos de los temas de Estudios Organizacionales.

4. Mi directora, siempre me tuvo mucha paciencia, y en este seminario ella fue muy constante, otros profesores no tanto, y luego, ella habló conmigo que cómo veía esas situaciones y que si quería que de nuevo trabajáramos solos y yo acepté. Después de eso, mi directora me acercó con otra profesora que, si maneja el tema y me sugirió bibliografía, pero después de eso solo trabajé con mi directora.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

5. *Mi directora no era impositiva pero tampoco desapegada, cuando yo me desaparecía por un tiempo, ella me mandaba un mensaje y preguntaba cómo iba mi avance.*
6. *No ella nunca condicionó mis avances.*
7. *Durante el desarrollo de la tesis, tuve un accidente y una enfermedad, aparte el trabajo y tenía que ir a rehabilitación. Yo me acerqué con ella para platicarle lo que me pasaba y acordamos trabajar por Skype, y la verdad ella fue muy solidaria y comprensiva.*
8. *No nada de eso.*

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información)
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente

b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.

13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?

14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9. *Yo ingresé al doctorado con la intención de aprender y de realizar una investigación aceptable en términos académicos, y siento que me faltó más, pero satisfecho con lo que haya podido aprender. Lo que aprendí para mí, es bastante. Y me ayudó a satisfacer mis inquietudes intelectuales personales.*

10. *Mis motivos fueron de conocimiento y de investigación, aunque lo referente a la investigación, yo quería realizar algo como una investigación cuantitativa, pero no me informé bien, y acá [en el posgrado de Estudios Organizacionales] se realiza investigación cuantitativa. Pero al final, de cuentas aprendí y tuve que aprender a usar la investigación cualitativa.*

Además, desde la preparatoria cursé bachillerato bivalente, y había profesores que estaban estudiando el posgrado y pensé que yo también, algún día, quería estudiar un doctorado. Realmente, no tenía como un proyecto específico de qué hacer con un doctorado, pero yo quería llegar a tener ese nivel académico.,

11. *Yo he pensado que el posgrado tiene bondades que se pueden convertir en desventajas, el hecho de que no exista una línea clara en el doctorado, por ejemplo, en las clases de seminario de la maestría nos decían qué hacer en cada curso, y eso te forzaba a avanzar en la tesis, al finalizar los cursos de seminario, ya se tiene una investigación terminada y ya tienes las herramientas metodológicas específicas.*

Pero, en el caso de los Estudios Organizacionales, siempre ha había una apertura para que ingresen profesores de distintas disciplinas y eso provoca que en cada seminario de investigación traigan un rol distinto, entonces, no hay como una línea que podamos avanzar en una secuencia, aunque es enriquecedor, hay enfoques distintos y creo que eso es una desventaja que no nos permite tener, a los egresados, unos referentes metodológicos comunes. Si tuviera el posgrado una línea clara en cuanto a la investigación, quizá los egresados tendríamos como “un sello” de nuestro doctorado y tener una metodología definida, pero no pasó así.

12. *Mi directora, siempre, siempre, estuvo pendiente, sin presionar. Solo me mandaba mensajes para saber cómo iba avanzando, siempre me sentí presionado, siempre me sentí acompañado.*

13. *Como un apoyo total, si yo me tardé en terminar mi tesis fue mi responsabilidad.*

14. *Siempre estuvo al tanto de mí, y sobre todo, con el propósito principal de culminar la tesis.*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, ¿el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?
17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Testimonio:

15. Todos son muy amables, incluso la chica que lleva todos los trámites de CONACYT, me ayudó a meter mi prórroga. Todos los personales siempre fueron muy atentos y muy amables.

16-17. Una relación de mucha comprensión por parte de mi directora. Nunca sentí ninguna desacreditación.

18. Bueno no, yo pensaba graduarme en el año 2011, pero no se dio, quería escribir diario, leer y avanzar, hasta que ya no escribía dos páginas diarias sino dos páginas cada dos semanas. Los problemas de salud y mi accidente retrasaron mi progreso.

19. Debido a mi accidente, me tuve que operar y después me rehabilité, y me puse a escribir. Mis papás me cuidaban a mi niño y yo me dedicaba todas las tardes durante un año a escribir. Primero si estaba relajado, ya para los dos últimos meses, cuando sentía que el tiempo me ganaba, cerré mis cuentas de redes sociales y me puse más estricto en el sentido de optimizar los tiempos.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?

21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

20. *Es un especialista en su área académica, en su área profesional.*
21. *Yo siempre me propuse estudiar un doctorado, y aunque me costó un poco de trabajo.*
22. *En mi trabajo no me trajo ningún beneficio, como tal. Doy algunas horas de docencia en Universidades privadas y ahí si me ha ayudado porque no es lo mismo tener licenciatura o maestría que doctorado.*

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Testimonio:

- 23-24. *No en realidad solo quería acabar el doctorado y ya, de hecho, ahorita no he publicado, y no he escrito nada, terminé la tesis y yo dije: “adiós, ya me voy”. Pero si me gustaría colocarme como profesor- investigador en alguna Universidad.*
25. *En dos o tres años me gustaría trabajar en una Universidad estatal. En el ámbito académico, se reconoce el hecho de que tenga un doctorado, pero tampoco es la “gran cosa”.*

Entrevista No 11. Tesista No. 4

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. *No en ese sentido, mi directora me dejó libre.*
2. *La cuestión de que me hayan asignado a esa directora fue un poco complicada porque su formación era muy diferente a la mía y a mí me interesaban temas más antropológicos, y sociológicos. Y yo pensé, que esta persona no tenía el perfil para dirigir mi tesis.*
3. *De hecho, cuando me la asignaron yo estuve preguntando con otros profesores, si era posible que me cambiaran a mi directora porque no me gustaba, no por algo personal, sino que yo veía que no tenía la formación que se requería. Pero ellos me dijeron que no era conveniente porque luego resultaban problemas y que pues... “podrían detener mi tesis”, que pudiera haber represarías. Entonces, yo dije: “ni modo, me tengo que aguantar así”. Porque yo pensaba que sí quería tener mi título en tiempo y forma. Y esa fue la línea que seguí durante mi trayectoria en la investigación con ella.*
4. *Yo quería que otros profesores me ayudaran, pero no sabía que tan conveniente podía ser ese acompañamiento de parte de ellos, entonces yo hice la investigación sola, con mi propio entendimiento, y apoyándome en lo que iba aprendiendo en las clases.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

5. Bueno yo nunca le di oportunidad para que ella me llamara la atención por no cumplir. Yo me mataba por cumplir. Por ejemplo, hubo un trimestre cuando tuve una [situación personal] difícil en la que ella no me preguntó nada sobre mí. Y en ese trimestre, si me retrasé, pero no nunca tuvo una consideración hacía mí. Siempre me decía: ¿Y tú avancé?, yo le decía que, si se lo iba a entregar, pero que me permitiera un poco, porque tuve una [intervención quirúrgica] y tuve cambios en mi cuerpo.

Ella solamente se abocaba a terminar la tesis. Los congresos, yo los hacía aparte. De hecho, se molestaba que publicaré, porque me decía: "... me hubieras invitado, ¿no? "Pero pues, cómo, si era mi trabajo. Y alguien me dijo que ella quería que la pusiera [en los créditos] de mi ponencia. Desde ese momento, en que yo mandé mi ponencia a un congreso, creo que, a partir de ahí, la relación fue mala.

6-8. Sí hubo un momento en que no quería firmar mi tesis, para que yo obtuviera mi título, la verdad es que, si me hizo llorar del coraje, porque si es que mi tesis no estaba lista me hubiera dicho con anterioridad, me lo dijo hasta al final, ella decía que mi tesis era una porquería, que estaba escrita muy, muy mal. Yo solo me preguntaba, entonces; ¿Por qué me dejó llegar hasta aquí? Entonces, si no me firma, no voy a poder sacar mi título y me urgía por motivos personales. Yo luego pensaba, ¿si tendrá razón la directora y será que escribo porquerías? Creo que ella podía tener razón, pero no era la forma, no eran cochinas... ella era muy agresiva.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Puntos diagnósticos: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

** Nota de campo: la pregunta 9 y 10 no la contestó el entrevistado.*

11. La relación entre mi directora y yo fue conflictiva. Al final, [el entrevistado se refiere al momento en que terminó la tesis] la directora me pidió una copia de la tesis, pero en la papelería se equivocaron en engargolar unas hojas, y se la llevé y no me dijo nada. Pero el día del examen doctoral, me la aventó y dijo que era una porquería enfrente de los sinodales, que no cumplía con los requisitos y que bueno, se tenía que entregar, solo por cuestiones de tiempo. Pero que las hojas estaban mal y que yo tenía que hacer muchas correcciones porque tenía muchas faltas. Pero yo creo que ella pudo haberme dicho antes, que había errores en la tesis y que todavía no estaba lista. Creo que teníamos tiempo, si ella consideraba que mi tesis no estaba adecuadamente hecha.

Como te digo, ese día si fue muy grosera y los otros sinodales querían ponerme MB, pero ella dijo que no, que no merecía la MB.

En el examen pensé que ella debía decirme antes, pero ella lo hizo en público, y dije: “qué grosera, eso no se debe hacer”. Y al final, le dije que me diera las correcciones de la tesis para que las modificara porque yo si quería graduarme en tiempo y forma, y me solicitó muy pocas correcciones, pero me dijo que era una tesis muy mala, que no debió haberla autorizado... y, tengo los correos en donde me pedía que corrigiera el estilo de redacción del trabajo. Hice lo que me dijo, pero no me firmaba, y acudí con otro profesor para comentarle el caso, y me dijo que, si ella no había hecho su trabajo durante los tres años anteriores, ahora no lo va a hacer.

Entonces, te voy a dar un mal consejo, averigua como es el proceso administrativo para que te puedas graduar. Yo fui a averiguar, como hacerlo, hice todos los trámites y le informé por un correo a la directora ella nunca me contestó nada y creo que quería perjudicarme para que yo no sacara mi título, ni mi cédula.

Al final, yo dije, bueno yo ya tengo mi título y que haga lo que quiera, la bloquee de todos los medios de comunicación, yo no quería saber nada de ella. Soporté lo que tenía que soportar porque necesitaba mi título, que era mi objetivo y dije: ¡ya lo tengo! y no la busqué más, pero pensé que en algún momento nos tendríamos que encontrar, pero ahora ya va a ser diferente porque ya estamos en igualdad de condiciones.

12. De hecho no había asesoría, cuando nos quedábamos de ver me revisaba lo que había escrito. Solo me corregía los errores ortográficos, pero de fondo no había nada de contribución de su parte y eso era muy, pero muy frustrante.

13. La directora solo fue un medio para lograr mi grado de doctora. Yo nunca busqué una relación personal con ella.

14. No, a mi directora no le interesaba nada de eso, no sé si es porque no era relacionado con el tema de la tesis. Había comunicación y nos llevábamos bien, pero hubo un momento en que “yo no la podía ver, ni ella a mí”. Sentíamos un rechazo mutuo.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?
17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Testimonio:

15. *Mi única dificultad fue con mi directora, al principio, todo iba en el sentido de conocernos, no había ningún problema, yo iba acoplándome al asesor. Pero llegó el momento en que me di cuenta de que la directora no conocía el tema, nada, parecía que no hubiera pasado por el doctorado, había conceptos básicos de los Estudios Organizacionales, que no manejaba entonces, era todavía más frustrante porque no conocía a fondo, no tenía ningún tipo de asesoría.*

Con el CONACYT si sentía mucha presión, yo pensaba que si no tenía el promedio no me iban a dar la beca, y eso pasó desde la maestría. Pero pensé que estaba enfocando mal las cosas, que solo tenía que estudiar y cumplir con lo que se me pedía, trabajar y entregar de la mejor forma que pudiera y en ese caso, nunca pasaría que me que sintiera presionada.

Con las autoridades, siempre sentí apoyo, cuando me fui a Europa, la UAM me apoyó para irme al congreso, y otra institución me pagó el boleto de avión. El coordinador y el rector también me apoyaron con recursos. Las asistentes del posgrado siempre estuvieron como apoyo.

16. *Fue totalmente conflictiva, una muy mala experiencia. Yo nunca dejé de trabajar, le eché muchas ganas. Pero pues pasó [un cambio] en mi vida personal y ella me dijo sobre ese suceso: “¡cómo te atreves!, a ver ahora como vas a sacar la tesis... entonces, yo le dije que yo sabía lo que quería y que iba a sacar adelante mi tesis.*

Además, mandé un trabajo para una ponencia, y a partir de eso, ella se empezó a molestar. Quizá porque no la agregué, era como muy grosera conmigo. Me citaba a las 11:00 y llegaba a las 12:00 o 12:30, me citaba en su cubículo y se iba a otra unidad académica.

Respecto a los obstáculos, la escritura fue un gran reto de hecho el documento de mi investigación la envíe a la revisión de estilo para que la redacción mejorara para la versión final.

El más significativo de los obstáculos fue en las deficiencias de la metodología; aquí, dedique el mayor tiempo de la investigación. En un principio, tuve que leer y reportar varias lecturas y mis planteamientos eran deficientes me decía: “lo que escribes está horrible” y me aventaba las hojas.

Entonces, esas groserías yo tenía que aguantarlas, porque yo tenía muy claro que yo quería obtener mi grado. Yo pensaba que no debía pelear porque ella tenía todo el poder, de complicarme más las cosas. Tenía que aguantar, y si me hacía groserías tenía que sonreír.

Una vez me dijo: te veo en mi cubículo a las 12:00 y hasta la 1:00 le llamé para decirle que estaba en su cubículo para que me diera mi calificación y me contestó: “Estoy en otra unidad académica y si no vienes en media hora ya no te firmo y ...si quieres”, total que llegué, pero ya me había calificado, pero no me daba la cara porque me ponía bajas calificaciones, empezaba a ser muy grosera.

De hecho, ahora veo mi tesis y he participado en varios foros y me han dicho que no escribo tan mal, como ella me decía: “es que no escribes bien, tienes que aprender a escribir, mira nada más que horrible” pero nunca era una revisión de fondo.

18-19. Como ya había estudiado la maestría en Estudios Organizacionales, sabía a lo que me atenia. Pero a mí me gusta estudiar y me gusta prepararme y sabía lo que implicaba. Y sabía que era una inversión a largo plazo para mí misma y para mi familia porque podía tener un mejor empleo, yo sabía ya lo que representaba.

Yo lo que hice fue administrar mucho mi tiempo, llegó un momento, en el primer año del doctorado que me enfermé de fatiga crónica, porque también trabajaba en una Universidad, entonces, me levantaba temprano le daba de desayunar a mi hija y a mi esposo y calificaba y llevaba a mis hijos a la escuela y luego calificaba otro rato, después despertaba a mi hija chiquita, la llevaba a la escuela, y regresaba a mi casa pero ya había arreglado la ropa, los sábados hacía de comer y tenía muy bien administrado mi tiempo y [hubo cambios en mi familia] en los que me vi muy angustiada y en lugar de estar contenta, por lo que me estaba pasando, no lo estaba.

Me sentía muy agobiada, sentía mucho peso sobre mí, y no me daba el tiempo para [atender a mis hijos] y eso sí me duele mucho, eso sí me pega... hasta la fecha.

Ya tenía insomnio, se me rompieron dos dientes, mis nervios estaban destrozados, porque tenía muchas actividades a la vez, trabajaba, cuidaba la casa, a los niños, no paraba, iba a hacer ejercicio. A veces me exijo demasiado y si, si cumplía con todo, tratándolo de hacer todo de la mejor forma, pero mi cuerpo ya no aguantó, entonces fue cuando me enfermé. Y bueno, tuve un tratamiento médico. Me hicieron análisis porque suponían que tenía una enfermedad tiroidea, pero el doctor me dijo que en realidad lo que tenía es que estaba fatigada, por tantos meses que no dormí bien, bueno yo investigué y tenía todos los síntomas de fatiga crónica. Tenía síntomas raros, porque no podía sentir tristeza ni alegría, a veces sentía mucha ansiedad, sentía que me sofocaba.

Sentía tanta presión sobre mí que no [pude cuidar bien a mis hijos], sentía que si los cuidaba 3 horas esas 3 horas eran las que me servían para avanzar en mi tesis. Porque siempre trato de cumplir con mis compromisos, mi tesis era muy importante, y creo que descuidé a mis hijos.

Había periodos en los que me sentía, frustrada, triste. Y me preguntaba, porque estoy aquí, si esto ya se convirtió en dolor.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?
21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

20. *Bueno con estos problemas, que te cuento, llegó un momento en que dije: ¿qué estoy haciendo... tienes que encontrarle sentido a esto, a ser doctora, hago esto, este sacrificio porque es lo que quiero, porque me gusta, porque esto es lo que me hace feliz o porque yo quiero ser importante? Entonces, me empecé a hacer esas preguntas y fue cuando llegué cuando llegué con la asesora y dije: “no pues tengo que aguantar vara”.*

21-22. *Hay muchas ventajas, pero depende de uno terminar o no terminar. Pero creo que hay que disfrutar el trayecto del doctorado y nunca perder el sentido de lo que estás haciendo y para que los estás haciendo, porque eso es lo que te va a motivar internamente no por los problemas de cuestiones personales, sino porque tú quieres salir adelante.*

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Testimonio:

23, 24 y 25. *Ahora que estoy trabajando en una Universidad. Si pienso que es complicado en lo que te colocas por las pocas posibilidades que hay de integrarte a un buen trabajo, pero pensé a mí me costó mucho trabajo terminar con el doctorado y pues yo tengo que encontrar algo para mí. Yo soy mucho de tocar puertas.... entonces entré a dar clases a una Universidad Pública y pensé que estaba padre, luego vino el temblor y me quedé sin trabajo 6 meses, y bueno, ahora, pues estoy en otra Universidad trabajando.*

Y pienso que me hace feliz dar clases, me gusta la investigación, es un trabajo de mucha exigencia y mucha excelencia porque hay que estar actualizándose, pero la verdad, si me hace feliz, si es lo que quería, sí es lo que buscaba y sí es lo que esperaba.

Quitando lo que pasó con mi directora, creo que soy una persona que me auto-exijo demasiado, quizá si me hubiera relajado más hubiera gozado el doctorado, porque también es un proceso que se tiene que disfrutar y no sufrir.

Lo de mi directora, eso si no debió de haber pasado, creo que el posgrado debe verificar muy bien a los asesores que concuerden con los temas de investigación porque mi asesora no tenía la formación que yo requería para mi tema de investigación.

Creo que los alumnos merecemos respeto, yo lo hago con mis propios alumnos, primero, es el respeto, la disciplina, pero con cariño, con el reconocimiento de los sentimientos de las otras personas, ¿no se supone que estamos formados en un posgrado que es humanista? y pues, esta profesora con estas faltas tan graves, que yo tenía que aguantarlas porque yo quería mi grado, ni modo, eso se me hizo muy feo y algo incorrecto de esta profesora.

Entrevista No 12. Tesista No. 5.

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. Cuando mi director de tesis conoció mi planteamiento e hizo sus primeras observaciones, percibí no tenía conocimiento acerca de la teoría de mi tema. En ese momento, me sugirió algunas lecturas de autores que eran parte de su acervo [bibliográfico personal]. Sin embargo, mi insistencia por mantener el planteamiento original de mi investigación lo motivó a exigirme una genealogía de cada uno de los autores que escriben acerca de las teorías desarrolladas.

2. En las primeras observaciones de mi director, fue muy evidente que carecía de conocimiento de las teorías con las cuales construí mi tesis. En un principio, sus retroalimentaciones eran "más de forma que de fondo". Me refiero a que, sus observaciones eran en relación a la redacción, al formato, a la ortografía... conforme a los avances, él fue teniendo mayor conocimiento de la teoría, por lo que sus cuestionamientos ya alcanzaban más profundidad respecto a las teorías desarrolladas en mi investigación.

3. Sabía de compañeros de la generación que lo hicieron y era una solicitud que te llevaba a un proceso conflictivo. Por esa razón, decidí enfocar mis esfuerzos a los avances para terminar de acuerdo al cronograma establecido y no retrasar los periodos exigidos.

4. Sí, fue necesario. De hecho, el mismo director de tesis me sugirió y me ayudó a la búsqueda de los especialistas que tenían dominio de las teorías de mi estudio, me acercó a ellos y, preparamos los puntos clave que tendríamos que tratar en la consulta.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

5. Sí, sí el estableció muchos controles. El carácter propio de mi director de tesis es ser controlador, por lo que su estilo de trabajo fue de mucha vigilancia e inspección de lo que hacía una vez que se comprometió con mí proyecto.

Al principio de la asesoría, solamente se apegó al cronograma que me exigieron en la coordinación, pero no era tan estricto. Posteriormente, en la segunda mitad del periodo reprogramamos y recalendarizamos las entregas de los avances, participación en eventos de investigación, lecturas específicas, desarrollo de actividades propias al estudio de campo.

6. Sí, lo hizo dos veces. La primera fue para gestionar un apoyo para asistir un congreso internacional y la segunda para obtener la calificación de un trimestre por lo que quedé en la categoría de indefinido.

7. Él me exigía asistir a constantemente a eventos de investigación, presentación de libros, mesas de discusión donde autores de renombre o con aportaciones a las Ciencias Sociales fueran de relevante importancia. Muchas veces, fuimos juntos, casi siempre al término del evento dedicamos tiempo de discusión (con un café o una comida). Llegamos a viajar juntos para aprovechar eventos de investigación donde se presentarán aportaciones que sirvieran para el desarrollo de mi tesis.

8. *Pienso que fue parte del proceso de desarrollo del proyecto. Viví múltiples sentimientos por las actitudes de mi director; a veces me provocó tristeza, enojo, desesperación e impotencia. Pero también, alegría. Al principio, las retroalimentaciones de mi director sólo eran descalificaciones de mis avances y eso era frustrante. Porque me daba cuenta que él no tenía un conocimiento profundo de la teoría de mi tema de investigación; solamente, anulaba mi información, pero no me daba una orientación que realmente me permitiera un avance objetivo o significativo al documento, eso era muy frustrante. Pienso que él percibió mis respuestas emocionales y estratifico sus retroalimentaciones acercándome a especialistas en los temas. Esto para mí fue algo muy positivo y benéfico para mis avances de investigación, fue cuando experimente emociones que se pueden considerar de alegría.*

Por lo que, mi expectativa fue comprender el fenómeno de estudio con la epistemología de mi tema. Las expectativas no las deje crecer, siempre fui cuidadoso con ellas, además recuerdo que mi director constantemente me hacía hincapié en aprender el proceso de investigación para escribir artículos posteriormente a la titulación y publicar en revistas científicas.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Puntos diagnósticos: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9-10 La intención de obtener el grado de doctorado es dedicarme a la generación del conocimiento; profesionalmente, me he desarrollado por varios años en el sector académico y en lo personal, pienso que la investigación es la mejor manera de ampliar las dimensiones de

saberes científicos; por esa razón, el doctorado es uno de resultados del proceso consecutivo de dedicarte a la enseñanza y al aprendizaje.

11. Fueron varios los elementos que me facilitaron dicha trayectoria, por ejemplo: la Universidad cuenta con el acervo especializado y adecuado para consulta de información. Otra de los factores que ayudan al desarrollo de la investigación doctoral fueron los vínculos académicos que la Universidad tiene; me refiero a que hay investigadores conectados a las actividades académicas del doctorado que cursé que ha tanto generado como aportado conocimiento científico para mi formación doctoral. Entre otros factores que benefician al recorrido de estudio doctoral es la gestión de los diversos procesos administrativos están perfectamente, bien atendidos por el personal asignado.

Y respecto los obstáculos, la escritura fue un gran reto de hecho el documento de mi investigación la envié a la revisión de estilo para que la redacción mejorara para la versión final.

El más significativo de los obstáculos fue en las deficiencias de la metodología; aquí, dedique el mayor tiempo de la investigación. En un principio, tuve que leer y reportar varias lecturas a mi director y mis planteamientos eran deficientes, posteriormente, por recomendación de mi director asumimos que utilizaríamos [una metodología específica, de un autor] y, fue entonces, cuando ya tuve objetivamente una propuesta “a dhoc” a las Ciencias Sociales; para ello, tuve que conseguir el libro, asistí a conferencias impartidas por el mismo autor para acercarme a él y hacer preguntas con las cuales tenía dudas. En esas mismas conferencias, conocí investigadores que dominaban más la metodología a los cuales les solicité varias asesorías en tiempos y lugares que ellos me indicaran para profundizar más en la propuesta metodológica.

12. En un principio, digamos la mitad del proceso fue ausente; rara vez, tenía la oportunidad de que me diera una cita para revisión; él constantemente viajaba, tenía una agenda muy ocupada y pues, cuando se acercaban las fechas de firmas y evaluación era entonces, cuando podía verlo para observaciones de mi documento.

La segunda mitad del proceso, estuvimos trabajando con mucho mayor frecuencia; de hecho, intentamos hacerlo de manera sistemática hacer una sesión a la semana (los martes), pero los múltiples compromisos académicos y de investigación alteraron el propósito inicial. Hubo semanas que nos veíamos una o dos veces, porque asistíamos a los mismos eventos de investigación y de ahí, muchos puntos de mi investigación encontraban puntos de discusión. Pero también, hubo semanas que no fue posible reunirnos y se acumulaba más contenido de información.

[La investigación] la consideré extenuante cuando me citaba con otros investigadores expertos en temas similares a mi investigación (investigadores de la UNAM, UAM y del IPN) y les daba el documento para sus opiniones. Pero eso, me ayudó mucho a encontrar la objetividad de mis avances.

13. En un principio, fue un medio para obtener firmas y cumplir con los requerimientos del proceso de la coordinación del doctorado y CONACYT. Posteriormente, asumo que el compromiso de ambos y las exigencias tanto de él como las mías (requerir su atención con mucha insistencia) nos fuimos comprometiendo y adaptando a los avances de la investigación para así obtener el grado.

14. Pienso que sí, pero aun cuando percibió mis molestias e inconformidades varias veces mantuvo sus decisiones firmes, me atrevo a decir que posee un carácter de poca flexibilidad ante el trabajo de investigación. Su empatía como ser humano es muy grande, pero ante la rigidez del estudio es muy exigente debido a que su pasión por el conocimiento es creciente día a día.

Por ejemplo, cuando me negó la firma para solicitar el apoyo económico para asistir a un congreso internacional, me molesté mucho porque consideré que el avance había tenido un retraso ajeno a mi responsabilidad y jamás cambio su decisión. Debía tener el capítulo en tiempo y en forma para que me otorgara la firma correspondiente a la evaluación periódica trimestral.

Así mismo, cuando mi director de tesis asentó la última calificación como "indefinida", se mantuvo en su decisión sin mostrar flexibilidad aun cuando me afectaría en la beca. Por lo cual, tuve que cumplir con los requisitos establecidos para obtener la calificación con la cual podría seguir adquiriendo el apoyo económico. De esta manera, demostró que mantenía sus decisiones aun cuando estuvo en riesgo mi permanencia en el doctorado.

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?
17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectarían su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Testimonio:

15. Sinceramente nadie más.

16-17. Las primeras entregas fueron totalmente rechazadas, en realidad, pensé que el tema no de era interés para mi director de tesis; sin duda alguna, pero se vio obligado a respetar mi propuesta sugiriendo algunos ajustes a los temas de mi interés. A mí, en el principio, me

interesaba estudiar las formas coercitivas del aprendizaje en las organizaciones, y los ajustes que realizamos fue estudiar la relación entre aprendizaje tácito y la estupidez funcional.

18. Tenía la idea, de que una tesis doctoral me exigiría de mucho tiempo de estudio por el simple hecho de estar dentro de nivel doctoral. Pero imaginaba que los esfuerzos serían más sólidos, no pensé que enfrentaría tanta ambigüedad en el proceso, porque muchas veces no sabía hacia donde realmente dirigía la tesis. Realmente, me fui haciendo consciente de esto fue cuando firme una carta compromiso de dedicación de tiempo completo.

19. El tiempo de dedicación cambió completamente mis dinámicas de vida, tanto en lo personal como en lo familiar y social. Para cumplir en las fechas establecidas y con la calidad de investigación que exigió mi director de tesis abandoné y modifiqué muchas de mis relaciones interpersonales en los diferentes sectores de mi vida.

Creo que el precio por la construcción de la tesis fue alto respecto a estas modificaciones o cambio de vida. Pero también, cabe señalar, que, así como hubo gente que se alejó de mí, también conocí gente que propiamente se desarrolla dentro de mis nuevos intereses y expectativas de vida.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?
21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

20. Es una responsabilidad con la sociedad académica, es nombramiento de doctor me exige hacer planteamientos teóricos académicos que tengan mayor nivel de análisis. Porque no solo es tener el grado, es demostrarlo dentro del aula, un artículo científico, una mesa de discusión o simplemente al compartir con un colega en un café.

21-22. Sinceramente, si me gustaría encontrar mejores condiciones de trabajo donde pueda dedicarme la mayor parte de tiempo a la investigación y a las actividades ligadas a la misma. Para mí, dedicarme a la generación de conocimiento es un proyecto de vida que el doctorado me respalda.

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Testimonio:

23-24 Por supuesto que sí, ahora busco integrar a mi desarrollo profesional actividades relacionadas a la investigación y paulatinamente, ir aumentando estas para un crecimiento de investigador.

25. Actualmente, sólo el reconocimiento y el nombramiento de título de doctor. Mi experiencia en los últimos meses dentro de las Universidades públicas el grado de doctorado si tiene importancia, pero en escuelas o Universidades privadas el grado de doctor no es tan importante como la maestría y las experiencias laborales. Es decir, las ventajas del doctorado están limitadas a academia pública y programas de investigación que promueve el gobierno.

Entrevista No 13. Tesista No. 6

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. *No lo impuso, despejaba en inicios mis dudas sobre autores y referentes teóricos.*
2. *Si, mucha*
3. *No hubo necesidad de hacer algo así.*
4. *Si, y sobre todo con compañeros hacíamos fuera de clases círculos de discusión y estudio para despejar dudas al respecto. Fue un compañero el que me fue orientando sobre la temática de los Estudios Organizacionales, a él me acercaba para poder aclarar algunos temas.*

Yo tenía un compañero, que él ya había estudiado la Maestría en Estudios Organizacionales, ya conocía esta temática y otra compañera que es maestra en pedagógica, abrimos y armamos el esquema de investigación entonces, ya con eso, visualice mejor donde estaba yo fallando entonces, más bien fue con compañeros, pero en la última etapa.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Puntos diagnósticos: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

5. *Sí, controló el tiempo para recibirme y retroalimentar puesto que viajaba y tenía compromisos académicos y al inicio de la asesoría, en porcentaje de avances y correcciones paulatinamente conforme tenía hallazgos y avances en la investigación.*

Haz de cuenta que me mandaba la lista de puntos que ella había revisado que estaban mal (en el punto uno la palabra "X" no va, esa palabra es en minúscula, ese lleva mayúscula, esta frase no se entiende), o sea, me marcaba exactamente en cada parte de la investigación que era lo que yo podía mejorar y me hacía una lista, la primera vez fue una lista de dos hojas entonces, me dedique a hacer punto por punto.

6. *No, ninguna, todo era conforme avances, considero que fue muy paciente en mi caso particular.*

7. *Es importante establecer confianza en ambas partes, y en ello va inserto dudas o miedos puesto que al ser primera vez para el doctorante surgen mil dudas de acción.*

En uno de los últimos seminarios me internaron para dar a luz, al día siguiente, estuve faltando a dos clases en los últimos seminarios y ella me acuerdo que me dijo: "mira tú no te preocupes, primero está la vida y después vemos la tesis" entonces, eso lo tengo muy grabado porque yo siento que desde el trato humanista es admirable.

En otros aspectos quizás en otros temas doctorales es más fría la situación, una compañera me platicó que, en su caso con su director de tesis, ella tenía sus avances o sino eran puntos menos; condicionamientos así yo no los viví.

8. *No por actitudes, al contrario, mucho apoyo y paciencia, solo al momento de la última revisión tuve problemas porque el tiempo de mi beca se agotó y apremiaba definir mi fecha de examen y la última revisión no tuvo correcciones, no coincidíamos ya que mi directora se encontraba en investigación fuera del país casi 3 meses.*

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Puntos diagnósticos: *c. C. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9-10. Llegar a hallazgos importantes que aportaran mejoras en la perspectiva de los Estudios organizacionales. En lo personal, superación, ser ejemplo para mi familia y en lo académico; llegar al máximo grado para no perder mi basificación como docente.

11. Las deficiencias metodológicas, redacción de textos, lecturas relacionadas con el tema, acceso a bibliografía, idioma inglés y francés.

12. Como un director ausente, de mi dependía comunicarme y contactarla para revisión de avances, ella me retroalimentaba por escrito los puntos a mejorar.

El doctorado, de alguna manera se estudió a distancia, yo no tenía al maestro aquí a lado, ellos estaban en la Ciudad de México y viajaban dos o tres días a la semana o al mes entonces las retroalimentaciones eran avances por internet. Sí hicimos grupos de estudio con compañeros.

Una situación por la que se atrasó mi titulación fue totalmente ajena pues yo no siento que fuera por actitud o confrontación con la directora, sino que ella entró a su programa de avances e investigaciones y estuvo como dos o tres meses en fuera de México entonces, no me podía comunicar con ella y por correo no me contestaba.

Todos los profesores estaban en la Ciudad de México y nosotros el en otro Estado de la República, entonces, yo no tenía la facilidad para ir a la Universidad e ir a ver dos o tres veces. Ya en el último año se había acabado lo de la beca entonces me tuve que financiar todos los viajes y asesorías que recibía, se fue complicando en ese sentido

Yo siento que ya después de eso todo se agilizó, y ya se fueron dando los tiempos sin ningún problema. Pero así que hubiera una condición no, al contrario, por ejemplo, en marco teórico yo me acuerdo en una ocasión tuve una duda de hasta cuantos autores tenía yo que estudiar y me dijo: “desde los Estudios Organizacionales puedes leer un solo autor, no es número de autores sino, la profundidad y el análisis que tú interpretes en tus casos”; yo en un inicio me imaginaba que por ser tesis doctoral necesitaba indagar por todos lados.

13. *Como apoyo en la investigación*

14. *Sí, me aconsejaba no involucrarme emocionalmente con mis casos de estudio, que marcara distancia, puesto que el tema de empresa familiar lo viví en lo personal hace años y las entrevistas me afectaban.*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. *¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?*
16. *¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?*
17. *¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?*
18. *¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?*
19. *Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectarían su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).*

Testimonio:

12. *Ningún obstáculo, siempre hubo buen trato de directivos, auxiliares, coordinador de posgrado. Aunque en ese año no se otorgó la beca de CONACYT a ningún compañero de la generación. Yo obtuve beca PROMEP por tres años y tuve que financiarme mis gastos en el último año ya que el programa se alargó a 4 con la revisión de tesis y examen de grado.*
13. *En lo personal, creo que fue muy comprensiva, yo me embarqué con alto riesgo en el último año y tuve que ajustar sesiones de clases, y recuperar tiempo de cierre de tesis*
14. *No la considero que se haya presentado una relación de conflicto entre mi directora de tesis y yo, solo que ella estuvo fuera de México en investigación y a mí me urgía hacer una revisión en persona para despejar dudas, solicité cita 4 veces y no me contestaba y contacté al director de posgrado, para que me apoyara, muy amable me dijo que la doctora regresaba en "x" fecha y espere a que regresara para revisión final.*

La relación con mi directora fue excelente, era muy comprensiva y amable.

15. *No con precisión, esperaba ajustarme a los 3 años del programa.*
16. *Fue muy estresante, al inicio del embarazo, me prohibieron usar computadoras y equipo electrónico, tuve que tomar clases de yoga kundalini para manejo de estrés, ajustes de alimentos, revisión de mis niveles de azúcar 5 veces al día etc. Cuando nació mi bebé, me di 2 meses de ajustes por cesárea y mi asesora me recomendó buscar guardería para la bebé y reorganizar la investigación, entrevistas y hallazgos. Conté con el apoyo de mi familia para dedicarme a terminar la tesis, encierros de 4 días sin salir para avanzar.*

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias*

Pregunta:

20. *¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?*
21. *¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?*
22. *¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?*

Testimonio:

20. Meta lograda, el máximo alivio, no me la creía, a partir del examen cambio mi pensamiento hacia mí.

Hay un reconocimiento, el mismo secretario académico me dijo: "oye te veo diferente, ¿qué te hiciste?", le dije "me titule, fue lo único" y me acuerdo cuando regrese de la titulación, una prima me regalo un curso de imagen personal, estuve ahí tres días intensivos entonces cuando regresas, regresas más segura.

21. *Que subiera mi categoría docente. En la Universidad estatal en la que trabajo, en ese entonces, contaba con un 20% o 30% de su profesorado con nivel doctoral entonces, ya obligaba a que las demás instituciones tuvieran que buscar ponerse a la par para la calidad académica, para los procesos indicadores de calidad institucional.*

22. *Una de las intenciones por cursar un doctorado, es tener una mejor posición sin embargo la realidad, marcó otra cosa.*

Yo no obtuve muchos beneficios concretos, por ejemplo, cuando regresé de haber terminado el doctorado, varios compañeros me dijeron “tú vas a ser la próxima directora” y a la hora de la hora resulta que siempre no, a la mejor influyó lo que te platiqué del documento que exigí por mi retención.

Otros compañeros que tienen doctorado, por ejemplo, regresando a uno de ellos lo nombraron secretario académico y sigue siendo secretario académico, ya tiene seis años.

Sí, a la par que estuvieron las tres personas que se fueron al momento que yo me fui a estudiar el doctorado, eso sucedió, ¿de qué me sirvió? Como un “parteaguas” que a partir de mi conclusión del doctorado varias compañeras me preguntaban: oye, ¿Cómo le hiciste? Yo les digo: “cuando yo inicié el doctorado no sabía que me iban a dar beca, yo no sabía nada de eso, porque en nuestro sistema no se había visto” entonces, cambian las administraciones o algo, y a mí me dijeron: “Maestra, va a tener que dejar de venir a la Universidad porque con su beca ya aprobada ya tiene su descarga total, entonces no vaya a ser que tengamos una auditoria y tengamos problemas porque usted está colaborando en físico”, yo no sabía que eso iba a suceder; obviamente regresas, cuentas y todo el mundo quiere irse a estudiar un doctorado para tener las mismas facilidades y que le tengan descarga académica, como me tocó a mí.

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. *¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?*

24. *¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?*

25. *¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?*

Testimonio:

23. Cuando yo cursaba el doctorado era profesora de tiempo completo, pero todavía no recibíamos en la institución un documento que tuviera un nombramiento como profesora de base entonces, en todo momento, el puesto puede desaparecer si usted no cumple las expectativas de la Universidad.

Entonces, todo eso se fue dando creo que hasta 2013 fue que el sindicato actuó y empezó a soltar basificaciones entonces, parte de acceder al Doctorado fue por no perder mi lugar, tener la máxima categoría posible para tener el perfil deseable como profesor.

24. *Sí, me gustó mucho la experiencia de investigación, cambia la perspectiva docente. Después del doctorado formé un cuerpo académico, con otras compañeras, igual las tres que somos Doctoras, estamos hablando otro idioma entre las tres, los compañeros nos voltean a ver y nos preguntan: ¿qué hacen, que es eso de “escribir artículos”?*

25. *Sinceramente no mucho, solamente si tuviera acceso al Sistema Nacional de Investigadores. Después de eso en el 2015-2016 di clases de maestría en una Universidad particular nada más que, como eran fines de semana sábados y domingos, solo di dos ocasiones porque me dijo mi esposo: “es que no te vemos, o nada más por las tardes, luego estas cansada...” y si es cierto, no sé para qué me desgasto.*

Anteriormente, quería entrar al sistema estatal de investigadores, pero me di cuenta que ese es un sistema muy elitista entonces, realmente no me gustó y dejé de insistir en ello.

Con unas compañeras conformadas con un objetivo de porque no pegarle al Sistema Nacional de investigadores vamos a tratar de producir cinco artículos y estamos trabajando en eso, nos fuimos a cursos de redacción para perfeccionar esa parte.

Actualmente, el nuevo rector y están hablando de un departamento de investigación y posgrado cuando antes tenían un área de investigación y desarrollo, pero realmente no te orientaban en nada, solamente era un departamento que se dedicaba a llenar los currículums para PRODEP.

Entrevista No 14. Tesista No. 7

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. *No, en ningún momento sentí que hubiera un interés de mi director porque yo siguiera un tema específico. Mi director me hacía ciertas recomendaciones metodológicas, pero no era una imposición, consideré que mi director era permisivo y abierto.*
2. *Sí, metodológicamente era un experto. Me sugería bibliografía, aunque creo que sus temas e intereses académicos eran distintos a los míos.*
3. *No pasó eso.*
4. *Sí, con otros profesores que eran expertos en mi tema, porque a mí me hacían falta más elementos teóricos de tipo sociológico.*

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Punto diagnóstico: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. *¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?*
6. *¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?*
7. *¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?*
8. *¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?*

Testimonio:

5. *No, en realidad, no creí que fueran necesarios. Siempre trabajé bien con mi director. Al principio, trabajamos intensamente, y al final de la investigación, el trabajo fue más personal.*
6. *No, en ningún momento.*
7. *Yo era la que le pedía que escribiéramos juntos, si veía un evento académico en donde pudiéramos participar juntos, mandaba mi ponencia, pero él nunca me pidió hacer una parte del trabajo para que yo lo considerara dentro de mi ponencia. Eso nunca pasó.*
8. *No, en absoluto. Nunca sentí algo así.*

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).
12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
 - a. Como un director ausente
 - b. Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9. *Quería aprender cosas nuevas, sobre todo para poder ser mejor maestra, y enseñar nuevos enfoques y conocimientos a mis alumnos de la carrera de administración.*
10. *Siempre fue el conocimiento, nunca pensé en un puesto, como sí lo hice antes con mi primer doctorado, ahora simplemente era para aprender nuevas cosas.*
11. *Considero que mi grupo de compañeros influyó en mi estancia en el doctorado. Porque éramos compañeros de clase y compañeros de trabajo. Sabíamos diferenciar nuestros roles en el salón de clases y en la Universidad en la que trabajamos. Sin embargo, a veces en el grupo se presentaban roces, había algunos malos comentarios. Especialmente, hubo un problema con un compañero de mi generación que repercutió en el grupo de estudiantes y también con los profesores. En ese tiempo, mi generación, se encontró en una situación “especial” el ambiente fue muy tenso y creo que eso me afectó durante gran parte del doctorado.*
12. *Un director presente, pero yo misma lo buscaba, le pedía que trabajáramos cada semana. A mí me interesaba avanzar.*
13. *Siempre fue un apoyo para avanzar en mi investigación.*
14. *Sí, bueno... con el problema que sucedió de nuestro compañero de clase, se generaron muchas relaciones conflictivas entre nosotros y yo me comunicaba con mi director, y por supuesto, que sí le externaba, sin pena y sin miedo, lo que pensaba y cómo me sentía.*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: ¿autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?
17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Testimonio:

15. *Mis propios compañeros a partir del ambiente que se generó durante el doctorado. Se gestó un ambiente muy individualista y algunos compañeros hasta “te ponen el pie”. También, me parece que los cursos de investigación que nos daban me ayudaron poco, a mí me interesaba mucho conocer la perspectiva cualitativa de la investigación y no lo logré durante el doctorado.*
16. *Una relación buena, de trabajo y colaboración.*
17. *Nunca me desacreditó y tampoco tuvimos una relación conflictiva.*
18. *Sí, yo sabía lo que tenía que pasar porque anteriormente, ya había cursado un doctorado.*
19. *En realidad, yo siempre desde muy joven por mi propia historia de vida y las cosas que me han pasado he sido muy muy disciplinada y auto controlada, entonces no hice cambios significativos con el doctorado. Claro que desde antes yo ya padecía colitis, gastritis, estrés, nervios etcétera. Pasaba noches sin dormir, y me ponía a estudiar toda la noche y seguía mis actividades en el día siguiente.*

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?

21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?

22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

20. ** Nota de campo: esta pregunta no fue respondida.*

21. *Fue un logro importante, una gran satisfacción.*

22. *Conocimiento solamente, claro que eso te ayuda a posicionarte mejor a tener más puntos, pero el conocimiento era lo que me motivó a estudiarlo y a terminarlo.*

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?

24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?

25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Testimonio:

23. *Si, evidentemente, yo soy profesora y es parte de mis actividades continuar con las actividades de investigación.*

24. *Ser un especialista en un tema y a partir de ese conocimiento que adquiriste en el doctorado proponer nuevas cosas, es decir; contribuir con el conocimiento.*

25. ** Nota de campo: esta pregunta no fue respondida.*

Entrevista No 15. Tesista No. 8

Interacción de poder 1. La conducción de las conductas a través de la praxis investigativa

Punto diagnóstico: *a. Reconocimiento de influencias epistemológicas*

Preguntas:

1. ¿Durante el desarrollo de su investigación percibió que el director impuso, o en su caso, sugirió alguna perspectiva epistemológica (teorías, enfoques, o modelos) diferente a su propuesta original de su investigación?
2. ¿Considera que su director tuvo el conocimiento suficiente sobre el tema y experiencia necesaria que lo habilitaba para dirigir su tesis?
3. Si consideró que el director de tesis que le asignaron no tenía la formación o experiencia su tema de investigación, ¿lo expresó con el coordinador del posgrado o alguna otra autoridad académica?
4. ¿Durante el desarrollo de su investigación, acudió con otros profesores o especialistas en el tema para ayudarle en la construcción teórica y/o metodológica de su investigación?

Testimonio:

1. No, no de hecho, originalmente, mi trabajo de tesis ni siquiera era del tema que trabajé, porque, tenía otra idea de lo que quería hacer, pero no, en este caso como que realmente no sé por qué me topé con mi directora, yo esperaba otro asesor, pero al principio, como que no tuvimos una gran empatía, nunca hubo una identificación con ella, sin embargo, lo poco o mucho que me pudo aportar, yo tomé como referente su trabajo, su propio trabajo de tesis, para guiarme y utilicé mucho el diseño que tenía en su trabajo, yo no sabía si era bueno o malo, pero yo obtuve su trabajo, eso fue mi guía.

2. De hecho, si llegué con el tema, pero era un tema que originalmente, como te explico, yo quería trabajar en la Universidad, era cosa laboral, pero me habían dicho que no podía trabajar en la misma institución, un profesor me sugirió que yo buscará otra Universidad, sería bueno trabajar en una Universidad intercultural, encontré una muy alejada de la ciudad, pero llegué y honestamente ví que el tema que yo quería trabajar no era muy apropiado para la organización, me regresé con la idea de que ahí no podría trabajar, y el doctor me dijo: "o cambias de tema o cambias de organización", y preferí cambiar de tema porque la organización me encantó, la atención, la recepción fue muy agradable y pues quería trabajar ahí. Entonces, el tema, más bien fue sugerido dado las condiciones que se estaban dando.

No, en realidad no supe nunca porque me asignaron a esa directora, yo supuse que era porque trabajó con ese tema, y creí que tenía la experiencia necesaria, pero después, supe que trabaja en temas de género en las organizaciones. Honestamente, creo que me la asignaron porque era esposa de un profesor del posgrado.

4. No, no cuestione el por qué me la habían asignado, yo la conocía por que la había visto en los congresos, nunca cuestioné su capacidad o sus conocimientos, Dije: "si ella me tocó pues

adelante", yo no sé, de hecho, otro maestro que estudiaba conmigo ella también era su directora y el no terminó el doctorado, nunca hizo una tesis, nunca terminó.

Yo no me sentía identificada con ella lo planteé, no lo manifesté formalmente, si no que se lo comente al doctor y pues me dijo: que había sido asignado y que no podía cambiar, y que cada profesor que teníamos ya tenía una cantidad de asesorados, entonces, cada uno tenía dos asesorados, y éramos nosotros 15, pero yo veía, por ejemplo, que otros avanzaban y yo no veía que ni caminaba, yo no me sentía cobijaba por mi asesora, que podía cambiar algo, no nos entendíamos, no lograba entender lo que ella quería que yo hiciera, yo no sé si era porque yo ya estaba predispuesta, o si yo era muy ignorante, en una ocasión se lo dije, doctora: yo creo que soy muy bruta, porque yo no entiendo que quiere que yo haga. Avanzaba en mi investigación y tardábamos mucho en comunicarnos y que más tiempo para que diera de retroalimentación, yo tenía mucha información y me estaba perdiendo en tanta cantidad de información.

Trabajé mucho con otra compañera, nada más, que su tema era diferente, pero si, ella me dio un gran apoyo hasta el final, ella y otra compañera. Del programa de Estudios Organizacionales, de los mismos profesores, casi no, me acercaba con una u otra doctora, también a preguntarle, y sí, me aclaraban algunas inquietudes, pero finalmente, había una relación cercana de esas profesoras con mi directora y tampoco quería causar una situación incómoda para ninguna de las tres, ni para las dos profesoras, ni para mí.

Interacción de poder 2. La tesis doctoral como dispositivo disciplinario de control

Puntos diagnósticos: *b. Identificación de los actos de control a través de la tesis doctoral como medios para censurar o reprimir*

Preguntas:

5. ¿El director de tesis estableció controles al momento de iniciar la dirección de su investigación, o lo fue haciendo de manera paulatina?
6. ¿En algún momento percibió que el director condicionó alguna autorización, firma, calificación o proceso de movilidad, respecto a los avances de la tesis?
7. ¿En el transcurso de la elaboración de la tesis consideró necesario externar con su director sus intereses académicos, limitaciones o miedos respecto a tu trabajo de investigación?
8. ¿En algún momento, durante la realización de su tesis, consideró que fue afectado de manera emocional por actitudes de su director?

Testimonio:

5. La directora no estableció controles respecto a mi avance de tesis, el control que teníamos, más bien, estaba en el tiempo de respuesta. Ella nunca me pidió un cronograma de trabajo en el que nos guiáramos para trabajar.

No, no, de hecho, no, es algo que a mí me frustraba mucho, no tenía algo así, solamente, rara vez me decía: "esto que hiciste hay que cambiarlo, hay que modificarlo", pero yo no entendía lo que me quería decir, quizá era porque no sentía una vinculación con ella.

No estableció, ningún control, más bien, me sentí ignorada. pero jamás me dijo que fuera a verla a platicar, al final le envié mi tesis terminada para que me diera las últimas observaciones y jamás me las envió, se me acabó el permiso y no me dio la retroalimentación. Tuve que decirle al coordinador, que necesitaba respuesta de la doctora, le mandé todo lo que tenía de mi tesis, le expliqué que tenía el tiempo encima, porque estaba becada y me iban a descontar el dinero de mi sueldo, y si no me daba el visto bueno no me iba a titular, yo estaba muy preocupada por mi trabajo.

En ese momento, sabía que no podía cambiar se asesor, por eso, ya no hice ningún intento de cambiar nada, me quedé hasta el final y pensé: no puede ser, me estoy parando por ella y necesito salir adelante, porque me está atrasando el hecho de que no me responda, yo no sé si el coordinador habló con ella para que me soltara el trabajo, ya después, perdí el permiso que me otorga mi Universidad y me empezaron a descontar, y me quedaron 70 pesos para vivir, seguía pensando: no me puedo quedar así, necesito que me digan que hacer o hago otra tesis ... si fue muy frustrante trabajar con ella.

6. De hecho, no, nunca me amenazó directamente, pero, por ejemplo, yo ya estando enferma, hubo un trimestre en el que me puso 6 de calificación, no valoró las condiciones en las que me encontraba, me puso suficiente, pero pues yo me esforcé, me sentí mal, finalmente, mi avance no fue lo que yo esperaba, pero mi circunstancias eran graves, a mí me dio cáncer, estuve en quimioterapias, ni anímicamente, ni emocionalmente tenía fuerza, mi condición física me limitaba, la verdad me frustré, no me reprobó, siempre pensé tengo que seguir adelante.

7. Nunca hubo oportunidad para eso.

8. Sí, por su puesto, sí fui afectada emocionalmente, pero lo tomé como un aprendizaje. No quería convirtiera en una maestra que no tuviera la atención para atender los proyectos de mis alumnos, pero estoy pendiente de las necesidades de mis estudiantes, trato de sentarme con ellos con el trabajo en la mano y aquí esta, vean lo que se necesita y vamos a avanzar, regaños y todo, pero trato de estar con ellos y que sepan dónde están batallando.

Interacción de poder 3. El tesista y el director, constituidos como sujetos morales

Punto diagnóstico: *c. C. Identificación de las expectativas y limitaciones, del director y del tesista, en la praxis investigativa.*

Preguntas:

9. ¿Cuáles fueron sus expectativas al realizar la investigación de tesis?
10. ¿Cuáles fueron los motivos personales, académicos y/o profesionales por los que decidió a cursar un doctorado?
11. ¿Qué elementos considera que facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria formativa en el doctorado y con más precisión en la elaboración de tesis? (Por ejemplo, deficiencias metodológicas, de escritura, de lectura, de acceso a la información).

12. ¿Cuál cree que es el estilo de dirección que identifica más a tu director?
- Como un director ausente
 - Como un director que mantenía un contacto hasta cierta forma extenuante.
13. ¿Qué representó para usted el director de tesis, lo asume como un apoyo para llevar a cabo su investigación o como un medio para obtener su grado?
14. ¿Percibió que el director mostró interés sobre sus emociones, afectos, intereses, limitaciones o miedos respecto a su investigación doctoral?

Testimonio:

9. Originalmente el doctorado, era como algo que me iba a permitir crecer en la Universidad, mis expectativas eran terribles, yo a todo lo que entro le tengo miedo, sin embargo, era un reto personal hacer el doctorado, una situación que me iba demostrar a mí misma, que podía lograrlo, al principio no pensaba que el trabajo iba ser más de tipo social, más del tipo organizacional, pero yo salí muy enriquecida, bueno o mala la experiencia con la asesoría, siento que personalmente me sirvió, también profesionalmente.

10. Pues por lo menos a aspirar a un tiempo completo, yo en ese tiempo era maestra de medio tiempo, a mejorar mi posición académica y económica, obviamente, fue algo que, si se pude lograr, aunque no inmediatamente.

De hecho, si, ahora soy profesora de tiempo completo, tener el doctorado me ayudó a obtenerlo, y también, hasta la fecha sigo trabajando en el tema de mi tesis.

12. Algo en lo que coincidimos muchos compañeros de mi grupo, es que hay problemas en el doctorado, en la parte metodológica, algo estaba algo débil, teníamos esa percepción, el trabajo metodológico no era tan fuerte, estaban más enfocados en la parte teórica, en toda esa parte, de que rescatar muchos referentes de los maestros que iniciaron con el doctorado, los maestros que nos daban clase, quería que los citáramos en nuestro trabajo, o por lo menos, o hacer referencias a sus publicaciones, muchos si lo hicimos, tomamos varios de los trabajos para hacer nuestros proyectos de investigación, pero nunca entendimos cual era la lógica, pensamos que estábamos obligados a hacerlo.

*(12/13/14) *Nota de campo: Por las respuestas a las preguntas anteriores, se omitió hacer estas preguntas.*

Interacción 4: El gobierno sobre el tesista y el gobierno de sí mismo

Puntos diagnósticos: *d. Identificación de otros sujetos que ejercen poder sobre el director o el tesista, e. Reconocimiento de relaciones de poder y resistencia entre el director y el tesista, f. Identificación de actos de auto-gobierno (físico y/o emocional) del tesista.*

Preguntas:

15. ¿Quiénes facilitaron y/o obstaculizaron su trayectoria en el doctorado, por ejemplo: ¿autoridades de la Universidad, el coordinador, el posgrado, profesores o representantes de instituciones como CONACYT?
16. ¿Cómo considera que fue la relación director-tesista durante la realización de su tesis?
17. ¿Alguna vez percibió actitudes de desacreditación a su trabajo? Si fuera el caso, ¿Cómo afrontó situaciones de conflicto entre usted y el director?
18. ¿Antes de cursar el doctorado tenía la certeza de cuánto tiempo y esfuerzo dedicaría a las asignaciones que implica realizar la tesis doctoral?
19. Durante el periodo de elaboración de la tesis, indique las prácticas personales que modificó en su vida cotidiana, considerando si hubo un disciplinamiento y/o control en sus hábitos, señalando, si se auto imponía controles que incluso afectaran su cuerpo (horarios de comida, ejercicio, postergación para atender alguna situación médica).

Testimonio:

15. *Yo tuve una experiencia terrible y por mi ignorancia, cuando estaba tan desorientada, fui a hablar con un profesor de la unidad de Iztapalapa y salí llorando de la entrevista, yo iba a hablar de un tema que desconocía por completo, era algo nuevo para mí, y fui a ver a un doctor, por que encontré un artículo sobre él y cuando yo llegué para entrevistarle, hice una cita y todo, él me súper humilló, me trato de ignorante, yo reconozco que era ignorante del trabajo del que él hacía, pero si me sentí muy mal, me humillo mucho, yo tenía la idea de que él me podía apoyar, él no era nada del doctorado, pero pensé que él podría asesorarme más y no fue así. Busqué ayuda, pero me hundí más.*

Otra cosa que me obstaculizó mi trayectoria fue en el momento que me enfermé, por ejemplo, mis compañeras me hicieron el favor de avisarle a mi directora que yo estaba enferma y que no podía ir a las presentaciones de los avances y ella, mi directora, me pidió que le llevara una constancia de que efectivamente estaba enferma, o sea, uno no juega con esas cosas, no es como que me dio gripa y tengo nauseas, vómito o diarrea, estaba yo incapacitada, tenía cáncer, entonces, tuve que pedir una constancia a mi médico para que ella viera que efectivamente no me podía mover.

La enfermedad y la falta de tiempo de mi directora, creo que una entrevista por Skype al semestre no era suficiente no era para mí, yo entiendo que no estaba disponible todo el tiempo para mí, y que la distancias hacia complicada la relación, pero no sé, no lograba entenderme, comunicarme con ella, yo veía que otros compañeros que tenían otro asesor los llevaban hasta su casa, ahí les daban asesorías, en la escuela, participaban en libros, o apoyo en proyectos,

yo tenía la intención, no porque fuera una excelente tesis, que yo publicará mi trabajo en un libro, y pensaba quien me puede apoyar con la elaboración de un libro, me dijeron, lo ideal es que te apoyará tu asesora y yo respondí: “no gracias, prefiero no hacer nada que volver a trabajar con ella”. Yo ya no que quería era volver a trabajar con ella, me la encontraba en los eventos académicos, en los congresos, pero yo creo que, en esos congresos, luego hay como una división en el grupo de profesores entonces, ellos ya no llegan a los congresos y la última vez que nos encontramos fue en el la Ciudad de México, hace ya 2 o 3 años, eso fue la última vez que la vi, no hubo nada de interacción, solo un saludo y lo más neutral.

Otra situación que recuerdo es que en mi examen de grado, me hicieron un cuestionamiento sobre algo que no era algo parte de mi trabajo de investigación, había sido un comentario que había hecho en la exposición, pero no tenía relación con mi tema de investigación, en ningún momento, lo incluí en mi trabajo, una maestra dijo que esa observación, no tenía nada que ver con la identidad organizacional, eso me lo preguntó en el examen, le dije: “ discúlpeme doctora, eso no está en mi trabajo de investigación, no lo incluí, por lo tanto no le di seguimiento”

*16-17. *Nota de campo: Por las respuestas a las preguntas anteriores, se omitió hacer estas preguntas.*

18-19. Sabía que tenía que dedicarle tiempo al doctorado, generalmente cuando estaban ya dormidos mis hijos, de noche, cuando nadie me pidiera nada, era cuando avanzaba. Además, veía que mis otros compañeros, empezaron a planear sus exámenes de grado, todos terminaron un año antes, por lo mismo de mi enfermedad me retrasé, pero yo creo que si no hubiera sido por la enfermedad hubiera terminado en tiempo y forma.

Interacción 5. Los discursos normalizadores en la praxis investigativa

Punto diagnóstico: g. La producción de políticas de verdad ante la figura del Doctor en Ciencias

Pregunta:

20. ¿Qué significa para usted ser un Doctor en Ciencias?
21. ¿Qué le significó haber obtenido el doctorado?
22. ¿Qué beneficios esperaba obtener del doctorado?

Testimonio:

20. Es un especialista en algo, alguien que busca desarrollarse en un campo de las ciencias, social aplicado, para desarrollar investigación, aportar conocimientos en el área que está formando, a mí por ejemplo me gusta mucho la investigación, tratar de que los estudiantes vean la investigación como algo divertido hasta cierto punto.

*21/22. * Nota de campo: estas preguntas no fueron respondidas.*

Interacción 6. La creación de sentido en el director y en el tesista

Punto diagnóstico: *h. Los significados que le otorgan los sujetos a la praxis investigativa*

Preguntas:

23. ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió cursar el doctorado?
24. ¿Cuándo cursó el doctorado, consideró dentro de sus planes futuros, continuar con las actividades de investigación?
25. ¿Actualmente, cuáles considera que son las ventajas de contar con el grado de Doctor?

Testimonio:

Un logro personal, lograr el reto que tenía, quitarme esa mentalidad de que algo que no podría hacer, finalmente si te gusta lo vas a lograr, la experiencia me dejó mucho aprendizaje y busco aprovecharlo y motivar a algún estudiante que quiera hacer una maestría y digo pues ahí está, si quieres a mí me gusta y se puede combinar con lo que nosotros hacemos y pues ahí, ver el lado positivo de lo que viví, el privilegio y el crecimiento académico y profesional.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00214

Matricula: 2143801130

El poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública. El caso de los tesisistas y sus directores del programa doctoral de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 11:30 horas del día 12 del mes de diciembre del año 2019 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

- DR. VALENTINO MORALES LOPEZ
- DR. ANTONIO BARBA ALVAREZ
- DR. AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE




RUTH SELENE RIOS ESTRADA
ALUMNA

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTORA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: RUTH SELENE RIOS ESTRADA

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

REVISÓ



MTRA. ROSALVA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH



DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

PRESIDENTE



DR. VALENTINO MORALES LOPEZ

VOCALI



DR. ANTONIO BARBA ALVAREZ

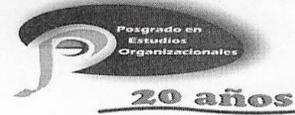
SECRETARIO



DR. AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA**
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Doctorado en Estudios Organizacionales

El poder en la praxis investigativa en la Universidad Pública. El caso de los tesis y sus directores del programa doctoral de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana

TESIS

Que para obtener el grado de
Doctora en Estudios Organizacionales

PRESENTA

Ruth Selene Ríos Estrada

DIRECTOR

Dr. Valentino Morales López

LECTORES

Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque
Dr. Antonio Barba Álvarez



16 MAR 2020

POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Ciudad de México, 12 de diciembre de 2019

Av. San Rafael Atlixco, No. 186
Código Postal 06119
MÉXICO, D.F.

Edificio H, 063
Tel.: 58 04 46 00
Ext.: 2740

Página 1 de 348