

CONSIDERACIONES SOBRE LA POLÍTICA DE DESHOMOLOGACIÓN SALARIAL DEL TRABAJO ACADÉMICO

Humberto Muñoz García*

Este documento tiene como propósito presentar una serie de consideraciones en torno a la política de deshomologación salarial que se instrumentó para los académicos de carrera en las universidades públicas del país. Se discuten sus orígenes, el balance de los efectos que se derivaron de su aplicación y las condiciones y posibilidades para revertir dicha política de cara a un régimen laboral apropiado a los requerimientos que tendrá la academia en el futuro.¹

La deshomologación salarial dio pie a la transformación del modo de trabajo académico en el país. A partir de su instauración se ha sustentado en la evaluación al desempeño, mediante el sistema de pago por méritos.² Se trata de una historia condensada en el presente, de extraordinaria relevancia, porque no sólo afectó las formas y los montos de retribución al trabajo, sino también el ejercicio de su actividad, la subjetividad y valores de los académicos, su capacidad de respuesta ante situaciones adversas y las maneras como operan las instituciones.

Las consecuencias del pago por incentivos sobre el régimen laboral, los valores, actitudes y comportamientos de los académicos no pue-

* Seminario de Educación Superior. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.

¹ Sobre la profesión académica véase el trabajo de Clark (1997) y sobre sus características en países semejantes al nuestro el texto coordinado por Altbach (2004). Para el caso de México en particular, consúltense los trabajos de Gil Antón (1992, 1994, 2000 y 2004), entre otros escritos del autor. También, véase especialmente el documento de Ibarra (2000) en el que hay una mención directa al problema de la creación de un régimen laboral distinto al actual.

² Una discusión interesante y fundamental sobre el juicio de pares en la evaluación y la ética académica se encuentra en Bordieu (1988).

den entenderse si no se tienen en cuenta los rasgos institucionales que cobijan su trabajo, cuyas finalidades son la producción, transmisión y diseminación del conocimiento.

Las instituciones son las que dan las condiciones de trabajo que definen en gran medida el desempeño de los académicos. Y son ellas las que están moldeadas en sus trayectorias por las políticas públicas que aplica el gobierno a la educación superior. Quiere decir que el análisis de la dinámica y los efectos del sistema de pagos por incentivos, así como el de las posibilidades de cambiarlo, deben tener en cuenta un sinnúmero de ángulos y factores que intervienen.

La historia de la deshomologación salarial se ha formado de eventos, procesos y acciones en los que estuvieron involucrados quienes impusieron este sistema de pagos y los académicos que lo han resentido. A la política de ingresos se han hilvanado otras que han dado como resultado un complejo sistema de evaluación, para casi todo lo que implica la vida académica.³

De ahí que, desde una perspectiva sociológica, sea de interés resaltar las tensiones y contradicciones, particularmente de naturaleza política, que este régimen laboral y los métodos de evaluación han provocado entre los académicos que compiten por los incentivos, entre ellos y las instituciones y organismos que los asignan y entre las instituciones y las instancias del gobierno que formulan y ejecutan las políticas educativas.

La primera parte de este ensayo está dedicada a presentar cuáles fueron los motivos y cómo se instauró la política de deshomologación salarial.

También se examina cuál fue el resultado de dicha política en materia salarial y en qué medida sirvió para establecer otras políticas educativas que terminaron por redefinir las relaciones entre el gobierno y las universidades.

En el segundo apartado se hace un balance sobre las repercusiones positivas y negativas de la deshomologación a partir de la evaluación

³ Los estudios comparativos ponen en evidencia que en los años noventa se amplió el repertorio de las políticas públicas para la educación superior. Dicho repertorio extendió la evaluación a casi toda la actividad académica y a las instituciones. Ocurrió de manera semejante en varios países latinoamericanos. Véase Rodríguez, Grediaga, Padilla y Campos (2003).

del desempeño al trabajo. Los efectos negativos se examinan en un conjunto de planos institucionales: en el laboral, en el de los valores, en la operación y gestión institucional, y en la esfera política. El interés radica en contar con un panorama global de los efectos que han tenido los programas de incentivos y la diferenciación de los ingresos de los académicos, para de ahí tener más elementos con los que se puedan argumentar las necesidades de un cambio.

En la tercera, y última parte, se discuten los obstáculos y posibilidades para que se logre transformar el régimen salarial y laboral. El foco de atención se centra en la necesidad de que se modifique la visión que tiene el gobierno sobre la educación superior y la actividad científica. Particularmente, se cuestiona la vigencia de la política de deshomologación y del actual sistema de evaluación para, finalmente, sugerir algunas medidas que pueden instrumentarse para dar paso a una academia renovada.

La perspectiva de la política en su origen

A mi modo de ver, uno de los aspectos cruciales para entender e interpretar los cambios de las universidades públicas y lo que en ellas ocurre radica en las relaciones que mantienen con el gobierno por medio de las políticas que éste ejecuta en materia de educación superior.

En México, la deshomologación salarial de los académicos ha sido una política deliberada del gobierno. Tuvo su origen, como ya se sabe, en la crisis del endeudamiento y el déficit fiscal durante la década perdida. A partir de ahí, bajo la premisa del ajuste estructural, en 1982 comenzaron a caer los salarios reales, y los de los académicos no fueron la excepción. Hay datos que ilustran que el descenso fue mayor que el del salario mínimo hasta mitad de los noventa (Ordorika, 2004).

La caída del salario en las universidades trajo como respuesta de los académicos una estrategia de sobrevivencia para mantener su nivel de vida, que consistió en desempeñar trabajos en varias instituciones educativas al mismo tiempo. También estimuló la fuga de cerebros de las instituciones públicas a las privadas, y una parte de los académicos migró o no regresó al país, sin que se conozca cuál fue la magnitud del problema.

La reacción oficial para ponerle remedio a la situación descrita fue crear medidas e instrumentos para que los académicos recuperaran sus ingresos. Pero no todos los profesores e investigadores. Había en los

círculos del gobierno encargados de las finanzas públicas —desde entonces— la visión de que los académicos trabajan poco y no producen cosas relevantes para el país; la idea de que las instituciones son ineficientes y de mala calidad. Los programas de estímulos —como decimos en otro trabajo (Suárez y Muñoz 2004)— permitieron anclar los salarios y elevar los ingresos de los académicos selectivamente.

Para llevar a cabo la política de deshomologación salarial se montaron sistemas de pago por mérito. La entrega de incentivos ha sido el mecanismo que ha permitido fijar los salarios tabulares en niveles muy bajos y diferenciar los ingresos en función del desempeño, la productividad y la calidad del trabajo. Los pagos se han hecho a través de becas. Unas externas a las instituciones, como las del SNI, se rigen por criterios generales nacionalmente aceptados. Otras son internas y funcionan con criterios de aplicación ajustados a las condiciones y características de cada institución.

Los programas de evaluación al desempeño del trabajo académico abrieron una nueva etapa de relaciones entre el gobierno, las instituciones universitarias y la comunidad académica. La deshomologación salarial se ubicó como telón de fondo en un escenario sobre el que se montó un complejo sistema de evaluación de instituciones, programas, procesos y resultados.

Esta política comenzó a ejecutarse al mismo tiempo que el Estado cambiaba su fisonomía, dejando su carácter de educador para pasar a ser modesto y evaluador y, según el discurso, volverse un Estado moderno. Junto con esta transformación, el gobierno adquirió la posibilidad de controlar centralmente, a distancia, la vida de las instituciones y la capacidad económica de los académicos por la vía de operar múltiples programas de evaluación y restringir el presupuesto.⁴ Como señala Gil (2004), los académicos comenzaron a trabajar por un menor pago en instituciones con escasos recursos, lo cual encierra una contradicción muy fuerte por las nuevas exigencias impuestas a la productividad del trabajo en un ambiente laboral en el que se fractura el *ethos* académico.

La política de deshomologación salarial vino acompañada del congelamiento de nuevas plazas académicas. Se trataba de que el gobierno pudiera hacer recortes al gasto educativo y de paliar las restricciones económicas de profesores e investigadores. Como medida de coyuntura, de parte de un gobierno que reaccionó con pragmatismo ante sus problemas fiscales, cumplió con ambos propósitos.

Sobre el origen de la mencionada política salarial, en el momento histórico en que se pone en marcha, podría sugerirse una hipótesis. Considero que la mira con la que comenzó a ejecutarse, simple y llanamente, buscaba responder a la situación económica de los académicos e iniciar el control de lo que se consideraba había sido una fase de expansión desordenada de la educación superior (Muñoz y Rodríguez, 2004; Mendoza, 2002), cuya tendencia no podía sostenerse más, en virtud de la política económica que imponía restricciones al gasto social.

Realmente, creo que estos motivos fueron de fondo. No había en ese preciso momento una idea explícita sobre por qué y cómo debería modificarse sustancialmente la vida académica. En el transcurso del tiempo, digamos desde que se entra a la modernización del liberalismo social hasta nuestros días, fueron introduciéndose líneas de política educativa que perfilan un paradigma, en el que todavía nos encontramos, alimentado por conceptos como coordinación, excelencia, calidad, eficiencia, competencia, productividad y pertinencia. Este paradigma ha sostenido en el tiempo la diferenciación de los ingresos académicos, que en su inicio fue justificada como un remedio de coyuntura.

Se trata de la perspectiva política del gobierno hacia la educación superior pública que, sin duda, ha orientado muchos cambios en las instituciones y en las comunidades durante los últimos tres lustros. Las políticas oficiales han tenido el propósito deliberado de construir una universidad pública diferente a la que conocimos hasta los años ochenta.

En los planes que ha seguido el gobierno a partir del ciclo que se inaugura con el TLC (véase Figueroa, 2004) se sostiene como objetivo que la universidad pública cuente con capacidad de atender las demandas sociales y económicas y contribuya a elevar la competitividad, lo cual resulta más difícil en un contexto de escasez de recursos, tomada la decisión de mantener el gasto federal relativamente estable, como proporción del producto interno bruto (PIB) en educación superior y ciencia y tecnología (Muñoz y Rodríguez, 2004). Así, se busca inducir los cambios, otorgando financiamiento extraordinario al subsidio por medio de la evaluación, como eje central de las políticas educativas. Considero

⁴ De Vries (2001) se pregunta y responde cuál ha sido el papel que jugaron las políticas públicas sobre la organización del trabajo académico. Señala que "los noventa es la década de los pagos relacionados con la productividad, la cual es evaluada por la institución". Sobre los cambios en las relaciones del gobierno con las universidades véase Acosta (2002a).

que es desde aquí donde se pueden percibir los efectos conjuntos de la selectividad y diferenciación de los ingresos de los académicos y la orientación del financiamiento dedicado a las instituciones.

Consecuencias múltiples de la diferenciación salarial

La política de ingresos diferenciados al trabajo académico se ha sustentado en programas de evaluación en los que el pago se otorga por los méritos acumulados. Como ya se dijo, estos programas hacen parte de un conjunto más amplio que ha conformado un sistema de evaluación cuya práctica se ha llevado hasta el extremo. Particularmente en las universidades públicas hay sobreevaluación. Se cuentan más de una decena de programas (Luengo, 2003) que forman un laberinto desde el cual se ha provocado un cambio significativo en la comunidad académica y en las instituciones. El sistema de pago por mérito, en unión a los otros programas, ha tenido efectos globales sobre las instituciones que se aprecian en distintos planos institucionales que serán tratados enseguida.⁵

Un balance inicial diría que los efectos positivos de la evaluación al trabajo académico han sido varios, los cuales anoto en breve. En la coyuntura en que se pusieron en marcha los incentivos, se retuvo en las instituciones a quienes resultaron beneficiados con ingresos adicionales y se evitó un malestar mayor que hubiera llevado a tensiones entre académicos y autoridades.

Al inicio se puso un cerco a la ansiedad e incertidumbre que se vivía en los momentos de crisis. Ante soluciones que se anunciaban como remedios a la situación, los académicos que decidieron entrar a los programas de estímulos mostraron comprensión frente a los problemas económicos del país y una actitud favorable a la competencia por los ingresos. Se supone, igualmente, que mejoró el desempeño de investigadores y profesores y aumentó el número de publicaciones con los resultados de las investigaciones.⁶

En un plazo más largo provocó, para muchos académicos, que el deterioro del ingreso fuera más tenue. Para otros frenó su caída o significó mantener su nivel y calidad de vida. Como señalan algunos investigadores, “*quienes nos dedicamos a esta tarea hemos podido mantener nuestro reconocimiento social*”. También permitió que se asentara y consolidara una planta de académicos de carrera, de diferente tamaño y proporción, en un número considerable de instituciones.

Después de tiempo, casi veinte años, los investigadores de la educación superior han señalado que los sistemas de pago por mérito y otros programas de evaluación han tenido un cúmulo de efectos negativos en el ámbito institucional. Retomo algunos puntos y añado otros.

Consecuencias en lo laboral. Cuando una comunidad académica está remunerada, entre cinco a siete pesos de cada diez, por ingresos no contractuales, o sea becas que pueden subir, bajar o eliminar una parte significativa del dinero que se recibe al mes, entonces los comportamientos y actividades de la persona están orientados a cumplir los requisitos que se le demandan para alcanzar un ingreso decoroso.

En una evaluación que se hizo del Sistema Nacional de Investigadores, algo más del 80% de los entrevistados declaró que la eliminación de su ingreso por esta fuente tendría graves consecuencias en su economía familiar (CRIM, 2003). En otro estudio realizado mediante entrevistas en la UNAM (Valero, 1999) un profesor de carrera declaró que el programa al desempeño (PRIDE) contribuye a que se “*tenga un ingreso clasemediero que es indispensable para salir adelante*”. Por su parte, un investigador dijo: “*La ciencia y las humanidades ya no se hacen por gusto sino por dinero.*”

En otras palabras, la remuneración económica de los académicos es un aspecto central en el ordenamiento de sus actividades. El *homo academicus* hace lo que le piden para que le paguen mejor. Y esto ha conducido a que ahora se tengan que realizar actividades muy diversas (además de investigar y dar clases) que incluyen una enorme gama de cuestiones como el desarrollo de infraestructura, difusión, extensión y hasta la consecución y administración de recursos propios para hacer el trabajo.⁷ Los

importante en el número de publicaciones total y per cápita de los académicos de cada subsistema entre 1997 y 2002.

⁷ En algunos sistemas universitarios del mundo desarrollado conseguir recursos propios para investigar se ha vuelto uno de los principales indicadores para establecer la calidad del trabajo. Evidentemente, a diferencia de México, hay una buena cantidad de fuentes que ofrecen financiamientos considerables a la investigación.

⁵ Véase el ensayo de Suárez y Muñoz (2004) en el que se anotan cuatro efectos desinstitucionalizantes: 1) la selectividad en la elevación de los ingresos; 2) desarraigo de identidades; 3) desmovilización política de la academia; y 4) merma de la capacidad de gestión del cambio institucional. Consúltense también lo que han dicho otros estudiosos del tema, como Ibarra (2000), de Vries (2001), Díaz Barriga (1997), Canales (2001) y Muñoz (2002).

⁶ No se cuenta con información estadística sobre este punto. Para la UNAM, las Coordinaciones de la Investigación Científica y de Humanidades han reportado un aumento

sistemas de incentivos nos convirtieron de empleados en trabajadores que son remunerados a destajo, y no es un juego de palabras sino una modificación de fondo.

Los instrumentos de evaluación incluyen toda la gama de tareas, pero dentro de ellas se otorga una prioridad a la investigación en detrimento de la docencia. Con todo, la evaluación tiene una lógica de dispersión más que una racionalidad de lo que debería ser la división del tiempo de trabajo académico entre las funciones primordiales que deben cumplirse. Causa curiosidad a quien observa el sistema desde afuera, que la faena que hacen unos académicos para evaluar a otros académicos no se cuente como un trabajo y un tiempo necesarios para dar soporte al sistema.

El análisis del producto académico puede hacerse de manera cualitativa, pero lo cuantitativo tiene cierta preeminencia, especialmente en las ciencias naturales donde el impacto de los resultados se mide por el número de citas.⁸ Y tales lógicas han contribuido de manera importante a lo que se ha significado como individualismo y simulación (Ibarra, 2000).

La planta académica del país ha tenido un crecimiento notable (Gil, 2004). Está claro que los programas de incentivos atienden básicamente a quienes son de carrera. Por tanto, es importante recalcar que los programas de este tipo que funcionan bajo el manejo directo de las instituciones cubren a una mayoría de los académicos. Así pues, han perdido el propósito de ser un estímulo al trabajo y se han vuelto un agregado al sueldo.⁹

Luego entonces, para develar rasgos que son esenciales a la deshomologación podemos usar de ejemplo al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Con respecto a los académicos de carrera podría decirse, aproximando las cifras, que hacia 1999 eran cerca de 58 mil, de

los cuales sólo el 13% pertenecía al SNI. Uno de los motivos es que la gran mayoría no cumplía el requisito de ser doctor, a pesar de las becas que otorga el Conacyt y del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), cuyo objetivo más importante ha sido que los académicos de planta obtengan su doctorado.

Pese a los esfuerzos, los doctores siguen siendo una minoría en la planta académica de carrera, aunque se ha multiplicado la base de los que hoy tienen posgrado.¹⁰ Un conjunto mayor ha adquirido condiciones para avanzar en su carrera académica y obtener estímulos. No obstante, la selectividad persiste. Si se fija la vista en el SNI se hace patente que el sistema de evaluación se funda en una forma de diferenciación que termina por excluir de la mejoría económica, y de los canales de prestigio ligados a ella, a una parte considerable de los académicos de carrera.¹¹

Un punto más a tratar es el de la flexibilidad para moverse entre las categorías y niveles de la carrera académica. Conforme a las reglas de las universidades y debido a la falta de nuevos académicos jóvenes por la inexistencia de plazas suficientes para renovar al personal, se observa que la planta incorporada desde hace varios lustros ha ido acumulando trabajo y teniendo la posibilidad de llegar a la cima. Por ejemplo, en la UAM el 75% de los profesores son titulares (véase de Sierra, 2004).

Sin embargo, en la misma UAM sólo algo más del 20% pertenece al SNI. El dato revela las diferencias y la falta de correspondencia entre las normas, criterios e instrumentos con las que se califica el trabajo académico, lo que permite que la deshomologación funcione. Todos ganamos distinto, pero no sabemos a ciencia cierta por qué.

Tampoco hay información sobre la movilidad de los académicos entre los diversos estratos que tienen los programas institucionales de incentivos. Para ilustrar el punto, tomemos de nuevo el ejemplo del SNI.

⁸ En los estudios que analizan el impacto de la ciencia por el número de citas de los trabajos, se ha llegado a dos conclusiones: "este tipo de medición es inevitablemente imperfecto". Se trata de un espejo que refleja una imagen distorsionada de la realidad científica; y en el caso de las humanidades y las ciencias sociales, no capta la dinámica de la producción publicada. En segundo lugar, los Citation Index han orientado las prioridades de financiamiento hacia las áreas de conocimiento que son mencionadas con mayor frecuencia, lo que no necesariamente coincide con las prioridades científicas que definen los académicos (véase Dogan, s/f).

⁹ En ocasiones hay programas de incentivos para los profesores de asignatura, cuyo trabajo se paga por hora a un precio verdaderamente reducido, sobre todo en las instituciones públicas.

¹⁰ La ANUIES reporta en las Estadísticas de la Educación Superior (1999) que el personal docente con estudios de posgrado en este nivel de estudios ascendió del 1.5% en 1980 al 8.9% del total nacional en 1999. En la UNAM, por ejemplo, la proporción de posgraduados entre el personal de carrera ascendió del 16.5% en 1984 a casi el 60% en 2003 (véase Suárez y Muñoz, 2004a). Una versión reducida de este texto fue publicada en el núm. 30 del *Suplemento Campus Milenio*.

¹¹ Por ejemplo, en la UNAM cerca de un 30% de sus académicos de carrera pertenecen al SNI. En las universidades estatales ser miembro del SNI ciertamente marca la diferencia. Sobre la exclusión que acarrea el sistema de pagos diferencial véase Gil Antón, 2004, p.71.

Zubieta y Rueda (2001) mostraron que la probabilidad de moverse entre niveles es mínima. Las pocas evidencias que tenemos sobre este tipo de procesos llevan a advertir la necesidad de hacer estudios sobre los sistemas de pago por mérito en cuanto a su grado de exclusión y rigidez porque, como es obvio, ambas dimensiones tienen un efecto directo sobre los ingresos de los académicos.

Hay algunos aspectos más que expondré brevemente y, por tanto, de manera superficial. Un estudio sobre el universo de los investigadores nacionales que han sido miembros del SNI entre 1991 y 2002 (González y Veloso, 2004) muestra que el ciclo de vida académica es bastante largo. Hay quienes permanecen en la actividad hasta cerca de los ochenta años. La productividad del conjunto crece con la edad hasta alcanzar su máximo nivel cuando los académicos llegan a los 54 años, para después declinar. No obstante, a quienes rebasan esa edad se les continúa aplicando los criterios de productividad que son comunes para todos. Así, se encuentra que los investigadores de 65 años tienen una productividad semejante a los de 43 años.

En otras palabras, hay una extensión excesiva del ciclo de vida laboral de los académicos con exigencias estandarizadas de productividad independientemente de la edad. Los investigadores tienen que permanecer activos, publicando, porque de ello depende el complemento de su salario debido a que no pueden gozar de un retiro digno. También por que no tienen a quién heredarle su lugar.¹² En la academia mexicana ha habido una ruptura generacional considerable.

Por otra parte, se encuentra la cada vez mayor presencia de las mujeres en la vida académica. Lo que ha llevado a plantear el problema de la equidad de género en las universidades. Resulta indispensable saber si, como en otros ámbitos laborales, la mano de obra femenina ocupa en la academia posiciones de menor rango que los hombres y sus repercusiones sobre los ingresos. Igualmente, es imperioso conocer cuál es la frecuencia de los matrimonios entre académicos y, si es el caso, analizar el ingreso de la unidad familiar y cuál es la contribución que aporta la académica. En el censo que hicimos en la UNAM en 1985 encontramos que la frecuencia de matrimonios entre académicos era importante, lo que nos da pie para plantear el punto.

Por último, deseo citar un estudio realizado en la Universidad de Sonora (Urquidí, 2004) que demuestra que las condiciones de trabajo a las que están sometidos los académicos (concursos, evaluaciones, informes, publicaciones) son un factor crucial para el aumento del estrés. En breve, el estudio indica que los académicos son un grupo que experimenta estrés continuamente; que los investigadores tienen un mayor estrés que los profesores; los humanistas más que los científicos y las mujeres más que los hombres. También prueba la asociación entre el nivel de estrés y la frecuencia con que aparecen problemas de salud asociados con el mismo. Y, como es obvio, los sistemas de incentivos son implacables, porque este tipo de cuestiones no es de su incumbencia. Simplemente, no consideran que individuos estresados, que con la edad se enferman más, no compiten en igualdad de condiciones para producir en calidad y cantidad lo que se les exige.

Quise extenderme algo en lo laboral, porque ahí se localiza una buena parte del meollo de la diferenciación de los ingresos académicos. Aunque sus efectos y consecuencias no se restringen a esta dimensión, como dijimos anteriormente.

Consecuencias sobre los valores. En México, como ha pasado en otros países, la investigación fue el punto de arranque de la deshomologación salarial al crearse el SNI. Esta política atendió primero a un grupo pequeño de personas e instituciones para de ahí extenderse al conjunto de las universidades y dar lugar a otros instrumentos de evaluación. Con la deshomologación comenzó el pecado.

Como se ha informado, este tipo de programas se implantó en nuestro país casi a la par que en la región latinoamericana. Y retomo esto porque las políticas científicas para la competitividad global, *grosso modo*, trajeron consigo un nuevo patrón de investigación en la academia y una visión sobre las universidades que pone énfasis en la producción de conocimiento orientada a temas específicos de alta potencialidad, al tiempo que se presiona a las instituciones para que incrementen sus interacciones con la economía y comercialicen sus servicios.

Las nuevas condiciones instauradas para el trabajo académico, entre ellas la deshomologación, tuvieron impacto en el cambio de la cultura académica empujada hacia un alineamiento a la competencia y a criterios de mercado. Se impulsó, en consecuencia, la pérdida del *ethos* académico sustentado en la libertad-autonomía del trabajo, que de acuerdo a la interpretación de Licha (1992) es tal vez el cambio fundamental

¹² La ANUIES actualmente está patrocinando una investigación muy importante sobre el problema del retiro y las pensiones, que juzgo nos dará bastantes luces para el conjunto de los académicos en las universidades públicas. Véase G. Bensusán (2004).

introducido por el nuevo paradigma de producción de conocimiento en los países de la región. La educación superior y la ciencia pasaron a concebirse más como parte de la política económica que del gasto social, y los resultados de la academia como cualquier otro producto más que como creación cultural.

El modelo de academia que está por detrás, no trajo sólo cambios en las formas del financiamiento y de la gestión, sino actitudes distintas de los académicos en el logro de sus remuneraciones y su prestigio, así como también comportamientos que han dejado de ser guiados por aquella solidaridad colectiva que despliega la imaginación creativa.

La deshomologación salarial y los programas de pago por méritos han tenido influencia en la institucionalidad de las universidades. Modificaron los hábitos, las formas de comportamiento y los imaginarios de la academia, las reglas escritas y no escritas.¹³ Podría decirse que los sistemas de incentivos han servido para la redistribución del prestigio y de los símbolos vinculados a una estratificación de la academia dividida ahora por varias escalas jerárquicas.

La acción de los académicos está orientada por la motivación de obtener consistencia de "estatus"; esto es, llegar a los niveles más altos de cada escala, con lo cual reciben las mayores remuneraciones posibles. La carrera académica se transformó, lo mismo que la imagen que tienen de ella los profesores e investigadores. Por ejemplo, el modelo de académico exitoso en la UNAM es llegar a Titular C, Pride D (que agrega 105% a lo que se recibe como salario) e investigador nacional nivel III (cuya beca es equivalente a catorce salarios mínimos).

Éstas son las posiciones más altas y mejor remuneradas en tres jerarquías distintas que definen hoy al buen académico, al modelo al que se debe llegar, al que está bien evaluado de acuerdo a los instrumentos que miden la productividad de su trabajo.

Esta orientación dirigida al logro del mérito y del ingreso es de tal importancia que resta responsabilidad y compromiso con las tareas sustantivas de las instituciones. Por ejemplo, se han dado cambios en las preferencias de los académicos:

- si lo que se premia son las obras de investigación publicadas, entonces se vuelve más importante escribir y publicar un artículo que atender a un alumno;
- si la investigación es el punto neurálgico para recibir recompensas económicas y el esfuerzo individual se centra en el logro de méritos para cumplir con los requisitos de la evaluación, entonces se pierde responsabilidad hacia aquellas tareas que no son las que se premian;
- si una parte considerable del ingreso, del prestigio académico y del reconocimiento social que recibe un académico se alcanza mediante el cumplimiento de reglas que no fija la institución donde trabaja, entonces es posible que disminuya el sentido de pertenencia a la comunidad primaria de la que hace parte.

Las personas persiguen todo aquello que les represente una promesa de éxito. Desarrollan lealtades e identidades por aquello o aquellos que se los brinde, con el peligro, en este caso, de que el académico se desarraigue cuando dicha promesa la tiene fuera de la institución a la que está adscrito.

Las actividades que tienen menor peso en la evaluación se cumplen para llenar requisitos, y para ello es el académico el que divide su tiempo. Toma decisiones para satisfacer de la mejor manera los plazos que le fijan para rendir sus informes. Los productos tienen que presentarse con puntualidad; por eso, de tanto en tanto, cada vez que se tiene que rendir cuentas de esta forma, toda la atención del académico está puesta en su informe.

De esta manera se aceleró el ritmo de la vida académica en perjuicio de productos bien elaborados. El académico necesita producir tanto como pueda a plazo fijo para que sus productos le cuenten. La retribución monetaria de los estímulos impone una puntualidad que no redundaría necesariamente en la elaboración de productos que contengan la suficiente madurez intelectual para que tengan impacto. El sistema de pago por méritos rompió los tiempos de la academia erosionándola por dentro.¹⁴

¹³ Actualmente se realiza una disertación sobre las trayectorias de las instituciones y de los académicos que buscará aportar elementos empíricos para sustentar esta tesis (véase De Sierra, 2004).

¹⁴ En el trabajo de Torres (2004) sobre los diálogos con educadores críticos de Estados Unidos hay un pasaje de la biografía intelectual de Bowles en el que relata que él y Gintis dedicaron siete años de su trabajo para hacer su primera obra importante. Un proyecto de largo alcance y larga duración en México se ve obstaculizado por el sistema de incentivos.

Consecuencias sobre el funcionamiento institucional. En este apartado hay algunas cosas que es conveniente anotar para después escudriñarlas y conocerlas mejor, porque afectan el funcionamiento de las instituciones.

Me voy a referir, primero, al hecho de que el pago de estímulos ha provocado que se establezcan sectores en la administración universitaria dedicados al manejo de los programas de incentivos: elaboran los términos de los programas, los instrumentos de evaluación, reciben los informes, manejan los expedientes.

No tengo datos para ilustrar qué significa la carga administrativa y el costo de operación de todo el circuito mediante el cual se asignan los incentivos. Lo cierto es que la información debería ser transparente para que se pueda evaluar la evaluación. Tampoco conozco de qué manera repercute la información que se recoge en los informes para corregir errores, atacar las debilidades y orientar la conducción institucional. Me temo que no es posible hacer un seguimiento de los resultados agregados de cada ciclo en que se concluye la evaluación, como tampoco de los casos individuales de los académicos. En breve, las instituciones no aprenden de lo que hacen con estos programas (véase Bensimon y Bauman, 2004).

Finalmente, desconocemos qué representa el monto de los estímulos sobre la masa salarial de los académicos en cada institución, lo cual sería importante para analizar los límites y posibilidades de que las instituciones mantengan sus programas de incentivos sin que se agreguen a otros problemas que presionan al endeudamiento.

En segundo, y último término, los encargados de manejar los programas de incentivos crean las normas para formar los cuerpos de pares académicos que analizan los expedientes para determinar el monto de los ingresos de los solicitantes. Existe la impresión de que estos órganos se vuelven tanto o más importantes que los previstos en los estatutos que rigen en las instituciones; aquellos que dictaminan las promociones entre las categorías y niveles contenidas en los tabuladores.

Como las becas son tan fundamentales para complementar los ingresos, los cuerpos colegiados que las asignan, que no son autoridades, desplazan a los otros, con lo cual se producen desequilibrios en la estructura de autoridad de las instituciones.

Por otra parte, tampoco puedo mostrar cuánto tiempo de trabajo se dispensa para evaluar el desempeño. Pero las declaraciones de quienes tienen o han tenido esta comisión llevan a suponer que un grupo de

académicos de alto nivel dedica periodos considerables a esta tarea que los distrae de su labor sustantiva en la academia. La paradoja consiste en que quienes soportan el sistema no logran ningún merecimiento que abone a sus propios incentivos. Creo que para avanzar sobre el punto sería bueno entrevistarlos.

Consecuencias en el ámbito político. De nuevo, como en los demás apartados, encontramos que la deshomologación salarial, ligada a los sistemas de evaluación, produjo diversos efectos, en este caso políticos, para la academia y las instituciones de educación pública donde se practica. Comienzo por decir que este punto, igual que otros aquí enunciados, está abierto a la investigación.

La idea es conocer cómo los cambios en las universidades, orientados hacia el logro de las metas oficiales contenidas en los programas de evaluación, han estado asociados a transformaciones en la “correlación de fuerzas” entre los actores que integran las redes del poder académico.¹⁵ Creo que dicho cambio ha ocurrido o al menos es lo que pretendo ilustrar. Pero, insisto, se trata de un problema que amerita una reflexión profunda y un análisis detenido, por lo que me propongo exponer sólo algunas ideas que quizá puedan animar la discusión.

Como es sabido, un primer efecto político de la deshomologación salarial fue la pérdida de influencia de los sindicatos universitarios a raíz de que el gobierno impuso límites al aumento salarial por su política económica para enfrentar la crisis de la deuda externa en los ochenta.¹⁶ Años después, los sindicatos fueron siendo paulatinamente desplazados en el terreno de lo laboral cuando se decidió que una parte de los ingresos que reciben los académicos no estaría sujeta a negociación, pues se daría en forma de becas.

La idea de un pago diferente al cumplimiento del trabajo mediante el concepto de productividad vino acompañada de un marco reglamentario, aparte de los estatutos del personal académico y los contratos colectivos. A partir de esto, los sindicatos que han jugado un papel rele-

¹⁵ Véase el texto de Acosta (2002b) que contiene sugerencias de mucho interés para el análisis de éste tópico y que es parte de una investigación en curso sobre los problemas del poder, la gobernabilidad y el cambio de las universidades públicas.

¹⁶ En 1983 la demanda de aumento salarial solicitada por el STUNAM a las autoridades de la rectoría terminó cuando el gobierno decidió retirar cualquier oferta de incremento.

vante en la defensa de la educación superior pública, han permanecido hasta ahora como organismos que, por lo general, aceptan lo que se les ofrece de incremento salarial a sus agremiados.¹⁷

La lucha por un ingreso decoroso para los académicos no pasa hoy por la militancia sindical. El pago por méritos incentivó el trabajo individual, que es el que se evalúa. Al volcarnos cada uno a mantener o mejorar nuestro ingreso nos hicimos vulnerables. No hemos tenido capacidad de organizarnos. El riesgo de perder una parte del ingreso, la incertidumbre a futuro a medida que envejecemos y el que sostengamos distintas visiones sobre cómo avanzar en la conquista de espacios académicos, son todos factores que han impedido la unión para la defensa de nuestros derechos e intereses y han facilitado la pasividad política de la comunidad.

Los incentivos nos hicieron trabajadores necesitados. Por mejorar económicamente dejamos atrás mucha de la dignidad que teníamos; abandonamos la importancia de la academia cada vez que se presentó la oportunidad de ocupar un puesto. En fin, la subordinación y la sumisión, en el sentido weberiano,¹⁸ se fueron instalando en nuestra cultura política institucional a medida que la evaluación se volvió un eje central de la conducción académica. Así, no puede negarse que hay académicos que sienten temor a que los bajen de nivel o les quiten los estímulos. Y el miedo los paraliza hasta para manifestarse críticamente, porque asumir este tipo de posturas puede tener un desenlace negativo, de revancha de quienes tienen el poder.

La apatía como rasgo típico de la academia (Muñoz, 2002) hace que no le prestemos atención a las reglas del juego que se nos han impuesto. La gran mayoría de los académicos ignora las grandes líneas de la política educativa y científica, y hasta los propios reglamentos en los que se fundan los incentivos. No existe preocupación por la conducción cotidiana de sus instituciones ni voluntad para la representación en los cuerpos colegiados. Frecuentemente se abstienen de participar en elecciones de representantes por que no hay credibilidad y permea la desconfianza.

En suma, lo relatado posiblemente conforma un arsenal de creencias e imaginarios entre los académicos que las vivencias, experiencias y observaciones indican que no es falso. Probablemente son rasgos que se acentúan más o menos dependiendo de las historias, tradiciones y formas de ejercicio del poder en cada institución. Por mientras, dan lugar a suponer que en tanto existen permiten entender por qué los académicos no promueven cambios favorables a sí mismos o por qué no se involucran para defender a su institución de acciones que la debiliten.

Así como la desigualdad social es un obstáculo al desarrollo de la sociedad, el síndrome ideológico-político de los académicos se ha convertido en un impedimento para llevar a cabo cambios institucionales de fondo. Su forma de ver las realidades institucionales los inmoviliza provocando resistencias a las reformas o permitiendo que los cambios se realicen sin su intervención.

Las comunidades académicas están excluidas del establecimiento de criterios de evaluación para el pago por méritos. No son tenidas en cuenta como interlocutor.¹⁹ Estos programas están montados en una alianza no explícita entre los que formulan y ejecutan la política educativa y lo que Burton Clark (1983) llama la "oligarquía académica" que, por recibir mayores privilegios y encontrarse en etapas avanzadas de su carrera académica, no tiene mucho interés en que se revise a fondo el sistema de evaluación, favoreciendo el *statu quo* institucional (de Vries, 2000). En todo caso, en la interacción de estos agentes se producen reajustes a las normas y criterios del sistema de incentivos que, cuando atienden favorablemente a nuevas realidades académicas, brindan la posibilidad de que se reproduzca sin que afloren conflictos mayores.

En estas condiciones son las autoridades y los funcionarios quienes toman iniciativas; los encargados de traducir y aplicar a cada realidad institucional los lineamientos oficiales de la política educativa en materia de estímulos. Su nombramiento conforme a derecho, la percepción de que ellos son quienes deben conducir el funcionamiento de la institución, y su grado de eficiencia política y administrativa, son fundamentales para eliminar las presiones cruzadas que pueden recibir del

¹⁷ Entre otros, consúltese el libro de Morales (1989). Véase también el artículo de Reyes aparecido en el número 114 del Suplemento *Campus Milenio*.

¹⁸ La idea de la sumisión en el patrimonio intelectual de Weber se formula en términos de que un sistema de dominación puede subsistir sin la creencia de que es legítimo, debido a que las personas, por su debilidad o impotencia política no se plantean una alternativa aceptable a la realización de sus intereses.

¹⁹ Siguiendo a Bordieu (2000), los académicos no han luchado por imponer "el valor de sus productos y su propia autoridad de productor legítimo". Son otros quienes delimitan cuánto vale cada uno de sus productos en un dado sistema de evaluación a partir de una definición de ciencia cuya realización consiste en "tener, ser o hacer, lo que ellos tienen, son o hacen" (pp. 81-82).

gobierno, por un lado, y de la comunidad, por el otro, cuando esta última siente y puede manifestar su malestar por las vías institucionales.

Dicho lo anterior, se puede formular la hipótesis de que ante la ausencia de fuerza política de sindicatos y académicos, los gobiernos universitarios, que manejan los recursos económicos para premiar el desempeño al trabajo, han gozado de un periodo de estabilidad política en las instituciones, aunque mantener dicha estabilidad ha sido crucial para que las universidades pudieran conducir sus intercambios con el mundo político exterior en un contexto de intervencionismo estatal como el que se ha vivido.

En general, la orientación del financiamiento que ha seguido el gobierno supone el debilitamiento de los rectorados por el papel de intermediarios en que fueron colocados; también que las autoridades universitarias tengan que desplegar grandes esfuerzos ante un sinnúmero de agencias gubernamentales para conseguir los complementos al subsidio, con lo cual los rectorados han sido empujados a fungir más como gestores que como conductores de la academia.

Finalmente, retomo un aspecto del inicio de este documento sobre el que tenemos acuerdo quienes investigamos temas como los aquí expuestos. Sucede que en el transcurrir de la historia de la deshomologación salarial a la sobrevaluación, el gobierno federal fue el que ganó fortaleza política en la conducción de las universidades.

Sobre este asunto se ha escrito bastante, por lo que no abundaré en él. Simplemente insistiría en que el control a distancia que ejerce el gobierno a las universidades públicas es uno de los parámetros políticos más importantes para que los académicos nos pensemos a nosotros mismos y para imaginar cuál es el futuro de la academia mexicana en las universidades públicas de cara a eliminar de la evaluación sus efectos perversos y hacerla de otro modo, para que en lugar de debilitar fortalezca a las instituciones.

Los obstáculos y posibilidades del cambio

Discutir los elementos para un cambio de fondo del régimen laboral de los académicos requiere pensar en planos analíticos de alcances y tratamientos diferentes que van de lo estructural a lo individual pasando por lo institucional. De lo objetivo a lo subjetivo.

Como se ha visto a través del texto, la forma como nos remuneran y el régimen laboral en el que nos encontramos están asociados a la

estructura de las relaciones académicas en las instituciones de educación superior y a las políticas del gobierno. Voy a terminar este escrito dando algunas sugerencias puntuales, de carácter general, sobre el problema del cambio de nuestro modo de trabajo.

1. Desde mi punto de vista, un cambio en lo laboral tiene como uno de sus principales obstáculos la visión del gobierno de mantener separada la educación superior y la actividad científica. Mientras no se entienda que una y otra van de la mano, que son funciones que desempeñamos como parte de nuestro tiempo de trabajo, las instituciones en las que trabajamos y nosotros mismos seguiremos sujetos a reglas provenientes de distintos ámbitos para formar recursos humanos de alto nivel y para financiar nuestros proyectos de investigación; vamos a continuar rindiendo informes a múltiples instancias que artificialmente separan lo que producimos.

Agregado a lo anterior, es importante que se reconozca que más del 90% de la producción científica se lleva a cabo en instituciones públicas, entre las que predominan las universidades.²⁰ Es indispensable que la política financiera apoye un aumento presupuestal a la investigación que se realiza en las universidades públicas estatales (véase FCCYT, 2003). Las diferencias entre las instituciones son de cuatro a uno en términos relativos, si comparamos, por ejemplo, el presupuesto de egresos de la UNAM con el de algunas universidades estatales. Se trata de ganar capacidades y competencias institucionales para ampliar la producción de conocimiento y acceder a él en el campo internacional, lo cual redundará en beneficio de la docencia.²¹

2. Desde hace tiempo un grupo de investigadores de la educación superior (entre otros de Vries, 2000; Ibarra, 2002 y Gil, 2004) hemos sostenido que el modelo laboral de los académicos vive momentos de agotamiento. Actualmente dificulta el avance académico por tensiones como las que se generan por el hecho de tener que rendir cuentas indi-

²⁰ La imagen negativa de la universidad pública que se tiene en diversos círculos del gobierno no permite un diálogo serio para que se entienda la importancia de esta institución y la riqueza invaluable que representa en estos momentos de la historia de México.

²¹ La producción científica en México es tan baja que nos encontramos entre los 162 países que aportan menos de 2% a escala mundial (King, 2004).

vidualmente y los esfuerzos que llevan a cabo las instituciones para formar colectivos que brinden respuestas a demandas internas y externas de trabajo, en un contexto de escasez de recursos económicos.

Las instituciones tienen que recabar ingresos extraordinarios para operar y dar mejores condiciones al trabajo académico y los académicos recibir ingresos de distintas fuentes. Un sistema de evaluación tan engorroso y centralizado se ha convertido en un obstáculo más para que la vida académica e institucional pueda desarrollarse con la flexibilidad y fluidez que demanda el ritmo de avance del conocimiento y la atención a los problemas del entorno.

En materia de evaluación hay que hacer un alto en el camino para examinarla, aprender de lo hecho y después utilizarla para fortalecer a las instituciones; asimismo para cambiar la forma como se retribuye al trabajo académico. Y esto toca directamente a la política de financiamiento que se ha seguido hasta ahora para subsidiar a las instituciones. Un problema cuyo tratamiento escapa a los límites de este texto.

3. En un contexto de cambio de las políticas públicas es como podría formularse mejor un modelo laboral distinto al que tenemos. Como por ahora no se ve, es posible, sin embargo, sugerir algunas ideas que tienen un alto grado de generalidad debido a la diferenciación de situaciones y condiciones que tienen las actividades académicas en nuestras instituciones de educación superior públicas.

En primer lugar, sería deseable que se sustituyera la forma en que nos remuneran, por otra en que el salario represente la mayor proporción del ingreso y el pago por desempeño una parte realmente menor, pero sustancial, para que verdaderamente represente un estímulo. Supone agregar al salario tabular una porción de la que se dedica en los presupuestos al pago de incentivos; también que existan entre las categorías académicas diferencias sustantivas en los ingresos. Esta medida estimula la carrera académica, la cual debe permitir que el personal académico viva de su trabajo, comprometiéndose plenamente con él.

En segundo lugar, y dadas las características de cada institución, es necesario pugnar para que todo el personal académico de carrera realice investigación y docencia. Necesariamente hay que establecer de manera explícita el tiempo de trabajo que cada uno, según su figura estatutaria, debe dedicar a estas tareas. Fijar el alcance institucional de la investigación y de la docencia, esta última como una actividad que en su amplitud dispensa un tiempo mayor que el sólo impartir clases (Clark,

1997).²² Hay que evitar que la dispersión de actividades sea el sello de nuestro quehacer académico.

En este mismo tenor, en tercer lugar, hay que establecer mecanismos para que las promociones y la definitividad se otorguen con base en estrictos requisitos académicos a ser cumplidos, ya sea para permanecer en la institución o para moverse entre categorías no adyacentes. Aquí la precisión de los requisitos es la cuestión fundamental, aceptándose que pueden cubrirse en distintos tiempos.

Finalmente, un orden laboral que auxilie a restaurar el valor del trabajo académico debe descansar en unidades dentro de las instituciones que tengan su propia autonomía para tomar decisiones colegiadas. Quiere decir que, ajustadas a un marco jurídico general que regule las condiciones de trabajo, los académicos puedan tener la capacidad de combinar las funciones, u organizarse para establecer y deshacer colectivos que respondan a nuevas exigencias del conocimiento o para analizar y presentar soluciones a problemas emergentes en la sociedad.

Con base en lo anterior es posible plantear que las evaluaciones para asignar categorías y niveles de remuneración, aprobar promociones y otorgar la definitividad sean hechas por Comisiones Dictaminadoras integradas con base en normas emitidas por la propia institución, con lo cual se ayudaría a restaurar la imagen de la autoridad académica.

Por lo pronto, habrá que comenzar por nosotros mismos para reiterar el reconocimiento y el respeto que debemos sentir por la academia, como un modo de vida al que estamos ligados por vocación. Nosotros tenemos que valorarnos para que otros valoren el trabajo que realizamos.

Referencias

- Altbach, P. (coord.). 2004. *El ocaso del gurú*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Acosta, A. 2002a. *Ensamblajes conflictivos. Políticas públicas y reformas Universitarias en México, 1982 -1992*. México: CUCEA, Universidad de Guadalajara.

²² Se trata de que cada universidad anime el trabajo de docencia o de investigación, según el caso, tal que pueda lograrse una distribución de las cargas laborales lo más equilibrada posible de acuerdo a las tareas y tiempos contratados con el académico (véase, entre otros, Glassick, Taylor y Maeroff, 2003).

- _____. 2002b. "Gobierno y gobernabilidad universitaria. Ejes para una discusión". *Tiempo Universitario*. Venezuela: Universidad de Carabobo, octubre 7.
- Bensimon, E. y G. Bauman. 2004. "¿Aprenden las universidades de la rendición de cuentas?" En I. Ordorika (coord.), *La academia en jaque*. México: CRIM, UNAM y Miguel Ángel Porrúa.
- Bensusán, G. 2004. "Sistemas de jubilación y pensión en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico". Propuesta de investigación.
- Bourdieu, P. 1988. *Homo Academicus*. California, EU: Stanford University Press.
- _____. 2000. *Intelectuales, política y poder*. Argentina: Eudeba.
- Canales, A. 2001. *La experiencia institucional con los programas de estímulo: la UNAM en el periodo 1990-1996*. México: CINVESTAV.
- Clark, B. 1983. *El sistema de educación superior*. México: Nueva Imagen.
- _____. 1997. *Las universidades modernas: espacios de investigación y docencia*. México: Coordinación de Humanidades. UNAM y Miguel Ángel Porrúa.
- _____. 1987. *The academic profession*. EU: University of California Press.
- CRIM. 2003. Informe Ejecutivo. México: CRIM, UNAM (no publicado).
- De Sierra, T. 2004. "Trayectorias de las IES y de los grupos académicos a partir de la década de los 90". Tesis doctoral en elaboración. México: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM.
- De Vries, W. 2001. *El exorcismo de diablos y ángeles. Los efectos de políticas públicas sobre el trabajo académico*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- _____. 2000. "Buscando la brújula: las políticas para la educación superior en los 90". Ponencia en el Encuentro de Especialistas de Educación Superior. México: CEIICH. UNAM.
- Díaz Barriga, A. 1997. "Los programas de evaluación en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM". En A. Díaz B. y T. Pacheco (eds.), *Universitarios, institucionalización académica y evaluación*. México: CESU, UNAM.
- Dogan, M. s/f. "Las nuevas ciencias sociales: grietas en las murallas de las disciplinas". <http://www.unesco.org/iss/rics153/doganspa.html>
- Figueroa, Y. 2004. "Los organismos internacionales y sus recomendaciones en la reforma de la educación superior en México". Tesis de maestría. México: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCYT). 2003. *Situación de la ciencia y la tecnología en las universidades de los estados*. México: FCCYT.
- Gil Antón, M. 1992. *Académicos: un botón de muestra*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-A.
- _____. et al. 1994. *Universidad Autónoma Metropolitana-A, piees*, México: Universidad de Sonora.
- _____. 2000. "El oficio académico en México (1960-2000)". Ponencia en el Encuentro de Especialistas de Educación Superior. México: CEIICH. UNAM.
- _____. 2004. "Amor de ciudad grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México". En P. Altbach (coord.). *op cit*.
- Glassick, Ch., M. Taylor y G. Maeroff. 2003. *La valoración del trabajo académico*. México: ANUIES y Universidad Autónoma Metropolitana.
- González, C. y F. Veloso. 2004. "The determinants of research productivity: a case study of México". EU: Carnegie Mellon University.
- Ibarra, E. 2000. "Los costos de la profesionalización académica en México: ¿Es posible pensar en un modelo distinto?" Ponencia en el encuentro de Especialistas de Educación Superior. México: CEIICH. UNAM.
- King, D. 2004. "The scientific impact of Nations". *Nature*, vol. 430, julio.
- Licha, I. 1992. *La investigación y las universidades latinoamericanas en el umbral del Siglo XXI: los desafíos de la globalización*. México: UDUAL.
- Luengo, E. 2003. "Tendencias de la educación superior en México: Una lectura desde la perspectiva de la complejidad". Seminario sobre las reformas de la educación superior en América Latina y el Caribe. Bogotá, Colombia: IIESALC.
- Mendoza, J. 2002. *Transición de la educación superior contemporánea en México: de la planeación al Estado evaluador*. México: CESU, UNAM, Miguel Ángel Porrúa.
- Morales, E. 1989. *Reforma universitaria, educación superior y sindicalismo universitario*. México: UNAM y Universidad Autónoma de Zacatecas.

- Muñoz García, Humberto. 2002. "Orientaciones y respuestas políticas de los académicos universitarios". En H. Muñoz (coord.), *Universidad: política y cambio institucional*. México: CESU, UNAM y Miguel Ángel Porrúa.
- _____. y María Herlinda Suárez Zozaya. 2004a. "La ciencia en México: desarrollo desigual y concentrado." En Ordorika, I. (coord.), *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: CRIM-UNAM/Porrúa, 131-174.
- _____. y Roberto Rodríguez Gómez. 2004b. *La educación superior en el contexto de la sociedad mexicana actual*. México: Miguel Ángel Porrúa (Cuadernos del Seminario de Educación Superior de la UNAM, núm. 1).
- Ordorika, I. 2004. "El mercado en la academia". En I. Ordorika (coord.), *La academia en Jaque*. México: CRIM, UNAM y Miguel Ángel Porrúa.
- Rodríguez, J. R. et al. 2003. "Variaciones de una misma orientación general". Las políticas públicas hacia la educación superior en Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela". *Revista de la Educación Superior*, núm. 138. México: ANUIES.
- Suárez, M. H. y H. Muñoz. 2004. "Ruptura de la Institucionalidad Universitaria". En I. Ordorika (coord.), *op.cit.*
- Torres, C. 2004. *Educación, poder y biografía. Diálogos con educadores críticos*. México: Siglo XXI.
- Urquidí, L. 2004. *El estrés de los académicos y sus consecuencias sobre la salud*. Tesis doctoral. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Valero, A. 1999. *Científicos Naturales y Científicos Sociales: sus posturas frente a los programas de estímulos en la UNAM*. Tesis doctoral. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Zubieta, J. y R. Rueda. 2001. "La ciencia y la tecnología en el México del mañana". En *La sociedad mexicana frente al tercer milenio*. México: Coordinación de Humanidades de la UNAM y Miguel Ángel Porrúa.