

# CAMBIOS EN EL SISTEMA DE RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO EN LA PROFESIÓN ACADÉMICA EN MÉXICO. ESTUDIO EXPLORATORIO EN CUATRO ÁREAS DISCIPLINARIAS

ROCÍO GREDEAGA KURI\*

\* *Profesora-investigadora de la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana.*

## INTRODUCCIÓN

La evolución y consolidación de la profesión académica ha estado asociada tanto al avance del conocimiento (científico, tecnológico y humanístico) y el reconocimiento social de su importancia, como a los cambios que ocurren en la sociedad que define y redefine a la universidad como institución social. Las características de la profesión académica, la división y la complejidad del trabajo académico y la ponderación que se asigna a sus diferentes responsabilidades sufren transformaciones ante las cambiantes condiciones histórico-sociales en las cuales los académicos desarrollan sus carreras<sup>1</sup>.

La expansión del servicio de educación superior en nuestro siglo, que acelera su paso a partir de la Segunda Guerra Mundial, representa un cambio importante respecto al desarrollo previo de la universidad. Esto modificó las funciones básicas asignadas a esta institución, que de ser considerada un espacio para la formación y reproducción de las élites, se convierte en la encargada de la formación disciplinaria especializada y en el canal de movilidad social y distribución de la población en la cambiante estructura ocupacional de las sociedades contemporáneas<sup>2</sup>.

Además del aumento en el tamaño de las universidades pre-existentes, su complejización por la proliferación de nuevos campos de conocimiento y la emergencia de nuevas organizaciones que brindaban este nivel de educación, la expansión trajo consigo: 1) La profesionalización de los profesores universitarios, 2) una diversificación y reacomodo de la importancia relativa de las distintas actividades que componen este rol ocupacional, 3) la modificación de la composición social de profesores y estudiantes<sup>3</sup> y 4) la aparición de nuevos actores dentro del ámbito universitario.<sup>4</sup> Por el aumento en el costo de reproducción de los sistemas de educación superior<sup>5</sup>, las organizaciones que lo conforman demandan una proporción creciente de los recursos públicos disponibles, por lo que adquieren a partir de entonces una mayor visibilidad social y se ven

---

<sup>1</sup>Halsey, A.H. and Trow, M.A, *The British Academics* , 1971; Finkelstein, Martin J., *The American Academic Profession. A Synthesis of Social Scientific Inquiry. Since world War II* , 1984; Clark, Burton R. *The Academic Profession: National, Disciplinary, and Institutional Settings* , 1987b y *The Academic Life. Small Worlds, Different Worlds* , 1987c; Boyer, Ernest L. *Scholarship Reconsidered. Priorities of the Professoriate* , 1990 y Glassick, Charles E., Mary Taylor Huber and Gene I.Maeroff, *Scholarship Assessed. Evaluation of the Professoriate*, 1997.

<sup>2</sup>Brunner señala que un estudio internacional identificó alrededor de 37,000 áreas especializadas de investigación y que mientras que los Estados Unidos están activos en prácticamente todas, Japón o Alemania sólo están representados en la mitad de ellas y América Latina sólo en 1 de cada 6. Brunner, J.J., "Educación superior, integración económica y globalización", 1997: 8.

sometidas a las demandas directas de múltiples sectores de la sociedad<sup>6</sup>.

Los cambios en la definición de las funciones de la universidad como institución social tienen efectos distintos sobre cada una de las organizaciones o establecimientos dedicados a la educación superior. Cada organización enfrenta las exigencias derivadas de los cambios institucionales traduciendo las demandas del contexto y la orientación general de las políticas públicas según la definición de sus objetivos, la composición de su planta académica y estudiantes y las formas y patrones de interacción y significación de los miembros que la integran<sup>7</sup>.

El fin de siglo representa nuevamente una transformación en la definición del papel de la universidad en la sociedad. Las nuevas tecnologías y el uso de la informática promueven nuevas formas de interacción dentro del ámbito universitario y entre los miembros de la profesión académica<sup>8</sup>. La redefinición global del papel del Estado que se consideraba, antes de la llamada *época de la globalización*, el agente principal del desarrollo económico y social, implicó un cambio de actitud de los gobiernos hacia las universidades.

Las dos últimas décadas se caracterizan, en muchos países, por la reducción del apoyo financiero de carácter público a las instituciones de educación superior y por la exigencia de resultados por parte de los gobiernos respecto a los recursos proporcionados<sup>9</sup>. Hoy se considera por parte de la mayoría de los gobiernos que la universidad, como el resto de las organizaciones contemporáneas debe responder a las demandas del mercado y a través de ello ser crecientemente capaz de obtener por sí misma los recursos que necesita para su reproducción<sup>10</sup>.

---

<sup>3</sup>Siguiendo la tradición metodológica inaugurada por Lazarsfeld, Lipset y Ladd realizan un estudio en que describen las características demográficas de los integrantes de la profesión académica norteamericana contratados en los distintos momentos de evolución del sistema de educación superior, así como las consecuencias que los distintos orígenes sociales, su pertenencia a los diferentes campos de conocimiento e incluso las posiciones políticas tienen sobre el tipo de actividades, resultados y opiniones que sostienen los académicos frente a distintos aspectos de la vida universitaria. Ladd, Everett C. and Seymour M. Lipset, *The Divided Academy*, 1975; Lazarsfeld, Paul F. and Wagner Thielens, *The Academic Mind*, 1958.

<sup>4</sup>Como la expansión relativa del cuerpo administrativo de las instituciones, la aparición de formas de agregación gremial laboral de los académicos, etc. Hofstadter and Metzger, W., *The Development of Academic Freedom in the United States*, 1955; Metzger, W. "Academic Tenure in America. A Historical Essay", 1973; Jencks, C. and D. Riesman, *The Academic Revolution*. 1968; Shils, E., "The academic ethos under strain", 1975; Metzger "The Academic Profession in the United States", 1987; Wilson, Logan, *American Academics: Then and Now*, 1979; Woldenberg, José, *Historia documental del SPAUNAM*, 1988; Muñoz, Humberto, "Promoción y permanencia del personal académico", 1987; González, Berta Elena, "Las primeras agrupaciones sindicales universitarias, a la luz de sus estatutos: 1929-1932", 1988.

<sup>5</sup>Tanto por el crecimiento en términos de cobertura de sus servicios que se derivó de la expansión acelerada, como por el incremento del costo para el desarrollo de la investigación en la frontera del conocimiento. Bowen, Howard R. *Investment in Learning*, 1977.

<sup>6</sup>Shils, *Op.Cit.* 1975; Bowen, *Op. Cit.*, 1977.

<sup>7</sup>Es importante recuperar de la literatura sobre el cambio institucional, que las transformaciones no ocurren al margen de la situación que prevalece en las organizaciones en el momento en que se les presentan nuevos retos (internos o externos). La adecuación organizacional se da en el marco de las tradiciones, patrones de interacción e intereses de quienes forman parte de la organización y constituyen límites políticos y sociales a las posibilidades de transformación. Por otro lado, es importante reconocer qué cambia y qué permanece a lo largo de las distintas etapas del desarrollo organizacional e institucional. Acosta, Adrián, "Cambio institucional y complejidad emergente de la educación superior en América Latina, 1998; Levy, Daniel C. "El liderazgo institucional y su papel en la reforma de la educación superior", 1997; March, J.G. y J.P.Olsen, *Ambiguity and Choice in Organization*, 1976."

<sup>8</sup>"The past five years in particular have witnessed a revolution in the dominant technology of academic work. Scholars increasingly rely on digital technology for accessing information and for communicating with colleagues and students. Altbach, Philip G. and Martin Finkelstein, *The Academic Profession. The Professoriate in Crisis*, 1997:VII. Lo que ha significado nuevas posibilidades en cuanto a trascender las fronteras de la organización o el país, pero también modificación de las formas de enseñanza en el salón de clases."

Es posible observar este fenómeno tanto en las naciones industrializadas a partir de fines de los años setentas<sup>11</sup>, como en la última década en los países latinoamericanos y en México<sup>12</sup>.

Lo anterior representa un cambio importante en la confianza gubernamental respecto a la capacidad de la *comunidad académica* tanto para responder a las demandas de sus sociedades, como para evaluar sus propias actividades y mejorarlas. Esto produjo una mayor intervención externa en la gestión y la toma de decisiones de las organizaciones de educación superior, especialmente en lo que se refiere a la definición de un *mínimo de eficiencia y eficacia* en la utilización de los recursos públicos asignados a las mismas<sup>13</sup> y en el diseño tanto de la política de reclutamiento, como del sistema de reconocimientos y recompensas de la profesión académica<sup>14</sup>. Es decir, en función de esa redefinición del papel del Estado cambian también los criterios y mecanismos con los cuales se asignan los recursos públicos y se evalúa el desempeño en el sector y por tanto, el de las organizaciones de educación superior subsidiadas por el mismo y de los académicos que laboran en las mismas.

En el análisis de estos cambios y sus consecuencias tanto para el desarrollo de la educación superior y la investigación, como para la composición y consolidación de la profesión académica, como destacaba Neave, es importante explicar en primer término porque la llamada *orientación hacia el mercado* aparece como ineludible<sup>15</sup>. Por un lado, esta transformación de las relaciones entre el Estado y las universidades representa sólo una faceta de los cambios ocurridos en el contexto internacional durante la década de los ochenta respecto

---

<sup>9</sup>Del deseo gubernamental de disminuir su papel como financiador central de la educación superior, se desprenden medidas de política pública que buscan impulsar la capacidad empresarial y de consecución y manejo de fondos por parte de las instituciones de educación superior (y sus administradores) e incluso se plantea que la oferta y la demanda son las que justifican la oferta organizacional de programas de estudio de los distintos niveles. Schuster, Jack H. and Jesús Galaz. *Educación superior en Estados Unidos*, 1997:A-10; Brunner, J.J., *Estudio comparado sobre financiamiento de la educación superior en seis países de América Latina*, 1993. Ante la opinión de que la investigación ha sido sobrevalorada, surge en el contexto social una exigencia de revalorar la importancia de la docencia. También dentro de esta distinta apreciación de la actividad de investigación, a diferencia de la importancia que se concedía a la búsqueda del conocimiento en sí mismo en el pasado, hoy se enfatiza la dimensión tecnológica de su utilización, especialmente por parte de las agencias que financian la investigación, los gobiernos y las autoridades universitarias. Light, Donald, "Introduction: The structure of the academic professions", 1974; Boyer, E., *Op. Cit.*, 1990

<sup>10</sup>Es decir, se parte de una perspectiva más instrumental y economicista por parte del gobierno sobre lo que debería ser el objetivo central de este tipo de institución social, que la que se tenía tanto en el momento en que se la definió como depositaria de la cultura (Halsey and Trow, *Op. Cit.*, 1971; Perkin, "The historical perspective", 1987, o en el que se la concibió como un elemento central para aumentar la igualdad de oportunidades y el aprovechamiento del talento social Schultz, Theodor W. *Invirtiendo en la gente*, 1960; Parsons, Talcott, "The academic system: A sociologists view", 1969. Esto se traduce en tensiones respecto a lo que parecerían haber sido históricamente los principios más defendidos por la comunidad académica: la necesidad de autonomía universitaria y libertad académica para poder cumplir con la tarea de generación de nuevo conocimiento. Shils, E., *Op. Cit.*, 1975; Metzger, Walter P. "Academic Tenure in America. A Historical Essay", 1973: 93-159 y "The American Academic Profession in Hard Times", 1975: 25-44.

<sup>11</sup>Bowen and Schuster, *Op. Cit.*, 1986; Neave, *Op. Cit.*, 1991b; Trow, *Op. Cit.*, 1994.

<sup>12</sup>Brunner, J.J., "Universidad, sociedad y Estado en los 90", 1990 y *Op. Cit.*, 1997; Fuentes Molinar, Olac, "La educación superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro", 1989: 2-11.

<sup>13</sup>En países como Gran Bretaña o México, surgen nuevas instancias burocráticas a cargo de la evaluación del desempeño de las organizaciones del sistema y adquieren mayor peso las autoridades académico administrativas. Esto parecería haber llevado a disminuir el grado de autonomía de los académicos como profesión, especialmente en la asignación y utilización de los recursos y en la definición de los objetivos centrales de las organizaciones. Trow, Martin "Managerialism and the academic profession the case of England" 1994:11-18. Como dice Neave "Una de las más importantes paradojas de Europa Occidental es que se considera al mundo de la investigación como una corporación cerrada, cubierta por el mercado y el Estado, pero de hecho altamente libre y basada en la competencia". Neave, G. "A Changing Europe: Challenges for Higher Education Research" 1991b:18. Lo que no se ve con claridad es que ese tipo de competencia interna pudiera ser equiparable en términos inmediatos y homogéneos a lo que se considera por esta noción dentro del mundo de la industria.

<sup>14</sup>Parece que tanto en el centro y este de Europa, como en la Europa Occidental, y en los Estados Unidos las fuerzas del mercado han tendido a incrementar significativamente la precariedad de estatus de aquellos sectores de la fuerza de trabajo de alto nivel en que descansa la investigación del país. Altbach and Finkelstein, *Op. Cit.*, 1997; Bowen, Howard and Jack Schuster, *American Professors: A National Resource Imperiled*, 1986; Finkelstein, Martin J., Robert K. Seal and Jack H. Schuster. *The New Academic Generation. A Profession in Transformation*. 1998. Paralelamente ocurre una revaloración social de los distintos campos de conocimiento, pues la visión utilitaria de los gobiernos y burocrática de la administración universitaria parecerían suponer que es más importante asegurar la definitividad de los investigadores en ingeniería, que la de los eruditos en Sánscrito u otros tipos de conocimiento exegético. El cambio de definición sobre el papel de la universidad no sólo llevó a las mencionadas reducciones presupuestales, sino a cortes selectivos en la composición de la planta académica. Trow, *Op. Cit.*, 1994:11; Neave, *Op. Cit.*, 1991b.

a la definición global del papel del Estado en el desarrollo de la sociedad. Es decir, la retirada del gobierno como principal financiador del sistema de educación superior, no es privativa de la relación del gobierno con la universidad y al fin del siglo ni siquiera podría considerarse como exclusiva del hemisferio occidental. Por otro, la idea del mecanismo de mercado (que implica orientarse por la demanda y competencia entre los oferentes de cada tipo de servicios para atenderla) como orientador más eficiente del desarrollo del sistema educativo de nivel superior está en la base del desarrollo y funcionamiento del modelo norteamericano de Universidad, que por su relevante participación en la comunidad científica internacional juega en nuestros días el papel de referente del que disfrutó la Universidad alemana en el siglo pasado.

Esta transformación tiene múltiples efectos, en el desarrollo y consolidación de la profesión académica, cuyas posibles consecuencias para la evolución de la educación superior y el avance del conocimiento aún no han sido suficientemente estudiadas, ni siquiera en los países desarrollados, donde este discurso y las medidas de política pública asociadas al mismo tienen ya más de dos décadas en operación<sup>16</sup>. Entre algunas de las secuelas visibles en ellos se pueden mencionar las siguientes.

El estatus y seguridad en el empleo de quienes se encargan del desarrollo de las funciones universitarias, que había presentado una tendencia al aumento en el tiempo de dedicación del profesorado a la vida académica y en la estabilidad laboral o seguridad en el empleo y el ingreso, que se asociaba como condición indispensable para garantizar el ejercicio de la libertad académica hasta los años setenta, se ha visto limitado<sup>17</sup>.

El incremento de los cuadros administrativos dentro de las universidades, asociado primero a la expansión (cambio en el tamaño de las organizaciones) y luego a la exigencia de rendimiento de cuentas, introdujo en la universidad una lógica distinta de organización y evaluación sobre las tareas y los compromisos de esta institución y modificó también los mecanismos de selección y evaluación de los académicos<sup>18</sup>.

Si sumamos a lo anterior el aumento progresivo del costo de las tareas de investigación en muchas de las disciplinas, encontramos en nuestros días una mayor intervención de agentes externos a la profesión académica en las decisiones tanto de la apertura o cierre de programas de estudio y departamentos académicos, como en la decisión sobre los contenidos de la investigación<sup>19</sup>. Según algunos destacados autores del campo, la introducción de la ideología del libre mercado, en los países donde ha sido la fuerza directriz de la política respecto a educación superior desde principios de los años ochenta, ha dado como resultado una economía

<sup>15</sup>Neave, G., "On visions of the market place" 1991a: 25-40.

<sup>16</sup>Blackburn, Robert T. and Janet H. Lawrence. *Faculty at Work. Motivation, Expectation and Satisfaction*. 1980; Ibarra Colado, Eduardo, et.al. *La Universidad ante el espejo de la excelencia: en juegos organizacionales*, 1993 y "La casa de los espejos: destellos, luces y sombras sobre los académicos mexicanos", 1994; Neave, G., *Op.Cit.*, 1991b; Albatch and Finkelstein, *Op.Cit.* 1997.

<sup>17</sup>Hoy en los Estados Unidos, por ejemplo, se ha puesto en duda, incluso, la pertinencia del vínculo establecido entre seguridad, libertad académica y autonomía universitaria con el avance del conocimiento y la calidad de los resultados logrados o con la capacidad de respuesta de la universidad a las demandas sociales. Por ejemplo, hay quienes consideran que el mecanismo del *tenure* obstaculiza la flexibilidad de la organización para adaptarse a los cambios que están ocurriendo en el entorno, por lo que necesariamente habría que repensarlo. Wilson, Logan, "Dialectic aspects of recent change in Academe", 1980: 15-24; Yarmolinsky, Adam. "A case for the flexible contract. Tenure: permanence and change" 1996:16-20; Gilliland, Martha W. "Organizational Change and Tenure", 1997: 30-33. Por otro lado, aún algunos de sus defensores consideran que dicho procedimiento implica mecanismos perversos para el avance del conocimiento porque el proceso de iniciación en la vida académica a que durante el periodo probacional (para obtener el *tenure* es aproximadamente 6 o 7 años) el académico se ve sometido a presiones e incertidumbres que lo llevan a evitar riesgos y a establecer hábitos de investigación que deterioran la posibilidad de producir conocimiento significativo, por lo que habría que modificarlo. Tierney, William, and Stele Mara Bensimon, *Promotion and Tenure: Community and Socialization in Academe*, 1996.

<sup>18</sup>En el caso norteamericano, donde este tipo de orientación ha estado presente por más tiempo, desde el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial se perciben dos tipos de cambios importantes en la forma de gobierno universitario. La proliferación de la profesionalización y especialización del profesorado llevan a un debilitamiento del consenso, a la dispersión de la comunidad académica y al surgimiento de la coordinación de tipo burocrático. La reunión del colegio de profesores o encuentro del conjunto de los académicos es remplazada por formas de gobierno representativas: senados o consejos. Podemos encontrar referencia a estos fenómenos en Jencks and Riesman, *Op. Cit.* 1968; Parsons, *Op. Cit.*, 1969; Shils, *Op. Cit.*, 1975. A raíz de la retracción del flujo de recursos públicos, surgen los empresarios académicos y emerge la tendencia a la individualización y al desarrollo del poder y la influencia individual sostenida por la obtención de recursos externos. La multiplicación de estos centros individuales de poder tiene como consecuencia el debilitamiento de la influencia del profesorado como conjunto frente a la administración. Clark, Burton, "Faculty organization and authority", 1989.

de la investigación prácticamente controlada externamente<sup>20</sup>.

En el caso mexicano, la creciente apertura del país también ha tenido consecuencias no sólo para el aparato productivo, sino también para las organizaciones de educación superior. Por un lado, las organizaciones educativas de los países desarrollados se convierten en competidoras directas y al mismo tiempo en modelo o referente a emular. Se solicita la evaluación de la situación de la educación superior del país a los organismos internacionales, asunto impensable unos años atrás<sup>21</sup>. Por otro, los mecanismos empleados para inducir el cambio en las organizaciones y la planta académica parten del supuesto de que ofrecer incentivos, generalmente de tipo económico, provocará que tanto las instituciones, como los individuos se orienten en la dirección deseada<sup>22</sup>.

La evaluación gubernamental y de las agencias financieras respecto al desempeño tanto de las organizaciones, como de los académicos han privilegiado como indicadores fundamentalmente aspectos formales y cuantificables. Existen críticas de que en este proceso se ha descuidado, al menos en algunos casos, la valoración de la calidad de los resultados, aunque no tenemos estudios detallados que permitan afirmarlo. En general, lo cierto es que se ha prestado poca atención, en el diagnóstico y diseño de los mecanismos de evaluación y recompensa, al análisis de la dimensión de los procesos que llevaron a dichos indicadores y los han hecho posibles.

Históricamente los cambios en el sistema de reconocimiento y recompensas que operan en esta institución social, y que orientan por tanto el comportamiento de los miembros de las organizaciones integradas en ella, ha tenido consecuencias significativas tanto respecto al tipo y ritmo de desarrollo del conocimiento, como en el énfasis que asignan los académicos a sus distintas responsabilidades<sup>23</sup>.

En la literatura reciente sobre el tema se plantea la necesidad de aquilatar los efectos no deseados de la aplicación de los mecanismos de promoción, estímulo y recompensa tanto en términos del avance del conocimiento, como de la calidad del servicio educativo que ofrecen las instituciones<sup>24</sup>. Ante la pregunta de si el comportamiento de los académicos en un momento dado puede modificarse, algunos autores sugieren que la respuesta descansaría, más que en manipular los estímulos externos, en examinar las características de las actividades que se desea sean desarrolladas, para descubrir como se pueden crear las situaciones que generen múltiples tipos de satisfacciones<sup>25</sup>. Es decir, se enfatiza la necesidad de analizar y discutir no sólo los resultados, sino los procesos.

El presente trabajo intenta ser un primer acercamiento en la búsqueda de respuesta a estas interrogantes al mostrar cuál es la situación actual de participación de los académicos mexicanos en dichos mecanismos y cuáles los determinantes que, en la población estudiada, discriminan mejor entre el grupo que participa

---

<sup>19</sup>Trow, Martin, *Op. Cit.*, 1994.

<sup>20</sup>Mucho antes, en los Estados Unidos. MacIver, Robert M. *Academic Freedom in Our Time*. 1955; Goodman, Paul, *The Community of Scholars*, 1962; Shils, *Op. Cit.* 1975; Neave, *Op. Cit.*, 1991b; Trow, *Op. Cit.*, 1994.

<sup>21</sup>Por ejemplo, el informe de Coombs, Philip H., (Coord.) *Estrategias para mejorar la calidad de la educación superior en México*, 1991, o más recientemente el de la OCDE *Exámenes de las políticas nacionales de educación. México, educación superior*, 1997.

<sup>22</sup>Según Kohn, este supuesto y las prácticas asociadas a él siguen en pie, a pesar del cúmulo de estudios empíricos que apoyan una opinión distinta. Según él, *las recompensas socavan los procesos que precisamente pretenden fomentar*. Dice que "puede que haya cambiado lo que pretendíamos ganar mediante soborno, pero lo que se mantiene es nuestra dependencia de los sobornos y de la doctrina conductista" que subyace a ellos. Kohn, Alfie, "¿Por qué no funcionan los programas de incentivos?", 1994: 61-66.

<sup>23</sup>Encontramos múltiples ejemplos de esto en los análisis sobre el proceso de institucionalización de la ciencia, Merton, Robert K. *La sociología de la ciencia*, 1985; Hagstrom, Warren, *The Scientific Community*, 1965; Pelz, Donald C. and Frank M. Andrews, *Scientists in Organizations*, 1966; Ben David, Joseph, *The Scientists Role in Society*. 1971, o en los trabajos que analizan las consecuencias para el sistema de educación superior del impulso a la investigación a partir de la Segunda Guerra Mundial. Riesman, David, "The academic procession", 1958; Jencks and Riesman, *op.cit.*, 1969; Shils, *Op. Cit.*, 1975; Grant and Riesman, "An Ecology of Academic Reform" 1975. Así como entre quienes intentan valorar las consecuencias de la transformación en curso para el desarrollo de la profesión académica, el sistema de educación superior y la investigación. Neave, *Op. Cit.*, 1991b; Clark, Burton R. *Places of Inquiry. Research and Advanced Education in Modern Universities*, 1995; Altbach and Finkelstein, *Op. Cit.*, 1997; Finkelstein, Seal and Schuster, *Op. Cit.*, 1998 Boyer, *Op. Cit.*, 1990; Glassick, Huber and Maeroff, *Op.Cit.*, 1997; Albatch and Finkelstein, *Op. Cit.*, 1997: IX-X.

<sup>24</sup>Neave, *Op. Cit.*, 1991b; Ibarra, *Op.Cit.*, 1994; Tierney and Bensimon, *Op. Cit.*, 1996.

<sup>25</sup>Lewis, Darrell and William Becker (eds), *Academic Rewards in Higher Education*. 1977: 15.

en los mismos y los *excluidos* . Aún cuando el trabajo no pretende estudiar los efectos en el largo plazo, es importante señalar como punto de partida del análisis, que dichos mecanismos distan de ser indiscutibles y sobre todo destacar que aún se ignoran los efectos no esperados que pudieran tener en el mediano y largo plazo para el desarrollo del conocimiento científico y su transmisión.

## LOS CAMBIOS EN LA POLÍTICA PÚBLICA HACIA EL SECTOR ACADÉMICO EN MÉXICO

En las décadas de los sesenta y setenta se dió, no sólo en México sino a nivel mundial, una tendencia al incremento del gasto público en educación superior, que se tradujo en la expansión de la matrícula y las plazas académicas<sup>26</sup>. Esto estuvo vinculado con la concepción de la educación superior como medio para resolver los grandes problemas nacionales y con el intento de lograr igualar las oportunidades y aprovechar de manera óptima el talento social. A pesar de los esfuerzos por impulsar la planificación no sólo por parte del gobierno, sino de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), no podríamos hablar de una expansión regulada.

En el presente, la educación superior está en el banquillo de los acusados y aunque no es pertinente hablar de crisis, ni estancamiento, sí existe una disminución del ritmo de crecimiento<sup>27</sup>. El cambio en la concepción gubernamental sobre la universidad y la crisis económica de la década pasada provocaron recortes del financiamiento público a las universidades. Pero estas organizaciones no sólo enfrentan problemas de orden económico, sino cuestionamientos respecto a la calidad de los servicios que brindan, su contribución a la movilidad social, al ingreso individual y al desarrollo nacional.

En México, entre el periodo de expansión acelerada y el de restricción del flujo de los recursos públicos hacia las universidades, al igual que en el ámbito internacional, se observan diferencias tanto en el discurso que fundamenta y orienta la política pública hacia la educación superior, como en los mecanismos diseñados para impulsar la profesionalización del personal académico. Por un lado, la tendencia a la profesionalización (operacionalizada básicamente como estabilidad laboral y ampliación del tiempo de contratación) y la homologación de las condiciones de trabajo e ingreso en el sistema público de educación superior de la década de los setenta provino de manera mixta, tanto de las demandas del sindicalismo universitario<sup>28</sup>, como de la necesidad gubernamental de planificar la expansión para que diera respuesta a necesidades políticas, sociales y del sistema productivo.

Hoy los diagnósticos sobre la situación del sistema, el diseño de la política pública y de los instrumentos para inducir el cambio en las organizaciones de educación superior y orientar el desempeño de los miembros de la profesión académica ha tenido un origen externo a las formas gremiales previas de participación de los académicos. Estos provienen fundamentalmente de negociaciones entre las autoridades universitarias y el gobierno federal y/o estatal, mediadas por los académicos, según los sistemas de participación en las decisiones dentro de cada organización.

Sin embargo, es importante destacar, que aún en los casos en que los organos colegiados no intervienen, los académicos no son ajenos a los procedimientos de aplicación de dichos instrumentos. En muchos casos participan en la traducción de estos instrumentos generales para su operación en el ámbito de cada una de las organizaciones (IES). Siguen siendo ellos, quienes emiten los juicios que permiten la distribución concreta entre los académicos de cada organización y disciplina de los recursos, reconocimientos y recompensas establecidos por dichos mecanismos a nivel general.

<sup>26</sup>Gil, Manuel *et.al* ., *Los rasgos de la diversidad* , 1994.

<sup>27</sup>La Tasa Bruta de Escolaridad en el nivel superior pasó de 2.7% en 1960 a 5.8% en 1970, volvió a más que duplicarse entre 1970 y 1982 (pasando de 5.8 a 13.6%) y entre 1982 y 1990 alcanzó el 15%. En los países industrializados, aunque con prácticamente una década de anticipación, tanto por cuestiones demográficas, como económicas ha disminuido la tasa de crecimiento de la matrícula. Albatch, Philip, "Notes on the Study of the Academic Profession", 1977.

<sup>28</sup>Con la activa participación de académicos en el movimiento sindical en ese momento, es decir, desde dentro de las organizaciones y la profesión académica. Woldenberg, "El estatuto del personal académico. Historia del SPAUNAM" y Woldenberg, José, *Op. Cit.*, 1988.

Fue la Academia de la Investigación Científica, quien ante la amenaza que representaba el violento deterioro de los ingresos de los académicos en la década de los ochenta, propuso en 1984 la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con el objetivo de conservar y retener a los científicos mexicanos que desarrollan investigación de calidad aquí y el de volver atractivo el regreso para aquellos que habían abandonado el país. Junto con el programa de repatriación del CONACYT, el SNI busca fortalecer la planta científica nacional y dar no sólo apoyo económico, sino reconocimiento a sus miembros.

El SNI representa una primera fractura de la tendencia a la homologación de las condiciones de trabajo de los miembros de la profesión académica en México, característica del periodo expansivo al que Olac Fuentes definió como impulsado por el sector público y centralmente orientado por el intercambio político<sup>29</sup>. Actualmente está a cargo de CONACYT y evalúa a las personas que realizan investigación y desarrollan tecnologías. Opera con base en el análisis de jurados o grupos dictaminadores disciplinarios y adopta como estrategia la presentación voluntaria la evaluación de los resultados y la relación de las actividades desarrolladas por los individuos, que se somete a la opinión o juicio de expertos o pares. Otorga distinciones y recompensas a quienes cumplen con los requisitos formativos y de productividad establecidos para solicitar el ingreso, formalmente iguales para todas las áreas de conocimiento. Dichos requisitos formales han sufrido algunas modificaciones desde su creación, por ejemplo, inicialmente no se exigía el grado de doctorado para acceder a la categoría de investigador nacional.

A partir de 1990 se ponen en marcha otros programas para revalorizar y diseñar la carrera académica en México. Estos siguen rutas distintas en los ámbitos de la docencia y la investigación, lo que constituye según las propias instancias gubernamentales y de coordinación de la educación superior uno de los aspectos a corregir<sup>30</sup>. Dichas políticas también pretenden inducir la diferenciación cualitativa de los profesores (deshomologación) y poner en marcha sistemas de evaluación y estímulo en función del desempeño académico. Estos fondos gubernamentales se rigen por un conjunto de reglas generales que son consideradas por los órganos de gobierno de las instituciones en el momento de establecer los mecanismos propios de regulación interna para su aplicación.

La profunda modificación de las relaciones entre el sistema educativo de nivel superior, el actor gubernamental, su principal promotor y financiador y la sociedad, en el caso mexicano no sólo afectaron la tasa de crecimiento y la composición de la matrícula, sino de manera importante la velocidad de expansión y el tipo de perfil de desarrollo del personal académico del país<sup>31</sup>. A la operacionalización de profesionalización que atendía fundamentalmente las características contractuales formales del personal académico se suman nuevas exigencias en términos de la escolarización formal necesaria para el desarrollo de las distintas funciones y la evaluación de los resultados.

A pesar de la llamada orientación hacia el mercado, la política pública hacia los académicos ha seguido caminos distintos en nuestro país, que los que se reportan en otros países. Como ocurrió en otros países, en la década de los ochenta, se redujo la tasa de crecimiento de la matrícula y disminuyó el ritmo de creación de nuevas plazas, pero a diferencia de lo que sucedió en otras partes, en México parecería haberse reiniciado una expansión de los puestos académicos en la década de los noventa<sup>32</sup>. Tanto por la diversificación de los

<sup>29</sup>Fuentes, Olac, "Crecimiento y diferenciación del sistema universitario. El caso de México", *Crítica*, No 26/27, pp.5-16

<sup>30</sup>Ver el informe que se presentó a la comisión de evaluación de la OCDE, por parte del gobierno mexicano. OCDE, *Op. Cit.*, 1997.

<sup>31</sup>A pesar de las deficiencias de la información general con que contamos sobre la profesión académica, pues se refiere a plazas y no a personas, por lo que varias plazas de distinto tipo podrían ser ocupadas por una misma persona, si retomamos la composición proporcional por tiempo de contratación de las plazas en el último año de cada periodo muestra que en el nivel de Licenciatura durante la expansión acelerada poco más que se duplicó la proporción que las plazas de tiempo completo representaban dentro del total. Durante el periodo de estancamiento relativo su proporción relativa aunque a un menor ritmo también se incrementó (sólo en 7 puntos porcentuales), por lo que podría considerarse que se mantuvo la tendencia al crecimiento del tiempo completo de dedicación. A pesar de que el crecimiento global del sistema continúa en la década de los años noventa, la tasa de crecimiento de las plazas de tiempo completo fue menor aún a la lograda en el periodo anterior, pero aumentó 3.3 puntos porcentuales. Probablemente esto obedezca a que como se señaló, la expansión de la matrícula ocurrió fundamentalmente dentro del sector privado, lo que contrarresta los esfuerzos realizados dentro del sector público, al menos explícitamente planteados en el PROMEP, de aumentar el tiempo de dedicación de la planta académica. Fuentes: *Anuarios de ANUIES* 1970, 1982, 1990 y 1997.

ritmos y formas de crecimiento del sistema de educación superior entre las distintas entidades federativas y tipos de organizaciones, como por la variación en la proporción de la demanda atendida por los distintos sectores del sistema de educación superior sería difícil sostener que se ha producido una estabilización de su composición o de la del mercado académico mexicano.

Al comparar la situación del país con los indicadores de la composición de la planta académica en otros países, por la baja escolaridad relativa del personal académico mexicano y la menor proporción de tiempos completos en el conjunto de las organizaciones de educación superior surge a mediados de los años noventa la intención gubernamental, expresada en el PROMEP con plazos al año 2000 y 2005, de incrementar las posiciones académicas de plena dedicación (tiempo completo) y mejorar el nivel formativo de sus posibles ocupantes<sup>33</sup>.

Parecería que en nuestro país, a diferencia de la situación de estancamiento o incluso retroceso de las condiciones de profesionalización que habían alcanzado los académicos en otros países<sup>34</sup>, las medidas tomadas pueden leerse como continuidad, al menos en algunos aspectos, de la tendencia hacia la profesionalización de los ocupantes de este mercado laboral que se inició desde los años setenta<sup>35</sup>.

Sin embargo, aunque en forma distinta a la ocurrida en los Estados Unidos por la disminución de posiciones dentro del *tenure track* (*seguridad en el empleo con independencia de la posición política, pero no del desempeño*), puede plantearse que la restricción del flujo de recursos públicos hacia las universidades también modificó las condiciones de estatus y estabilidad en las condiciones de trabajo de los académicos mexicanos. Puede considerarse que la modificación de criterios de evaluación y los mecanismos de recompensa han tenido efectos similares, porque han introducido una disminución relativa, no sólo de la seguridad en el empleo<sup>36</sup>, sino de la certidumbre respecto a una parte significativa de los ingresos, para un grupo cada vez mayor de académicos<sup>37</sup>.

Esta sensación de inestabilidad se acentúa por la importancia creciente de ese tipo de ingresos dentro del ingreso académico total<sup>38</sup>, especialmente de aquellos que mejor correspondían al perfil deseado o de quienes

---

<sup>32</sup>Como ocurrió en otros países, en la década de los ochenta, se redujo la tasa de crecimiento de la matrícula y disminuyó el ritmo de creación de nuevas plazas, pero a diferencia de lo que sucedió en otras partes, en México no hubo contracción ni de la matrícula, ni del crecimiento de las plazas académicas y parecería haberse reiniciado una expansión de los puestos académicos en la década de los noventa. Por ejemplo, si retomamos el indicador construido por Gil, *et. al.*, *Op. Cit.* 1994, durante el periodo 1982-90, efectivamente disminuyó no sólo la tasa global de crecimiento, sino el promedio de generación de plazas académicas por día, pasando de 11.91 a 10.56, pero en vez de sostenerse o acentuarse esta tendencia como algunos vaticinaban, de 1990 a 1996 el promedio diario de creación de plazas ha sido incluso superior al del periodo de mayor expansión (13.73 plazas por día). Fuente: *Ibid.*

<sup>33</sup>Estimulando la formación de posgrado tanto de los ya contratados actualmente, como de las nuevas generaciones a través del otorgamiento de becas para la realización de este tipo de estudios. Ver el Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Sub-secretaría de Educación Superior e Investigación científica (SESEC) y de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Tecnológica (SESECIT) y los programas de becas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

<sup>34</sup>Finkelstein, Seal and Schuster, *Op. Cit.*, 1998; Albach and Finkelstein, *Op. Cit.*, 1997: IX.

<sup>35</sup>Cuestión que habría que explicar a la luz de los modelos utilizados como referente, frente a los cuales se hace evidente el atraso relativo en las condiciones de profesionalización de la planta académica en México. Especialmente si comparamos las condiciones formativas y el tiempo de dedicación de los académicos mexicanos con las de los académicos europeos o norteamericanos.

<sup>36</sup>En 1982, el sector privado atendía al 15.4% de la matrícula de nivel licenciatura, para 1996 ya había aumentado su participación relativa a 23.1% en este nivel y a una proporción equivalente en el conjunto del posgrado, especialmente en el nivel de maestría (Ver Anuarios ANUIES). Por el probable crecimiento de las posiciones no definitivas que se deriva del acelerado crecimiento del sector privado en el último periodo, tanto en licenciatura, como en posgrado. Si tomamos como referencia de la distinta proporción que en el sector privado tienen las plazas definitivas en este sector, el estudio de Gil, *et.al.*, señala que mientras que en las Universidades públicas la definitividad es la condición del 61.7% de su planta académica, en los tecnológicos públicos el 92% tienen esta condición contractual y en las universidades privadas sólo poco menos de dos quintas partes declaran tener contratos definitivos. Gil, *Op. Cit.*, 1994: 138.

<sup>37</sup>Pues si inicialmente sólo se otorgaban a quienes destacaban en el desarrollo de la investigación, hoy se otorgan también como complemento salarial por el desarrollo de actividades docentes. Esto es, mientras exista la posibilidad se darán, pero dichos ingresos quedan fuera del presupuesto base de la organización y del convenio con las organizaciones sindicales, lo que otorga mayor flexibilidad para disminuir su monto en caso necesario. Sin duda la deshomologación ha sido una iniciativa relevante para elevar el espíritu de compromiso y compensar el deterioro sufrido por los ingresos académicos respecto a otras posiciones ocupadas por profesionales del mismo campo dentro del mercado laboral extra-académico, pero al menos hasta el momento no representan una diferenciación o jerarquización estable, sino más bien una forma de mantener la productividad, que se ha señalado por algunos, incluso con independencia en muchas ocasiones de la calidad de los resultados.



han sido capaces de adaptarse o acomodarse al cambio de los vientos. Al igual que la restricción de las posiciones dentro del *tenure track*, parecería que esta estrategia responde a la necesidad de flexibilizar los compromisos de las organizaciones de educación superior con su personal académico para adaptarse a los cambios en la demanda del servicio de educación superior y en la asignación de los recursos públicos.

A pesar de la importancia del tema, poco es lo que sabemos a ciencia cierta respecto a cuáles han sido y pueden ser los efectos de la introducción de los mecanismos de premio a la productividad en el comportamiento y trayectorias de los académicos y, por ende, sobre sus consecuencias para el desarrollo del conocimiento, la enseñanza superior y la capacidad crítica de la universidad mexicana. El sistema de recompensas que opera en las comunidades científica y académica es sumamente complejo, pues implica tanto recompensas intrínsecas, como recompensas y reconocimientos externos de diversos tipos<sup>39</sup>.

En la vida académica son motivo de satisfacción tanto los procesos de interacción, actualización, estudio y reflexión en sí mismos, como los reconocimientos (económicos y simbólicos) a los resultados tangibles, posibles de traducirse en indicadores cuantitativos y cualitativos, que al ser valorados por otros (pares o autoridades) constituyen la base de la diferenciación y otorgamiento del prestigio académico en el seno de la profesión académica. En este trabajo, el interés central es analizar la forma en que los mecanismos diseñados para la evaluación y reconocimiento del trabajo realizado por los académicos han operado, es decir, se concentra en el análisis de los reconocimientos y recompensas externos. No se analizan en él, por tanto, todas las dimensiones implicadas en el sistema de recompensas, sólo se estudian los resultados en distintas comunidades disciplinarias y tipos de organizaciones de educación superior de la aplicación de los criterios empleados en la distribución de los recursos económicos y de prestigio asociados a la política pública diseñada para orientar el desempeño de este sector profesional.

## LAS DIMENSIONES DEL ANÁLISIS

El crecimiento y la diversificación del SES en México en las décadas de sesenta, setenta y parte de los años ochenta, a pesar de que, por el centralismo característico del sistema educativo nacional, en buena medida las nuevas instituciones tomaron como modelos a la UNAM o el IPN dentro del sector público, y a la UIA el ITESM o el ITAM dentro del privado, la diferencia en los contextos y momentos de surgimiento de las mismas dio lugar a una importante heterogeneidad entre las instituciones que lo componen en términos de: su antigüedad, su tamaño, el tipo de sector social que atienden, la composición disciplinaria que las caracteriza<sup>40</sup>, el tipo de niveles de educación superior que ofrecen, el énfasis que asignan a las funciones de transmisión y generación de conocimiento, el grado de autonomía de que disfrutaban respecto a sus financiadores, el tipo de composición de su planta académica, etcétera. Es esto lo que lleva a suponer que por los contextos organizacionales y disciplinarios en que ocurre tanto la socialización formal (durante el desarrollo de los distintos niveles de estudio), como la socialización ya dentro del desarrollo de la profesión académica, en su momento de iniciación y en el desarrollo actual, ocurre de manera diferenciada y a la suposición de que formarse o trabajar en estas distintas formas de organización de la tarea universitaria generan distintos estilos y formas de comprometerse y vivir la academia.

Los estudios disponibles sobre la heterogeneidad del sistema educativo de nivel superior, indican que a pesar de las tendencias generales apuntadas, ni el proceso de expansión acelerada, ni la llamada lógica de orientación hacia el mercado del sistema universitario parecen haber afectado de la misma manera las

<sup>38</sup>Gil planteaba que hoy representan más de la mitad del total de ingresos percibidos por los académicos de la UAM que disfrutaban de Becas a la Permanencia, Becas a la docencia, estímulos y SNI. Gil, Manuel, "Los académicos y el futuro de la universidad", 1995: 61-75.

<sup>39</sup>Sin duda la remuneración que se otorga al académico por los servicios prestados forma parte del sistema de reconocimientos y recompensas, pero no es el único ni principal elemento. También como reconocimiento extrínseco encontramos mecanismos de distribución de prestigio, premios y honores.

<sup>40</sup>Por la variación de los campos de conocimiento presentes entre los distintos tipos de establecimiento, que habría que analizar conjuntamente el peso relativo de cada uno de ellos. Pues no es lo mismo un tipo de institución en que sólo se desarrollan las disciplinas como leyes, contabilidad, ingeniería civil y administración, que las que cubren sólo campos de desarrollo científico como física, química, biología o matemáticas o las que abarcan ambos tipos de conocimiento.

condiciones laborales, las actividades, la producción, ni las percepciones y expectativas de los académicos pertenecientes a las distintas disciplinas u organizaciones del sistema de educación superior mexicano<sup>41</sup>. Esto no sólo muestra que existe diversidad entre los miembros de la profesión académica, sino indica la posibilidad de conflictos y fragmentaciones en el seno de la profesión académica derivadas de: la restricción de recursos, el cambio en los mecanismos de evaluación y el aumento en la diversidad de las organizaciones oferentes de este servicio<sup>42</sup>.

El conjunto de organizaciones del sistema de educación superior e investigación constituyen el espacio laboral de la profesión académica y conforman un sector específico dentro del mercado laboral: el mercado académico. Este mercado está compuesto por sub-sectores que responden al desarrollo y especialización de los campos de conocimiento o disciplinas. Por ello, en este trabajo se visualiza como una de las dimensiones centrales en la explicación de la forma de participación de los académicos en el cumplimiento de sus funciones por un lado, el modelo básico de organización académica en el momento del surgimiento de la institución universitaria en el país, las influencias posteriores de otros modelos y la creciente diversificación de las organizaciones que lo integran. Por otra parte, se plantea que las características del desarrollo de las distintas profesiones, su forma y momento de integración dentro del sistema nacional de educación superior, así como el peso relativo del sector académico y la comunidad científica dentro de cada comunidad disciplinaria en los distintos periodos, son también elementos fundamentales para comprender la diversidad que caracteriza las formas de ejercer la profesión académica y la variación que existe en las percepciones y valores que orientan las actividades de los académicos de cada disciplina.

Podemos apuntar varias esferas en las que hoy se presentan diferencias de opinión y confrontaciones entre los académicos mexicanos derivadas principalmente: 1) de su posición frente al discurso, la orientación y contenido de la política pública hacia la educación superior, sobre todo las generadas en las últimas décadas y 2) de la contienda para hacer prevalecer sus opiniones en torno a la forma en que ésta se retraduce y aplica en el nivel organizacional (especialmente en lo que se refiere al sistema de reconocimientos y a la distribución interna de los recursos presupuestales escasos).

El éxito relativo logrado en estas pugnas expresa la diferente capacidad de negociación con la sociedad y el gobierno de los distintos grupos sociales en que participan los académicos, que coexisten dentro del sistema de educación superior. Ser académico representa, simultáneamente, ser miembro de una comunidad disciplinaria y participar dentro del grupo que da vida y busca el logro de ciertos objetivos institucionales (la asociación de los miembros de cada organización). Y puede también llegar a implicar en algunos de los miembros de esta profesión la integración en la comunidad científica nacional y/o internacional. Es decir, una misma persona puede al mismo tiempo formar parte de tres grupos cuya delimitación espacio-temporal no necesariamente coincide y que incluso en algunas ocasiones pueden llegar a contraponerse en cuanto a sus metas u objetivos.

En este trabajo se supone, que la distinta capacidad de negociación e influencia de los distintos grupos se refleja en la medida en que sus miembros han podido aprovechar los beneficios de los distintos mecanismos de recompensa diseñados para orientar las trayectorias académicas. Es decir, que hay una variación importante en la distancia relativa que existe entre las formas dominantes de desarrollo de la actividad académica en las distintas comunidades disciplinarias y tipos de organización de educación superior y el modelo que hoy

---

<sup>41</sup>Clark proporciona un marco para describir culturalmente la carrera académica, o al menos como un conjunto de sub-culturas, que aunque tienen puntos de contacto parecerían hablar distintos lenguajes. Según él, lo que las mantiene unidas es la experiencia de socialización ocurrida tanto en los estudios de posgrado, como en los procesos de iniciación en la vida académica en los distintos tipos de organizaciones. Aunque el sistema de recompensas norteamericano y el referente de excelencia académica está básicamente asociado al modelo de la universidad de investigación, incluso en organizaciones distintas a ellos los académicos comparten cierto tipo de valores centrales, mitos y o ficciones. Lo que orienta a la carrera académica entonces será una síntesis de la cultura de los distintos tipos de institución y campos de conocimiento. Un supuesto valor común dentro de la cultura académica es la importancia que se concede a la libertad académica y las formas institucionalizadas para garantizar su protección (tenure). Sin embargo debido a la creciente diversidad dentro de las instituciones y disciplinas, la adherencia a esas normas ha probado ser menos universal y varía entre las distintas sub-culturas. Clark, *Op. Cit.*, 1989b. Ver para el caso mexicano Gil, *et.al.*, *Op. Cit.*, 1994; Grediaga *et.al.*, *Estudio comparativo sobre impacto disciplinario ...* 1997a,b,c.

<sup>42</sup>Ladd, E. and S.Lipset, *Op. Cit.*, 1975; Wilson, *Op. Cit.*, 1979; Albatch and Finkelstein, *Op Cit.*, 1997: VII.

busca orientar el cambio en la profesión académica nacional<sup>43</sup>.

Dado lo anterior, en el presente trabajo se intenta sopesar la influencia que ejercen sobre la participación de los académicos en el nuevo sistema de recompensas y reconocimientos: 1) La comunidad disciplinaria (que se da alrededor del campo de conocimiento practicado) 2) La asociación que da vida a la organización educativa en que laboran (en la cual concurren los académicos y otros agentes que se encuentran contratados en cada una de las organizaciones de educación superior) y 3) la comunidad científica (que surge de compartir como objetivo o interés central la búsqueda de expandir el conocimiento socialmente disponible), que incluye a participantes de distintas disciplinas y tipos de organizaciones educativas y de investigación, que se identifican por el desarrollo de la actividad de investigación y la obtención y difusión de resultados derivados de la misma.

La participación en el SNI o en los nuevos mecanismos de reconocimiento y recompensa pudiera ser un efecto indirecto (efecto Mateo, como sugieren Béjar y Hernández, *Op. Cit.* ) del prestigio y la capacidad de negociación de las principales formas de agrupación social presentes dentro de la profesión académica, de sus características e influencia relativa como colectivos en el desarrollo de las políticas que buscan orientar las trayectorias y los resultados de los académicos. O bien podrían depender, como establecen los reglamentos que los rigen, de la orientación y el desempeño individual de los miembros de estos distintos grupos sociales. Es decir, las diferencias observables pudieran estar asociadas, más que a los rasgos colectivos de las agrupaciones sociales de que se forma parte, de la intervención directa y productividad de cada uno de sus miembros en la transmisión o la generación de nuevo conocimiento<sup>44</sup>.

La situación de los académicos de la población estudiada en 1995.

A partir de ahora, el análisis empírico se refiere al subconjunto de la muestra de académicos entrevistados en 1995 que pertenecen a la comunidades disciplinarias de física, sociología, ingeniería civil y administración, base de datos a la que se hizo referencia al principio del trabajo en la nota metodológica.

Antes de sopesar el peso relativo de pertenecer a las distintas agregaciones sociales o de otros factores que serían relevantes para explicar la participación de los académicos entrevistados tanto en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), como en el disfrute de becas y estímulos otorgados por las instituciones, conviene destacar las diferencias observables entre las comunidades disciplinarias de los cuatro campos de conocimiento analizados, así como las que se registran entre los miembros de los distintos tipos de organizaciones de educación superior del país. Se describirán por disciplina de afiliación y tipo de organización de adscripción únicamente aquellos aspectos e indicadores que explícitamente se plantean como méritos necesarios para la

---

<sup>43</sup>En un trabajo realizado por Raúl Béjar Navarro y Héctor Hernández Bringas, en que se utilizó el análisis de regresión múltiple para tratar de deslindar la importancia del tipo de establecimiento en que laboran los miembros de las comunidades de ciencias sociales y humanidades en México, se afirma que “Más allá de que la política científica pudo haber constituido un esfuerzo importante para la reactivación de la investigación nacional, en general se considera que este instrumento es perfectible. Se le cuestiona que sus criterios evaluativos no rescatan la especificidad de las ciencias sociales y las humanidades entre sí y con respecto a otras áreas del conocimiento, y tampoco toman en cuenta la heterogeneidad implícita en ámbitos disciplinarios y contextos institucionales diversos.” *La investigación en ciencias sociales y humanidades en México*, Porrúa-CRIM, México, 1996, p.137. Aunque como ha podido verse a lo largo del desarrollo del texto, en este trabajo se comparte la necesidad de conocer y valorar la importancia de la diversidad, la conclusión de la importancia del tipo de organización en la pertenencia al SNI, que hacen los autores, por no haber considerado en la regresión el tipo de resultados de los entrevistados, en mi opinión podría estar sesgando la conclusión y concediéndole a la organización una importancia mayor que la que efectivamente podría atribuirsele. Lo que modificaría también la importancia de la diversidad de resultados de investigación en los distintos campos del conocimiento.

<sup>44</sup>Es posible suponer que algunos miembros de esta profesión se concentren únicamente en alguna de las funciones centrales, es decir, que desarrollen sólo actividades docentes, o sólo investigación. Como se señaló al definir conceptualmente a la comunidad científica, del tipo de combinatoria de las actividades y resultados reportados podríamos inferir si un caso participa o no dentro de la misma. Con lo que se tendría ubicado a cada registro de la base de datos en relación a los tres tipos de grupos que pudieran participar los académicos en el desempeño mismo de su rol: la comunidad disciplinaria, la asociación de la organización y la comunidad científica. Sin embargo, varía también entre los académicos la relevancia que la actividad académica tiene dentro de la actividad laboral total de los individuos. Mientras que algunos se dedican en forma exclusiva a la vida académica, otros la combinan con participación dentro de otros mercados laborales. Lo anterior no necesariamente depende del tiempo formal de contratación, o de participar o no en las actividades de investigación, sino como se señaló anteriormente está orientado por la nociones de prestigio y referentes normativos que operan tanto en las organizaciones de educación superior, como en las comunidades de los distintos campos de conocimiento. Ver la construcción de la tipología propuesta por Gil, *et. al.* . En el capítulo sexto de *Los rasgos de la diversidad*, *Op. Cit. supra*.

participación en cada uno de los sistemas de reconocimiento, y los que desde la teoría y la investigación anterior se ha señalado que influyen en el desempeño de los académicos.

Los indicadores derivados de las exigencias para participar en el SNI serían: una producción amplia y reconocida no sólo a nivel nacional, el desarrollo de un compromiso profesional con la vida académica y la culminación de procesos formativos a nivel de doctorado.

En el de las becas y estímulos las exigencias serían: la concentración laboral en la institución en que se está contratado, lo que implica en la mayoría de los casos el compromiso de tiempo completo de dedicación y la limitación de compromisos extra-institucionales a un mínimo de la jornada laboral semanal), la existencia de resultados tangibles tanto en las actividades de docencia, como de investigación y cierto nivel de productividad por periodo de evaluación. Es importante aclarar, que en caso de las becas y los estímulos, el diseño de los reglamentos para su aplicación institucional, es muy probable que presente variaciones entre las distintas organizaciones, tanto respecto al volumen de los resultados exigidos en las distintas actividades, como en la periodicidad y forma de llevar a cabo la evaluación.

En función de los análisis disponibles en torno a los procesos de socialización y sus efectos en la productividad, realizados principalmente en otros países, se recuperarán los indicadores relacionados con los patrones de interacción y las orientaciones valorativas de los individuos frente a la disciplina y la profesión académica. Entre ellos, se tomarán en cuenta el género, la edad, el origen social, el nivel de escolarización alcanzado, las disciplinas de afiliación, los lugares de formación y de trabajo, las condiciones formales de trabajo y las relaciones con otros al inicio de la vida académica y en el momento actual, así como las razones para optar por el campo de conocimiento y la vida académica y los criterios que los entrevistados consideran que deberían guiar la construcción de prestigio en esta profesión.

## **LAS CONDICIONES FORMATIVAS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO**

Como ya había sido señalado por Gil, *et.al* , los niveles de formación tanto en el momento de incorporación a la vida académica, como en el de la entrevista varían significativamente entre los miembros de las distintas comunidades disciplinarias y tipos de establecimiento. Los resultados obtenidos en el presente estudio respecto al grado máximo logrado al momento de incorporación pueden observarse en el Cuadro 1 y la situación formativa de los entrevistados en 1995 en el Cuadro 2.

Como puede leerse en la primera parte del Cuadro 1, tanto en la comunidad de física, como en la de sociología, la mayoría de los académicos se incorporaron a la vida académica antes de haber obtenido el grado de licenciatura, mientras que en la de administración sólo menos de una cuarta parte y en la de ingeniería poco más de dos quintas partes de sus miembros lo hicieron en esta condición formativa.

En cuanto al análisis por tipo de organización de adscripción (Segunda parte del Cuadro 1), parece que mientras mayor sea la inclinación hacia la investigación en las organizaciones de educación superior, mayor es la probabilidad de que las organizaciones acepten (no podríamos asegurar que promuevan) incorporaciones tempranas a la vida académica, que están asociadas en nuestro país con niveles muy incipientes de escolarización.

Sin embargo, parecería más bien débil la relación entre la situación formativa en el momento de incorporación y la que detentan hoy los miembros de las distintas disciplinas (Ver primera parte del Cuadro 2). Aún cuando los físicos y los sociólogos tenían una muy incipiente formación disciplinaria en la iniciación, hoy se observa entre ellos la mayor proporción de académicos con estudios de posgrado, que pudiera inferirse se vinculan con la habilitación para la investigación (especialmente doctorado o más). La proporción de físicos que cuenta con doctorado o más alcanza un tercio de la población y en sociología e ingeniería alrededor del 15%. Si observamos la columna de Licenciatura podemos observar que este tipo de nivel académico sigue siendo muy importante tanto entre los ingenieros, como entre los administradores, pues representa el nivel formativo de casi la mitad de los miembros de ambas disciplinas.

En el análisis de la formación por tipo de organización de adscripción es importante considerar que poco más de una cuarta parte de los casos analizados cambió de tipo de organización de adscripción entre el primer contrato y el momento de la entrevista<sup>45</sup>. Esto hace imposible una lectura directa de la relación que existe entre los procesos de cambio de la condición formativa del momento de incorporación y al momento de la entrevista con el tipo de organización, pues al no coincidir la organización de iniciación en la vida académica y la de adscripción en 1995, se requeriría reconstruir con mayor detalle la trayectoria para poder atribuir influencia a cualquiera de ellas<sup>46</sup>. Como podemos observar en la segunda parte de los Cuadros 1 y 2, la clasificación de las organizaciones difiere, tanto porque en el primer caso, (grado máximo alcanzado en la incorporación) existe una categoría más para analizar por separado a quienes iniciaron su vida académica en otros países, como porque los totales dentro de cada tipo de organización han cambiado. Lo que sí valdría la pena mencionar, es que bien sea porque quienes tienen mayores niveles de escolarización han migrado hacia las instituciones que enfatizan en mayor grado la actividad de investigación, y quienes no lograron resultados en esta actividad pudieran haberlo hecho en el sentido inverso de nuestra clasificación, o por una política de contratación diferencial entre los tipos de organizaciones en la población estudiada se observa una fuerte diferencia en la proporción de académicos con altos niveles de escolarización entre los distintos tipos de organizaciones.

Las organizaciones orientadas a la investigación presentan mayor proporción de doctorados y posdoctorados en 1995 (más de la mitad de los entrevistados en ellas habían logrado como mínimo el grado de doctorado), mientras que entre los integrantes de las organizaciones principalmente orientadas a la enseñanza en el nivel licenciatura el grado máximo alcanzado era la maestría (pero además quienes detentaban este título no eran ni la tercera parte del total).

## **LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA**

Si comparamos, como en Los rasgos de la diversidad, las condiciones al momento de la incorporación y las que se tenían en el momento de la entrevista (Cuadro 3-a), podemos observar una mejora tanto en las condiciones de estabilidad, como en el tiempo de contratación en la mayor parte de los académicos de todas las disciplinas. Ello parecería indicar que conforme avanza la trayectoria académica se presenta un aumento en la estabilidad laboral y una ampliación del tiempo de dedicación. Pues con independencia del tipo de organización del primer contrato y el tipo de organización de adscripción actual, si analizamos en las comunidades disciplinarias la movilidad entre ambos momentos del tipo y tiempo de contratación ha sido significativa.

Sin embargo la intensidad y dirección del cambio de condiciones laborales es variable entre las distintas comunidades disciplinarias. La estabilidad en el empleo en el momento de incorporación era mayor entre los ingenieros y los administradores que en las otras dos áreas, pero con menor frecuencia se iniciaron en la vida académica con nombramientos de tiempo completo. Para 1995, aunque aún subsisten las diferencias respecto a la estabilidad laboral entre los miembros de las distintas áreas de conocimiento, éstas se habían matizado. En cambio se ampliaron las que existían en cuanto al tiempo de contratación. Mientras que en 1995 entre los físicos es francamente minoritario cualquier otro tiempo de contratación y la mayoría de los sociólogos y los ingenieros están contratados de tiempo completo, en el caso de los administradores esta modalidad de contratación representa la condición de sólo una tercera parte de los entrevistados. Junto a la variación en la situación de escolaridad anteriormente observada, esta diversidad de formas de contratación de entrada parecerían ofrecer distintas posibilidades de acceso al SNI y a las becas y los estímulos.

<sup>45</sup>Gil, *et. al.*, *Los rasgos...*, 1994.

<sup>46</sup>Tampoco en la población en estudio los procesos de cambio respecto a la institución de adscripción del primer contrato se distribuyen de manera equivalente entre los distintos tipos de organización, pues mientras que más de cuatro quintas partes de quienes se incorporaron en las organizaciones igualmente orientadas a la docencia y la investigación y de las principalmente orientadas a la docencia siguen hoy en la institución en que iniciaron la vida académica, tanto en las organizaciones orientadas hacia la investigación, como en las que se concentran en la enseñanza a nivel licenciatura las tasas de movilidad interinstitucional son muy superiores (cerca de la mitad en las del primer tipo y alrededor de una tercera parte en las del último). Grediaga, *Op. Cit.*, 1997c.

Pero el campo de conocimiento no es el único eje de variación de las condiciones de trabajo. Como podemos ver en los Cuadros 3-b y 3-c, tanto las condiciones de incorporación a la vida académica que ofrecen los distintos tipos de organizaciones de educación superior a quienes pretenden iniciar en ellos su vida académica, como las que ofrecen hoy a sus integrantes son también una fuente importante de diversificación de la profesión académica. Si analizamos las condiciones de incorporación a la vida académica encontramos que a mayor la inclinación hacia la investigación es menor la estabilidad laboral formal de quienes se integran a la vida académica por primera vez en este mercado; sin embargo, en esas mismas organizaciones es mayor la proporción de académicos incorporados con tiempo completo. En cuanto a la composición de la planta académica de los distintos tipos de establecimiento en el momento de la entrevista, tanto las organizaciones principalmente orientadas a la investigación, como aquellas orientadas a la docencia en el nivel licenciatura parecerían brindar menores condiciones de estabilidad en el empleo a sus académicos, pero ofrecer una mayor proporción de tiempos completos que las que combinan la docencia en licenciatura y posgrado y la investigación con distintos énfasis.

Podemos acercarnos al resumen de la forma en que los individuos ejercen la profesión académica a través de la construcción de una tipología que considere las formas de combinación de las actividades, los resultados publicados respecto a las mismas y el grado en que efectivamente la actividad académica resulta central dentro de la vida laboral y el ingreso académico constituye la fuente de ingresos principal entre los distintos miembros de la profesión académica en México.

### **Los tipos de académico**

La propuesta de tipología que se presenta busca resumir la información de la complejidad con que se combinan las actividades y los resultados publicados logrados en ellas, con el grado de concentración en la vida académica entre los miembros de la población estudiada. A través de la ella se busca mostrar sintéticamente tanto la diversidad presente en las formas de ejercer la profesión académica, como la presencia relativa de estos distintos modos de desarrollar la vida académica entre los miembros de las distintas comunidades disciplinarias y tipos de organización de educación superior.

La tipología es el resultado de una relación entre índices en el nivel de cada registro. Se construyeron por separado el sub-índice de participación en la docencia y producción para la docencia y el de participación o no en investigación (más que en función de lo que declaraban), considerando si presentan resultados en alguno de los productos clasificados dentro de este tipo de producción, o la de investigación desarrollo. Se clasificaron como productos de investigación: Reportes de investigación, artículos especializados en revistas nacionales o internacionales, capítulos de libro o libro científicos y dentro de Investigación-Desarrollo, productos producidos en serie y registro de patentes. La complejidad de las actividades desarrolladas y resultados logrados se obtuvo de construir un tercer índice que relaciona y resume el sub-índice o perfil en docencia y el de producción en investigación en cada registro. Finalmente la tipología resulta de la síntesis del índice anterior con el de tipo de compromiso con la actividad académica, que se deriva del grado de concentración en la vida académica y la relevancia que los ingresos académicos tienen en el ingreso total del entrevistado.

Como puede observarse en el Cuadro 4, más de la mitad de los ingenieros (59.1%) y los administradores (56.7%) de la población en estudio pertenecen a los tres tipos que no desarrollan la actividad académica como actividad laboral central, mientras que sólo menos de la décima parte de los físicos (7.3%) y cerca de la cuarta parte de los sociólogos (24.8%) no estarían concentrados en el desarrollo de la actividad académica.

Si en el mismo Cuadro se hace la lectura del porcentaje horizontal, es decir, de la composición disciplinaria por tipo de académico, se observa que más de cuatro quintas partes de quienes se concentran fundamentalmente en las actividades de docencia y de quienes realizan simultáneamente docencia e investigación y su desarrollo profesional no está concentrado en la vida académica (tipos 1 (82.1) y 3 (81.3%)) y la mayoría de quienes desarrollan las actividades de docencia con resultados publicados en las mismas y tampoco están concentrados (tipo 2 67.3%) pertenecen a las comunidades de ingeniería civil y administración. También

entre quienes se concentran en la vida académica, pero lo hacen básicamente impartiendo clases predominan los ingenieros y administradores (tipo 4 (86.4%)). Mientras tanto, el grupo de quienes están concentrados en la vida académica y desarrollan actividades tanto de docencia como de investigación y reportan resultados de investigación (tipos 6 (75.5%)) se compone principalmente de miembros de las comunidades disciplinarias de física y sociología (50.0% y 25.5% respectivamente). Quienes están concentrados en la vida académica y cuyos resultados están asociados a la actividad docente (producción de material didáctico, libros de texto o equipos para laboratorios y talleres, (es decir, el tipo 5), se compone en forma más o menos equivalente de miembros de las cuatro disciplinas. Es curioso que alrededor de una quinta parte de los académicos de todas las disciplinas pertenezcan a este último grupo.

Si retomamos ahora los criterios establecidos para el acceso al SNI o el disfrute de becas y estímulos, éstos parecerían tener mayor cercanía con las formas de desarrollo de la vida académica que hemos descrito en las comunidades de física y/o sociología, que con los patrones de actividad y compromiso que se observan entre los ingenieros y administradores. Lo que sugiere una mayor ingerencia de estas comunidades disciplinarias en el diseño e instrumentación de los mecanismos que componen hoy el sistema de reconocimientos y recompensas de la profesión académica mexicana. La mayor cercanía de los criterios de acceso a estos mecanismos, respecto al desempeño de estas dos comunidades disciplinarias probablemente puede explicarse tanto por el hecho de que la vida académica es su centro básico de interés, como porque dedican a ella la mayor parte de su tiempo laboral disponible.

En cuanto a la composición por tipos de académico en las diferentes clases de organización de educación superior, vale la pena destacar que todos los contratados en las organizaciones principalmente orientadas a la investigación pertenecen a alguno de los tres tipos concentrados en la vida académica (tipos 4, 5 y 6). La presencia de académicos que participan paralelamente en otros mercados laborales es creciente mientras mayor sea la importancia del nivel licenciatura en las organizaciones y menor el énfasis en la investigación (Ver segunda parte Cuadro 4).

Esto confirmaría la idea de que la presencia de actividades de investigación propicia una mayor concentración en el desarrollo de la academia como profesión central, y podría favorecer una mayor influencia en la toma de decisiones de los asuntos básicos de la profesión, como sería la participación en el diseño y operación de los mecanismos de reconocimiento y recompensa que orientan la distribución de prestigio entre sus miembros.

Si se comparan el coeficiente de asociación entre los tipos de académicos y las comunidades disciplinarias, con el de los tipos de académico y los tipos de organización en que desempeñan sus actividades académicas, (Información proporcionada en la base de la primera y segunda parte del Cuadro 4: Coeficiente de Pearson  $-.48166$  con las disciplinas y  $-.27958$  en función del tipo de organización) parecería que la pertenencia a las comunidades disciplinarias tiene una relación más estrecha con la forma de vivir la vida académica, que la que produce ser miembro de cierto tipo de organización. Sin embargo, por la intersección que existe entre ambos aspectos, se requiere de técnicas de análisis más potentes para analizar simultáneamente la influencia de ambos factores.

Si analizamos los datos generales de los distintos tipos de la tipología de los académicos (Cuadro 5), no es apreciable una relación fuerte entre pertenecer a cierto grupo de la tipología y el sexo de los académicos de la población en estudio, pero sí parecería que quienes se incorporan más jóvenes a esta profesión tienden a la larga a desarrollar una combinación de actividades más compleja, que quienes lo hacen más tardíamente. La edad actual en cambio, no parecería ser un factor determinante, ni del tipo de combinación de actividades que desarrollan los académicos, como tampoco del hecho de que presenten resultados de docencia (dirección de tesis, materiales de docencia o difusión) o de investigación publicados. El estado civil actual no presenta variaciones significativas. Sólo es menor la proporción de solteros entre quienes se encuentran concentrados en la vida académica y básicamente dedicados a la impartición de clases.

La antigüedad promedio en la vida académica sólo parecería ser menor en el grupo que se dedicaba a la docencia en forma desconcentrada y ligeramente mayor entre los que sólo desarrollan sólo docencia en forma concentrada. Lo anterior podría sugerir que, en la medida en que los académicos son mayores, tienden a dedicar más tiempo a dar clases y disminuyen su participación en términos de publicación tanto de mate-

riales de docencia o difusión, como de investigación. Esto parecería concordar, aunque sólo parcialmente, con la observación de Finkelstein, de que hay cambios en las razones para incorporarse o desarrollar la vida académica a través del tiempo. Según Finkelstein sería más fuerte el interés en la investigación entre quienes se incorporaron más recientemente a la misma, que el que se presentaba entre los profesores de mayor antigüedad<sup>47</sup>. Si se dice que coincide sólo parcialmente, es porque en el caso mexicano, probablemente la disminución de la tasa de crecimiento en la matrícula y de la oferta de nuevas plazas definitivas, (siendo muchas de las recientemente ocupadas de carácter temporal y básicamente para sustituir licencias por formación y sabáticos), coadyuva a explicar el tipo de patrón de vinculación con la vida académica de los integrantes del tipo 1, que tiene una edad de incorporación mayor que el resto de la tipología y que no se concentra en la vida académica.

En cuanto a la importancia del origen social para la adopción de cierto tipo de vínculo con la vida académica, si se leen juntos los tres indicadores que se presentan en el cuadro número 6, quienes desarrollan docencia e investigación y tienen resultados publicados (tipos 3 y 6) parecen provenir de una posición social más alta. Pertenecen en mayor proporción a núcleos familiares en contacto con educación superior, presentándose en ellos la menor proporción de casos en que ambos padres contaban sólo con educación primaria o menos. Sin embargo, si comparamos entre ellos, quienes no están concentrados en la vida académica consideraron en mayor proporción que en términos económicos su primer empleo como académico era superior respecto a la ocupación de sus padres, que quienes se concentraban fundamentalmente en la vida académica. Entre estos últimos se presenta la menor proporción de quienes consideraron su primer empleo como académicos superior a la ocupación de sus padres en términos económicos.

Como en el estudio anterior, (Gil, 1994) una proporción mayor de los académicos de la población estudiada considero superior en términos de prestigio su primer empleo como académico respecto al de sus padres, que la que respondió lo mismo en relación a la comparación en términos económicos. Nuevamente la menor proporción relativa de quienes lo consideraron superior se presenta entre quienes pertenecen al grupo que desarrolla una vinculación compleja con la vida académica y reporta resultados de investigación. La proporción más alta de quienes consideran superior en términos de prestigio su primer empleo como académicos se encuentra entre quienes se dedican exclusivamente a la docencia y su vínculo laboral central es con el mercado académico (tipo 4). Es decir, tres cuartas partes de quienes son académicos concentrados pero sólo se concentran en la impartición de cursos y la dirección de trabajos para obtener el grado consideran la ocupación académica superior en términos de prestigio al tipo de ocupación al que se dedicaban sus padres.

Si consideramos en conjunto estas variables, parecería que existe cierto peso del origen social en cuanto a la forma de desarrollo de la vida académica, aunque habría que reconocer, como señalaba Manuel Gil, que origen no es destino, pero los resultados sugieren que cierto tipo de origen si bien no garantiza una mejor o peor posición, sí brinda cierta ventaja comparativa.

## **LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO EN EL NUEVO SISTEMA DE RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS**

Como era esperable por la diversidad en cuanto a la formación y las condiciones formales de trabajo y compromiso con la vida académica es distinto el grado de adecuación y participación de los miembros de las distintas comunidades disciplinarias y los integrantes de los distintos tipos de organizaciones en los nuevos criterios y mecanismos de evaluación del desempeño académico. En los Cuadros siguientes (7a y 7b) se controla, además de la influencia de la disciplina y el tipo de organización en que se está contratado, el tiempo de contratación, que como se señaló, tanto en el SNI, como en algunas organizaciones de educación superior se plantea como requisito fundamental para la participación en este tipo de mecanismos de evaluación y recompensa.

---

<sup>47</sup>Finkelstein, *Op. Cit.*, 1984



Tanto entre las comunidades disciplinarias, como entre los miembros de los distintos tipos de organización encontramos que la contratación de tiempo completo efectivamente incrementa la probabilidad de participación en los beneficios derivados del nuevo sistema de recompensas. Pero más que interpretar esto como exclusión o discriminación habría que relacionarlo con la variable que se presenta en la última columna de ambas partes del mismo Cuadro, pues efectivamente el monto de los ingresos académicos, la participación en el SNI o el disfrute de becas y estímulos es menor entre quienes tienen un tiempo de contratación distinto al tiempo completo. Sin embargo, también es cierto que para una gran mayoría de estos casos, especialmente entre los administradores y los ingenieros y entre los académicos en instituciones con mayor inclinación hacia la docencia, los ingresos académicos sólo representan la mitad o menos de los ingresos totales.

En las comunidades de ingeniería y administración y entre los miembros de las organizaciones principal o básicamente orientadas hacia la docencia del nivel licenciatura, incluso entre los tiempos completos, existe una proporción mayor a la décima parte para quienes los recursos obtenidos por su actividad académica no constituyen la fuente principal de ingresos. Por ello cabría preguntarse si efectivamente se puede hablar de discriminación del nuevo sistema de recompensas y reconocimientos respecto a cierto tipo de disciplinas u organizaciones, o más bien deberíamos plantear el problema como auto-exclusión o falta de interés de ciertos sectores de la profesión académica por cumplir con las exigencias que implica participar en este tipo de mecanismos.

Si comparamos la situación de los tiempos completos de las distintas comunidades disciplinarias en relación a las becas y estímulos y reconocimientos institucionales, se observa que sólo en el caso de administración menos de la mitad de los casos participan en estos sistemas. Por otro lado, como se señaló antes es en esta disciplina en la que, con mayor frecuencia, se encuentra el caso de profesores con tiempo completo para quienes los ingresos académicos no representan la mayoría de sus emolumentos.

A diferencia de lo que se señaló respecto al acceso de los académicos de las distintas comunidades disciplinarias a los mecanismos de becas y estímulos, se observa una diferencia considerable en cuanto a la participación de sus miembros en el SNI, que constituye un mecanismo extra-organizacional de evaluación, en el que tiene mayor peso la escolaridad formal y los resultados de difusión amplia en revistas de prestigio.

En cambio, si se compara la situación tanto de los tiempos completos, como la de los otros tiempos de contratación respecto del tipo de organización de adscripción (segunda parte del Cuadro 7), parecería haber una participación radicalmente distinta en estos mecanismos de los académicos que laboran en ambos tiempos de contratación entre los distintos tipos de organizaciones de educación superior.

La tendencia que se observa en cuanto a la participación de los miembros de los distintos tipos de organizaciones en el SNI era esperable, porque la construcción de la clasificación de las de las Instituciones de Educación Superior contempló como elemento central el grado de orientación hacia las actividades de investigación. Sin embargo, resulta sorprendente que también los mecanismos de diferenciación institucionales presenten una tendencia en el mismo sentido. Es decir, mayor en las instituciones principalmente orientadas a la investigación, que en aquellas básicamente concentradas en la docencia en el nivel licenciatura. Parecería que más que ser complementarios ambos mecanismos refuerzan el mismo tipo de perfil académico considerado como deseable por las autoridades educativas, aparentemente con independencia de lo que pudieran ser los objetivos y las misiones de los distintos tipos de organización. Aunque como señalábamos también el grado de concentración académica varía entre los miembros de los distintos tipos de organizaciones.

Finalmente, vale la pena analizar la participación de los distintos tipos de desarrollo y vinculación con la vida académica en cuanto a estas dos instancias de reconocimiento y recompensa vigentes en el contexto mexicano (Cuadro 8). Si atendemos al monto y composición de los ingresos de los distintos grupos de la tipología encontramos nuevamente un diferencia importante en función del tiempo de contratación. En todos los grupos es menor el monto de los ingresos y mayor la probabilidad de no participación en los mecanismos adicionales al salario entre quienes no tienen contratos de tiempo completo en la institución en que fueron entrevistados.

En concordancia con los perfiles que el Sistema Nacional de Investigadores define como deseables, quienes son miembros del SNI se concentran fundamentalmente en los tipos 6 y 3, es decir, en los grupos que además de participar en la docencia en distintos niveles tienen resultados de investigación publicados; aunque también se encuentran algunos casos de académicos miembros del SNI del tipo 5, cuya producción en los últimos cinco años estuvo orientada fundamentalmente orientada hacia la docencia o la divulgación. Por otro lado, la mayoría de quienes forman parte del SNI, también se han beneficiado de los distintos mecanismos internos que utilizan las organizaciones para diferenciar al personal académico en función de su desempeño.

Análisis conjunto de los factores en la participación de los académicos en el nuevo sistema de recompensas y reconocimientos.

De cualquier manera, valdría la pena someter a un análisis simultáneo el conjunto de variables que hemos utilizado para describir las diferencias entre los académicos pertenecientes a las distintas disciplinas y tipos de organizaciones, para discriminar el peso específico de cada una de estos factores. Como señala Fernando Cortés es posible llegar a conclusiones erróneas si no se controlan los efectos de las variables intervinientes en la explicación de los fenómenos estudiados<sup>48</sup>. Las relaciones bivariadas pueden oscurecer la importancia de ciertos factores, que se encuentran como hemos visto distribuidos de manera desigual entre las distintas comunidades disciplinarias y asociaciones organizacionales.

El conjunto de variables que se incorporaron al modelo se dividen en tres dimensiones de análisis (Cuadro 9).

### **Los contextos**

Se entiende por ello aquellos grupos sociales en que los académicos han formado parte a lo largo de sus trayectorias, como serían las comunidades disciplinarias, las organizaciones en que se realizaron los estudios, aquellas organizaciones en que se desarrollan las actividades académicas, los grupos sociales de origen, género y grupos de edad. Dentro de esta dimensión se consideraron también los distintos niveles formativos al momento de incorporación a la vida académica y el grado máximo obtenido al momento de la entrevista.

### **Los patrones de interacción**

Esta dimensión busca recuperar las interacciones tanto en los procesos formativos y de iniciación en la vida académica, como los que ocurren en las organizaciones de educación superior en que se prestan los servicios profesionales. Se pretende atender tanto a las condiciones formales, como el grado de interacción con otros actores en el desarrollo de las actividades en los distintos momentos de la trayectoria académica: formación, iniciación y momento de la entrevista. Se consideran como indicadores indirectos de esta dimensión la combinación de los resultados reportados de los últimos cinco años y la participación en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

### **Las orientaciones valorativas**

En esta dimensión se consideran tanto las razones por las que decidieron el campo de conocimiento, como las esgrimidas para optar por la vida académica; el tipo de preferencia que expresaron respecto a la combinación de las actividades académicas y profesionales y los criterios que consideran que deberían orientar la distribución de prestigio dentro de la profesión académica.

---

<sup>48</sup>Cortés, Fernando, "Determinantes de la pobreza de los hogares. México, 1992", 1997: 131-160.

## FACTORES QUE EXPLICAN LA PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA EN LA POBLACIÓN EN ESTUDIO

### Observación general respecto al cuadro número 9

Para el estudio del peso de los distintos factores respecto a la pertenencia o no en el SNI y a la participación en los mecanismos de becas y estímulos se empleó la regresión logística, utilizando como variables categóricas todos aquellos indicadores medidos en escala nominal u ordinal. Para analizar los factores que inciden en el monto de los ingresos académicos se utilizó el procedimiento de regresión lineal, volviendo dummy las distintas categorías de las variables nominales y ordinales que intervenían en el modelo.

En ambos tipos de análisis, se reportan sombreadas en gris las variables que se incorporaron y que al eliminarse las interacciones o traslapes entre ellas y con la variable independiente no resultaron significativas en la ecuación para discriminar a la población respecto al comportamiento de la variable dependiente. En negro se presentan aquellas variables que no fueron incorporadas en el análisis en cada una de las variables dependientes<sup>49</sup>.

En la ecuación que predice la probabilidad de ser o no miembro del SNI, donde en un 92.4% de los casos de la población en estudio coinciden los valores predichos y los observados, las variables incluidas en el modelo de Xi cuadrada con un alto grado de confianza (.0000 de Significación) serían: en primer término X1=tipo de producción realizada en los últimos 5 años; el segundo factor en importancia resultó ser X2=el nivel de escolaridad en el momento de la entrevista; el tercero X3=el valor masculino de la variable género y el cuarto X4=contrato de tiempo completo, a pesar de que este requisito formal es indispensable para formar parte del SNI (El valor que se utiliza para multiplicar la variable es el de Beta y se denomina B1, B2, etc. según el orden de importancia de las variables) Todas estas condiciones afectan de manera positiva la posibilidad de ser miembro del SNI.

La ecuación para calcular el valor específico de cierta combinación de los coeficientes estandarizados de las variables significativas en casos específicos, en función de la variable dependiente “formar parte del SNI” (Z), sería:

$$B0 + B1X1 + B2x2 + B3X3 + B4x4,$$

donde B0 representa la constante de la ecuación.

Por ejemplo, para un profesor (hombre) con doctorado, que tiene tiempo completo de contrato en 1995 y que ha publicado artículos y capítulos de libros fundamentalmente a nivel internacional, sustituyendo los valores de B que se encuentran en la 1a. columna del Cuadro número 9 tendríamos:

$$Z=-16.1585+1.8076(1)+4.6298(1)+ 2.2428(1) +8.7148(1)=1.2365, \text{ aplicando el resultado de la ecuación a la razón de probabilidad } 1/1+e^{-Z} \text{ su probabilidad de estar en el SNI sería } 77\%.$$

Si por ejemplo, sustituimos el sexo del sujeto, la ecuación resultante sería:

$$Z=-16.1585 +1.8076(0)+4.6298(1)+ 2.2428(1) +8.7148(1)=-0.5711, \text{ la probabilidad sería entonces de } 56.5\%.$$

<sup>49</sup>Por ejemplo la pertenencia al SNI o el disfrute de becas y estímulos cuando se toman como variables dependientes, pero su inclusión en el análisis del monto de los ingresos académicos como variables independientes.

Si en vez del sexo cambiamos el tipo de producción por producción básicamente para la docencia o la divulgación el resultado de la ecuación es -2.5268 y la probabilidad de formar parte del SNI se reduce hasta 7.4%, aproximadamente 11 veces menor que la que tenía el primer caso.

Como es más sencillo pensar en términos de oportunidad comparada, en el mismo sentido que los momios en las apuestas, se pueden utilizar los valores de  $\text{Exp}(b)$  para leer de manera aproximada la diferencia de oportunidades de cada uno de los valores que pueden tomar las variables categóricas. Si tomamos como grupo de referencia o comparación al grupo que no reportó resultados publicados en los últimos cinco años, podemos comparar la distancia en términos de probabilidad de pertenencia al SNI de los distintos tipos de combinaciones de producción analizados.

Quienes sólo tienen publicaciones relacionadas con la docencia tienen una probabilidad muy baja de pertenecer al SNI, equivalente a la mitad de la probabilidad de quienes tienen, aunque sólo sea en forma muy incipiente, producción en investigación (reportes de investigación y probablemente artículos de divulgación).

La posibilidad de pertenecer al SNI de quienes tienen publicaciones de difusión internacional frente a quienes sólo tienen publicaciones nacionales se incrementa en siete veces para quienes publican sus resultados de investigación tanto en revistas o compilaciones nacionales, como internacionales; y por un factor ligeramente superior a diez veces para quienes sus resultados se publican fundamentalmente en medios de difusión internacional. Este último grupo, respecto a quienes no reportaron resultados publicados en los últimos cinco años tiene una posibilidad comparativa de pertenecer al SNI alrededor de 9017 mayor que el primero.

La contratación de tiempo completo representa una ventaja casi de 10 a uno frente a otros tiempos de contratación y el grado de doctorado, una distancia de poco más de 100 a 1 frente a quienes no tienen todavía el grado de licenciatura y de poco más de 10 a 1 frente a quienes tienen la licenciatura, la maestría o estudios de especialización. Es interesante notar que no hay una variación significativa de la razón que existe entre quienes tienen como grado máximo la licenciatura o quienes han obtenido la maestría o una especialización respecto a quienes cuentan con doctorado.

En la explicación del acceso o no al sistema de becas y estímulos (2a columna del Cuadro 9) el género no tiene una importancia significativa, mientras que el origen social jugaría a favor de quienes tienen un origen social más bajo. Este resultado exigiría análisis más detallados para poder explicarse cabalmente. Quienes están contratados de tiempo completo tienen casi un cuádruple de ventaja respecto a quienes tienen otro tiempo de contrato de pertenecer al grupo que recibe becas y estímulos. En función del tipo de producción, la mayor probabilidad de participar en los sistemas de becas y estímulos, está entre quienes reportaron una producción de investigación publicada tanto a nivel nacional, como internacional. En cuanto a las becas y estímulos, parecería que la dimensión de las orientaciones valorativas tiene mayor importancia explicativa que en las otras dos variables dependientes que se analizan en el Cuadro 9. Ni en la variabilidad en el monto de los ingresos, ni en la pertenencia al SNI resultaron estadísticamente significativos ninguno de los indicadores de esta dimensión.

Las razones de elección disciplinaria adquieren peso explicativo, ocupando el tercer lugar en importancia dentro de la ecuación, aunque con una significación de .05 (menor al observado en otras variables). Quienes eligieron el campo disciplinario en función del éxito previo en materias del bachillerato relacionadas con la disciplina de afiliación actual, tienen una oportunidad diez veces mayor, que quienes decidieron su campo de estudio por influencia de otros, casi el doble que quienes declaran haberlo hecho por interés en el campo, tres veces mayor que quienes declararon haberlo hecho por vocación política o de servicio y nueve veces mayor que quienes lo hicieron por expectativas de tipo económico o laboral.

En la explicación del monto de los ingresos académicos (3a columna del Cuadro 9) el primer factor en importancia sería el tiempo de contratación, el segundo formar parte del SNI, el tercero la edad actual, el cuarto el disfrutar de becas y estímulos, el quinto el nivel de escolaridad alcanzado en el momento de la entrevista, el sexto haberse incorporado a la vida académica con niveles de estudio más altos que la licenciatura, el séptimo tener un contrato definitivo, el octavo pertenecer al grupo que participa activamente en la producción, pues quienes no la realizan actualmente tienen una probabilidad negativa de participar en los niveles superiores de ingreso y finalmente, haberse incorporado a una edad temprana a la vida académica,

parecería constituir también algún tipo de ventaja.

Parecería entonces que la membresía en el SNI y el disfrute de becas y estímulos efectivamente consideran en primer término, los resultados logrados por los académicos en el desarrollo de sus actividades y que, también en concordancia con los criterios explícitos, premian la presencia de altos niveles de escolaridad<sup>50</sup>. En ambos casos el criterio formal del tiempo de contratación pesa más que la concentración efectiva en la actividad académica como actividad laboral central (pues ni la concentración en la vida académica en el momento de incorporación, ni en el de la entrevista resultaron significativos).

Sin embargo, en el otorgamiento de las becas y estímulos, aunque se atiende también fundamentalmente a la productividad y desempeño, intervienen otros factores. Por un lado, parecería que este segundo tipo de programa funciona como mecanismo compensatorio frente a las diferencias en el origen social de los académicos y aunque las desventajas de quienes se dedican principalmente a la docencia son menores en este caso, frente a quienes tienen resultados de investigación (pues mientras que en el SNI la distancia es 9017 a 1, en las becas sólo es poco más de 10 a 1), este segundo mecanismo actúa, aunque con menor fuerza, reforzando también la investigación como actividad central con independencia del tipo de disciplina y organización.

Una última cuestión que valdría la pena destacar es la importancia que, a pesar del cambio en los valores que orientaban el sistema de reconocimientos derivado del periodo del sindicalismo universitario (fidelidad institucional medida sobre todo por la antigüedad y compromiso con la docencia como actividad central), hacia un sistema de reconocimiento que enfatiza la investigación, en el monto de los ingresos académicos sigue teniendo el tercer lugar en importancia relativa, la edad (que en algún sentido podría asociarse con experiencia o producción). Sin embargo, dado que en el modelo incorporamos el tipo de actividades y resultados logrados, probablemente sería más adecuado interpretar la edad como antigüedad en la vida académica (variable no incorporada en el modelo por el alto nivel de correlación con la edad al momento de la entrevista).

En síntesis, tanto los nuevos elementos del sistema de reconocimientos, como son el desarrollo de la investigación en algún grado y los niveles de escolaridad logrados (asociados al mérito y al desempeño), como los factores derivados del esquema anterior (la estabilidad en el empleo, la edad (¿antigüedad?) y el tiempo de contratación) impactan en la retribución monetaria.

Como vimos en el ejemplo, aún controlando la influencia de todos los otros factores, el hecho de ser mujer disminuye de manera significativa la probabilidad de pertenecer al SNI. Cuestión que de ninguna manera aparece como criterio. Sin embargo, dada la precondition de estudios, al menos del nivel en que se ejercerán las actividades académicas, la menor participación de las mujeres dentro de la profesión académica en México tiene parcialmente su explicación en aspectos culturales globales, que llevan a una más reciente incorporación en el país de las mujeres a la educación superior. Es hasta fechas muy recientes que la matrícula femenina se acerca a la mitad de la matrícula total. La proporción de sexo femenino en la matrícula de nivel licenciatura en 1992 alcanzó el 43.3%. Sin embargo, la proporción de mujeres en la matrícula de posgrado en la misma fecha era apenas de 34.9%. Probablemente habría que considerar en este aspecto, hasta que punto la ventaja del género masculino frente al femenino en la pertenencia al SNI, más que como discriminación del Sistema debería interpretarse como ventaja en la antigüedad de posesión del doctorado, que está fuertemente asociado con los distintos tipos de resultados de las actividades académicas. Es decir como efecto indirecto de la diferente posibilidad actual de las mujeres de cumplir con el requerimiento del grado, debido a su incorporación tardía como usuarias del servicio de educación superior<sup>51</sup>. El género en cambio, no parecería ser un factor significativo para explicar la variación en la distribución de la población en cuanto a la participación en los mecanismos de becas y estímulos evaluados y distribuidos por las organizaciones, como tampoco lo es el nivel de escolarización alcanzado

---

<sup>50</sup>Probablemente, por como se comportan las ecuaciones que explican el tipo de resultados, que no incorporamos en este trabajo, porque el nivel de escolaridad aunque no es el único factor relevante, sí está tanto a la calidad como al tipo de producción lograda.

## CONSIDERACIÓN FINAL

En función del análisis anterior, parece que efectivamente las señales que emiten los nuevos programas de reconocimiento representan una orientación distinta para el desarrollo de la carrera académica en nuestro país. Si anteriormente se enfatizaba la homologación de la retribución económica en función de las condiciones formales de trabajo (tiempo y tipo de contratación), actualmente se privilegia la investigación y se busca promover la participación de los académicos mexicanos en la comunidad científica internacional, premiando aquellos resultados que son conocidos y aceptados más allá del territorio nacional. A pesar de que la medición del tipo de producción realizada por los académicos entrevistados, aún es muy gruesa en este primer análisis, pues sólo diferencian en función del tipo de circulación de las revistas y editoriales en que han sido publicados los trabajos, sin considerar el impacto que dichos trabajos pudieran haber tenido en términos de citas o reconocimientos externos, dicha medición efectivamente parece mostrar que el SNI no sólo formalmente privilegia este aspecto, sino que una proporción importante de quienes lo integran han logrado participar en los medios internacionales de difusión de los resultados de investigación. Por otra parte, aún cuando las becas y estímulos otorgados por los distintos establecimientos de educación superior le otorgan una importancia mayor que el SNI a la producción asociada con la docencia, en líneas generales parecen promover un mismo tipo de trayectoria académica en última instancia, pues también aquí adquieren mayor peso los resultados de la actividad de investigación. Por tanto, no parecen existir señales encontradas o contradictorias entre los distintos tipos de instrumento que operan actualmente en el país para impulsar el desarrollo de la profesión académica.

Tanto el PROMEP, como el sistema de remuneraciones tienden a estimular el esfuerzo de la planta académica nacional por incrementar sus niveles formativos, y en tanto se busca la habilitación a nivel doctoral, ambos tipos de programa impulsarían en primera instancia el desarrollo de la actividad de investigación. Sin embargo quedan pendientes dos preguntas. La primera sería si como parece indicar esta exploración inicial este sistema de recompensas entra en contradicción con algunos sectores de un sistema educativo nacional de nivel superior crecientemente diversificado, tanto en términos de culturas y formas de producción disciplinarias, como con distintas misiones u objetivos de organizacionales en cuyo centro no está la investigación ¿se modificarán las prácticas de los académicos para adaptarse a los indicadores y se profesionalizarán los académicos de áreas en que tradicionalmente se han combinado la práctica académica y la profesional y esto provocará un avance en estos campos de conocimiento, o por el contrario, se producirá un empobrecimiento de la actividad docente, por la falta de conexión del cuerpo académico de estas disciplinas con la práctica profesional. La segunda, que desde el principio se dijo no sería objeto del presente trabajo ¿cuáles serán los efectos del mismo en términos de innovación y avance del desarrollo del conocimiento en los distintos campos disciplinarios y de la ampliación de la participación de la comunidad científica nacional en el ámbito científico internacional?

## NOTA METODOLÓGICA

La información empírica sobre la que se hace el análisis es una parte de la base de datos que se construyó en un segundo proyecto interinstitucional del área de Sociología de las Universidades, posterior al que dió lugar al libro de *Los Rasgos de la Diversidad*. La autora del presente trabajo fue parte del grupo coordinador del “Estudio comparativo sobre la génesis, evolución y situación actual del cuerpo académico de las Instituciones de Educación Superior en México” y responsable y coordinador del segundo proyecto “Impacto disciplinario en las trayectorias de los profesores e investigadores mexicanos”, en que participaron como asociados investigadores de la Universidad de Sonora, el CEU de Puebla y la Universidad de Guadalajara y como colaboradores en la aplicación algunos de los miembros del equipo interinstitucional del primer proyecto. El propósito central del mismo fue profundizar, a través de un nuevo estudio de campo exploratorio, la veta sobre la heterogeneidad disciplinaria esbozada inicialmente en el séptimo capítulo de *Los Rasgos de la Diversidad*. De una de las bases de datos derivadas de ese segundo estudio<sup>52</sup>, se eligieron todos los casos cuya formación y adscripción laboral correspondía a las disciplinas de física, sociología, ingeniería civil y

administración que se analizarán en el presente artículo.

Se decidió trabajar con estos cuatro campos de conocimiento primero porque en los dos estudios anteriores parecían ejemplificar bien la diversidad presente en la profesión académica mexicana. Una segunda ventaja era que las cuatro resultaban relativamente fáciles de ubicar en alguna de las categorías de varias de las diversas formas tradicionales de clasificación de los campos de conocimiento utilizadas en estudios sobre la profesión o la cultura académica: duras-blandas, puras aplicadas, áreas de ANUIES, etcétera<sup>53</sup>. Cuestión que resultaba sugerente, pues aunque no hacía posible una comparación *vis a vis*, al menos permitiría una reflexión a contraluz de los resultados de otros estudios sobre el tema realizados tanto en México, como en otros países.

La base de datos en estudio contiene las respuestas de los 448 entrevistados pertenecientes a estas cuatro disciplinas, que se ubican laboralmente en 31 instituciones de educación superior y/o investigación (entre ellas universidades, tecnológicos, centros de posgrado e investigación, públicos y privados), localizadas en nueve entidades del país: el Distrito Federal, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Nuevo León, Puebla, Sonora, Veracruz y Zacatecas. Las instituciones incluidas en la muestra se agruparán para el análisis en cuatro tipos de organización<sup>54</sup>: 1) básicamente orientadas a la investigación, 2) orientadas a la docencia y la investigación en igual medida, 3) orientadas principalmente a la docencia con alguna presencia de posgrado y 4) básicamente orientadas a la docencia en licenciatura. Quiero agradecer los comentarios y sugerencias que hicieron a este trabajo tanto de los dictaminadores, como la Mtra. Magdalena Fresán y los colegas del Área de Sociología de las Universidades de la UAM-Azcapotzalco, así como el generoso apoyo del Dr. Fernando Cortés. He intentado reflexionar y atenderlas y creo que el trabajo ha mejorado gracias a ello, aunque probablemente aún no queden completamente resueltas nuestras diferencias. Los problemas o errores pudieran subsistir, y de los que a pesar de la discusión y sugerencias no haya podido hacerme cargo, son estrictamente responsabilidad de la autora.

## Referencias

- Acosta, Adrián, "Cambio institucional y complejidad emergente en América Latina", *Perfiles Latinoamericanos*, Año 7, No 12, 1998: pp. 109-140.
- Altbach, Philip G., "Notes on the Study of the Academic Profession", *Higher Education*, Vol 6, 1977b, 131-134.
- Altbach, Philip G. and Martin Finkestein, *The Academic Profession, The Professoriate in Crisis*. New York and London, Gartand Publishing Inc., 1997.
- Becher, Tony, "Las disciplinas y la identidad de los académicos", en *Universidad Futura*, No. 10, UAM-A, 1992.
- Béjar Navarro, Raúl y Héctor Hernández Bringas, *La investigación en ciencias sociales y humanidades en México*, México, Porrúa- CRIM, 1996.
- Ben-David, Joseph, *The Scientist's Role in Society*, Englewood Cliffs, N.J., Preitice Hall, 1971.
- Biglan, Anthony, "The Characteristics of Subject Matter in Different Academic Arcas", *Journal of Applied Psychology* 57, june 1973a) 195-203.
- Biglan, Anthony. "Relationships Between Subject Matter in Different Academic Areas", *Journal of Applied Psychology* 57, Oune 1973b ),204-213.
- Blackburn, Robert T. and Janet H. Lawrence, *Faculty at Work. Motivation. Expectation and Satisfaction*, London, The Johns Hopkins University Press, 1995. ,
- Bowen, Howard R., *Investment in Learning*, San Fco. Jossey 1977.
- Bowen, Howard and Jack Schuster, *American Professors: National Resource Imperiled*, New York: Oxford Univ. Press, 1986.

- Boyer, Ernest L., *Scholarship Reconsidered. Priorities of the The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching*, 1990.
- Brunne, José Joaquín, “Universidad, sociedad y Estado en los 90”, No 107, Mayo-Junio, 1990:70-76.
- Brunner, J.J., *Estudio comparado sobre financiamiento de la educación superior en seis países de América Latina*. S. Chile, Flacso, 1993.
- Brunner, J.J., “Educación superior, integración económica y globalización”, *Perfiles Educativos*, Vol. XIX, Num. 76-77, 1997: 6-15.
- Clark, Burton R. et. al., *Perspectives on Higher Education. English Disciplinary and Comparative views*, University of California Press, Berkely, los Angeles, London, (1984) 1987a.
- Clark, Burton R. *The Academic Profession: National Disciplinary and Institutional Settings*, Berkely, Los Angeles, London: University of California Press, 1987b.
- Clark, Burton R., *The Academic Life. small Worlds, Different Worlds*, The Carnegie Foundation for the Advancement of teaching, Princerton, Princerton University press, 1987c.
- Clark, Burton R. *Places of Inquiry. Research and Advanced Education in Modern universities*. London, Los Angeles, University of california press, 1995.
- Clark, Burton R., (1997) “The ties of association”, en (Albatch and Finkelstein 1997: 95-116)
- Coombs, Philip H. (Coord), *Estrategias para mejorar la calidad de la educación superior en México*, México, FCE, 1991.
- Cortés Fernando, “Determinantes de la pobreza de los hogares. México, 1992”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 59, No. 2, (Abril-Junio), 1997: 131-160.
- Finkelstein Mrtin J., *he American Academic profession. Asynthesis of Social Scientific Inquiry Since world war II*. Columbus, Ohio State University Press, 1984.
- Finkelstein, Martin J. Robert K. Seal and Jack H. Schuster. *The New academic Genaration. A Profession in Transformation*. Baltimore London, The Johns Hopkins University Press, 1998.
- Fuentes Olac. “Crecimiento y diferenciación del sistema universitario. El caso de México”, *Crítica* No 26,27. P 5-16.
- Fuentes, Olac, “La educación superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro”, *Universidad Futura* o. 3, 1989: 2-11.
- Gil, Anton; el.al, *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*, UAM-Azc, UNISON, PIES, México, 1994.
- Gil Antón, Manuel, “Los académicos y el futuro de la universidad” *Estudios*, No 39-40 (Invierno 1995:61-75) México, ITAM.
- Gilliand, Martha W, “Organizational Change and Tenure”, *Change*, May-June, 1997 30-33.
- Glassick, Charles E., Mary Taylor Huber and Gene I. Maeroff, *Scholarship Assessed. Evaluation of the Professoriale*. Jossey Bass Publisbers, San Francisco, 1997.
- González, Berta Elena, “Las primeras agrupaciones sindicales universitarias, a la luz de sus estatutos: 1929-1932”, *Perfiles Educati- vos*, México, CISE-UNAM, 1988.
- Goodman, Paul, *The Community of Scholars*, New York, Ramdon House, 1962.
- Grant, Gerald and David Riesman, “An Ecology of Academic Reform”, *Daedalus*, Summer, 1975 pp. 166-191
- Grediaga, Rocío, et. al., *Estudio comparativo sobre impacto disciplinario en las Trayectorias académicas de los profesores de educación superior en México*, Sub-serie Documentos del Proyecto: La perspectiva de análisis; La estrategia metodológica; Las poblaciones de estudio y la propuesta de clasificación de los establecimientos; y Manual de codificación y plan de análisis. Rep. lny. Serie 11, Nújns. 271, 272, 273, 274,



División CSH, UAM, 1997a.

Grediaga, Rocío et. al., Estudio comparativo sobre impacto disciplinario en las Trayectorias académicas de los profesores de educación superior en México, Sub-serie Resultados del proyecto.- primer momento del análisis (Disciplinas). Datos generales; Formación; Experiencia previa. Cambios en el sistema de recompensa y condiciones de trabajo. Rep. Inv. Núms. 279,281, 282, División CSH, UAM, 1997b.

Grediaga, Rocío et. al., Estudio comparativo sobre impacto disciplinario en las Trayectorias académicas de los profesores de educación superior en México. Sub-serie Resultados del proyecto: primer momento del análisis (Tipos de Establecimiento) Datos Generales; Experiencia previa y condiciones de trabajo. Rep. Inv. Nos. 280, 283, División CSH, UAM, 1997c.

Grediaga, Rocío, “Límites de la política de evaluación sobre los académicos”, Memorias del IV Congreso Nacional de investigación educativa, México, COMIE y UADY, 1997.

Hagstrom, Warreji, The Scientific Community. New York, Basic Books, 1965.

Hofstadter, Richard and Walter Metzger, The Development Of Academic Freedom in the United States, Columbia University Press, 1955.

Ibarra Colado, Eduardo, et.al., La Universidad ante el espejo de la excelencia.en juegos organizacionales, México, UAM-Iztapalapa, 1993.

Ibarra Colado, Eduardo, “La casa de los espejos: destellos, luces y sombras sobre los académicos mexicanos”, Universidad Futura, Vol.5 No. 15, otoño, 1994.

Jencks, Christopher and David Riesman, The Academic Revolution., Garden City, New York, Doubleday, 1968.

Kohn, Alfie. “¿Por qué no funcionan los programas de incentivos?”, Universidad Futura Vol.5, Número 15, Otoño-1994, 61-66.

Ladd, Everett C. and Seymour M. Lipset, The Divided Academy, New York, McGraw-Hill, 1975.

Lazarsfeld, Paul F. and Wagner Thielens, The Academic Mind, Cambridge, Mass., Ballinger, 1958.

Levy, Daniel C., “El liderazgo institucional y su papel en la reforma de la educación superior”, en Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol II, No 4-(Julio Diciembre, 1997): 202-221.

Lewis, Darrell and William Becker (eds), Academic Rewards in Higher Education, Cambridge, Mass., Ballinger, 1979.

Light, Donald, “Introduction: The structure of the academic professions” Sociology of education 47 (1-1974), 2-28.

Lodabi, Janice B. and Gerald Gordon, “The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments”, American Sociological Review 37 (February- 1972) 57-72.

Maclver, Robert M., Academic Freedom in Our Time, New York, Columbia University Press, 1955.

March, J.G. y J.P.Olsen, Ambiguity and Choice in Organization, Bergen, University Press, 1976.

Merton, Robert K., La sociología de la ciencia 1 y 2, Madrid, Alianza Universidad, (En Inglés 1973) (1a.edic.en español 1977), 1985.

Metzger, Walter P., “Academic Tenure in America. A Historical Essay”, en Faculty Tenure (Keast Comission), San Francisco, Jossey- Bass, 1973:93-159.

Metzger, Walter P., Reader on the Sociology of the Academic Profession, New York, Arno Press, 1977.

Metzger, Walter P., “The American Academic Profession in ‘Hard Times’”, Daedalus, Summer, 1975:25-44.

Metzger, Walter P., “The Academic Profession in the United States” in Ciark, Op.Cit., 1987.

Muñoz García, Humberto, “Promoción y permanencia del personal académico”, Cuadernos de Legislación Universitaria, Vol.2 (2-1987) 41-44, México.

- Neave, G., "A Changing Europe: Challenges for Higher Education, Research", Higher Education in Europe, vol. XVI, No 3, 1991 a:3-27.
- Neave, G., "On visions of the market place", Higher Education Quarterly 15 (1 - 1991 b), p. 25-40.
- OCDE, Exámenes de las políticas nacionales de educación, México, Educación superior, Paris, OCDE, 1997.
- Parsons, Talcott, "The school class as a social system: Some of its functions in american society", Harvard Educational Review, Vol 29, No 4 - 1959:297-318. Existe traducción: "La clase como sistema social: algunas de sus funciones en la sociedad Americana", en Alain Gras (1980) Sociología de la educación. Textos Fundamentales. Narcea S.A. Ediciones, Madrid. p.53
- Parsons, Talcott, "The academia system: A sociologist's view", en Bell D. Kristol I (Eds), Confrontation. The Student Rebellion and the Universities, New York, Basic Books, 1969: 159-183
- Peiz, Donald C. and Frank M. Andrews, Scientists in Organizations., New York, Wiley, 1966.
- Perkin, Harold, "The historical perspectiva", en Burton Ciark, Perspective on Higher Education. Eight Disciplinary and Comparative Views, Op. Cit. supra, 1987a. Programa de Mejoramiento del Profesorado. PROMEP, México, SEP-SESIT-SEIT, 1996.
- Riesman, David "The academic procession", en Riesman, David (ed) Constraint and Variety in American Education, Doubleday, New York, 1958.
- Schultz, Theodor W. Invirtiendo en la gente. barcelona, Editorial Ariel S.A., (1960) 1985, (reproducido también en Sudamérica Planeta, Argentina)
- Schuster, Jack H. and Jesús Galaz, Educación Superior en Estados Unidos, Material preparado para la reunión con el área de sociología de las Universidades UAM\_Ascapotzaco, Nov. 1997.
- Shils, Edward, "The academic ethos under strain", Minerva (Spring-1975) pp 1-37.
- Tierney, William, and Stele Mara Bensimon. Promotion and Tenure: Community and Socialization in Academe, Albany, state University of New York Press, 1996.
- Trow, Martin, "Managerialism and the academic profession the case of England", Higher Education Policy 7 (2-1994) 11-18.
- Wilson, Logan, American Academics: Then and Now. New York, Oxford University Press, 1979.
- Wilson, Logan, "Dialectic aspects of recent change in academe", Woldenberg, José, Historia documental del SPAUNAM. México, Ediciones de cultura popular-UNAM, 1988.
- Yarmolinsky, Adam, "A case for the flexible contract. Tenure: permanence and change", Change, May-June, 1996: 16-20.

## ROCÍO GREDEAGA KURI\*

\* Profesora-investigadora de la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana.

### DOCUMENTO NOTAS TABLAS II

#### CUADRO O

Distribución de la población según tipo de institución de incorporación y de adscripción actual en cada una de las disciplinas en estudio

Tipo organización		Física	Sociología	Ingeniería Civil	Administración	Total
Orientada a la investigación	Act	19.0	13.4	1.9	2.7	40
	inc	9.2	9.0		2.8	24
Orientada a la investigación y docencia	Act	66.7	56.7	53.6	48.7	254
	inc	74.2	58.4	55.8	47.7	251
Principalmente Orientada a la docencia	Act	14.3	29.9	39.9	35.4	131
	inc	10.0	25.8	28.8	31.2	99
Básicamente orientada a la docencia y licenciatura	Act	3.3	3.4	7.1	13.3	23
	inc			11.5	17.4	38
Inicio de su vida académica en el extranjero	Act	3.3	3.4	1.9	0.9	10
	inc					
Total		126	97	112	113	448
		120	89	104	109	422
Missing value tipo de organización adscripción actual = 0. Missing value tipo de organización de incorporación = 26.						

**CUADRO 1**  
**Formación: Subdimensión grado máximo alcanzado en la incorporación por disciplina**  
**(Primera parte)**

Disciplinas	Posdoctorado	Doctorado	Maestría	Especialización	Licenciatura	Sin grado de licenciatura	Total*
Física	0.8	5.0	9.2	0.8	31.1	53.0	119
Sociología	-	1.0	7.3	3.1	30.2	58.3	96
Ingeniería Civil	-	3.6	2.7	5.5	43.6	44.5	110
Administración	-	-	12.6	8.1	55.0	24.3	111
Orientada a la investigación	4.3	8.7	13.0	4.3	26.1	43.4	23
Orientada a la investigación y docencia	-	2.0	6.5	4.0	38.7	48.8	248
Principalmente Orientada a la docencia	-	-	9.3	5.2	44.3	41.3	97
Básicamente orientada a la docencia y licenciatura	-	-	7.9	5.3	57.9	29.0	38
Inicio de su vida académica en el extranjero	-	30.0	20.0	-	30.0	20.0	10
Missing observations en Incorporación = 12							

**CUADRO 2**  
**Formación: Subdimensión grado máximo alcanzado en 1995 por disciplina (Primera parte)**

Disciplinas	Posdoctorado	Doctorado	Maestría	Especialización	Licenciatura	Sin grado de licenciatura	Total*
Física 1995	15.9	24.6	35.7	0.8	20.6	126	119
Sociología 1995	-	13.4	39.2	39.2	34.0	4.1	97
Ingeniería Civil 1995	4.5	10.7	25.9	12.5	45.5	0.9	112
Administración 1995	0.9	7.1	30.1	15.9	46.0	-	113
Tipo organización							
Orientada a la investigación	17.5	35.0	35.0	-	12.5	-	40
Orientada a la investigación y docencia	5.5	15.4	34.6	5.9	36.0	2.8	224
Principalmente Orientada a la docencia	3.8	8.4	28.3	4.6	34.3	0.8	131
Básicamente orientada a la docencia y licenciatura	-	-	30.4	-	69.5	-	23

**CUADRO 3-a****Condiciones formales de trabajo en la incorporación y en el momento de la entrevista en otras disciplinas**

Disciplina	% académicos contratos temporales incorporación	% académicos contratados tiempo completo incorporación	% académicos contratos temporales 1995	% académicos contratados tiempo completo 1995	Total
Física	84.0	29.8	29.6	86.4	125
Sociología	79.3	38.5	31.6	69.1	95
Ingeniería Civil	62.2	25.0	19.6	63.4	112
Administración	68.8	17.1	34.5	39.8	110
Nota: el total corresponde a tiempo de contrato que fue donde se presentaron un mayor número de missing values incorporación = 11.					

**CUADRO 3-b****Condiciones de trabajo en la incorporación según el tipo de establecimiento en que ocurrió e primer contrato**

Tipo organización incorporación	% académicos contratos temporales	% académicos contratados tiempo completo	Total
Orientada a la investigación	73.9	78.3	23
Orientada a la investigación y docencia	78.4	21.4	245
Principalmente Orientada a la docencia	64.9	35.1	37
Básicamente orientada a la docencia	64.9	35.1	37
Inicio de su vida académica en el extranjero	50.0	70.0	10
Nota: el total corresponde a tiempo de contrato que fue se presentaron un mayor número de missing values incorporación=36			

**Cuadro 3-c**  
**Condiciones formales de trabajo en 1995 según el tipo de organización en que fueron entrevistados en 1995**

Tipo organización de adscripcion	% académicos con- tratos temporales 1995	% académicos con- tratados tiempo completo 1995	Total
Orientada a la investigación	52.5	85.0	40
Orientada a la investigación y docencia	27.4	65.47	254
Principalmente Orientada a la docencia	21.3	56.2	130
Básicamente orientada a la docencia	43.5	73.9	223
Nota: el total corresponde a tiempo de contrato que fue se presentaron un mayor número de missing values =			

**CUADRO 4**  
**Distribución de los tipos de académico por disciplina y tipo de organización de adscripción en 1995**

Disciplina	Física	Sociología	Ingeniería Civil	Administración	Total
Tipo 1: Sólo docencia	2.6	15.4	38.5	43.6	39
no concentrado	0.8	6.5	13.9	15.3	9.0
Tipo 2: Docencia y producción, no	16.3	16.3	22.4	44.9	49
investigación, no concentrado	6.5	8.6	31.3	19.8	11.3
Tipo 3: Docencia y producción,	-	18.8	31.3	50.0	48
investigación, no concentrado		9.7	13.9	21.6	11.0
Tipo 4: Sólo docencia concentrado	-	13.5	45.9	40.5	37
		5.4	15.7	13.5	8.5
Tipo 5: Docencia y producción, no	26.9	23.1	24.4	25.6	78
investigación concentrado	17.1	19.4	17.6	18.0	17.9
Tipo 6: Docencia, docencia y pro	50.0	25.5	16.8	7.1	184
ducción de investigación concentrado	75.6	50.5	28.7	11.7	42.3
Total	123	93	108	11	435
	28.3	21.4	24.8	25.5	100
Nota: El segundo dato de cada casilla representa el porcentaje considerando el total vertical. Estadísticos: La Xi cuadrada 138.51391 con una significación .0000; El coeficiente de Pearsons es -.48166 con un nivel de Significación .0000 Missing observations = 13					



Segunda parte del Cuadro 4

Tipo organización de adscripción 1995	Orientada a la investigación	Orientada a la investigación y docencia	Principalmente Orientada a docencia	Básicamente orientada a la docencia en licenciatura	Total
Tipo 1: Sólo docencia no concentrado	-	7.3	13.5	18.2	39 9
Tipo 2: Docencia y producción, no investigación, no concentrado	-	10.9	14.3	-	49 11.3
Tipo 3: Docencia y producción, investigación, no concentrado	-	13.7	9.5	9.1	48 11.0
Tipo 4: Sólo docencia concentrado	5.1	6.0	13.5	13.6	37 8.5
Tipo 5: Docencia y producción, no investigación concentrado	7.7	16.5	22.2	27.3	78 17.9
Tipo 6: Docencia, docencia y producción de investigación concentrado	87.2	45.6	27.0	13.6	184 42.3
Total	39 9.0	248 57.0	126 29.0	22 5.1	435 100
Nota: El dato representa el porcentaje considerando el total vertical. Missing = 13 Estadísticos: La Xi cuadrada 63.91432 con una significación .0000 El coeficiente de Pearsons es -.27958 con un nivel de Significación .0000, que como puede observarse es menor que el que se presenta en la correlación entre tipo de académico y disciplina.					

**CUADRO 5**  
**Datos generales sobre los miembros de las distintas clases de la tipología**

Tipos de académico según forma de desarrollo y compromiso actual en la vida académica	% de mujeres	promedio de edad, incorporados	promedio de edad en 1995	promedio de antigüedad en la vida académica	proporción de solteros en 1995	Total
Tipo 1: Sólo docencia no concentrado	23.1	31.29 (7.8703)	40.45 (8.4332)	9.34 (7.6348)	20.5	38
Tipo 2: Docencia y producción, no investigación, no concentrado	20.4	28.65 (6.3168)	43.86 (10.3481)	14.83 (9.8623)	18.4	49
Tipo 3: Docencia y producción, investigación, no concentrado	22.9	26.42 (5.2989)	41.83 (8.6942)	14.83 (6.9854)	17.0	48
Tipo 4: Sólo docencia concentrado	21.6	27.41 (6.3441)	44.35 (10.3841)	16.89 (8.8856)	13.5	37
Tipo 5: Docencia y producción, no investigación concentrado	20.5	25.83 (3.8861)	41.17 (8.2390)	15.45 (8.0053)	20.5	78
Tipo 6: Docencia, docencia y producción de investigación concentrado	19.6	26.33 (5.7644)	41.43 (7.4896)	15.38 (8.3230)	18.1	184

**CUADRO 6**  
**Antecedentes sociales de los tipos de académico**

Tipos de académico según forma de desarrollo y compromiso actual en la vida académica	Proporción primaria, sólo educación primaria o menos	Proporción de académicos con padres con contacto con la educación superior	% que considera superior su primer empleo al del padre ecológico	% que considera su primer empleo en pres.	Total
Tipo 1: Sólo docencia no concentrado	34.2	21.1	50.0	61.8	38
Tipo 2: Docencia y producción, no investigación, no concentrado	34.7	30.6	48.0	67.4	38
Tipo 3: Docencia y producción, investigación, no concentrado	21.7	32.6	44.7	69.8	46
Tipo 4: Sólo docencia concentrado	47.2	19.4	42.8	74.2	36
Tipo 5: Docencia y producción, no investigación concentrado	49.4	26.6	42.1	66.2	77
Tipo 6: Docencia, docencia y producción de investigación concentrado	30.7	36.3	35.9	52.3	179
Missing observations tipos de académico = 19					

**CUADRO 7**

**Características de las comunidades según la composición y relevancia de los ingresos académicos en los ingresos totales controlados por tipo de contrato (Primera parte)**

Disciplinas		% con ingresos académicos menores a \$6,000.00	% con sólo ingresos académicos contractuales	participación en el SNI	Participación en beneficios derivados Mecanismos internos	% en que los ingresos académicos son la mitad o menos del ingreso total
Física	TC	38.9	19.3	46.8	78.9	(108)
	OT	78.6	71.4		28.5	7.1(14)
Sociología	TC	65.2	37.7	23.1	60.8	5.8(69)
	OT	100.0	71.4		38.6	42.9(28)
Ingeniería Civil	TC	56.8	56.0	6.8	64.9	12.1 (72)
	OT	86.8	81.0		38.9	68.5 (38)
Administración	TC	60.0	56.0	6.0	42.0	20.0 (50)
	OT	95.0	81.0		19.0	73.0 (63)
Orientada a la investigación	TC	29.4	11.8	58.8	98.2	(33)
	OT	50.0	50.0		50.1	16.7 (6)
Orientada a la investigación y docencia	TC	49.6	26.5	26.5	70.5	6.0 (165)
	OT	95.2	74.4		25.6	60.8 (87)
Principalmente Orientada a la docencia	TC	61.6	50.7	13.7	47.9	9.8 (72)
	OT	89.3	65.5		34.5	51.7 (56)
Básicamente orientada a la docencia	TC	60.6	52.9	-	47.1	17.7 (17)
	OT	100.0	83.3		16.7	83.4 (6)

**CUADRO 8**

**Composición y monto de los ingresos académicos en 1995 de los distintos tipos de académicos según tiempo de contrato**

Tipos de académico según forma de desarrollo y compromiso actual en la vida académica		Menores de \$4000.00	Mayor de \$9000.00	Sólo salario	Salario y mecanismo internos	Salario y SNI	Salario SNI + becas	Total
Tipo 1: Sólo docencia no concentrado	TC	66.7	0.0	50.0	50.0	-	-	6
	Otro	90.9	0.0	75.8	2402			33
Tipo 2: Docencia y producción, no investigación, no concentrado	TC	56.3	6.3	62.5	37.5	-	-	16
	Otro	78.8	0.0	75.8	24.2			33
Tipo 3: Docencia y producción, investigación, no concentrado	TC	16.7	16.7	62.5	44.4	-	11.2	18
	Otro	89.3	0.0	75.8	10.3			29
Tipo 4: Sólo docencia concentrado	TC	38.9	5.6	38.9	61.1	-	-	18
	Otro	83.3	0.0	57.9	42.1			19
Tipo 5: Docencia y producción, no investigación concentrado	TC	33.9	15.3	52.5	40.7	1.7	5.1	59
	Otro	83.3	0.0	55.6	44.4			18
Tipo 6: Docencia, docencia y producción de investigación concentrado	TC Otro	12.8	30.5	19.4	40.0	3.0	37.6	165
	Otro	47.4	5.3	44.4	44.4	3.0	11.12	18
Missing value monto de los ingresos académicos = Missing value composición ingresos académicos = 18								

**CUADRO 9**

**Análisis de los factores que influyen en el monto de los ingresos de tipo académico y la participación en los nuevos mecanismos de recompensa y reconocimiento**

Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (Regresión logística)	Disfrutaba de becas y/o estímulos en 1995	Monto de los ingresos de origen académico en 1995 (Regresión Lineal)
Chi square DF Signif. -2LL 104.632 252 1.000 Model Chi2 145.311 10.0000 Good. of Fit 257.422 252 .3938	Chi square DF Signif. -2LL 285.789 250 0.0594 Model Chi2 77.950 121 .0000 Good. of Fit 270.169 250 .1818	Múltiple R .79829 R Square .63727 Adjusted R square .62078 Stand Error .99440 F 38.6532 Signif F. .0000
Predicted ...0.....1..... Obs 0 206 9 95.8% .....1 11 37 77.1% Overall 92.4% Constante=- 16.1585	Predicted ...0.....1..... Obs 0 93 31 75.0% .....1 11 211 71.2% Constante=-3.8297	Durbin-Watson 1.60287 Con- stante; 1.03769

**CUADRO 9: 1ra. dimensión de análisis**

**Análisis de los factores que influyen en el monto de los ingresos de tipo académico y la participación en los nuevos mecanismos de recompensa y reconocimiento**











VARIABLES INDEPENDIENTES QUE ENTRARON EN LA REGRESIÓN	MIEMBRO DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES EN 1995				DISFRUTABA DE BECAS Y/O ESTÍMULOS EN 1995				MONTO DE LOS INGRESOS DE ORIGEN ACADÉMICO EN 1995			
	B	R	Sign.	Ord.Exp(B)	B	R	Sign.	Ord.Exp(B)	B	beta	Sign.	Ord.
Si participa en decisiones sobre investigación.												
Si participa en las decisiones sobre recursos.												
Si en mecanismos evaluación y promoción												
22.5 Continuidad en la vida académica												
REDES Y VINCULOS CON COLEGAS Relaciones amplias en docencia												
Relaciones amplias en investigación.												
Miembro del Sistema Nacional de Investigadores									0.98119	.25663*	( 2)	
Disfruta de becas y/o estímulos.												
3. ORIENTACION VALORATIVA 3.1 Razones para elegir campo de conocimiento. Vocación o interés intelectual en el campo					1.7517	.0415*** .0878**	( 3)	5.764				
Éxito previo en los estudios					2.2858	.1050*		9.833				
de servicio o políticas					1.3024	.0000*		3.678				



