



**XVI**  
Congreso Nacional de  
Investigación Educativa  
CNIE-2021

## Sobre la Meritocracia Académica Mexicana: Una Exploración Conceptual

**Jesús Francisco Galaz Fontes**

Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco  
[galazfontes@gmail.com](mailto:galazfontes@gmail.com)

### **Piezas de un rompecabezas**

**Manuel Gil Antón**

Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México  
[mgil@colmex.mx](mailto:mgil@colmex.mx)

### **Las elites académicas: Entre otros desiguales, diferentes y contrincantes**

**Susana García Salord**

Universidad Nacional Autónoma de México  
[salord@unam.mx](mailto:salord@unam.mx)

### **Mercado académico, políticas públicas y meritocracia académica en México**

**Norma Rondero López**

Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco  
[nrl@azc.uam.mx](mailto:nrl@azc.uam.mx)



Área temática 09. Sujetos de la educación.

Línea temática: Génesis, evolución y reproducción de grupos e instituciones en los que participan docentes y académicos.

## Resumen general del simposio

México es un país desigual y desigualitario en tanto sus estructuras sociales e ideología reproducen y tienden a consolidar sus desigualdades objetivas. Junto a las diversas desigualdades existentes, se pueden identificar múltiples élites por el grado en que concentran recursos, influencia y prestigio. Una de los componentes centrales de la ideología del régimen neoliberal que ha estado en operación durante las últimas cuatro décadas, es la perspectiva meritocrática, según la cual la distribución de los recursos y el prestigio debe basarse en el talento, trabajo y esfuerzo de los individuos, y no en factores hereditarios y/o de condición económica. En el campo de la educación superior es posible identificar una élite académica que, en relación a la población en general, al personal académico en su conjunto, y al personal de tiempo completo, concentra desproporcionadamente recursos, poder y prestigio. Con el propósito de explorar la pertinencia de referirnos a una “meritocracia académica,” en este simposio se explorará, en primer lugar, la noción de meritocracia en términos de la forma en que ha sido abordada, implícita y explícitamente, por diversos teóricos sociales. Luego de ello se discutirá la emergencia y consolidación de la élite académica mexicana como parte de un proceso histórico e institucional más amplio y, finalmente, se relacionarán tanto la noción de meritocracia como la emergencia de la élite en cuestión, con las políticas públicas de educación superior e investigación científica que operan en el país desde hace cuatro décadas. Se espera generar una interesante discusión sobre las implicaciones de la propuesta central que organiza las tres presentaciones incluidas en el simposio.

**Palabras clave:** *Meritocracia, Profesión Académica, Educación Superior, Sistemas de Pago por Mérito, Políticas Públicas.*

## Semblanza de los participantes en el simposio

### **Nombre del coordinador: Jesús Francisco Galaz Fontes**

Estudios: Licenciado en Psicología (UNAM, 1979), Maestro en Artes (Psicología, University of Guelph, 1980) y Doctor en Educación (Claremont Graduate University, 2002). Profesor en la Facultad de Ciencias Humanas (1987-2017) y en la UAM Azcapotzalco (2019 a la fecha). Campos de investigación: profesión académica, gobierno universitario y políticas públicas en educación superior, particularmente las relacionadas con los sistemas de pago por mérito. Presidente de la Asociación Mexicana para el Estudio de la Educación Superior (AMEES).

### **Nombre Participante 1: Manuel Gil Antón**

Estudios: Licenciado en Filosofía (UIA, 1982), Maestro en Ciencias Sociales (FLACSO, 1986) y Doctor en Teoría y Metodología de la Ciencia (CINVESTAV, 1995). Profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidades Azcapotzalco e Iztapalapa (1980-2010), y de El Colegio de México (2010 a la fecha). Campos de investigación: sociología de la educación y epistemología de las Ciencias Sociales. Líneas de trabajo: sociología de la educación superior y educación básica, con especialidad en profesión académica y reformas educativas. Director Académico de Educación Futura y colaborador catorcenal de El Universal. Secretario de la Asociación Mexicana para el Estudio de la Educación Superior (AMEES).

### **Nombre Participante 2: Susana García Salord**

Estudios: Doctora en Antropología (Instituto de Investigaciones Antropológicas y la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM). Académica de la UNAM desde 1978, actualmente es Investigadora Titular B del Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y Sistemas, y profesora en el Programa de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Miembro del Seminario de Educación Superior (SES-UNAM) y del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE). Su línea de investigación está dirigida al estudio de los procesos de emergencia, constitución y reproducción de los universitarios y de la Universidad a lo largo del siglo XX.

### **Nombre Participante 3: Norma Rondero López**

Estudios: Licenciada en Sociología (UAM-A 1992), Maestra y Doctora en Estudios Sociales (Línea de Estudios Laborales, UAM-Iztapalapa, 2000 y 2005). Miembro del Área de Sociología de las Universidades del Departamento de Sociología de la UAM-A. Campos de investigación: organización y formas de regulación del trabajo universitario (académico y administrativo); políticas públicas para la educación superior y de carácter laboral en el ámbito universitario; formas de organización universitaria para el desarrollo de las actividades de vinculación universitaria. Actualmente es tesorera del COMIE y vicepresidenta de la Asociación Mexicana para el Estudio de la Educación Superior (AMEES).

## Textos del simposio

# Meritocracia: Piezas de un rompecabezas

Manuel Gil Antón

### Resumen

En esta contribución, parte del simposio o conversatorio en torno al predominio profundo de la mentalidad meritocrática en nuestro país y mundo (al menos la parte de él que llamamos Occidental), se ofrecen varias pistas que, a manera de piezas de un rompecabezas, pueden ir formando parte de una explicación que comprenda, o una comprensión sociológica que explique, ¿por qué ha sido así, y no de otra manera (Weber)? el que la cosmovisión meritocrática en torno de la lógica que guía las relaciones sociales en nuestro tiempo se ha “naturalizado.”

**Palabras clave:** Meritocracia, modernidad, transferencias monetarias condicionadas, profesión académica en México.

## I. La promesa de la modernidad

En comparación con el antiguo régimen, en palabras de Durkheim, el nuevo orden social rompería con el predominio de las modalidades monárquicas-teocráticas que dieron sustento, a través de normas, a pautas y roles que se llevaron a cabo por siglos. Del vasallaje y las divisiones sociales que procedían de la tradición, el sociólogo estimaba que la nueva estrategia para combatir la anomia procedería del sistema educativo moderno y la división del trabajo, derivado del proceso de elaboración de una moral laica, basada en tres principios: el espíritu de disciplina, la autonomía de la libertad y la adhesión a los grupos sociales (Durkheim, 1961).

En la perspectiva de Marx, el pasaje del feudalismo al capitalismo, producto de la revolución burguesa, dejaría en claro –y eso sería revolucionario en comparación con lo precedente– que la organización social se fincaba en la economía y que en el nuevo sistema de producción habría dos grandes agrupaciones (clases): los dueños de los medios de producción por un lado, y el proletariado que, de manera prístina, ya vería que contaba solo con la fuerza de trabajo y que su única posibilidad de subsistencia era venderla para percibir un salario. De ello deriva su teoría del valor, que no es el caso tratar aquí, pero también un aspecto poco referido: a saber, que cada obrero tendría al “libertad” individual de vender su único bien (la fuerza de trabajo, repito) de tal manera que advierte una tendencia de relación *individual*, solo evitable al tomar conciencia de clase (pasar de la conciencia en sí, a conciencia para sí), advertir la explotación, la alienación a la que estaban sometidos (creo que cabe pensar ahí en la solución individual de sus necesidades) para integrar un partido, un colectivo que pusiera en orden las cosas al socializar los medios de producción (Marx, 1981).

Weber estima que el pasaje que comentamos va de un modo de dominación tradicional a uno moderno caracterizado, entre otras cosas, por cimentar el eje de la burocracia (gobierno de las oficinas, de los puestos de mando alto, medio y bajo en las empresas públicas y privadas) y, mediante una modificación interesante para nuestros fines, esas posiciones de las que derivan estratos (grupos de personas con acceso variable al poder, los recursos y el prestigio) de acuerdo a la importancia de su labor en el proceso de dominación. Tales puestos ya no se ocuparían por herencia u otro sistema de privilegios dependientes de la estirpe de procedencia, sino a través de la obtención de credenciales, de constancias administrativas de capacidad, habilidad y sapiencia, que se pondrían en juego; el puesto sería ocupado por quien tuviese las mejores credenciales y, además, el puesto no sería propiedad del que lo ocupase, sino solo lo ejercería, merced a su propia habilitación (como en el caso de los mandarines Chinos, que estudió a fondo). Es decir, habrá que “concurrar” –competir con otras y otros– para obtener la tenencia temporal del puesto y sus recompensas en la diversidad de estratos y su jerarquía (Weber, 2014).

No puede dejarse de lado, en estas consideraciones teóricas generales de los fundadores de la sociología, la obra de Weber en torno al factor causal relevante en el “estilo” de capitalismo occidental, la ética protestante. Para nuestros fines, uno de los aspectos cruciales de la Reforma Protestante es la eliminación de los intermediarios (las indulgencias o la mediación frente a Dios de santos y la Virgen María) para conseguir la salvación, quedando el sujeto (el individuo) a solas –sobre todo en el Calvinismo que lo hace de manera radical, pero no ausente de forma menos estricta en la lógica Luterana– para que por medio de sus acciones, y con el signo indirecto haber sido elegido resultado de la abundancia de su trabajo, obtenga la salvación. Es el pasaje del trabajo como castigo derivado del pecado original (catolicismo) y la salvación merced al sacrificio de Cristo para toda la grey, a la idea del trabajo individual como medio salvífico (Weber, 2008).

Parsons, quizá, es el más claro para nuestro interés: propone que la gran promesa de la modernidad estriba en el pasaje de una forma de asignar el desempeño de los roles por adscripción al nacer (el papel a jugar en la organización social deriva de las condiciones de origen de la familia en que se nace) a un modo de distribución de las posiciones y roles sociales mediante la posibilidad de adquirirlos. De roles adscritos a roles adquiridos. De esta manera, la estructura hereditaria de la ubicación social de las personas –propia de la vieja Europa, irreformable– cambiaría a otra: la que se llevó a cabo en las Nuevas Colonias, donde se podría adquirir tanta tierra como la que se pudiera labrar. Si la sociedad ya no se organizaba por nacer, entonces la posibilidad de adquirir el desempeño de otro papel social mediante su adquisición era la promesa. Creo que ahí reside un hilo fuerte para comprender el inicio de una idea de movilidad social, que tiene que estar regida por otra cosa que la “sangre” heredada: el esfuerzo, el empeño, la capacidad y entrega al trabajo (raíz puritana, reformista, que estima al trabajo como recurso de salvación, no como castigo divino). De ahí a la noción de la desigualdad legítima, pues procede del no-esfuerzo, no hay más que un paso: de la desigualdad intolerable, porque es resultado del azar al nacer, a la desigualdad justificada por la distinta cantidad de esfuerzo comprometido en la vida (Parsons 1968, 2007).

A mi juicio, todos los clásicos señalan que hay un pasaje de relaciones comunitarias de naturaleza consanguínea o dependientes de compartir la vecindad geográfica (Tönnies, 2009), a relaciones societales basadas en el predominio del interés del individuo sobre el interés del grupo: es el pasaje de la comunidad a la sociedad. Por ende, la raíz de un sistema social basado en el mérito (concebido como logros diferenciales derivados del esfuerzo realizado) es profunda, muy distinta a la previa, que abre la esperanza de la movilidad social imposible en el sistema feudal y de castas (no se diga el esclavismo) y que se legitima bajo el supuesto de que esa regla fundamental parte de la igualdad de oportunidades.

Parsons incluso, en su artículo “La clase como sistema social”, observa cómo la diferenciación legítima de roles se ensaya y tiene cimientos en el comportamiento escolar –se refiere a la clase como el “salón de clases”– donde algunos alumnos, aquellos que se identifican con el rol de la o el maestro, serán los que ocupen puestos más altos, mientras que los que no hacen el debido esfuerzo estarán en lugares de menor importancia. Y eso se debe a la distinta dosis de esfuerzo invertida en esa institución, la escuela, en la que ya no hay recompensas o adquisición de bienes por la vía familiar, consanguínea, sino sólo productos del esfuerzo diferenciado en una institución que distribuye recompensas distintas con base en el comportamiento, la dedicación, la obediencia y el ajuste a lo establecido como adecuado. Desde las estrellitas del kínder, hasta las calificaciones o las menciones honoríficas (Parsons, 1959).

En síntesis, uno de los ejes fundamentales de las sociedades modernas –el nuevo régimen, el capitalismo, el nuevo modo de dominación o cualquier otra denominación– es la diferenciación de esfuerzos meritorios para la adquisición de roles diferenciados que generan desigualdad, sin duda, pero legítima porque resultan de esfuerzos individuales abiertos a todos los individuos.

Y esa idea, muy poderosa, es la base, a mi juicio (o al menos una de las bases) de la cosmovisión meritocrática, que deberíamos quizá llamar “modalidad meritosa de la desigualdad legítima,” dado que el término “cracia” remite al gobierno. Una cosa es la mentalidad de progreso por medio del mérito, y otra su conversión en el ejercicio del poder por los más meritorios. Quizá esta distinción no sea menor.

## II. El Consenso de Washington

Es preciso estudiar detalladamente el Consenso de Washington, reconstruido décadas después como tal, y referido a los acuerdos tomados por Reagan y Thatcher en los años 70-80. Entre sus líneas para el desarrollo de las sociedades que no lo han logrado, o van en camino a ello, está la desaparición del subsidio generalizado como estrategia del proceso distributivo del gasto social, a una forma de colocación de los recursos fiscales de manera focalizada (Kuczynski y Williamson, 2003). Estos acuerdos, como se comentará más adelante, reforzaron la idea de que sólo los “pobres meritorios” deben, en aras del desarrollo social, recibir apoyos financieros por parte del Estado.

### III. La erosión de la ética del trabajo

Ya en el terreno de la vida universitaria mexicana (sin relacionar, por ahora, los ejemplos internacionales) estimo que hay un pasaje entre la organización del trabajo académico durante la expansión de la matrícula (años sesenta, setenta e inicios de los ochenta del siglo XX) y el que surge posterior a la crisis económica iniciada en 1982, que termina con la lógica de dominación de los regímenes tradicionales de la revolución mexicana y de la construcción del estado moderno en el país.

Los recursos salariales y de prestaciones, derivados de contratos colectivos o condiciones generales de trabajo, vigentes durante la expansión institucional y del alumnado, tuvieron un descalabro derivado de la crisis. Norma Rondero calcula que, entre 1982 y 1989, se perdieron, en promedio, el 60% del poder adquisitivo de los salarios académicos (Gil Antón et al., 1985). El último aumento salarial del que tengo memoria ocurrió durante la presidencia de José López Portillo, quien al final de su sexenio otorgó aumentos del 10, 20 y 30% a los salarios, en secuencia inversa a sus montos originales (más incremento a los que menos ganaban).

La crisis no fue solo económica, sino que implicó una erosión de la ética del trabajo y el ejercicio de la autoridad. No son generalizables, pero tampoco se puede ocultar, que la autoridad universitaria no ejerció la función de vigilar el cumplimiento cabal de las funciones derivadas de los contratos; que esto coincidió con una forma de entender el sindicalismo bajo el supuesto que el trabajo académico no tenía rasgos específicos y se orientó con base en la concepción del “trabajo abstractamente humano,” y que tuvo tendencias gremialistas. En síntesis, una autoridad rejega al ejercicio de su capacidad de distinción de quienes trabajaban y los que solamente cobraban, frente a un sindicalismo que solía defender, como máxima prestación, el salario completo aunque no hubiera cumplimiento del trabajo, y un contexto de crisis que contribuía a la justificación de estas modalidades de relación. Insisto, no se puede generalizar, pero hay evidencia empírica suficiente para postular que las frases: “si la universidad hace como que me paga, yo hago como que trabajo” o la emergencia de profesores 15-30, referidos a los que solo iban a cobrar los días de quincena, tuvieron asidero. Una publicación que en su momento captó estos dilemas fue “Mitos y paradojas del trabajo académico” publicado en Universidad Futura (Casillas et al., 1989).

### IV. Una solución individualista y orientada a la reingeniería de la planta académica

Con base en la nueva perspectiva de los grupos dominantes en el país, en desacuerdo con las vías de subsidios y aumentos salariales generalizados en sistemas organizativos sin control del cumplimiento del trabajo, la iniciativa de científicos que proponen al gobierno el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y luego la idea de las becas y estímulos, constituyeron una nueva forma de enfrentar el problema salarial. Más aún, se aprovechó la crisis para transformar el ejército de “pseudo académicos” en académicos “de verdad,” es decir, se inicia el proceso –en la educación superior– del régimen de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC).

Resolverán la crisis de ingresos, pero no por la vía salarial, aquéllos que se parezcan a la imagen en el espejo de un grupo de académicos/científicos, fundamentalmente de las ciencias duras. Para ellos la “belleza” que justifica el mérito es ser como ellos, y para las demás áreas disciplinarias, esa imagen se constituye en el modelo a conseguir o simular, con el fin de obtener recursos y luego el prestigio que otorgaba ser parte del SNI y merecedora o merecedor de sobresueldos condicionados a: ser doctor, olvidar la importancia de la docencia, publicar sin interés en ser leído, sino bien evaluado. De nuevo, no se puede generalizar, pero es otra conjetura que cuenta con evidencia empírica suficiente para postularla.

Si en 1984 se funda el SNI, mecanismo de TMC y, como señala Galaz Fontes (2020), resultado de un acuerdo de naturaleza política (intercambio político a la Rusconi) consistente en monedas adicionales a cambio de una actitud en la investigación poco crítica del régimen, posteriormente se aplica en los programas de combate a la pobreza –Oportunidades, Progresá, Prospera– que, en palabras de Santiago Levy, uno de sus principales impulsores, se orienta no a la población en pobreza, sino focaliza la ayuda a los “pobres meritorios”. Esta denominación es clave para nuestro análisis: se tratará de eliminar la pobreza, pero con la condición de merecerlo merced al cumplimiento de ciertos criterios o rasgos: son, de nuevo, TMC.

En este contexto una buena pista para entender el crecimiento en nuestro espacio de la orientación por el mérito, a través de las TMC académicas que se completan con Transferencias de Prestigio Condicionadas –TPC–, es que dicho mérito se alcanza al obtener los rasgos del “académico meritorio.” Además, sólo hay un camino para serlo (Galaz Fontes, 2020); el que han propuesto, impuesto y les es natural a los científicos naturales formados en el extranjero. Como dirían en su momento los muralistas, en su batalla contra los “artistas no meritorios”, sobre todo los que no hacen murales políticos –como Tamayo– y menos los que pintan en pequeño formato y caballete: “No hay más ruta que la nuestra.”

## V. Cuatro piezas de un conjunto mayor, y el horizonte como dilema

Con estas ideas, se procura aportar al debate cuatro dimensiones a sabiendas que son mucho más los elementos que están en juego. No se trata de postular “verdades”, sino poner en juego líneas de comprensión de lo que hemos llamado meritocracia, la cual ha conducido a una forma de dominación en la academia nacional de corte oligárquico basado, al menos parcialmente, en la ideología o cosmovisión del mérito.

La idea central es que es entendible históricamente lo que nos sucede, que hunde sus raíces en una manera de concebir el mundo muy profunda –la de la modernidad–, respecto de la cual hacemos los siguientes planteamiento.

- a. La concepción que descansa en el mérito no tiene raíces superficiales y, en comparación con otras alternativas basadas en la adscripción, tiene una línea de justificación fuerte.
- b. Dicha concepción descansa, a su vez, en una noción de igualdad de oportunidades para la justificación de la desigualdad legitimada por el mérito (confundido, hay que decirlo, con el nivel de logro, y no con el quantum de esfuerzo invertido bajo el hecho que no existe igualdad de oportunidades).

- c. Tal concepción se ha convertido en un sistema basado en el mérito con un solo modelo, el del investigador dejando de lado otras formas de desarrollo de la vida académica acordes con la diversidad de tareas en las distintas IES.
- d. Para ser superado esta concepción es necesario criticar, sí, sus limitaciones, pero ofrecer una alternativa que no sea el retorno al trabajo indiferenciado defendido por organizaciones gremialistas y por contextos de ausencia de autoridad.
- e. El individualismo que subyace a este sistema de control de poblaciones –en palabras de Han (2012) “la sociedad del rendimiento”–, hace que las instituciones sean el agregado simple, el amontonamiento de personas que tienen ciertos indicadores y que, al apilarse, dan cuenta de la calidad de un colectivo inexistente.

El tema de la meritocracia es un tema crucial, complejo, interesante... es necesario discutirlo, observar con respeto las opiniones o conjeturas diferentes, en aras de encontrar mejores sistemas de comprensión explicativa a lo sucedido así, y no de otra manera. Así mismo, es imprescindible generar condiciones de ajuste, cambio o transformación relativa que puedan atender a lo que se pretendió solucionar, pero que eviten los ya muy claros límites, lo que Boudon (1980) llamaría efectos perversos en el orden social de la academia, en el campo académico como señalaría Bourdieu (2019), cuya moneda de curso legal es única, dominante, altanera y estéril en la conformación de una comunidad académica que sea más, mucho más, que la suma de sus indicadores.

## Referencias

- Boudon, R. (1980). *Efectos perversos y orden social*. México: Premià Editora.
- Bourdieu, P. (2019). *Homo academicus*. México: Siglo XXI Editores.
- Casillas Alvarado, M.A., Gil Antón, M., Grediaga, R., y Pérez Franco, L. (1989). Mitos y paradojas del trabajo académico. *Universidad Futura*, 1, No. 1, 12-17.
- Durkheim, E. (1961). *Moral education: A study in the theory and application of the sociology of education*. New York: The Free Press.
- Galaz Fontes, J.F. (29 de mayo de 2020). Por una nueva relación Estado – Educación Superior e Investigación. *Educación Futura*. Recuperado de <http://www.educacionfutura.org/por-una-nueva-relacion-estado-educacion-superior-e-investigacion/>
- Gil Antón, M. et al. (1985). *La carrera académica en la UAM: Un largo y sinuoso camino*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco.
- Han, B.C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Pensamiento Herder.
- Kuczynski, P. y Williamson, J. (Eds.) (2003). *Después del Consenso de Washington: Reiniciando el crecimiento y la reforma en América Latina*. Washington, DC: Instituto de Economía Internacional.
- Marx, K. (1981). *El capital (Tomo I, Volumen 1, Libro Primero): El proceso de producción del capital*. México: Siglo XXI editores.
- Parsons, T. (1959). The school class as a social system: Some of its functions in American society. *Harvard Educational Review*, 29(4), 297-318.

- Parsons, T. (1968). *La estructura de la acción social*. Madrid: Editorial Guadarrama.
- Parsons, T. (2007). *El sistema social*. México: Alianza Editorial.
- Tönnies, F. (2009). *Comunidad y asociación: El comunismo y el socialismo como formas de vida social*. Albolote, Granada: Editorial Comares.
- Weber, M. (2014). *Economía y Sociedad* (edición revisada, comentada y anotada por Francisco Gil Villegas). México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (2008). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (introducción y edición crítica de Francisco Gil Villegas). México: Fondo de Cultura Económica.

## Las elites académicas: entre otros desiguales, diferentes y contrincantes

Susana García Salord

### Resumen

Me interesa argumentar que la conformación del grupo minoritario y portador de los recursos más valorados en la perspectiva meritocrática -vigente hoy en el campo universitario y científico mexicano- no es producto de dicha perspectiva ni de la creación del SNI; su conformación representa *un tramo del proceso de diferenciación social*, que ocurre en la historia de larga duración de la universidad. Para desarrollar este argumento, primero reseñaré algunas claves de dicho proceso, en calidad de hipótesis hilvanadas con base en los productos de mi trabajo y de otros y otras colegas. Concluiré con una reflexión sobre la situación actual.

**Palabras clave:** Reproducción social, estrategias, diferenciación, reconversión, elitización.

### Introducción

Mi participación en este Simposio tiene el propósito de apuntar algunas notas acerca de la emergencia y consolidación de una elite académica y la relación que existe entre la conformación de esta elite y la perspectiva meritocrática, componente central de la “ideología del régimen neoliberal, vigente durante las últimas cuatro décadas”. Mis notas se basan en la experiencia histórica de la UNAM, por lo tanto, se circunscriben a un sector particular de la llamada “elite meritocrática mexicana”.

Antes de entrar de lleno en tema aclaro que no abordo la reflexión teórica acerca del concepto de elite. Creo que esta reflexión será más fructífera a la luz de las evidencias empíricas que aporten a problematizar dicha clasificación, como construcción socio- histórica y como construcción simbólica. Por otra parte, hasta el momento, no existe una indagación sociológica sistemática que dé cuenta de la composición social de la UNAM,

como un microcosmo social conformado por un conjunto de posiciones diferenciadas por las distancias sociales que las separa y coexistentes en un orden que las articula en jerarquías de naturaleza diferente (económicas, políticas, académicas, escolares, simbólicas).

Los universitarios -estudiantes, académicos, funcionarios, trabajadores de confianza y sindicalizados- pertenecen a diferentes grupos del espacio social mexicano, pero están insertos en este campo de relaciones sociales particular que es la universidad. Es esta articulación lo que define la composición social de la institución, porque las desigualdades y diferencias de origen operan articuladas en los principios de diferenciación que estructura la vida universitaria. La indagación pendiente es entonces la historia social de la UNAM, que centre la atención en la identificación de los principios generadores de las diferencias (principios de diferenciación y distribución) entre los universitarios y de las disputas que se establecen alrededor de los mismos, tendientes a establecer, conservar o mejorar sus respectivas posiciones en la institución. Se trata en definitiva de objetivar la heterogeneidad social de la universidad, como espacio donde se cohabita y/o convive entre desiguales, diferentes y contrincantes que disputan por su posibilidad de ser.

Desde este enfoque relacional y asumiendo las ausencias señaladas, me interesa argumentar que la conformación del grupo minoritario y portador de los recursos más valorados en la perspectiva meritocrática a ultranza -vigente hoy en el campo universitario y científico mexicano- no es producto de dicha perspectiva ni de la creación del SNI; ciertamente se desarrolla en las condiciones de trabajo inherentes al neoliberalismo, pero su conformación representa *un tramo del proceso de diferenciación social*, que ocurre en la historia de larga duración de la universidad. Para desarrollar este argumento, primero reseñaré algunas claves de dicho proceso, en calidad de hipótesis hilvanadas con base en los productos de mi trabajo y de otros y otras colegas; y concluiré con una reflexión sobre la situación actual.

### **Clave 1: la emergencia del grupo es efecto de antigüedad de la posición**

Siguiendo la premisa que “no existen posiciones estructurales anteriores a las luchas para ser ocupadas” (Przeworski, 1978, p. 125), podemos anotar que la emergencia del grupo que nos ocupa opera sobre el establecimiento y consolidación previos de una posición y una condición, es decir, *capitaliza a su favor la antigüedad de la posición ya establecida* y representa entonces un grado de desarrollo del grupo de pertenencia. La posición que dicho grupo ocupa hoy:

1. Tiene su génesis en la disputa por establecer un espacio social -la universidad- en el que fuera posible la conformación y reproducción de una “clase ilustrada” (los sabios, peritos, hombres de ciencia, hombres de estudio) portadora de la competencia técnica para desarrollar la función educativa que le corresponde al Estado, y diferenciarse así de los políticos y de los profesionales o técnicos. Esta disputa corrió a cargo de los precursores de la Universidad Nacional (1881-1910-1920).

2. Tiene su condición de posibilidad porque la existencia legítima de una clase ilustrada se justificó en un proyecto educativo, cultural y científico incluido en un proyecto de país. En el siglo XIX la Universidad se propone en el marco de la reorganización del sistema de instrucción pública en pro de lograr la "regeneración del pueblo mexicano" y de construir la Nación.
3. Se inserta en el legado de las generaciones pioneras y fundadoras de la carrera académica que disputaron y lograron el establecimiento de una universidad pública y nacional con autonomía, personalidad jurídica, patrimonio propio, libertad académica y subsidio (1910-1915-1917-1929-1933-1945) (García Salord, 2000).
4. Es producto de las disputas por la diferenciación interna, en las que dichas generaciones promovieron y lograron el establecimiento y la reglamentación académica y laboral de la posición de investigadores y profesores de carrera, como un grupo distinto y distinguido entre el resto de los universitarios (1930-1942-1943-1954-1962- 1963-1974-75). Para 1965, el grupo de carrera se conformaba por 500 académicos (261 investigadores y 239 profesores); representaba el 7% del total de académicos y era una pirámide invertida, ya que el 57% eran titulares.
5. Es efecto práctico de tres concepciones de carrera académica: una concepción gremial (1930/1074); una *concepción laboral* (1974/1986); y una *concepción meritocrática* (1986/...).
6. Tiene espacios de reclutamiento propios porque la facultad institucional para organizar estudios de posgrado y otorgar la certificación correspondiente por parte de los institutos y centros de investigación fue disputada con base en el impulso sostenido, pero muy accidentado, del desarrollo de las disciplinas y de la formación de una masa crítica que permitiera su creación (1910/1924-1938-1945-1957-1973-2006).
7. La base de la infraestructura requerida para su desarrollo es producto de la disputa y negociación de la construcción de una Ciudad Universitaria (1928/1954); y de la diferenciación administrativa y financiera de espacios institucionales para el desarrollo de las funciones de investigación y docencia: los institutos y centros de investigación científica y humanística, las facultades y escuelas de estudios profesionales (1929-1933/1945-1957).

## **Clave 2: La posición estructural es efecto de estrategias de reproducción y no de política pública**

El proceso de emergencia, conformación, establecimiento y consolidación de la posición estructural -en la que la élite meritocrática sienta sus bases- no transcurre por la ideología neoliberal, si no por el estire y afloje entre *dos lógicas de reproducción institucional*, que han cohabitado y/o convivido disputando su hegemonía, sin lograr imponer el orden que cada una de ellas representa (1910/1984); dichas lógicas son *la selección de los mejores* y *la inclusión de todos*; los escenarios de confrontación más ríspida se presentan cíclicamente

cuando la selección amenaza con la exclusión al sector estudiantil más vulnerable (1910/1999). En los circuitos académicos, la selección de los mejores asumió formas más encubiertas y focalizadas hasta que, entre 1984/1990, se institucionaliza como estrategia de reproducción social de la institución y del campo universitario y científico.

1. *La selección de los mejores* como mecanismo de reclutamiento está presente en el ideario de la UNAM desde su fundación, pero su justificación y los mecanismos de aplicación han variado a lo largo del tiempo.

1.1. Para los *precursores*, en el siglo XIX, *la selección era inevitable* porque “sin selección no hay evolución posible”. Para Justo Sierra México era una “aristocracia abierta”, una sociedad que inevitablemente tiene jerarquías, pero “en la que, no hay clases cerradas, porque las que así se llaman sólo están separadas entre sí por los móviles aledaños del dinero y de la buena educación.” Y, “cuando se trata de educación, de adquisición de conocimientos,” siempre habrá algunos mejores provistos que otros” (Pinto Mazal, 1974, p. 40). Por eso la Universidad será la que ofrezca “los escalones por los cuales se puede ascender a la cúspide de esa montaña de la educación nacional.” La Universidad será la cúspide de la jerarquía y deberá “constantemente renovarse por la base democrática de donde sube su savia, en el grupo que se educa en las escuelas primarias” (Sierra, 1984, pp. 73-74). Justo Sierra plantea el sentido original de la inclusión a la universidad: “sois un grupo de perpetua selección dentro de la substancia popular y tenéis encomendada la realización de un ideal político y social que se resume así: democracia y libertad” (UNAM, 1910).

1.2. Para los *pioneros* de la carrera académica, *la selección era inherente al ser de la Universidad*. Ellos fundamentan la legitimidad de la existencia de la Universidad Nacional (UN) en el principio de la selección de los mejores, esto es, en función de “la excelencia de los conocimientos, de las virtudes o de las aptitudes.” Argumentan que la universidad es “aristocratizante,” como lo es toda institución democrática: sólo en el sentido de que “en ella descuellan los mejores” y de que “se restringe de algún modo el voto.” La UN es una “institución rigurosamente democrática” por dos razones: una, porque permite el desarrollo de estos grupos que no tienen fortuna sino inteligencia, y otra, porque los puestos deben obtenerse por “la devoción por el progreso, el mérito, al anhelo constante por la cultura” y “mediante elecciones, en las que participan todos los sectores interesados,” y no por “el favor de una autoridad.” Son 50 profesores del núcleo fundacional -apoyados por grupos de estudiantes- quienes refutan su inclusión en las clases privilegiadas y reivindican su pertenencia a esas clases que no tienen “más capital que el de su energía, que el de su inteligencia, que el de su amor al progreso;” en esa condición es que se reivindican como “los únicos capaces de hacer obra educativa” y justifican entonces su demanda de “libertad y subsistencia” (1914/1919).

1.3. Para los *fundadores* *la selección era una necesidad* frente a la amenaza de la sobrepoblación escolar. La intención de establecer filtros para el ingreso a la Universidad recorre dos décadas: 1946-1966. Para

Ignacio Chávez -último rector de este periodo- la universidad es altamente selectiva y si no puede recibir a todos, “cuando menos que reciba a los mejores.” La necesidad de seleccionar se funda en una razón académica, distinguir a “los más aptos para seguir los estudios,” y en una razón de equidad y de interés social:” “que los ineptos no desplacen a los aptos y que el país no derroche sus recursos limitados” (1915/1980, pp. 165-168). La justicia radica en seleccionar a los aptos con “criterios puramente académicos:” el promedio de calificaciones del ciclo escolar anterior, la prueba vocacional (aptitud y preparación) y la prueba psicométrica (capacidad intelectual y potencialidad). Estas pruebas comienzan a aplicarse en 1964 y tienen un alto porcentaje de rechazados.

1.4. Para los primeros herederos, la selección de los mejores era un imperativo justificado en el “error” de la masificación, producto de la expansión de la matrícula y de la planta académica. Para corregirlo, con el propósito de academizar la Universidad y desde las posiciones de poder institucional, implementaron la modificación de los Reglamentos de pago y de exámenes y aplicarlos por obvia resolución.

1.5. Los resultados fueron infructuosos frente a las estrategias de resistencia a la exclusión organizadas por los estudiantes (1948-1966-1986-1992-1995-1999). La inclusión de todos es una lógica de reproducción que se fundamenta en la visión de la injusticia que reivindica ser enmendada a través de la inclusión sin diferenciación. Propuesta básicamente por los estudiantes -como sector organizado y actor protagónico en la vida universitaria- ha estado presente desde 1910 hasta 1999. Las demandas recurrentes a lo largo del siglo XX fueron el derecho a la educación gratuita (no a las “cuotas”) y la flexibilización de los requisitos de entrada y permanencia (no a los exámenes de ingreso y de evaluación periódica).

En esta disputa, la inclusión de todos funcionó de facto en todas las olas de expansión de la matrícula: la inauguración de la Ciudad Universitaria (1954); la expansión de la Escuela Nacional Preparatoria (6 planteles entre 1953 y 1965); la incorporación de la Preparatoria Popular (1968); la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades (5 planteles entre 1971/1972); y la creación de 5 Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (1974/1976).

2. Lo que resalta aquí es que -al calor de esta disputa por la hegemonía- la construcción de las posiciones en la Universidad se desarrollaron en una dinámica propia, a través de las diferentes estrategias de reconversión social donde ocurre la « alquimia social » de los cambios en los volúmenes, contenidos y significaciones de los recursos económicos, sociales, políticos y simbólicos portados por las personas y los grupos por origen socio-familiar (Bourdieu, 2004, pp. 122-139); y tiene efectos de movilidad social intergeneracional (1910/1990). La UNAM nunca fue el espacio de reproducción exclusivo de un grupo social en particular. Entre 1910 y 1990, se instituyó como el lugar de la cuna inexistente y propició un intenso intercambio sociocultural entre los desiguales, diferentes y contrincantes (UNAM, 2003). La heterogeneidad de su composición social no era un obstáculo, sino una condición de posibilidad.

### Clave 3. La conformación del grupo es efecto de oficialización de las estrategias de defensa de la posición estructural establecida

A partir de la crisis generalizada de 1982, los universitarios operaron diferentes estrategias para lidiar con las condiciones adversas, algunas de *sobrevivencia individual* como la llamada “fuga de cerebros” permanente o transitoria y el empleo múltiple (Varela Petito, 1991). Y otras son las *estrategias de defensa* dirigidas a restituir condiciones de reproducción propicias sólo para el grupo de pertenencia. Estas respuestas organizadas caracterizaron a la última generación de fundadores -en su mayoría científicos convertidos en administradores de la ciencia y ubicados en los puestos de autoridad y en las posiciones de poder- y a la primera generación de sus herederos: grupos de científicos ya establecidos en las posiciones superiores de la jerarquía académica, ya sea por efecto de trayectoria (antigüedad) o de reclasificación (más jóvenes) a partir del nuevo Estatuto de Personal Académico (1974/1975) Entre las estrategias de defensa podemos mencionar las siguientes:

- 1970. *La negociación directa con el Presidente para lograr la creación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)*, como fuente de financiamiento externo para proyectos de investigación y becas para estudiantes de posgrado; y como espacio de poder de administración de la ciencia.
- 1973. *Iniciar la creación de espacios de reclutamiento, formación e iniciación en la investigación de nuevas generaciones, circunscritos a sus entidades de adscripción*, fundados en la selección de los mejores, pero con criterios y mecanismos establecidos por los promotores directos de cada experiencia (Fortes y Lomnitz, 1991); y aprovechando los vericuetos de la normatividad para sortear el rechazo de estas iniciativas por parte de las Facultades y el impedimento administrativo que les negaba la facultad de certificar estudios.
- 1984. *La negociación directa con el Secretario de Educación Pública para crear el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) por acuerdo presidencial*. El núcleo fundacional del Sistema incluyó a 1337 académicos de un total de 3118 que presentaron solicitud de ingreso. La cifra correcta es la de 1396, como aparece en textos posteriores (Ibarrola, 2007; Malo et al., 1996), pero mantuve la primera porque me interesa mostrar en números el proceso de selección y la composición de la nueva jerarquía académica según áreas de conocimientos. La conformación de este grupo se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1. Conformación del primer grupo del SNI (1984)

Área	Solicitudes examinadas	Solicitudes aprobadas	Ingresaron	Disciplinas más representada
Fisicomatemática e ingeniería	1216	712	579 (41%)	Física (214)
Ciencias biológicas, biomédicas, agropecuarias y químicas	1326	703	589 (43%)	Biología (232)
Ciencias Sociales y Humanidades	576	235	209 (15%)	Historia (48) Antropología (27)
Total	3118	1650	1337 (100%)	

Fuente: elaboración propia con base en Malo (1986).

Según Rodríguez (2016), este núcleo fundacional fue seleccionado por un grupo de académicos notables, integrantes del Colegio Nacional -institución que contaba ya con 39 años de existencia- y acreedores del Premio Nacional de Ciencias, instituido 40 años antes que el SNI. Los seleccionados pertenecían, en su mayoría, a la UNAM, el CINVESTAV y la UAM; y eran del sexo masculino: 1,143 hombres (81.9%) y sólo 253 mujeres (18.1%). De la tabla, podemos inferir que el núcleo duro de la emergente elite académica meritocrática estuvo compuesto mayoritariamente por físicos y biólogos y, en menor medida por historiadores.

La morfología del grupo se definió rápidamente como una pirámide de gran base y una cúspide pequeña: a partir de 1989 la mayoría de los integrantes corresponden al nivel I; el nivel II representa el 16%; y el nivel III el 7 %. El grado de consolidación alcanzado por el grupo en veinte años de existencia, se puede inferir por la creación de una nueva categoría: *investigador emérito* para distinguir a los investigadores nacionales de nivel III excepcionales. En 2003, año de su creación, eran 61; doce años después, en 2015, se contaban 175 (Rodríguez, 2016).

- 1986. *Operar estrategias de defensa del derecho de entrada y contra la devaluación de los indicadores de la excelencia*, producto de la ampliación cíclica del grupo de los seleccionados. Se estableció una suerte de “doble estatuto”, un conjunto de Acuerdos explícitos e implícitos, que, sin cambiar el Estatuto, fijaron nuevas “reglas del juego” para normar la carrera académica en una concepción meritocrática, fundada en una noción academicista de la excelencia y en una noción profesionalizante del trabajo académico. Dichos acuerdos se actualizaban según la coyuntura y, en particular:
  - o incrementaron periódicamente los requisitos para el ingreso, promoción y permanencia, privilegiando los criterios de productividad y reconocimiento; sin advertir que los nuevos requisitos representan el perfil acumulado a lo largo de la trayectoria de los académicos más establecidos y no el perfil que ellos tenían cuando ingresaron a las diferentes posiciones de la carrera.
  - o suprimieron los nombramientos de ayudante; los dos niveles inferiores de asociado y descalificaron a los técnicos académicos; disminuyeron primero y cancelaron después los nombramientos de medio tiempo.
  - o establecieron a los programas de posgrados, de repatriación y de retención como espacios de iniciación y reclutamiento a la carrera académica y estipularon a la posición de titular como puerta de entrada para promover el ingreso temprano, directo y calificado a la carrera académica.
  - o 1990. Generar estrategias de oficialización de la selección de los mejores en la UNAM, es decir, unas acciones “que tienen por objeto trasmutar unos intereses ‘egoístas,’ privados, particulares [...] en intereses desinteresados, colectivos, públicamente confesables, legítimos” (Bourdieu, 1999, p. 199). En esa conversión de las formas de hacer propias de un grupo particular del campo científico en un nuevo orden académico, dicho orden asume plena legitimidad y se instituye como el válido para todos.

- o Se inicia la diversificación de programas de estímulos. Del primero establecido en 1990 sólo para el personal académico de carrera, en 1995 existían ya nueve programas destinados a los diversos nombramientos académicos vigentes en la institución. Este reconocimiento fue tardío e insuficientemente porque no alcanzó a superar la ventaja que los primeros beneficiados tenían.
- o Se crearon diversos programas de financiamiento a proyectos de investigación por competencia, similares a los de CONACYT. Se estableció el programa de Alto Rendimiento Académico para brindar una formación diferenciada a estudiantes destacados, entre otros.
- o Se atendió el problema de la escasez de plazas para incorporar a los flamantes doctores de los posgrados de excelencia. En 2013 se puso en marcha el Programa de Renovación de la Planta Académica, que contempla desocupar plazas de carrera ofreciendo condiciones de jubilación reductibles, y concursarlas para incorporar jóvenes doctores menores de 40 años a la carrera académica.

### **Hilvanado claves para pensar el presente**

1. La selección de los mejores como estrategia de reproducción institucional hegemónica se encuadra en las estrategias que Bourdieu (2004) identifica como “ambiguas” o “duales” por “escindidas en contra de sí mismas,” ya que el grupo sortea las condiciones adversas con prácticas que “salvan a unos, pero condenan a otros, y con ello contribuyen al declive del grupo en su conjunto,” propiciando la reproducción del orden social vigente y de las relaciones de fuerza que lo sostienen (236-237).
2. El número de académicos, estudiantes, programas e instituciones que pasan a formar parte del grupo de los mejores -y encuentran condiciones propicias de reproducción- se incrementa paulatinamente. Pero ese incremento reproduce el orden vigente ya que la selección opera en la lógica de la exclusión. Ciertamente toda selección implica un acto de inclusión y exclusión, pero no toda diferenciación es excluyente, sólo lo es si va acompañada de un juicio de valor que convierta las diferencias de las trayectorias y perfiles académicos en desigualdades y las discrepancias políticas e ideológicas y de concepción de trabajo académico en ilegitimidad.
3. Mediante la selección excluyente, el porcentaje del grupo “salvado” es escaso en relación con el total de individuos, grupos, programas e instituciones que conforman el campo universitario y científico. De tal forma que, un alto porcentaje de estudiantes, académicos y programas siguen siendo parte del campo, pero lo hacen activando estrategias de apropiación de las prácticas y representaciones de la excelencia en la espera de la oportunidad de ser incluidos; o generan estrategias de sobrevivencia para enfrentar condiciones que podríamos llamar adversas o poco propicias. El problema no es menor si se advierte que en la condición de excluido, dicho resto –constituye la cúspide de la pirámide educativa del país y el semillero de su capacidad profesional, técnica y científica, pero el trabajo académico y escolar que realiza permanece bajo el manto de la “sombra de la duda” acerca de su calidad y de la legitimidad de su pertenencia al campo.

4. A lo largo del Siglo XX resultó construida una brecha social infranqueable entre los universitarios que establecieron una posición social -diferente de la que provienen por origen familiar- a partir de construir una posición en la universidad y las nuevas generaciones de estudiantes que -en porcentajes significativos- son jóvenes que siguen representando la primera generación de sus grupos familiares que, en cada coyuntura, accede a los niveles de enseñanza medio superior y superior.
5. El nuevo orden académico establecido está propiciando la extinción del trabajo académico concebido y practicado como un oficio y que corresponde a las prácticas de las generaciones pioneras y, sobre todo, de los “grupos de notables” de las generaciones fundadoras y de sus herederos. Sin advertir que ninguna de dichas generaciones construyó su carrera académica por las vías que establecieron para las generaciones jóvenes (Landesmann, 2001).
6. *El fortalecimiento de la cúspide de la jerarquía académica produce un efecto de elitización* que, a mi juicio, encubre la situación de las nuevas generaciones de elegidos o seleccionados: entre ellos no todos son herederos. Más que herederos son aspirantes mejor dotados que otros, pero están en condiciones precarias: son los nuevos “privilegiados del mundo de la desigualdad” (Zaid, 1978).

## Referencias

- Bourdieu, P. (1999). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus/Humanidades.
- Bourdieu, P. (2004). *El baile de los solteros*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P., y Passeron J.C. (1981). *La reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Editorial Laia.
- Chávez, E. (1915/1980). Presentación de Proyecto de Ley. En A. María y Campos (Coord.), *Estudio histórico jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929)* (pp. 164-175). México: UNAM.
- Fortes, J., y Lomnitz, L. (1992). *La formación del científico en México*. México: Siglo XXI-UNAM.
- García Salord, S. (1999). Los académicos de la UNAM: un viejo problema y dos retos para un nuevo milenio. *Sociológica*, No. 41, 61-80.
- García Salord, S. (2000). La carrera académica: escalera de posiciones y laberinto de oportunidades. En D. Cazés Menache (Coord.), *Los actores de la universidad: ¿Unidad en la diversidad?* (pp. 43-60) México: CIICH/ UNAM, III.
- De Ibarrola, M. (2007). El Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación. En Cazés D., Didriksson A., Gandarilla J., Ibarra E. y Porter L. (Coords.), *Disputas por la universidad: Cuestiones críticas para confrontar su futuro*. México: CEIICH-UNAM.
- Landesmann, M. (2001). Trayectorias académicas generacionales: constitución y diversificación del oficio académico. El caso de los bioquímicos de la Facultad de Medicina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 6(11), 33-61.
- Malo, S. (1986). El Sistema Nacional de Investigadores. *Ciencia y Desarrollo*, Vol. XII, No. 67, 55-70.
- Malo, S., y Rojo, L. (1996). Estímulos para la productividad científica y las actividades docentes y artísticas en México. El Sistema Nacional de Investigadores. *Interciencia*, 21(2), 71-79. Recuperado de [http://www.interciencia.org/v21\\_02/art02/](http://www.interciencia.org/v21_02/art02/)

- Pinto Mazal, J. (1974). *La autonomía universitaria: Antología*. México: CTEPL/ UNAM
- Przeworski, A. (1978). El proceso de la formación de clases. *Revista Mexicana de Sociología*, 40, Número extraordinario, 109-141.
- Rodríguez, C.E. (2016). *El Sistema Nacional de Investigadores en números*. México: Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A.C.
- Sierra, J. (1984) *Obras Completas (La Educación Nacional, Tomo VIII)*. México: UNAM.
- UNAM (1990). *La Universidad Nacional de México 1910*. México: CESU- Coordinación de Humanidades (Edición Facsimilar).
- UNAM (2003). *Forjadores de la ciencia en la UNAM*. México: UNAM-Coordinación de la Investigación Científica.
- Varela Petito, G. (1991). El mercado académico en la UNAM. *Revista Mexicana de Sociología*, 53(4), 185-209.
- Zaid, G. (1978). Los no tan privilegiados. *Vuelta*, No. 22, 13-17.

## Mercado académico, políticas públicas y meritocracia académica en México

Norma Rondero López

Resumen

El presente trabajo, como parte del simposio sobre la meritocracia académica en México, busca contribuir a dimensionar el papel que han jugado, por un lado, un mercado laboral académico profundamente segmentado y, por otro, la implementación de las políticas públicas de evaluación académica, en la construcción y consolidación de la mentalidad meritocrática característica del sistema de educación superior (SES) y, así mismo, la creación de una élite académica.

**Palabras clave:** Meritocracia, profesión académica en México, mercado laboral académico, segmentación, política pública.

### Introducción

La diversidad interna del trabajo académico ha sido una característica que se evidenciaba en sus formas de organización, contenido y naturaleza, influidos (si no determinados) por los rasgos que le otorga el establecimiento y la disciplina a la que se adscribe (Clark, 1991). El problema central del análisis que nos proponemos plantear en este trabajo, es la forma en que tal diversidad institucional y disciplinar, ha devenido en una segmentación de orden laboral y cómo esta segmentación laboral contribuye a la consolidación de una élite académica, propia del sistema meritocrático en que se ha configurado el mercado académico mexicano. A esta segmentación, y a la generación de élites académicas, han contribuido también las políticas públicas de evaluación del trabajo académico implementadas en la década de los noventa.

El punto de partida lo ubicamos en la década de los ochenta del siglo pasado, cuando: 1) se creó el capítulo destinado a regular el trabajo universitario en la Ley Federal del Trabajo (2021/1980; LFT) diferenciando el trabajo académico (TA) del trabajo administrativo universitario, y 2) se experimentó en México una crisis económica que generó una caída salarial sin precedentes, que condujo a la creación de mecanismos/programas de compensación de los ingresos, teniendo como ejes la diferenciación del TA, el concurso por los recursos y su asignación fuera del esquema salarial, por la vía de becas y estímulos.

Por un lado, la nueva LFT, permitió diferenciar, para efectos de la regulación del trabajo universitario, sus aspectos laborales de sus aspectos académicos. En “lo académico” se reservó a las instituciones universitarias la facultad de regular los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, capacidades que podrían ir más allá de los derechos y obligaciones laborales de este sector.

Por otro lado, la crisis económica condujo, en un lapso de tiempo relativamente breve, a configurar mecanismos de regulación laboral centrados en el establecimiento de topes salariales y presupuestales, que contribuyeron a desdibujar el papel de “lo laboral” del trabajo académico. De esta manera, no se logró, ni entonces ni ahora, la recuperación del poder adquisitivo de los académicos por la vía del salario contractual, afectado profundamente por los efectos de la crisis (López Zárate, 1996).

Frente a la ausencia de referentes de orden laboral-remunerativo que compensaran la caída salarial, un reducido grupo de académicos propuso la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Su creación, además de recompensar el mérito del trabajo de investigación e impulsar la productividad de los académicos destacados y mantenerlos en sus instituciones de adscripción, significó la construcción de *un modelo* de trabajo académico -centrado en la investigación-, que muy pronto sería el referente normativo para los programas institucionales de regulación de la permanencia a través de los Sistemas de Pago por Mérito (SPM). Se reprodujeron entonces “programas de deshomologación salarial” que, sin tocar las condiciones salariales, establecieron parámetros de productividad para ser reconocidos y recompensados.

Así, a lo largo de los treinta años transcurridos desde entonces, observamos en el SES, la puesta en marcha de programas de regulación del trabajo académico que han puesto énfasis en la regulación académica y no en la regulación laboral. Ello ha derivado en la configuración y consolidación de un mercado laboral segmentado y fragmentado.

En este contexto el objetivo de esta presentación es comprender cómo ha funcionado el mercado laboral académico, cómo ha contribuido a la conformación de una élite académica y una mentalidad meritocrática, así como el papel que han jugado en ello, las políticas públicas de evaluación del TA de los últimos treinta años.

La exposición se desarrolla en tres apartados. En el primero se presentan algunas características generales del mercado académico en tanto mercado laboral. Además, se intentará mostrar cómo el académico es un mercado “segmentado” que contribuye a la creación de élites académicas. En el segundo apartado se discute el papel que han tenido las políticas públicas en la construcción de la perspectiva meritocrática del trabajo académico y, finalmente, se cierra con algunas ideas generales a modo de conclusiones.

## I. Mercado académico: Mercado institucional , mercado segmentado

Analizar al trabajo académico desde el punto de vista laboral, como mercado de trabajo, tiene los objetivos: a) reconocer el trabajo académico desde sus condiciones formales de organización, en las que ocurre un intercambio entre trabajo y remuneraciones; b) identificar las formas específicas en las que ocurre ese intercambio y las diferencias entre segmentos en ese intercambio; c) ubicar, a partir del ordenamiento de las características de los segmentos que componen este mercado, la relación del mercado académico con los procesos de conformación de élites académicas.

Reconocemos aquí que el mercado de trabajo académico es, en primer lugar, un mercado segmentado. Desde el punto de vista de la sociología del trabajo, las condiciones de orden laboral, comunes a cualquier trabajo y consagradas en la norma, *salario, jornada y prestaciones* (entre otras), constituyen los factores centrales para analizar el trabajo académico. Estos elementos, nos indican ya las diferencias iniciales entre segmentos del trabajo académico: diferencias que se establecen no por el contenido del trabajo (docencia e investigación, por ejemplo) sino a partir de los tipos y tiempos de contrato, la estabilidad o no en el empleo, el subsistema o la institución en donde se labore, la antigüedad, la formación, la “acumulación” de funciones, por mencionar sólo algunos de los factores que diversifican las condiciones básicas de trabajo.

En atención sólo a las condiciones de trabajo contractuales, es posible identificar una segmentación en el mercado académico: un segmento superior, mucho menor en cantidad en todo el sistema, de profesores de tiempo completo (PTC), con estabilidad en el empleo, con un conjunto nada despreciable de prestaciones laborales -normalmente establecidas en Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) desde los años setenta del siglo pasado-, prima de antigüedad, becas para la realización de estudios, disfrute de año sabático, primas vacacionales. Al mismo tiempo, también es factible identificar un segmento inferior, mayoritario en el sistema, de profesores de asignatura (o “por horas”) sin estabilidad en el empleo (contratos temporales en ciclos escolares, que en no pocas ocasiones no incluye vacaciones) y con prestaciones, cuando las tienen, básicas (seguridad social, pago de tiempo extra). Es posible identificar incluso, en algunas zonas de este mercado académico, procesos de precarización laboral, dadas las condiciones de trabajo presentes (Acosta-Ochoa, 2018; Castillo y Moré, 2016).

Pero ese es sólo el punto de partida. Para profundizar en las características laborales de los trabajadores académicos, desde el punto de vista de la *teoría sociológica de los mercados de trabajo* (TSMT) (Pries, 2000), es necesario estudiar las normas, los mecanismos y las prácticas sociales que regulan los procesos de: “1. Formación y capacitación; 2. El acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas; 3. La ubicación y asignación de puestos/actividades productivas y personas y la movilidad horizontal correspondiente, y 4. La remuneración, los ascensos y la movilidad vertical correspondiente” (Pries, 2000, p. 512). Para el mercado académico, estos elementos se pueden observar en los sistemas de normas que reglamentan (en la zona de “lo académico”) los procesos de ingreso, promoción y permanencia, el otorgamiento de becas o licencias para la obtención de grados y las que definen los criterios de la evaluación correspondiente a esos procesos (los tabuladores, por ejemplo).

Bajo esta mirada, es posible identificar la conformación de “mercados institucionales” o “mercados internos”, cuya formulación, lejos de ubicarse en las reglas del mercado o las leyes federales, se encuentra en una serie de normas o reglas institucionales que conducen a que los trabajadores (o grupos de ellos) compitan entre sí. Estos mercados se caracterizan por tener “puertos de entrada”, normalmente en los niveles más bajos, para los cuales se recluta “desde fuera”; pero los niveles jerárquicos más altos son ocupados por trabajadores “internos.” Dicho de manera muy general, lo que esto genera es la conformación institucional de mecanismos de regulación sustentados en reglas internas que modifican las dinámicas (más comunes) de movilidad (horizontal y vertical) así como las condiciones de remuneración (Rondero, 2002).

De esta forma sostenemos, con Pries, que el mercado académico en el SES en México, ha adquirido características propias de los “mercados internos,” habida cuenta de la forma como, en los últimos treinta años, lo han dirigido a partir de la conformación de un “sistema de normas interna”, que ha regulado “lo académico” más que “lo laboral.” La facultad institucional de establecer las normas para los procesos de ingreso, promoción y permanencia, ha conducido a conformar formas de recompensar con recursos extraordinarios al salario, y con ello influir en la movilidad horizontal (cambios de unidad o institución) y vertical (promoción) del personal académico.

En paralelo las condiciones para la definición/negociación de los salarios contractuales no han sido modificadas desde los años noventa, antes bien han sido “fijadas” a partir de políticas laborales nacionales que impiden la recuperación de los salarios profesionales. Así, además de los segmentos señalados anteriormente en el mercado general, se puede identificar una fragmentación aún mayor si se observan, a nivel institucional, los efectos de los SPM que marcan aun más los diferentes segmentos del mercado.

Tender un puente entre estos temas del análisis de la TSMT y en particular de los mercados segmentados y el mercado académico, ayuda a comprender el establecimiento de parámetros laborales que contribuyen a profundizar la desigualdad en el mercado académico. Pries afirma que es posible identificar “barreras de entrada” a partir de tres tipos de criterios: personales o “adscritos” (edad, sexo, etnia); personales “adquiridos” (grado académico, experiencia) y; “un tercer tipo de filtro para el acceso [...] a puestos son las *normas establecidas implícita o explícitamente*, sea por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales” (Pries, 2000, p. 517) (las cursivas son nuestras). Esto ocurre, en ciertos espacios del mercado académico.

Con estos apuntes de la TSMT, podemos afirmar que la construcción de una perspectiva meritocrática del trabajo académico ha tenido un insuperable ambiente para su desarrollo, en un *mercado laboral interno segmentado*, construido a la par que el propio SES se iba diversificando y que condujo a integrar, al mismo tiempo que se estructuraban normas institucionales y leyes nacionales (adición a la LFT), las profundas diferencias entre sectores de la misma profesión: bloqueando cada vez más los puertos de entrada al segmento superior a quienes no cumplieran con (parafraseando a Pries, 2000) los *conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la formación, del ingreso, la promoción, la permanencia y de las remuneraciones en el trabajo académico*.

De este modo tendremos diferentes tipos de trabajadores académicos, propios de los mercados segmentados, más o menos identificables en las instituciones de educación superior: los que logran acceder a los puertos de entrada y mantenerse en el proceso/ciclo normativo de ingreso, promoción y permanencia, bajo modelos de reproducción, reconocimiento y prestigio, que conforman una élite, tanto desde el punto de vista académico como del laboral; y quienes no acceden al “segmento superior” del mercado, aún cuando cumplan con las condiciones formales para ello (formación, apego a las reglas del contrato de trabajo, producción) dado que son espacios restringidos por criterios extra-formales, que definen un cierto tipo de trabajo académico “de élite” (un tipo de investigación y de producción académica, pertenencia a ciertos circuitos de reproducción de grupos) y lo alejan de un tipo de trabajo académico “inferior”. Este segmento se reproduce bajo esquemas de regulación muy general (consideraciones laborales básicas: jornada, salario y prestaciones), sin posibilidad de acceso al segmento superior que se regula con otros parámetros, unos de distinción de “lo académico meritario.”

Es importante enfatizar que estos mecanismos de regulación del trabajo académico se configuran y reproducen, a través de un mercado interno segmentado, de distintas formas en espacios institucionales, igualmente diversos, en el SES. Sin embargo, aún cuando las instituciones establecen sus “propios programas” y “reglas de ingreso, promoción y permanencia”, la definición general de este tipo de mercado se ha logrado consolidar gracias a grandes programas de política que configuran los guiones que las instituciones, los grupos de académicos de élite, los miembros de los segmentos inferiores del mercado incluso, han seguido y operado de manera destacada desde hace treinta años.

## II. Las Políticas Públicas de evaluación y diferenciación: Hacia una mayor segmentación

Al describir a grandes rasgos las características del mercado académico mexicano, hemos hecho referencia a la generación en las IES de los sistemas de pago por mérito (SPM). Es importante ahora identificar estos programas como componentes importantes de las políticas públicas para los académicos. Diferentes trabajos han registrado, desde hace tiempo, la manera como la profesión y el trabajo académico, han sido directamente dirigidos (o al menos afectados) por la puesta en marcha de programas de política pública diseñados para evaluar y diferenciar el desempeño académico (Galaz Fontes y Gil Antón, 2009; Grediaga Kuri, Rodríguez Jiménez y Padilla González, 2004; Ibarra Colado y Rondero López, 2008).

En sintonía con esos análisis, retomamos este clásico tema de los estudios sociológicos sobre la educación superior y el trabajo académico, para señalar que estos programas federales configuraron el “guion” y han sostenido el “argumento” sobre el que se configuran los parámetros de evaluación del trabajo académico y, con ello, las medidas de diferenciación, deshomologación, reconocimiento y recompensa, que rigen al sistema y que contribuyen a afianzar a la elite académica, aún configurada antes del diseño e implementación de estos programas de política.

Los programas de política en cuestión se enmarcan en la idea general de configurar una nueva relación Universidad-Estado en la que interviene el mercado (Brunner, 2006) y que inauguraban, a finales de los años ochenta con el Programa de Modernización Educativa (1989), la serie de “políticas modernizadoras” (Acosta Silva, 2010) que tienen como eje central la evaluación/medición de la calidad y la producción académica. A partir de estos programas se pretendía construir un “sistema universitario de calidad,” inmerso en la competencia (por recursos extraordinarios y el logro de los indicadores), dispuesto al cambio organizacional-estructural y decidido a disputar lugares en un imaginario (y no tan imaginario) “pódium del desempeño” gracias al cumplimiento de indicadores predefinidos y cuantificables.

En ese marco, las políticas de evaluación de los académicos y el prestigio asociado a ellas, son parte del esquema general que estableció, como eje sustantivo para la producción de un “nuevo” SES, la relación *calidad-evaluación-financiamiento*, sobre la que se articularon toda suerte de programas de política para evaluar tanto instituciones, como programas institucionales, grupos o cuerpos académicos hasta llegar a la evaluación de los propios trabajadores académicos en lo individual. Se ubican en esta línea programas como los PIFI, el PPRODEP, los CA asociados a ellos y los dirigidos a la “profesionalización de la planta académica”, por mencionar algunos (Buendía Espinosa, 2020).

De esta forma, sostenemos que las políticas de evaluación, específicamente aquellas dirigidas a regular el trabajo académico, que no las condiciones laborales de los trabajadores académicos, establecen las pautas, el modelo de carrera académica, que las instituciones y los grupos adoptan y adecuan a los perfiles institucionales, pero sobre la base de una noción específica de mérito, establecido con todo e indicadores a considerar para la evaluación.

Huelga decir que este modelo normativo se dirige y aplica al segmento superior del mercado académico: aquel que tiene las condiciones laborales para poder demostrar su capacidad para concursar por los recursos y el prestigio, en tanto ha cumplido con los indicadores de calidad de su trabajo. En este segmento surge la *élite académica*; aquí se ubican quienes tienen capacidad, además de una solvencia académica, de adaptación/ adecuación a los parámetros establecidos por las políticas y por las normas extra-formales institucionalizadas de sus establecimientos, y han logrado ocupar, los niveles más altos del segmento superior. Lo han conseguido, además, porque cuentan con las condiciones contractuales para hacerlo.

Establezcamos los polos extremos del problema en sintonía con el discurso de la meritocracia. Los llamados a ocupar los lugares de mayor estatus, pueden y tienen el derecho de gozar del prestigio propio de la *élite*, porque han sabido aprovechar las condiciones de diferenciación académica que refuerzan la segmentación: académicos con estabilidad en el empleo, contratos de tiempo completo, remuneraciones integrales con altos porcentajes de ingresos obtenidos por la vía de la evaluación-recompensa de los programas de pago por mérito. En el extremo contrario, por otro lado, se encuentran docentes con contratos temporales, jornadas laborales parciales (por horas o asignatura), remuneraciones contractuales exclusivamente (o casi exclusivamente),

excluidos de la posibilidad de participación en los SPM institucionales o el SNI, precisamente por no ubicarse en la zona el mercado a la que están dirigidos estos programas.

De esta forma, la relación antes señalada de calidad-evaluación-financiamiento, que ha conducido a los programas de evaluación/deshomologación de los académicos, se armoniza bien con el conjunto de políticas que ha terminado no sólo por justificar un mercado laboral segmentado, sino por enfatizar los mecanismos de un sistema cada vez más desigual.

### III. Los efectos y los límites

A manera de conclusión, consideramos necesario apuntar que resulta cada vez más evidente que, tanto las condiciones laborales del mercado académico, como los programas de política pública que han reforzado las debilidades de las condiciones laborales al “extraer” de la agenda laboral los elementos de la evaluación y la remuneración no contractual, están encontrando límites para su reproducción. Especialmente, encuentra sus límites en las condiciones de financiamiento, particularmente en el sector público.

Entre presupuestos ordinarios a las universidades que no crecen en términos reales, salarios estancados, mecanismos de regulación laboral obsoletos, modificaciones reglamentarias a algunos programas de evaluación-financiamiento que exacerban las desigualdades y la directa cancelación de otros que los matizan, el sistema universitario mexicano, el mercado académico y la figura de “académico de excelencia” muestran ya evidencias que se requieren otros referentes, una reformulación de programas de política o, al menos, una mayor creatividad de las instituciones y sus comunidades académicas, para repensar en lo que, a nivel institucional, puede ser redirigido.

Es urgente poner en la mesa de la discusión el tema de la revisión general y profunda de las condiciones contractuales-laborales, de manera que se logre recuperar el ámbito laboral para resolver las necesidades de los académicos, y no continuar recurriendo a la multiplicación y sobre-posición de esquemas de solución, extraordinarios (SPM) y externos (SNI) de atención y reconocimiento del TA.

Entre otros temas, importa atender los efectos de los programas mencionados, revisar los programas y mecanismos para garantizar procesos de retiro y jubilación que no signifiquen una pérdida en la calidad de vida, y la cada vez más común reproducción de condiciones laborales precarias para los profesores del segmento inferior del mercado.

Finalmente, la generación de propuestas alternativas a los esquemas de evaluación/diferenciación reproducción de las élites académicas, así como sus aristas políticas, es un tema de agenda para todos los interesados en la educación superior y en particular el análisis del trabajo académico. Dejamos aquí, para asociarnos a la discusión, algunas ideas desde diferentes enfoques con los que se puede empezar a prefigurar nuevos esquemas, propuestas de salida y formas de enfrentar los efectos negativos de la meritocracia académica.

## Referencias

- Acosta Silva, A. (2000). *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición, México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara y Fondo de Cultura Económica.
- Acosta-Ochoa, A. (2018). *Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docente de la educación superior* (Tesis de Doctorado). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Brunner, J.J. (2006). Mercados universitarios: Ideas, instrumentos y seis tesis en conclusión. Santiago de Chile. Recuperado de [http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2012/12/%C2%A0MERCADOS-UNIVERSITARIOS\\_2006.pdf](http://www.brunner.cl/wp-content/uploads/2012/12/%C2%A0MERCADOS-UNIVERSITARIOS_2006.pdf)
- Buendía Espinosa, A. (Coord.) (2020). *Universidades Públicas: Coincidencias, diferencias y pendientes frente a las políticas públicas*. México: UAM-X y M.A. Porrúa.
- Camara de Diputados (2021). *Ley Federal del Trabajo*. México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Castillo, J.J. y Moré, P. (2016). Por una sociología del trabajo académico. La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad. *Sociología del Trabajo*, No. 88, 7-26.
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior: Una visión comparativa de la organización académica*. México: UAM-A, Nueva Imagen, Universidad Futura.
- Galaz Fontes, J. F. y Gil Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>
- Grediaga Kuri, R., Rodríguez Jiménez, J. R., y Padilla González, L. E. (2004). *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Ibarra Colado, E. y Rondero López, N. (2008). Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: Balance general de sus ejes problemático. En T. Bertussi y G. González (Coords.), *Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva, año 2005* (pp. 569–601). México: UPN, Miguel Ángel Porrúa, y H. Congreso de la Unión.
- López Zarate, R. (1996). *El financiamiento a la educación superior, 1982-1994*. México: ANUIES.
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. De la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). México: FCE, El Colegio de México, UAM y FLACSO.
- Rondero López, N (2002). El mercado académico en México: Reflexiones desde la sociología del trabajo. *Sociológica*, Vol. 17, No. 49, 205-229.