

Sindicalismo universitario: una mirada conceptual desde la gobernanza, cultura política y cívica

University unionism: a conceptual look from governance, political and civic culture

Jose Carlos Aceves Tamayo
Ernesto Sánchez Sánchez¹

Recepción: 21-julio-2022
Aceptación: 19-diciembre-2022

Resumen

Los cambios en el mundo del trabajo obligaron a una reestructuración en las formas tradicionales que regían las relaciones laborales. Los sindicatos, y cualquier otra forma de gremios, como espacios de socialización y organización de trabajadores sufrieron cambios en las formas interactuar y negociar reivindicaciones pertinentes con los cambios globales. Fue el caso de los sindicatos universitarios que, en la nueva dinámica global y neoliberal, adecuaron estrategias vinculadas a la gobernanza y cultura política y cívica. Sin embargo, para el análisis de las condiciones de este tipo de sindicatos es necesario hacer una lectura teórico-conceptual que coadyuve a la crítica sobre las

¹ Parte del análisis de este documento emana de resultados parciales del Proyecto PROFAPI 2022, Pro -A6- 002: Trabajadores urbanos y rurales: la persistencia de la desigualdad y precariedad contemporánea en el mercado laboral sinaloense de la UAS.

condiciones particulares y cualitativas de esas formas de relaciones de los trabajos en los espacios educativos, y que comparten una dinámica diferenciada en las formas de sociabilidad y resolución de conflictos.

Palabras clave: *Sindicalismo, gobernanza, cultura política, cultura cívica.*

Abstrac

Changes in the world of work forced a restructuring of the traditional forms governing labor relations. Unions, and any other form of guilds, as spaces of socialization and organization of workers underwent changes in the ways of interacting and negotiating demands relevant to the global changes. This was the case of university unions which, in the new global and neoliberal dynamics, adapted strategies linked to governance and political and civic culture. However, for the analysis of the conditions of this type of unions, it is necessary to make a theoretical-conceptual reading that contributes to the critique of the particular and qualitative conditions of these forms of labor relations in educational spaces, which share a differentiated dynamic in the forms of sociability and conflict resolution.

Keywords: *Unions, governance, political culture, civic culture*

Introducción

Con la globalización neoliberal se vieron modificadas no solo las formas de producción y su relación con el contexto mundial dentro de la dinámica comercial, sino, además, se transformaron las estructuras clásicas de organización de los trabajadores. Esto implicó cambios en la manera de representación sindical en el mundo laboral. Si bien, el escenario sindical se enfrentó mediáticamente, desde el inicio del modelo neoliberal, a señalamientos negativos en la cual el sindicalismo se enmarcaba como una institución que trastocaba la competitividad y productividad, la clase trabajadora organizada, ya sea formal o no, estuvo obligada, entre otras cosas, a concebir e idear mecanismo que reflejaran las nuevas formas de entender el trabajo, así como nuevos esquemas de organización, con sus respectivas reivindicaciones, aunado al reconocimiento e inclusión de nuevos sujetos en las actividades laborales. Así pues, la organización de la clase trabajadora, muy lejos del discurso del fin del trabajo, se inscribe dentro de un nuevo sendero que le permite reafirmar la centralidad al trabajo y la pertinencia del sindicato como institución histórica de representación laboral.

En el caso mexicano, como en gran parte del mundo, las políticas neoliberales modificaron la composición de los mercados laboral, en la cual, más allá de hacerlo heterogéneo y complejo, por la participación de sujetos diversos, lo caracterizó la vulnerabilidad, el riesgo y la precariedad. Al atentar contra el sindicalismo, y su desvanecimiento gradual con la modificación paulatina de la relación corporativista, los trabajadores se enfrentaron a un difícil escenario al reducir el margen de operación para manifestar nuevas reivindicaciones, mecanismo de defensa y negociación colectiva.

En esta tesitura, el objetivo del presente documento es analizar y describir los elementos teórico-conceptuales que permiten comprender la dinámica del sindicalismo universitario, a partir de la cultura política y la gobernanza, Esto puede ayudar, a entender la dinámica en como los

trabajadores se organizan en un nuevo contexto global, así como los mecanismos y acciones que implementan dentro del mundo del trabajo contemporáneo. Metodológicamente se hace una revisión crítica y descriptiva sobre los planteamientos teóricos y conceptuales sobre la cultura cívica y política y de la gobernanza a partir del *corpus* teórico establecido por Gabriel Almod, Sydney Verban, Paul Lichterman, Nina Eliasoph y Chrsitine Wickens.

El análisis de este *corpus* teórico facilita la comprensión de las formas contemporáneas de organización de los sindicatos y sus mecanismos de representación y propuestas reivindicatorias y de negociación actualizadas en las nuevas relaciones laborales contemporáneas dentro de la globalización neoliberal. Por lo tanto, se asume dentro del escrito la metamorfosis en el mundo del trabajo y sus efectos en las relaciones laborales, y que hacen necesario implementar formas innovadoras del sindicalismo contemporáneo, de manera incluyente e imaginativa.

Trabajadores y neoliberalismo

Dentro del binomio globalización-neoliberalismo se inscribió una modernidad sistémica que reconfiguró el pensamiento, la acción colectiva y los valores propios del capitalismo global. En términos de Gilly (2014) lo que ha caracterizado esta modernidad es la violencia, no solo física, y marginación contra el trabajo digno y vivo, un deterioro del medio ambiente trastocando los ecosistemas y sus formas de aprovechamiento, una masiva y diversa migración por motivos laborales, y una división del trabajo en la que incorporan jóvenes, mujeres y niños, a la par de una persistente presencia de las elites hegemónicas, exclusión social y racismo. Vemos, pues, como en su momento señaló el historiador británico Eric Hobsbawm, el sistema se desarrolla de manera extraordinaria con cambios que reflejan un crecimiento científico y tecnológico, pero con efectos paradójicos como la desigualdad, polarización, dependencia y conflictos bélicos. En este escenario se acen-

túan transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales que modifican no solo el poder de intervención de las organizaciones gremiales, sino también su esencia e identidad, obligando a considerar nuevas cualidades que le otorgan un matiz cambiante y heterogéneo.

A partir de la dinámica neoliberal el sindicalismo entró en crisis, perdiendo gradualmente las características esenciales que lo caracterizaban como la negociación colectiva, sus formas de intervención a partir de la politización partidista e ideológica y una militancia que coadyuvaba, en parte, a ser parte de la toma de decisiones en la formulación e implementación de la política laboral.

Esto se puede entender a la par de la crisis del Estado benefactor y la reducción y desaparición gradual de acuerdos corporativos, que tuvieron como resultado una disminución paulatina de la influencia sindical sobre el sistema de relaciones laborales industriales, sustentada, ahora, en la descentralización y flexibilización, junto con la revolución tecnológica o digital junto con otros cambios organizacionales en el proceso productivo (Hyman, 1989 en De la Garza, 2014).

En este escenario, los mercados de trabajo empezaron a desarrollarse en conjunto con un masivo empleo precario, de tiempo parcial, y atípico, tanto formal como informal, que hizo cada vez más complejo, por su vulnerabilidad, agrupar gremialmente y plasmar reivindicaciones emanadas de las históricas conquistas sindicales (De la Garza, 2011, 2014). Además, los sindicatos y otro tipo de organizaciones gremiales se enfrentaron a un paisaje en el que las políticas económicas de los Estados-nación, en conjunción con la transnacionalización empresarial, promovieron la flexibilización laboral y, a pesar de estar regulado, el *outsourcing*, mecanismo utilizado por la competitividad para la reducción de costes de producción, trastocó las protecciones de seguridad laboral y social (Sánchez & Pintor, 2020).

Es necesario insistir en que este escenario neoliberal no sólo se enmarca a la cuestión de las formas organización y producción del trabajo, focalizado solo dentro de

políticas económica implementadas, sino, a su vez, debe concebirse como una condición sistémica, que tiene como una de sus características modificar las formas de inserción, empleo, inclusión e integración social, que a su vez puede enmarcarse en una condición de ciudadanía laboral.

Lo anterior lo podemos relacionar con la postura de Lorey (2016:48) la cual sostiene que la dinámica neoliberal conlleva a la conformación de sujetos modernos, moldeando perfiles tradicionales, que se inscriben en perspectiva más amplias sobre la ciudadanía y se enmarcan en una relación biopolítica-gubernamental en la que se lidian relaciones de subordinación y empoderamiento entre el Estado y el trabajador como ciudadano con derechos.

Así pues, en la globalización neoliberal se han profundizado las desigualdades históricas y, por ende, ante un sujeto siempre activo, tal vez disperso organizacionalmente por los impactos de la flexibilidad, pero con conciencia de su rol dentro del trabajo, establece innovadoras formas de representación, acción y organización colectiva. Ante esto recuperamos lo que señalado por Castel (2010, pp.18-19 citado en Sánchez & Pintor, 2020) el cual sostiene que el sistema capitalista regulaba las desigualdades hacia el trabajador asalariado, y estas pasaron de ser únicamente laborales, inscribiéndose una cuestión social, en la que el trabajador es garante de derechos civiles y políticos, sobrepasando la esfera de la producción.

Cambios organizacionales y universidad

El sindicalismo es un tema complejo debido a las crisis recurrentes propias del sistema que enmarca no sólo cuestiones del mundo del trabajo, sino que trastocan factores sociales, políticos y económicos. Se ha escrito bastante sobre los avances obtenidos y los beneficios palpables para una gran colectividad que pertenece a estos gremios (Visser, 2019; Hyman,1997). Las conquistas de estas organizaciones han sido resultado de luchas, consensos y sobre todo de un agrupamiento social que debe ser estu-

diado y criticado desde el punto de vista teórico-conceptual. Sin embargo, esto exige situar las condiciones cambiantes, algunas de carácter coyuntural, que se enmarcan dentro una modernidad dinámica, ecléctica y cambiante, pero que tiene como elemento común el factor del riesgo y la vulnerabilidad. El poder de los sindicatos se asocia, de una visión limitada y no necesariamente solo recae en esto, con aspectos como el salario y la pérdida o aumento del diálogo y negociación entre trabajadores y empresas. Addison (2020) realiza una comparativa entre las ventajas y contradicciones en los que se encuentran en este momento estas organizaciones. Entre las ventajas, el autor señala que los sindicatos, con base en sus estructuras de intervención, pueden tener consecuencias favorables en la negociación colectiva salarial, pueden lograr resultados positivos al hacer visible la participación de los trabajadores, asimismo de existir una relación de largo aliento entre empresa-patronal y trabajadores los sindicatos facilitan la contratación y construcción de trayectorias laborales estables. Históricamente, el elemento reivindicativo por autonomía dentro de las luchas sindicales es la reducción de la desigualdad salarial. Sin embargo, entre las contradicciones que presentan los sindicatos, Addison (2020) expone principalmente uno que recae en la concentración del poder monopolizado o unipersonal que provoca un inadecuado y discreto manejo de recursos, y así desvirtuar la funcionalidad histórica de ayudar a reducir la desigualdad salarial y apoyar las políticas redistributivas.

Entre lo que se menciona por parte de Ghaziri et. al (2020) la dinámica sindical, dentro de la visión del clima organizacional, más allá de solo vincular elementos administrativos y jerárquicos se relaciona con objetivos empresariales. Sin embargo, se debe superar esta cuestión y englobar lo que se advierte sobre la interacción de factores individuales, organizacionales y situacionales que contribuyen a proteger a los integrantes de un gremio. En esta última parte no estamos señalando una virtud de la flexibilidad, sino más bien se vincula con la dinámica de situar al trabajador, ante los cambios en las formas de organización

y producción, en donde puede incidir como sujeto activo. Asimismo, en la crítica del clima organizacional pueden salir a relucir, por ejemplo, la falta de apoyo y participación en decisiones y acuerdos colectivos, las deficientes prácticas administrativas y burocráticas, así como la falta de políticas institucionales dentro del entorno laboral, como hostigamiento y acoso. Sin embargo, la renuencia de los trabajadores a denunciar incidentes de intimidación se ha atribuido a temores de represalias y victimización; falta de confianza en la organización para tomar las medidas apropiadas para resolver el conflicto; así como falta de claridad sobre el proceso de reporte (Ghaziri et. al, 2020). Esto obliga a considerar, por tanto, nuevas formas de conflicto y jerarquización, que modifica entidades de negociación colectiva ante la prevención y manejo de problemáticas dentro de un esquema de justicia laboral.

Ahora bien, dentro del estado del arte, cuando se hace referencia a sindicatos universitarios, en donde se percibe parte de la dinámica antes descrita, se observa el impacto organizativo que tienen en los centros académicos bajo una dinámica no solo correspondiente al clima organizacional, sino a partir de prácticas históricas e ideológicas como, por ejemplo, la huelga. A manera de ejemplo, el caso estadounidense muestra como desde los años de 1970 el movimiento de trabajadores estaba conformado por una gran parte de profesionistas con alto capital humano, y en 1995, 40% de los profesores de tiempo completo estaban representados por sindicatos, según expone Wickens (2008). En la década de los noventa, los conflictos laborales en las universidades terminaban en huelgas; Annunziato (1994 citado en Wickens, 2008:4) reseña una estadística publicada en 1994 por el Centro Nacional para el Estudio de la Negociación Colectiva en la Educación Superior y Profesionales, que indica un registro de 163 huelgas de docentes entre 1966 y 1994.

Para Wickens (2008) entre los rasgos característicos de estos sindicatos dentro de institución de educación superior, intervienen una serie de variables que permiten explicar su funcionamiento:

- Condiciones de trabajo: En la cual se deriva de la negociación colectiva y que implica una mejora, considerando el papel del profesorado; así como la gobernanza universitaria, la seguridad laboral, los procedimientos de promoción y libertad de cátedra.
- Satisfacción laboral: En esta variable no solo debe inscribirse la cuestión salarial, sino factores, subjetivos que permitan un desarrollo de las relaciones laborales.
- Gobernanza universitaria: En cuanto a esto se refiere los avances en la educación han tenido un impacto en la gobernabilidad de las instituciones. En ocasiones, limitar el poder del profesorado aumenta la probabilidad de una disputa laboral, por ello Wickens (2008) expone que la gobernanza mejora la sindicalización, lo que obliga a los dirigentes a negociar y representar a todos los empleados sean o no agremiados.
- El consenso es cuestionable sobre el papel que ha jugado la sindicalización en el gobierno universitario. Algunos investigadores han señalado que la sindicalización no ha tenido efecto sobre cuestiones de gobernabilidad (citado en Wickens, 2008:13). Para que los sindicatos mantengan y amplíen el apoyo de sus afiliados deben ampliar el alcance de su negociación.
- Seguridad laboral: Pertenecer a un sindicato se asocia con obtener mejoras en la seguridad, permanencia y procedimientos de promoción. En las investigaciones de Elmti & Kathawala (1991) al igual que Wickens, (2008:18) se encontró que la sindicalización había influido positivamente en la promoción universitaria.
- Relaciones de solidaridad en los lugares de trabajo- facultades: En el contexto organizacional este tipo de relaciones es de suma importancia, ya que McClendon & Klass (1993) señalan que contar con el respaldo laboral de los compañeros a favor de

la huelga u otro mecanismo de presión aumentó la probabilidad de que participen en actividades relacionadas a ella. Además, se mejora la relación al reducir la tensión en el trabajo y se fortalecen las relaciones de confianza, aumentando la percepción de apoyo y compromiso con la organización (citado en Wickens, 2008).

Las variables antes señaladas indican, a palabras de Wickens (2008), que el compromiso sindical es una multiconstrucción, porque, además, cuestiones subjetivas como lealtad, deseo y voluntad que son indispensables mantener la unión, aunque como manifiesta el autor, el compromiso sindical está asociado con la militancia y la propensión a la huelga u otra forma de manifestación y presencia.

Por lo tanto, sostenemos que los sindicatos son espacios con sujetos que participan de manera activa en el aumento de la competitividad con objetivos sociales y desarrollo universitario. No en el sentido del discurso ligado al emprendimiento contemporáneo, sino más bien a medida que las universidades son espacios que permiten una importante innovación regional y nacional, y generan un aumento del compromiso de aprendizaje, mediante una red de actores diversos que interactúan dentro de un marco institucional. Lo descrito por Morales & McGinn (1982) en su artículo *Faculty Development in Mexican Universities* abona al discurso novedoso sobre el eje de acción de los actores. En este caso en el sector educativo el cual debe abarcar e involucrarse, docentes y administrativos, en el entorno social y político que rodea al proceso de enseñanza.

Para el caso mexicano Morales & McGinn (1982) describen los problemas y características de las universidades mexicanas y su profesorado, así como una descripción de las instituciones educativas. Dentro de los hallazgos se obtuvo que los centros pueden dividirse en tres grupos según el grado en que han influido en la práctica del desarrollo docente en México:

- Centros que además de servir a sus respectivas instituciones también han tenido efectos de difusión, difundiendo materiales y capacitando personal de otras instituciones.
- Centros que han desarrollado un modelo alternativo de desarrollo de la facultad; sin embargo, han tenido poco impacto en las prácticas de otras universidades.
- Centros que han tendido a imitar el modelo tecnológico educativo exportado por los centros más importantes del país, y hacen que sus prácticas reproduzcan la estructura y el proceso actual universitario.

Asimismo, en la mayoría de los centros se identificó, por un lado, que no existe una planificación en respuesta a los problemas de la universidad, la comunidad local o la región, situación que se vislumbró al solicitarle a los directores que describieran su filosofía de funcionamiento y no tener claridad de objetivos que trascendieran el propio plantel, por el otro que existe una estandarización en los métodos apropiados para la enseñanza-aprendizaje independientemente de las disciplinas

Si bien la flexibilidad laboral es un tema asociado con los cambios organizaciones solo queremos señalar, para darle sentido a la pertenencia sindical, que esta ha modificado la forma en la que el personal percibe el trabajo.

Como señala Covarrubias & Bouzas (2016:9) los sindicatos en México han sido un espacio idóneo para la resolución de conflictos. Esto a pesar de que hay estructuras hegemónicas con un control vertical, así como la institucionalización del movimiento obrero a través del control de los liderazgos y grupos de interés. Pero, en parte, el reconocimiento de la dinámica sindical se condiciona por las formas de socialización de la información sobre los derechos y obligaciones de la clase trabajadora. A medida que los trabajadores conocen el contrato colectivo, es más positiva la forma en que perciben al sindicato, y manifiestan que la percepción de este no está relacionada

con el salario, el departamento, la categoría ni la antigüedad. La adhesión al sindicato proviene, en este caso, de su eficacia en la resolución de los problemas laborales, pero sobre todo en el reconocimiento de estos mismos, por lo cual ha logrado reproducir entre sus agremiados un sentimiento de pertenencia. Esto es posible, también, por la participación conjunta de otros sujetos e instituciones que hacen efectiva la solución de conflictos y obtención de reivindicaciones.

Sirve esto para relacionar esa necesidad de recurrir al entendimiento de la cultura política, gobernanza y las relaciones laborales para explicitar la dinámica sindical a través del aglutinamiento con asociaciones de carácter nacional o transnacional donde se representan.

Cultura política y cívica

Evidentemente, la cultura es un conjunto de patrones simbólicos compartidos públicamente que permiten y restringen lo que las personas pueden decir y hacer juntas. La cultura está compuesta por una serie de elementos que configuran una estructura social y, además, genera y reproduce capacidades en las personas para comunicarse e interactúen entre individuos. Parte de ello es que la cultura otorga vocabularios, imágenes, códigos o los estilos de interacción que organizan las ideas y la experiencia (Lichterman, 2012). Lo anterior es una visión general de la cultura que permite engarzar un elemento necesario en el análisis de mundo sindical y la cultura política y cívica. Lichterman (2012) señala un aspecto cívico como enfoque pragmático en la línea de cultura. Esto hace referencia a las personas que participan en acciones voluntarias y colectivas para definir y resolver problemas que los participantes imaginan que son importantes para alguna identidad colectiva, no necesariamente la propia, ya sea local, nacional o global. Definir el aspecto cívico depende no solo de un sector de la sociedad, sino en el espacio donde las personas trabajen y resuelvan problemas en nombre de la colectividad.

Con base a lo anterior, denominamos cultura cívica a los patrones culturales que configuran los medios o fines de la acción cívica. No existe una cultura que sea fundamental, absoluta o necesariamente cívica o no cívica. La cultura cívica se refiere a las formas culturales que las personas usan para resolver problemas juntos. Eliasoph & Lichterman (en Lichterman, 2012), manifiestan que la sociedad civil se crea y se recrea, configurando grupos y formas rutinarias que dan un significado de pertenencia y han identificado tres elementos de grupo: trazan límites alrededor de sí mismos en un mapa social más amplio; sostienen lazos que definen las obligaciones de un buen miembro con el grupo; y observan normas que definen el significado de hablar en el grupo. Pertenecer a un grupo los identifica, comparten valores e intereses, por lo cual la cultura cívica está impregnada de una serie de significados que no parte desde cero, esto es algo más complejo que los movimientos sociales, donde solo se extraen consignas, identidades y pasiones.

Continuando con Lichterman (2012) este destaca dos enfoques de cultura cívica; uno de integración social y cultura en la esfera civil, y un enfoque pragmático orientado a los estilos culturales y prácticas cotidianas. Siguiendo con este mismo autor, indica que los académicos suelen ver la cultura como algo colectivo, una suma de creencias y actitudes individuales, mientras que la perspectiva clásica de cultura cívica la define como una suma de actitudes y hábitos individuales.

Es necesario señalar que el concepto de cultura cívica ha evolucionado y se argumenta desde diversas perspectivas. Con frecuencia el concepto es interpretado desde una parte normativa, mientras que otros autores lo han equiparado con estudios empíricos y comportamientos sociales. Para Lichterman (2012) el concepto se comprende desde la acción colectiva, por lo cual "cívico" significa un espacio social en la que participan sujetos que buscan un bien común para la resolución colectiva de problemas e irradia en una colectividad más grande.

Por su parte Handayani et. al (2020) presentan una teoría de la cultura cívica más acabada, descrita como un sistema de normas que integra los principales enfoques para medir la cultura cívica y lo hace de una manera que conduce a un enfoque basado en principios para comprender la variación de grupos dentro del país. Putnam, et. al, (1983) añaden cuatro elementos para una mayor comprensión, como son: compromiso cívico, igualdad y desigualdad, confianza y tolerancia, y pertenencia a un grupo. Elementos indispensables que determinan el funcionamiento de una organización.

Asimismo, la concepción de cultura cívica está relacionada con conceptos como cultura política. Para Almond & Verba (1963) determinan la cultura cívica como civismo político, lo cual se orienta a sustentar la democracia. A partir de la óptica de ellos, la cultura se caracteriza por ciudadanos activos que intervienen en el proceso político, que confían en los políticos y en el sistema, destacando la confianza como un elemento imprescindible (Martin, 2021). En el tenor de estos autores, y que sirve para correlacionar la dinámica sindical, la cultura política se gesta como un patrón específico de orientaciones para la acción política, interacción e instituciones políticas. Vale la pena advertir que el análisis de Almond & Verba se enfoca desde una perspectiva funcional estructuralista observando la política como una esfera de la sociedad con un sistema equilibrado e interconectado con otros sistemas sociales. Esta perspectiva le permite identificar la metodología de la investigación en cultura política, ya que su método de análisis comparativo de los sistemas políticos identifica las características de los tipos de cultura política.

Así pues, esto lo compagina con el análisis de Martin (2021) donde su perspectiva de la cultura política se relaciona con las tradiciones, el espíritu de las instituciones públicas, las pasiones y razones colectivas de los ciudadanos, el estilo y códigos de funcionamiento de sus líderes. Por lo tanto, estos factores no son solo aleatorios, sino productos de la experiencia histórica. En este sentido, se observa una pertinencia el poder compartir rasgos de ca-

rácter cualitativos con la dinámica sindical, como institución donde se tejen relaciones institucionales, liderazgos compartidos y se recrean una cultura política que se dinamiza entre las relaciones y no solo entre agremiados, sino de carácter institucional constituyendo un escenario de gobernanza. No es una idea contraria la de Lichterman (2012) pero sí enfatiza que este tipo de cultura apoya la formulación de reclamos sobre recursos, identidades o visiones de la sociedad. Creemos que en esta argumentación ayuda a consolidar la perspectiva de Emil (2019) en que define la cultura política a partir del conjunto de ideas, conocimientos, tradiciones y valores políticos que representa un vínculo relativamente estable entre la conciencia política y la socialización; entre las etapas y niveles de las herramientas de comunicación y las instituciones políticas, que define el proceso político y se expresa a través del discurso político.

Siguiendo esta línea teórica, se menciona por parte de Nikonova (2019), que la cultura política es el conjunto de normas, patrones de conducta y valores que determinan la participación de las personas en la vida política de la sociedad, asimismo, la conformación de la cultura política está enfocada esencialmente en: 1) Las actividades del Estado para determinar patrones de comportamiento político; 2) Actividades políticas, ideológicas, educativas y organizativas de las organizaciones públicas; 3) Actividades de información y comunicación de los medios de comunicación ;4) El traslado con mayores o menores cambios en los principios, normas y modelos del ejército a la vida política y 5) El proceso educativo y de crianza en las instituciones educativas, en cuyo marco se da una información detallada sobre el sistema político y sus normas.

Es interesante señalar como en estos autores la cultura cívica se explica el aspecto activo de la ciudadanía y la confianza para lograr la estabilidad en los sistemas democráticos e identificar tipos de ciudadanos. El primero de ellos es un ciudadano crítico caracterizado por la negatividad en las evaluaciones hacia autoridades y desempeño de actores políticos; el segundo identifica a ciudadanos cí-

vicos, los cuales no quieren involucrarse en política, mientras que el tercero es un ciudadano cívico con una visión pesimista (en Denk & Bergh, 2015); Esto se explica, en parte, porque los ciudadanos han perdido la confianza de influir en las decisiones y la capacidad del sistema para dar una respuesta.

Cultura política, cívica y organizacional. Una reflexión para el sindicalismo

La cultura cívica y cultura política suelen acompañarse en la idea de explicar el sistema democrático; sin embargo, en el escenario educativo se han dado estudios que retoman estas perspectivas, donde las políticas educativas están impulsadas por la cultura política, se relacionan con la autonomía docente; así como características de docente y escuela. Gwaltney (en Li & Allen, 2021) define la autonomía docente como el grado en que la enseñanza brinda libertad, independencia, poder y discreciones sustanciales para participar en la programación, selección y ejecución de actividades administrativas, de instrucción, de socialización y de clasificación, tanto en el aula como en la escuela y en la organización escolar.

No es nuestra intención profundizar en el escenario docente, sin embargo, de manera concreta lo describimos a manera de ubicar el espacio y las características de relaciones que se establecen. Con base al análisis de Li & Allen (2021) estos señalan que la autonomía docente se ve trastocada por la política educativa y la cultura política es la base donde se recrea la política educativa. La cultura política provoca, por lo tanto, impacto en las políticas y programas educativos, la evaluación de los estudiantes y de los docentes. A partir de este argumento dichos autores realizaron un estudio empírico sobre la autonomía de los docentes donde retoman cuatro factores: (a) el control del aula en el proceso de enseñanza-aprendizaje (b) la influencia de toda la escuela sobre el desarrollo organizativo

y del personal, (c) el control del aula sobre el desarrollo del currículo y (d) la influencia de toda la escuela sobre el modo de enseñanza de la escuela.

En este caso, en la dinámica de las relaciones entre trabajadores se visualiza, a partir de la clasificación realizada por Elazar (en Li & Allen, 2021), la relación entre cultura política y autonomía percibida por los académicos donde las culturas moralistas dan una mayor participación a los maestros en la elaboración de políticas, control sobre política educativa, innovación, inversión en educación, colaboración en escuelas. Sin embargo, esta postura muestra un contexto en el cual no se encuentran las condiciones estructurales e históricas que permiten ubicar realmente la situación por la que atraviesa los trabajadores. Es por ello por lo que debe considerarse elementos propios de la cultura organizacional que permite entender el momento o condición específica de la institución y organización. La cultura organizacional es definida por Schneider & Macey (2013) como los valores y creencias básicas compartidas que determinan un entorno y se adopta como parte de una organización, en cuanto a la forma de actuar, pensar y sentir. Suele confundirse el concepto de clima y cultura organizacional, esta última estudiada a través de la medición por resultados en encuestas, sin embargo, también se ha prestado más atención al capturar los detalles del entorno organizacional.

La cultura organizacional tiene valores implícitos que los empleados infieren en el comportamiento y las creencias producto de experiencias de socialización entre los integrantes y líderes. Cameron & Quinn (en Handayani et. al, 2020) desarrollaron el instrumento de evaluación de la cultura organizacional denominado OCAI (Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional), el cual divide la cultura organizacional en distintos tipos de cultura: Clan, androcracia, jerarquía y mercado con el fin de interpretar el fenómeno de varios tipos de organizaciones, así como el pensamiento de los miembros de la organización sobre la cultura y desafíos que enfrenta una organización, reto-

mando variables como el liderazgo, la gestión y los enlaces organizacionales.

Este conjunto de elementos pueden ser la base para analizar una serie de categorías en la estructura de la educación superior y los sindicatos que pugnan por configurar una cultura sindical en la que se expliquen las características de los agremiados y en sí de la organización. Además, la configuración de una cultura política sindical es prioritaria para comprender el comportamiento de los miembros, no solo en relación con las acciones que realizan un líder, sino el impacto con el resto de los adheridos.

Gobernanza y sindicalismo

Considerar los cambios estructurales en entornos públicos y privados son de suma importancia para la reflexión teórica de la gobernanza. Está concebida como espacio de colaboración compartida entre distintos actores en torno a una temática particular, la gobernanza del trabajo en los sindicatos.

En América Latina los esquemas nacionales de educación superior se han transformado para abordar los desafíos que la gobernanza plantea, convirtiéndose en una de las coordenadas de investigación desde el campo sociológico y de administración de las instituciones, según indica Brunner & Contreras (2016). Entre los cambios es posible señalar las modificaciones en materia jurídica, las demandas estudiantiles, la formación y actualización docente, demandas laborales y salariales; así como las políticas implementadas.

Para iniciar la relación entre gobierno y sindicatos es necesario partir de situar las formas o mecanismos en las que el gobierno da solución a las demandas de diversa índole. Ante ello se ha valido de la Administración Pública, posteriormente concebida como Nueva Gestión Pública, y en la etapa contemporánea la Nueva Gobernanza Pública (Osborne, 2010).

De acuerdo con Aguilar (2010), el concepto de gobernanza ha pasado por diferentes etapas, caracterizándose al momento de su aparición su predominancia descriptiva, posteriormente se traslada hacia un enfoque normativo, hasta considerarse un concepto teórico que sustenta la debilidad en la capacidad de acción de los gobiernos frente a los retos de la globalización en las esferas de la vida social.

Entre las conceptualizaciones que se tienen de gobernanza se encuentran las siguientes:

TABLA 1. CONCEPTUALIZACIONES DE GOBERNANZA

Autor	Definición
Kooiman (1999:70)	Acuerdos interactivos entre actores públicos y privados para la solución a problemas sociales, o generar oportunidades sociales, y atender a las instituciones correspondientes.
Rhodes (1996)	Se concibe como redes interorganizacionales y autorganizadas que se complementen por las características que comparten entre sí.
Aguilar (2006:70)	Proceso en la cual los actores sociales deciden sus objetivos de convivencia y participación, así como los mecanismos de coordinarse, es decir, un sentido de dirección y su capacidad de dirección.

Fuente: Elaboración propia con base en Kooiman (1999); Rhodes (1996) y Aguilar (2006).

La gobernanza se caracteriza por una menor intervención del gobierno en sus instituciones, pero su rasgo peculiar es esencialmente el pragmatismo de estas a partir de prácticas y actividades sociales. Así pues, se enaltece la posibilidad de que los actores tengan una mayor participación dentro de marcos institucionales, donde los límites y oportunidades son establecidos por el Estado, a partir de los lineamientos de la gobernabilidad. Por lo tanto, la gobernanza es el proceso de gobernar y tiene como fin la

estabilidad del bien común, satisfacción de los sectores y desarrollo económico sostenido.

Ahora bien, en la normatividad laboral la gobernanza se vincula dentro de políticas públicas implementadas para equilibrarlas con las condiciones socioeconómicas en las relaciones de trabajo que consoliden un desarrollo social integral (Kurczyn, 2016).

El origen de la gobernanza universitaria, sus prácticas, estructuras, actores, tensiones y conflictos se han desarrollado con una intensidad distinta en las comunidades que buscan comprender la resolución de las problemáticas de la educación superior. Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) señalan que la gobernanza exige cooperación y coordinación, legitimidad y estabilidad, así como acuerdos institucionales y actores estratégicos, políticas institucionales y acción pública. Este tipo de gobernanza se concibe como una categoría para explicitar mecanismos de coordinación de acciones entre los diferentes actores. Para Brunner & Contreras (2016:16) se refiere "al ejercicio de autoridad política, económica y administrativa para guiar a los sistemas de educación superior"; es decir, un conjunto de procesos y mecanismos en las instituciones mediante los cuales los actores hacen coincidir sus intereses, usando sus respectivas agencias

Además, la gobernanza centrada en la educación re-toma cuestiones básicas a quién decide, cuándo o en qué entorno decide y sobre qué decide, y su impacto en ello; son acciones coordinadas y consensuadas. Es decir, es entendida como un entramado que se compone por los órganos del Estados, sus instituciones, los actores, instancias e instrumentos de participación, mecanismos de gestión, tales como presupuestales, fiscales, rendición de cuentas, de evaluación del desempeño y sus respectivos incentivos. En este sentido, el uso del término gobernanza universitaria para Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) remite expresiones institucionales de calidad, eficiencia, cobertura, competitividad, equidad y evolución.

Por su parte, Brunner & Contreras (2016) argumentan que los desafíos que enfrenta la gobernanza de los

sistemas educativos nacionales no solo se circunscriben en mejorar exclusivamente la racionalidad instrumental, efectividad y eficiencia del gobierno a nivel burocrático administrativo, más bien es introducir una racionalidad sustantiva novedosa, englobando al conjunto de actores e instituciones.

En este tenor, entre los cambios vertiginosos en el mundo del trabajo es pertinente apostar por un cambio consciente de organización y estrategias, el rejuvenecimiento de la afiliación o sindicación como una prioridad y la consolidación de alianzas políticas y sociales mediante la cooperación colectiva que permita favorecer e incluir otros repertorios de protesta y nuevas reivindicaciones dentro de marcos jurídicos negociados y acordados de manera plural, que permitan establecer relaciones laborales enriquecidas en prácticas democráticas, legalidad y justicia laboral.

Conclusiones

Los cambios generados por la dinámica globalizadora neoliberal exigen repensar las estrategias, programas de acción para conformar estructuras organizativas, como los sindicatos y permita ampliar la base de afiliados, reconstruir el diálogo social de manera incluyente, fortalecer la negociación colectiva de manera conjunta, consolidar las alianzas políticas y acuerdos, así como la cooperación a nivel micro, macro, intra e interinstitucional. No se debe olvidar aquella recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que señala la necesidad de crear canales institucionales capaces de promover el empleo, garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral, el diálogo social y la consulta tripartita con organizaciones sindicales y empresariales.

Las formas de gobernanza, cultura cívica y política, y su impacto en el clima organizacional, dentro de las organizaciones gremiales universitarias permitirán no solo la solución a problemas y reivindicaciones, sino que actualizarán y expandirán sus formas de inclusión y participación, y a su vez permitan reconfigurar la dinámica sindical, y la partición de otros actores institucionales en la solución a problemáticas universitarias.

Bibliografía

Acosta-Silva, A., Ganga-Contreras, F., & Rama-Vitale, C. (2021). Gobernanza universitaria: enfoques y alcances conceptuales. *Revista iberoamericana de educación superior*, 12(33): 3-17.

Addison, J. (2020). Consecuencias del desgaste del poder de los sindicatos en *IZA World of Labor*: 68 Vol. 2. pp. 1-11. Recuperado en doi: 10.15185/izawol.68.v2

Aguilar, L. F. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. Fondo de Cultura Económica: México.

Almond, Gabriel A. & S. Verba. (1992). "La Cultura política", en Almond, Dahl, et al, *Diez textos de ciencia política*, Ariel: Madrid.

Brunner, J. J. & F. G. Contreras. (2016). Dinámicas de transformación en la educación superior latinoamericana: Desafíos para la gobernanza. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (80): 12-35.

Covarrubias, Valdenebro A. & A. Bouzas, Ortiz. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México, *Análisis, Friedrich Ebert Stiftung*, (7):1-20, México. Disponible en; <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>

Gilly, A. (2014). El tiempo del despojo. Poder y territorio. *Conferencia en el Foro El Poder Hoy, Cátedra Alain Touraine*. Universidad Iberoamericana: Puebla, México.

De la Garza, E. (2014). El Sindicalismo, el empleo formal y su relación con el Estado en América Latina. *I Coloquio internacional de Políticas y derechos de las personas trabajadoras*: Quito, Ecuador.

De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. En *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva* Tomo II. UAM-Plaza y Valdés editores: México.

Denk, T., Ch., H. S., & Bergh, D. (2015). *The composition of political culture—A study of 25 European democracies. Studies in Comparative International Development*, 50(3): 358-377. Disponible en: DOI 10.1007/s12116-015-9174-6

El Ghaziri, M., Simons, S., Lipscomb, J., Storr, C. L., McPhaul, K., London, M., & Johnson, J. V. (2020). *Understanding the impact of bullying in a unionized US public sector workforce. Workplace Health & Safety*, 68(3): 139-153. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2165079919883286>

Emil, O. (2019). *A comparative analysis of theoretical and methodological foundations of political culture. Wisdom*, 1(12):38-48.

Handayani, N. U., Purwanggono, B., Awwiby, M. A., Wibowo, M. A., & Hanifah, A. (2020). *Establishing Organizational Culture to Prepare Faculty of Engineering of Diponegoro University to Face the Upcoming Higher Education Policy 4.0*. In Proceedings of the International Conference on Engineering and Information Technology for Sustainable Industry, pp. 1-7. Disponible en: <https://doi.org/10.1145/3429789.3429814>

Hyman, R. (1997). *Trade unions and interest representation in the contexts of globalization. Transfer*. vol. 3, (3). U.K. Pp. 515-533. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F102425899700300306>

Kooiman, J. (1999). *Social-Political governance. Overview, reflections and design, Public Management Review*, 1(1): 67-92.

Kurczyn Villalobos, P. (2016). *La gobernanza en las relaciones laborales y en el derecho del trabajo*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, recuperado en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4095/9.pdf>

Lichterman, P. (2012). *Reinventing the concept of civic culture*. In *The Oxford handbook of cultural sociology*. Disponible en: DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195377767.013.8

Li, D., & Allen, A. (2021). *Three-level hierarchical linear modeling analyses of the relationship between political culture and teacher autonomy*. *Education and Urban Society*, 53(3): 251-278. Disponible en: DOI: 10.1177/0013124520928611

Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Traficantes de sueños. España.

Martin, A. P. (2021). *A mixed-methods assessment of civil political culture during a democratic transition. The case of Tunisian civil society organisations*. *Qual Quant* 55, 2189–2218. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01103-z>

Morales, S., McGinn, N. F. (1982). *Faculty development in Mexican Universities*, *Journal of Higher Education*, 53 (5): 532-551.

Nikonova, N. P. (2019). *Development of personal social activity: Formation of students' political culture*. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 S10): 893-897. Disponible en: DOI: 10.35940/ijrte.B1117.0982S1019

Osborne, S. P. (2010). *The new public governance - Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*, Routledge.

Putnam, R., Leonardi, R., Nanetti, R. y Pavoncello, F. (1983). Explaining institutional secrets: the case of Italian regional government. *The American Political Science Review*, 77(1):55-74.

Rhodes, R. A. W. (1996). *The New Governance: Governing without Government*, *Political Studies*, 44, 652-667

Sánchez Sánchez, Ernesto; Pintor Sandoval, Renato. (2020). Trabajadores en movimiento: del sindicalismo tradicional a la acción colectiva. *Sapientiae* 6(1):44-55, Angola. DOI: www.doi.org/10.37293/sapientiae61.05

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture. Annual review of psychology*, 64(1): 361-388. <https://copdei.extension.org/wp-content/uploads/2019/06/Organizational-Climate-and-Culture-Review.pdf>

Visser, J. (2019). ¿Pueden revitalizarse los sindicatos? *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 9(1-2):21-56. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.