

# Actualidad en la incorporación de Académicos en la Universidad de Sonora

*Carlos Alberto Barreras Beltrán y Emilia Castillo Ochoa\**

## Resumen

El documento responde a la primera fase del proyecto de investigación orientado al análisis de la incorporación de académicos a través de procesos de selección más rigurosos y su impacto en las funciones académicas. Los mecanismos de incorporación figuran como un rol estratégico en la selección de profesores con alto nivel de habilitación y productividad académica, la Universidad de Sonora a partir del 2017 modificó sus criterios de ingreso a la carrera académica acorde a estos lineamientos, este avance muestra una caracterización de los académicos que se han ido incorporando. Los resultados exponen una tendencia a prácticas endogámicas y una relación entre antigüedad-incorporación a través de la promoción con diferencias entre las divisiones, asimismo, es visible que parte de los académicos han logrado ser reconocidos en políticas de evaluación.

## Palabras clave

Educación superior ¶ Profesores de tiempo completo ¶ Criterios de ingreso

## Abstract

The document responds to the first phase of the research project aimed at analyzing the incorporation of academics through more rigorous selection processes and its impact on academic functions. The incorporation mechanisms appear as a strategic role in the selection of professors with a high level of qualification and academic productivity, the University of Sonora as of 2017 modified its criteria for admission to the academic career according to these guidelines, this progress shows a characterization of the academics who have been incorporated. The results expose a tendency to inbreeding practices and a relationship between seniority-incorporation through promotion with differences between the divisions, likewise, it is visible that part of the academics have managed to be recognized in evaluation policies.

## Key words

Higher education ¶ Full time teachers ¶ Admission requirements

\* Estudiante del doctorado en Innovación Educativa. Universidad de Sonora, México (carlos.barreras@unison.mx). ¶ Profesora Investigadora de Tiempo Completo. Universidad de Sonora, México (emilia.castillo@unison.mx).

## Introducción

LOS RASGOS actuales de la profesión académica están inherentemente vinculados a las dinámicas en Educación Superior (ES) y los procesos de cambio a través del tiempo, sobre todo los suscitados en la segunda mitad del siglo xx. La masificación, la globalización, el advenimiento de la sociedad del conocimiento y la informática (virtualidad de la educación) fueron fenómenos que propiciaron una reconfiguración de los Sistemas de Educación Superior (SES) a nivel internacional (Albatch *et al.*, 2015).

La expansión de la ES se tradujo en un aumento progresivo de la matrícula de estudiantes transitando de un sistema de élite a uno masivo. Durante el periodo de 1970 al año 2000 la educación terciaria alcanzó una representación de 100 millones de estudiantes a nivel global, duplicándose en tres décadas con una población de más de 200 millones, a pesar de esto, la Tasa Bruta de Matrícula (TBM) solo representa el 38% de la población en edad normativa de cursar la ES. En congruencia, la profesión académica a nivel mundial mostró un crecimiento acelerado de más del 200% en las tres décadas del periodo de expansión y del 65% durante el primer decenio del siglo XXI, sin embargo, a partir de la segunda década de los años 2000 el número de nuevos académicos *full-time* muestra una tendencia paulatina a disminuir (UNESCO, Institute For Statistics, 2022).

El análisis de los académicos expone que los mecanismos de regulación y evaluación dirigida a las Instituciones de Educación Superior (IES) también orientaron a la profesión académica hacia la calidad educativa, transformado un perfil disperso derivado de una contratación descontrolada y sin criterios específicos a uno más especializado con una diversificación del trabajo académico (Carrasco, 2020). Fenómenos como la desaceleración del crecimiento de académicos *full-time*, la reducción de plazas y el envejecimiento del profesorado (Enders & Muselin, 2008) han permitido a las universidades gestionar las lógicas de contratación del personal académico estableciendo rigurosos criterios de selección: formación en grado, productividad académica, egresados de instituciones de prestigio internacional, participación y capacidad para financiar proyectos de investigación de fuentes privadas o gubernamentales (Nevin, 2019; Li *et al.*, 2020).

## Configuración de la profesión académica en México

Las políticas públicas que transformaron los modelos de regularización de la ES nacional consecuentemente impactaron en distintos aspectos de la profesión académica: salarios, trabajo académico y perfil del profesorado. A partir de esto, se

precisan dos etapas en la profesión, la primera antecede a las políticas de evaluación y estímulo caracterizado por un estado benevolente en cuanto a financiamiento y la segunda posterior a la adopción de las políticas que impactaron en deshomologar los salarios del profesorado y en la restricción de financiamiento (Galaz *et al.*, 2012; Suárez y Muñoz, 2016).

La primera etapa se relaciona con la época del primer ciclo de expansión (1970-1980) del SES donde se presentó un fenómeno de reclutamiento masivo para asegurar la presencia de académicos en las aulas encargados de la formación de recurso humano. El resultado fue la contratación de personal académico sin grados avanzados obteniendo un contrato a menos de un año de egresar de la licenciatura (Galaz y Vilorio, 2014; Gil-Antón y Contreras, 2019). En consecuencia, se estableció una identidad universitaria orientada a la docencia, relegando otras actividades como la investigación que no figuró en los intereses gubernamentales, por lo que la actividad científica se redujo a iniciativas individuales o grupos de investigación en crecimiento.

Los resultados obtenidos durante esta etapa fueron poco gratificantes, siendo responsabilizados los profesores jóvenes incorporados durante estas décadas a causa de su bajo nivel de habilitación académica (Guzmán, 2017). El auge de la expansión transitó radicalmente a una etapa de crisis, reducción y control de presupuesto, donde la profesión académica se vio inmersa entre las políticas dirigidas a IES Científicas-Tecnológicas y de evaluación docente. Las políticas establecieron principios de eficacia, eficiencia y resultados, de esta manera la profesión fue sujeta a programas meritocráticos a partir de la evaluación de actividades individuales.

El SNI es la principal política bajo este concepto evaluando la calidad del desempeño individual en actividades científicas y académicas (Reyes y Suriñach, 2015; Jiménez, 2019). Los criterios de ingreso permiten el acceso únicamente a aquellos con grado de doctor y la capacidad de producir conocimiento. Al momento de su creación gran parte de los académicos no contaban con las exigencias del programa, develando una reducida capacidad del profesorado para ejercer las funciones universitarias con énfasis en la investigación. Esto centró líneas de acción para fortalecer a la planta académica materializándose a través de la implementación del Programa del Mejoramiento del Profesorado (PROMEP ahora PRODEP) que puso en primer plano la profesionalización de los académicos otorgando becas para estudios de posgrados, con el objetivo de establecer una congruencia entre las exigencias de políticas externas e internas y la capacidad del recurso humano en ES.

Sin embargo, se identificaron discrepancias entre la lógica planteada por los programas y los resultados obtenidos. Referente al PRODEP se tuvo avances en la profesionalización de académicos, no obstante, no se logró un incremento en lo

relacionado con la función de investigación lo que denota un limitado desarrollo de capacidades científicas (Guevara-Aranza y Bárcenas, 2017) consecuencia de que en sus inicios no especificaba el tipo de programa doctoral que debían cursar los académicos, mientras que actualmente dentro de sus lineamientos PRODEP delimita la formación a posgrados de calidad.

Por otro lado, el SNI fue criticado principalmente por los sesgos disciplinares en los mecanismos de evaluación teniendo indicadores homogenizados sin considerar las dinámicas de las áreas de conocimiento, favoreciendo disciplinas de ciencias exactas y naturales, prueba de esto es que los niveles más altos del sistema son dominados por los investigadores de las áreas STEM (por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) (Gil-Antón y Contreras, 2017) además no se consideraron las condiciones contextuales en las que están inmersos los académicos, de ahí que gran parte de los investigadores reconocidos por el sistema se concentraban en IES del centro del país que poseían mayores recursos para investigación (Didou y Gérard, 2010).

Los programas impulsaron la dicotomía entre docencia e investigación, percibiéndose mayor valorización a las actividades de investigación evaluadas por medio de su productividad. Asimismo, se resaltó el papel de la formación académica para acceder a estos programas, a más de una década, el número de Profesores de Tiempo Completo (PTC) con doctorado en ES aumentó de 11.5% (1992) a 33.7% (2007) (Gil-Antón y Contreras, 2019), dando indicios de un proceso de cambio en el perfil académico basado en niveles de formación y capacidad para desarrollar las funciones sustantivas. Las políticas impactaron en el mercado académico principalmente en el perfil de ingreso para aquellos que aspiran a una carrera académica.

En el mercado actual –con mayor visibilidad a partir de la última década– el contrato como PTC está en función a la edad en que el académico adquiere el máximo grado de estudio, sin embargo, la formación académica pasó de ser el principal criterio a uno más dentro de una serie de indicadores donde la producción de conocimiento y la participación en programas y políticas de evaluación comienzan a figurar como los más relevantes. En este contexto, el perfil del académico y sus funciones están claramente definidas por intereses externos e institucionales.

Lo anterior implica un proceso de cambio en la profesión académica con mayor influencia en las nuevas generaciones a las que se les exige contar con grados de formación avanzados y demostrar capacidades de productividad académica. Estas predisposiciones abren la brecha a lo que se denomina capitalismo académico en las universidades, Brunner *et al.*, (2019) indican que las IES y académicos adoptan comportamientos cuasimercado, en este sentido, orientan sus acciones hacia la

competencia por recursos de financiamiento, vinculación entre la universidad e industria, proyectos de investigación y otras actividades.

El capitalismo académico ha impulsado una serie de acciones por parte las instituciones para fomentar la productividad en la universidad, traducidas en aumentar la formación del profesorado y su capacitación, incentivar y promover la función de investigación, así como la participación en programas de reconocimiento como PRODEP y SNI. De esta manera se vislumbra que las IES tienen por objeto fortalecer su planta académica a través del ingreso de profesores-investigadores con un perfil favorable para ejecutar sus funciones sustantivas, lo que implica un nuevo nicho en el mercado del trabajo académico.

### Atracción de talento: ¿de la endogamia a la exogamia?

El contexto tanto a nivel global como nacional de la ES orienta a las universidades a implementar acciones para mantener una ventaja competitiva sobre el resto, dentro de las capacidades institucionales el recurso humano juega un factor clave en el sentido de que el cumplimiento de las acciones se sustenta principalmente en el personal académico. Urquiloa y De León (2015) mencionan que cada universidad en función de su misión y visión constituye un soporte de capital humano a partir del desarrollo e ingreso de nuevos profesores, convirtiéndose en un proceso estratégico y central en la institución. Esto implica que la universidad mantiene una perspectiva unificada del recambio generacional, sin embargo, deja de lado la influencia que las comunidades académicas puedan tener en estos procesos en función de sus necesidades. En este sentido, es pertinente cuestionar si la racionalidad de la institución y la de las comunidades académicas están en sintonía analizando de dónde proceden los nuevos talentos y cuáles son sus características.

El tema de la endogamia y exogamia académica presenta una relación con las dinámicas centro-periferia, esto afirma que las instituciones de gran prestigio se convierten en polos de atracción de los talentos académicos, mientras que aquellas situadas en los litorales periféricos muestran menores capacidades y recursos para atraer personal cualificado, como resultado de una limitada experiencia externa que restringe la comprensión de la ineficiencia del sistema (Albatch *et al.*, 2015).

Lo anterior expondría que las universidades con menos capacidades de atracción tienden a reproducir sus prácticas formando de manera endógena a quienes precederán los puestos como titulares, sin embargo, estas dinámicas se traducen en limitaciones de la productividad académica. La literatura expone que la endogamia está asociada a bajos niveles de productividad entre los académicos (Cruz y Sanz, 2010; Saavedra-Camacho *et al.*, 2023; Tavares *et al.*, 2019) la explicación se sustenta

en que quienes se han formado en instituciones exógenas y con mayor reconocimiento transitan por procesos de aceptación y formación con mayores exigencias. En esta lógica la formación en la misma institución resulta perjudicial para las prácticas y logros académicos, esta hipótesis se sostiene en el estudio de Tavares *et al.*, (2019) que señala, además, que la endogamia tiene mayor tendencia negativa con la productividad en áreas No STEM como Ciencias Económicas y Sociales. Aun así, otras investigaciones determinan que los niveles de productividad tienden a estandarizarse entre académicos internos y externos (Gokturk & Yildirim-Tasti, 2022).

No obstante, a diferencia de lo expuesto en la literatura, la transición de la endogamia a la exogamia puede darse a partir un proceso forzado ante la incapacidad de las IES (centro-periferia) de absorber el nuevo capital humano. El mercado académico actual dominado por políticas de evaluación y un número limitado de plazas *full-time* se traduce en una mayor competitividad entre académicos, lo que genera una tendencia a la movilidad laboral, esto hace alusión a la relación de oferta y demanda. Por lo tanto, quienes se formaron en una determinada IES no aseguran su permanencia o conversión como PITC en la misma institución exigiendo su participación en otras.

En resumen, el reconocimiento y prestigio institucional que fungen como polo de atracción para el nuevo talento se posiciona en un segundo plano, estableciendo la necesidad de un puesto laboral estable como prioridad, esto permite a las IES con menores capacidades científicas gestionar las lógicas de contratación adaptando sus criterios de ingreso a perfiles especializados.

En el caso de América Latina, países como Colombia, Perú y Chile aún presentan arreglos contractuales de naturaleza endogámica (Bonifaz, 2021) que se han traducido en una ausencia de masas críticas de profesores capaces de generar y producir conocimiento de avanzada. En México el relevo generacional y el análisis de los procesos de incorporación de nuevos profesores comienza a ser un tema de relevancia, gran parte de los académicos que se incorporaron en el periodo de expansión –principalmente de las últimas dos décadas del siglo xx– se encuentran en su última fase de vida laboral.

Lo anterior pone en perspectiva una adecuación en los mecanismos de ingreso y promoción del profesorado a puestos de titularidad, sin embargo, estudios como el de Buendía y Oliver (2018) exponen que no todas las universidades han diseñado estrategias institucionales de los académicos que se retiran por jubilación y la entrada de quienes habrán de sustituirlos. En el caso de la Universidad de Sonora (UNISON) a partir del 2016 (con vigor al 2017) se realizaron modificaciones a los mecanismos de ingresos y promoción para otorgar plazas como Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC) con mayor visibilidad en los concursos de

oposición definiendo lineamientos que aluden a la formación en grados, a la experiencia en labores académicas, la participación en el diseño, planeación y evaluación de planes y programas de estudio, desarrollo de investigación básica o aplicada, publicaciones científicas y capacidad para formar personal especializado (Tabla 1).

Tabla 1. Requisitos mínimos para obtener una plaza PTC titular A

Estatuto del Personal Académico 1985	Estatuto del Personal Académico 2016
Tener título profesional a nivel licenciatura.	Tener grado de doctor.
Ocho años de experiencia académica a nivel licenciatura y 40 puntos de la Tabla de Puntaje de Actividades (TPA).	Contar con al menos seis publicaciones originales en el área de su especialidad en revistas indizadas en algunos de los siguientes catálogos: JCR, Índice de Revistas Mexicanas de Investigación Científica y Tecnológica de CONACYT.
O bien: Poseer título profesional a nivel licenciatura y ser candidato al grado de maestro.	Contar con al menos cuatro años en labores académicas en el área de su especialidad.
Tener seis años de experiencia académica a nivel licenciatura y 40 puntos de la TPA.	Haber realizado trabajos que acrediten su competencia académica, acumulando con ellos actividades propias de la categoría titular, cuando menos 20 puntos conforme al Reglamento de Acreditación de Requisitos y Actividades Académicas.
Poseer grado de doctor y dos años de experiencia a nivel licenciatura.	Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.

Fuente: Estatuto del Personal Académico, UNISON, 2016.

Aunque estos son los criterios establecidos en el Estatuto del Personal Académico (EPA) las comunidades académicas por área divisional tienden a realizar modificaciones dentro de las convocatorias. Por consiguiente, como señala Bonifaz (2021), las comunidades disciplinares son determinantes en la gobernanza de la carrera académica. A partir de esto, surge el cuestionamiento que guía el presente estudio ¿Quiénes se han estado incorporando a la UNISON y cuáles son sus características?

## Método

La UNISON es la universidad más representativa del estado de Sonora, se divide en tres unidades académicas a través de su extensión territorial: Unidad Sur (campus Navojoa), Centro (Cajeme y Hermosillo) y Norte (Nogales, Caborca y Santa Ana) y pertenecen al Sistema de Universidades Públicas Estatales. Un primer supuesto –que guía el estudio y objeto de este artículo– sostendría que durante este lapso la

UNISON ha incorporado académicos con mayores credenciales, diferente a décadas anteriores en el que el personal cualificado se concentraba en IES del centro del país (Contreras-Gómez *et al.*, 2020), por lo tanto, se considera oportuno analizar y realizar una caracterización de los perfiles académicos de los PUTC para determinar si el proceso de renovación de la planta académica se alinea a las dinámicas pautadas por políticas públicas, esto acorde a lo expuesto por Galaz *et al.*, (2020) que denota que la lógica del SNI ha sido interiorizada por académicos como modelo de desarrollo personal y profesional, así como en las IES impulsándolas a contratar académicos que estén en la dirección de ingresar al programa, ya que eso les trae más presupuesto público y prestigio.

En este primer acercamiento se consideran todos los académicos que han ingresado a partir del 2017 al 2021, siendo un total de 173 PUTC (71 académicas y 102 académicos), incorporados a partir de distintos mecanismos: concursos de oposición (112), promoción (38), beca de estudio de posgrado (6), asignación SNI (5), conversión de plaza (4), repatriación (3) y retención (5). Los académicos se concentran en las distintas unidades de la universidad Norte, Centro y Sur, en ocho divisiones (Tabla 2).

Tabla 2. Nuevos PUTC por división 2017-2021

División	2017	2018	2019	2020	2021	Total	% respecto al total de la división
Ciencias Biológicas y de la Salud	2	9	7	3	18	39	5.9%
Ciencias Económico y Administrativas	0	5	0	3	7	15	7.4%
Ciencias Exactas y Naturales	0	7	3	4	14	28	8.8%
Ciencias Sociales	0	4	9	5	14	32	8.4%
Ingeniería	1	5	5	5	7	23	9.4%
Humanidades y Bellas Artes	0	0	2	3	5	10	2.9%
Ciencias e Ingeniería	0	1	3	5	3	12	8.3%
Ciencias Económicas y Sociales	0	3	0	6	5	14	8.2%
Total	3	34	29	34	73	173	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de transparencia institucional (2022).

A partir de estas estadísticas, se presenta una caracterización descriptiva del perfil académico de los PUTC en el periodo señalado, se contemplan aspectos vinculados



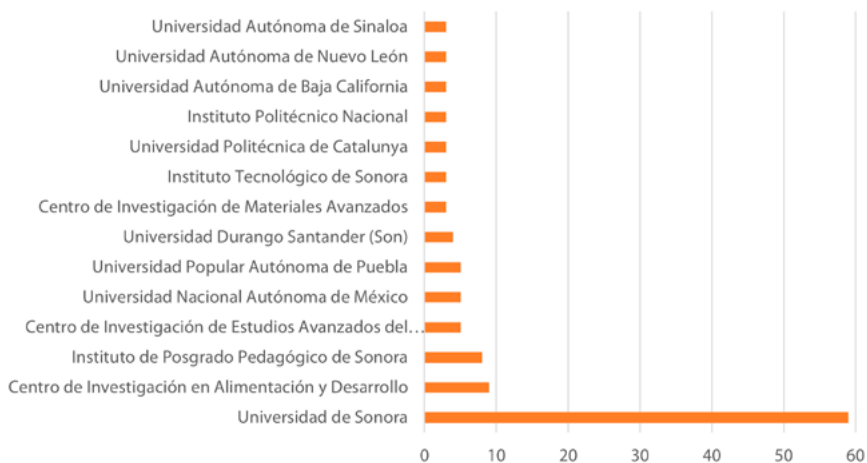
a la antigüedad en la institución, formación académica, mecanismo de ingreso y una comparación entre las dinámicas disciplinares que contrasten divergencias o similitudes entre los procesos de integración de académicos.

### Acercamiento a los nuevos PITC

El primer interés del presente estudio se centra en la formación de los académicos que se han incorporado en la institución. La racionalidad en la configuración de un perfil especializado es la incorporación de académicos con una alta habilitación provenientes de programas nacionales e internacionales de calidad (Álvarez y de Vries, 2010), bajo la creencia de que la consolidación de una planta académica con posgrado se traduce en una mejora en la calidad de las funciones sustantivas universitarias.

Respecto al nivel de habilitación, se tiene que el 94.2% de los académicos que se han incorporado poseen el máximo grado de estudio (doctorado) y el 5.8% maestría, teniendo en cuenta las instituciones en que se formaron los nuevos PITC se expone que 59 (39.8%) de quienes se han integrado o promovido durante este periodo provienen de posgrados propios de la UNISON (Figura 1), si se consideran las instituciones del estado de Sonora, el porcentaje aumenta al 54.9%, mientras que el 28.2% en posgrados nacionales y el 16.7% en posgrados internacionales.

Figura 1. IES con más representación entre nuevos PITC



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de transparencia institucional (2022).

La formación académica presenta diferenciación si se contemplan dos variables, la primera, relacionada con los campos de conocimiento y en segunda, con los mecanismos de ingreso. Clásicos como Clark (1991), Becher (2001) y estudios como Didou y Gérard (2010), Rodríguez *et al.* (2018) denotan distintos comportamientos disciplinares entre áreas de conocimiento que aluden a la formación académica. Las comunidades de disciplinas STEM se distinguen por formar recurso humano especializado en instituciones con tradición científica principalmente en países anglosajones y Norteamérica, mientras que las No STEM optan por programas locales o nacionales (Didou y Gérard, 2010).

Lo anterior sigue visible en los resultados expuestos, ya que las disciplinas STEM distribuyen el mayor porcentaje de académicos entre IES nacionales y extranjeras (57.8%), aun así, la tercera parte del profesorado se formó dentro de la UNISON. En congruencia, las disciplinas No STEM tienden a integrar académicos formados en la universidad con una representación del 38%, también se aprecia que los PITC incorporados en esta área se formaron principalmente dentro del Estado y una minoría en IES extranjeras (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución de PITC entre áreas STEM y NO STEM

Disciplinas	UNISON	Estado	Nacional	Extranjera	Total
STEM	32	11	39	20	102
Porcentaje	31.4	10.8	38.2	19.6	10
No STEM	27	25	10	9	71
Porcentaje	38	35.2	14.1	12.7	100
Total	59	36	49	29	173

Fuente: Elaboración propia.

Los aspectos anteriores están relacionados a los mecanismos de ingreso, donde los concursos de oposición se presentan como una oportunidad para gestionar los procesos de selección e incorporación de académicos a partir de criterios rigurosos, sin embargo, en IES con menos capacidades de investigación son visibles prácticas con arreglos de naturaleza endogámica que sesgan los criterios establecidos (Henningsson & Geschwind, 2020; Bonifaz, 2021).

Precisando en los concursos de oposición se identifican ciertos patrones dentro de la UNISON similares a los que se mencionan con anterioridad. Destaca que las disciplinas STEM han adscrito a nuevos PITC formados en IES externas provenientes

de países europeos como Francia y Alemania, de Estados Unidos y del centro del país, mientras que las No STEM y comunidades con menores capacidades de investigación se formaron en instituciones regionales (dentro del estado), de programas internos de la universidad y en menor cantidad nacionales y extranjeras (Tabla 4).

Tabla 4. Formación de los académicos integrados por concurso de oposición

Disciplinas	UNISON	Estado	Nacional	Extranjera	Total
Ciencias Biológicas y de la Salud	30	30%	16.7%	43.3%	10%
Ingeniería	20	30%	0%	45%	25%
Ciencias Sociales	32	50%	5.3%	21.9%	3.1%
Ciencias Exactas y Naturales	19	36.8%	5.3%	31.6%	26.3%
Ciencias Económicas y Administrativas	8	0%	50%	37.5%	12.5%
Humanidades y Bellas Artes	8	50%	0%	0%	50%

Fuente: Elaboración propia.

Como es visible, la división de ciencias sociales, es la que concentra menor cantidad de académicos adscritos por concurso de oposición de instituciones extranjeras o nacionales, teniendo mayor inclinación por aquellos que se han formado en programas internos (50%), cabe mencionar que la universidad cuenta con dos posgrados dentro de esta división donde se han formado los académicos, caso contrario a la división de ciencias económico-administrativas que no cuenta con posgrado interno, en consecuencia se forman en programas estatales principalmente, nacionales o extranjeros, similar comportamiento se visibiliza en humanidades y bellas artes. Por otro lado, ciencias exactas y naturales e ingeniería, muestran un porcentaje equiparable de académicos formados en instituciones extranjeras.

Comparando los académicos que adscritos a la UNISON se forman en el máximo grado para promoverse a PITC también se encuentran ciertos patrones. En la división de ciencias exactas y naturales el 42% de los que se promovieron en este periodo se formaron en programas extranjeros y solo el 14% en la UNISON, caso contrario, la división de ciencias sociales donde el 42% obtuvo el grado de doctor en posgrados de la universidad, 42% en IES estatales y el 14% en extranjeras, asimismo, los PITC promovidos en la división económico-administrativa (87.5% IES estatales, 12.5% UNISON) y biológicos de la salud (60% UNISON y 40% IES estatales) cursaron el doctorado dentro del estado.

Estas dinámicas se alinean a lo expuesto en la literatura en dos aristas, la primera que las disciplinas STEM promueven la formación en programas externos –visible en los académicos promovidos– mientras que las No STEM muestran una tendencia endógena. Sin embargo, las dinámicas que presenta la universidad aún distan del contexto internacional, ya que una tercera parte de los académicos que ingresaron o se promovieron en este periodo provienen de programas internos y en menor medida de externos. Lo anterior se relaciona con las capacidades institucionales para atraer nuevo talento a la universidad, donde las tendencias exponen que las universidades con mayor prestigio se posicionan como principal foco de atracción (Cruz y Sanz, 2010), mientras que aquellas de menor capacidad, priorizan el relevo del corpus formando académicos que pertenecen a su comunidad académica.

### Participación en políticas de evaluación: Sistema Nacional de Investigadores

Otro de los tópicos que se ponen a discusión es que los criterios establecidos en los mecanismos de ingreso y promoción se alinean a las políticas de evaluación, que han sido interiorizadas por las IES en la configuración de un perfil académico (Brunner *et al.*, 2019). En este sentido, supondría que quienes acceden a través de estos procesos poseen un perfil que propicia la integración de los PITC a programas como SNI. Esto resulta un punto de interés, ya que las IES tratan de impulsar la participación de sus académicos en políticas de reconocimiento que se han transformado en indicadores cuantificables de las capacidades institucionales para realizar sus funciones sustantivas.

En este apartado, se exponen algunas tendencias que se muestran entre los nuevos PITC relacionadas con el mecanismo y año de ingreso, las áreas de conocimiento y la participación en el SNI. De manera general, se evidencia que de los 173 PITC el 56.6% de los académicos es reconocido en el programa, mientras que el 43.4% no participa en él. Este comportamiento muestra variación considerando las divisiones institucionales, exponiendo que la división de ciencias exactas y naturales es la que tiene mayor porcentaje de académicos reconocidos por el SNI que ingresaron durante el periodo establecido (Tabla 5).

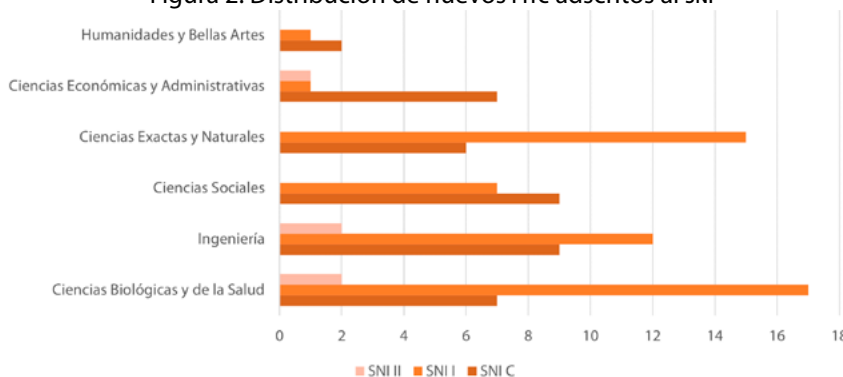
La Tabla exhibe que ciencias sociales, económico-administrativas y humanidades son quienes menor porcentaje de nuevos PITC mantienen en el SNI. También se diferencian respecto al nivel en que se posicionan dentro del sistema, siendo las áreas STEM quienes concentran la mayor parte de los académicos del SNI en nivel I, por otro lado, las áreas No STEM tienen mayor presencia en el nivel inicial candidato a investigador nacional (Figura 2).

Tabla 5. Porcentaje de académicos que participan en el SNI por división

División	TOTAL DE PITC	SNI (%)	No SNI (%)
Ciencias Biológicas y de la Salud	38	65.7	34.3
Ingeniería	35	65.7	34.4
Ciencias Sociales	33	48.5	51.5
Ciencias Exactas y Naturales	27	77.7	22.3
Ciencias Económicas y Administrativas	29	31	60
Humanidades y Bellas Artes	10	30	70
Total institucional de nuevos PITC	173	56.6	43.4

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Distribución de nuevos PITC adscritos al SNI



Fuente: Elaboración propia.

Lo expuesto anteriormente, puede encontrar explicación en razón al año de ingreso al puesto de titularidad, puesto que aquellos con mayor trayectoria dentro de la institución pueden apropiarse del *habitus* que les permite comprender las dinámicas del campo académico y científico. Aun así, se observa que los PITC de áreas STEM se colocan en el nivel uno en menor cantidad de tiempo una vez inmersos en la universidad. Estudios nacionales (González & Veloso, 2007; Didou y Gérard, 2010) determinan que los académicos de disciplinas STEM inician una carrera académica a edad temprana, además que el reconocimiento y valoración del trabajo científico está en función de su calidad y trascendencia (Becher, 2001).

Lo anterior se evidencia en la relación entre la antigüedad de los académicos dentro de la institución y la participación en el SNI. A la fecha todos cuentan con al menos un año de experiencia, donde el corpus de ingreso en áreas STEM tienen en

su mayoría menos de diez años de antigüedad (82%, <5 años= 57.8%) mientras que en las No STEM hay una paridad entre quienes tienen menos de diez años (54.8%) y los que tienen entre 11 y 40 años (46.2%) (Tabla 6).

Tabla 6. Cantidad de nuevos PITC por años de antigüedad en áreas STEM y No STEM

Áreas	ANTIGÜEDAD EN AÑOS							Total
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	30>	
STEM	59	25	10	2	2	2	2	102
No STEM	29	10	10	6	6	5	5	71
Total	88	35	20	8	8	7	7	173

Fuente: Elaboración propia.

De los académicos que tienen menos de cinco años en la institución en las áreas STEM el 76.2% (45 académicos) participa en el Sistema, la participación aumenta entre los seis y diez años de antigüedad 84% (21 profesores). En el caso de las disciplinas No STEM del corpus de profesores con menos de cinco años el 44.8% (13 académicos) están en el Sistema, sin embargo, entre los seis y diez años solo la tercera parte es reconocida. Estos datos señalan –en el caso de la muestra– que los PITC con menos antigüedad en la UNISON a pesar de aún no estar inmersos totalmente en la cultura académica de sus departamentos, conocen las dinámicas del campo científico nacional logrando ser reconocidos en el SNI.

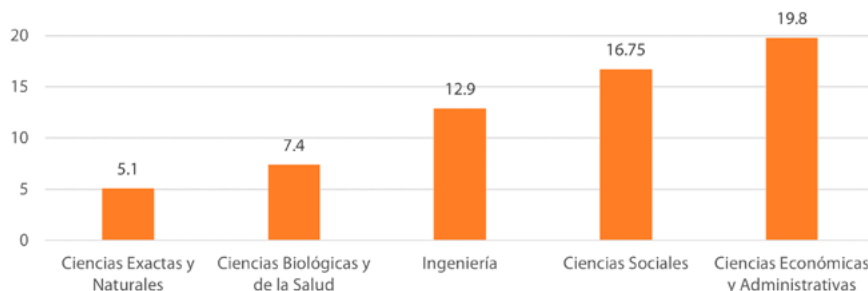
### Promoción y antigüedad en la institución

Otro de los elementos que se aborda en este documento responde al análisis de la promoción de los académicos. El mecanismo de promoción se clasifica como meritatorio en función del reconocimiento a la trayectoria –antigüedad en la institución– y logros obtenidos a través de ella –mayor formación, distinción docente y en investigación–, de esta manera interesa ver el comportamiento por división en función de en qué momento de la carrera académica el profesorado logra promoverse como PITC.

De manera general se resalta esta diferenciación marcada entre áreas disciplinares, en cuanto a la promoción, los académicos pertenecientes a las áreas STEM se promovieron a puestos titulares con un promedio de 9.3 años de antigüedad en la universidad, mientras que aquellos adscritos a disciplinas No STEM lo consiguieron con un promedio de 18.4 años de antigüedad. En primera instancia se puede inferir que en los académicos de disciplinas como ciencias sociales y

administrativas tienen mayor longevidad en consolidarse como titular, mientras que los de ciencias exactas muestran el menor tiempo, con un promedio de 5.1 años de antigüedad al momento de acceder a puestos titulares (Figura 3).

Figura 3. Promedio de antigüedad al momento de promocionarse como PTC



Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior repercute en el corpus académico en medida que quienes se integran en disciplinas No STEM lo hacen a una edad –hasta cierto punto– avanzada respecto a las STEM. A partir de esto, se pueden plantear cuestionamientos más profundos ¿quiénes están renovando la planta académica a través de la promoción? Y ¿qué aportan a la institución? En este sentido, un dato diferenciador se relaciona con la participación de quienes ingresaron por promoción en el SNI, mientras que del total en disciplinas STEM el 69.5% de los académicos es reconocido por el programa, en las No STEM se reduce al 26.6 por ciento. En esta vertiente resalta la división de ciencias exactas, ya que todos los académicos promovidos están adscritos al sistema.

## Conclusiones

Derivado de las anotaciones anteriores se pueden precisar algunas tendencias dentro de la universidad y sus divisiones. La primera es la predominación de dinámicas contractuales de carácter endogámico, donde el mayor porcentaje proviene de programas internos o estatales, por otro lado, los formados en programas extranjeros representan una mínima parte. Esto muestra relación con las disciplinas y se alinea a los hallazgos de estudios previos relacionados con la cultura y prácticas de las comunidades académicas. No obstante, la formación en programas externos puede tener repercusiones, según Torrío *et al.* (2021) una de las limitantes que encuentran quienes se forman en instituciones extranjeras es la pérdida de vínculos internos lo que complica su reinserción en IES nacionales.

Asimismo, son visibles ciertas tendencias marcadas por áreas STEM y No STEM, en un primer acercamiento, se diferencian por la formación de procedencia de los nuevos PITC acorde a lo señalado en la literatura. En cuanto a los mecanismos de promoción se identifica qué áreas STEM se promueven antes que en las No STEM, esto puede relacionarse a distintos aspectos, principalmente es que los de disciplinas biológicas, ciencias naturales y exactas alcanzan los criterios de promoción con más prontitud –grado de doctor y publicaciones– que quienes están adscritos a ciencias sociales, humanidades y administrativas.

Otro aspecto se vinculó a la capacidad para ingresar al SNI, los niveles en que se ubican y el tiempo, sobresaliendo de igual forma las disciplinas de ciencias exactas y naturales, ingeniería y biológicas y de la salud, que posicionan a sus académicos en nivel I principalmente.

Analizar la dinámica disciplinar en este punto es relevante, la influencia de las comunidades académicas determina fuertemente la trayectoria de la carrera académica y científica. La racionalidad institucional al modificar los criterios de ingreso es contar con un grupo de profesores cualificados para desempeñarse en las tres funciones: docencia, investigación y vinculación social. La participación en el SNI rinde cuenta de la productividad de los académicos en materia ciencia y tecnología, los resultados señalan que aquellos con menos antigüedad son quienes más figuran en él, esto es entendible y se vincula a lo expuesto por Albatch *et al.* (2015), Brunner *et al.* (2019) y Gil-Antón y Contreras (2019) respecto a la configuración de un mercado donde las políticas y programas de estímulo hacia la investigación –en el caso de México son nacionales– moldean las prácticas académicas posicionándose como modelos de desarrollo personal, profesional y económico.

Uno de los elementos pendientes es analizar el factor de la edad para tener mejor noción de en qué etapa del ciclo de vida están ingresando y poner en perspectiva el rendimiento que pueden aportar a las funciones universitarias. Además, este diagnóstico pone en cuestionamiento ¿cómo se está gestando la renovación de la planta académica en la UNISON? aludiendo a la parte de la gestión institucional, y ¿qué impacto tendrán o están teniendo en las funciones sustantivas de la universidad? principalmente en productividad e investigación que figuran como área de oportunidad dentro de las IES nacionales, sobre todo aquellas situadas en la periferia.



## Referencias

- Albatch, P. Yudkevich, M. & Rumbley, L. (2015). Academic inbreeding: local challenge, global problem. *Asia Pacific Educ. Rev.*, (16), 317-330. DOI:10.1007/s12564-015-9391-8
- Álvarez, G. y de Vries, W. (2010). Enseñanza de las políticas para profesores. *Metapolítica*, 14(70), 73-78. [https://www.researchgate.net/publication/287218554\\_Alvarez\\_Mendiola\\_German\\_y\\_Wietse\\_de\\_Vries\\_Ensenanza\\_de\\_las\\_politicas\\_para\\_profesores\\_Metapolitica\\_2010\\_14\\_7073-78\\_julio-septiembre\\_2010](https://www.researchgate.net/publication/287218554_Alvarez_Mendiola_German_y_Wietse_de_Vries_Ensenanza_de_las_politicas_para_profesores_Metapolitica_2010_14_7073-78_julio-septiembre_2010)
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos*. Gedisa.
- Bonifaz, M. (2021). El gobierno de la carrera académica y las capacidades de investigación en cuatro universidades asociativa en Colombia, Perú y Chile. *Revista de la Educación Superior*, 50(199), 51-76. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.199.1800>
- Brunner, J. Labraña, J. Ganga, F. y Rodríguez-Ponce, E. (2019). Teoría del capitalismo académico en los estudios de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(33), 1-13. <https://doi.org/10.24320/redie2019.21.e33.3181>
- Buendía, A. y Oliver, L. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos? *Perfiles educativos*, 40(160), 10-28. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.160.58325>
- Carrasco, A. (2020). Las políticas neoliberales de educación superior como respuesta a un nuevo modelo de Estado. Las prácticas promercado en la universidad pública. *Revista de la Educación Superior*, 49(196), 1-19. <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1403>
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. UAM.
- Contreras-Gómez, L. Gil, M. Olivares-Vázquez, J. Palacio-Núñez, G. Marmolejo, R. González, C. y Pérez, M. (2020). Desconcentración del Sistema Nacional de Investigadores (SNI): Geografía y estratificación. El caso de las ciencias sociales (2002-2018). *Revista de la Educación Superior*, 49(193), 83-106. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.193.1027>
- Cruz, L. y Sanz, L. (2010). Endogamia, productividad y carreras académicas. En Cruz, L. y Sanz, L. (Comps.) *Análisis sobre Ciencia e Innovación en España* (pp. 33-59). Centro de Investigación en Ciencias Sociales.
- Didou, S. y Gérard, E. (2010). *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después: la comunidad científica entre distinción e internacionalización*. ANUIES.

- Enders, J. & Musselin, C. (2008). Back to the future? The Academic Professions in the 21st Century. In OECD, *Higher Education to 2030*, 1(1), 125-150. <https://doi.org/10.1787/9789264040663-5-en>
- Galaz, J. De la Cruz, A. Rodríguez, R. Cedillo, R y Villaseñor, M. (2012). El académico mexicano miembro del Sistema Nacional de Investigadores: una primera exploración con base en los resultados de la Encuesta "La reconfiguración de la profesión académica en México". En Fernandez, N. y Marquiña, M. *El futuro de la profesión académica. Desafíos para los países emergentes* (pp. 344-355). Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Galaz, J. Martínez, J. & Gil-Antón, M. (2020). The emergence of the New Mexican Academic Meritocracy. *Higher Education Governance and Policy*, 1(2), 138-151. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1401146>
- Galaz, J. y Violoria, E. (2014). La carrera del académico mexicano a principios del siglo XXI: una exploración con base a la encuesta RPAM 2007-2008. *Revista de la Educación Superior*, 43(171), 37-65. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2014.09.001>
- Gil-Antón, M. y Contreras, L. (2017). El Sistema Nacional de Investigadores ¿espejo y modelo? *Revista de la Educación Superior*, 46(184), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.12.004>
- , (2019). Impacto de las transferencias monetarias condicionadas en la profesión académica en México: distintos tiempos, diferentes condiciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(1), 1-15. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e01.2443>
- Gokturk, D. & Yildirim-Tasti, O. (2022). The Role of Academic Inbreeding in Building Institutional and Research Habitus: A Case Study from Turkey. *High Education Policy*, 35(1), 178–198. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00201-1>
- González, C. & Veloso, F. (2007). The determinants of research output and impact: a study of Mexican researchers. *Research Policy*, 36(7), 1035-1051. <https://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2007.03.005>
- Guevara-Arauz, J. y Bárcenas, D. (2017). Impacto del programa PRODEP (PROMEP) en el desarrollo institucional y profesional docente de la UASLP. *Reencuentro, Análisis de Problemas Universitarios*, 28(43), 157-174. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/922>
- Guzmán, R. (2017). Educación Superior en México: los académicos y su formación después de la expansión. *Reencuentro, Análisis de Problemas Universitarios*, 29(73), 145-184. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/923>

- Henningsson, M., & Geschwind, L. (2021). Recruitment of academic staff: An institutional logics perspective. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 48–62. <https://doi.org/10.1111/hequ.12367>
- Jiménez, J. (2019). El Sistema Nacional de Investigadores en México como mecanismo meritocrático de un Estado Evaluador. *Reflexión Política*, 21(41), 81-90. <https://doi.org/10.29375/01240781.2850>
- Li, J., Yin, Y. Fortunato, S. & Wang D. (2020). Scientific elite revisited: patterns of productivity, collaboration, authorship and impact. *J. R. Soc. Interface*, 17(165), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1098/rsif.2020.0135>
- Nevin, A. (2019). Academic Hiring Networks and Institutional Prestige: A Case Study of Canadian Sociology. *Canadian Review of Sociology*, 56(3), 389-420. <https://doi.org/10.1111/cars.12252>
- Reyes, G. y Suriñach, J. (2015). Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México. *Investigación Administrativa*, 44(115), 55-69.
- Rodríguez, J. González, C. y Maqueda, G. (2018). El Sistema Nacional de Investigadores en México: 20 años de producción científica en las instituciones de educación superior (1991-2011). *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información (NESP1)*, 187-219. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2017.nesp1.57890>
- Saavedra-Camacho, J. Iglesias-Osores, S. y Acosta-Quiroz, J. (2023). Endogamia académica y producción científica en docentes de una universidad pública de Lambayeque, Perú. *Revista Científica Episteme y Tekne*, 2(2), e516. <https://doi.org/10.51252/rceyt.v2i2.516>
- Suárez, M. y Muñoz, H. (2016). ¿Qué pasa con los académicos? *Revista de la Educación Superior*, 45(180), 1-22. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.08.003>
- Tavares, O. Sin, C. & Lança, V. (2019). Inbreeding and research productivity among sociology PhD holders in Portugal. *Minerva*, 3(57), 373-390. <https://doi.org/10.1007/s11024-019-09378-1>
- Torrice, E., Flores, J., Pereda, J., González, J. A. & López, O. (2021). Latin American Young Researchers and the Academic Labour Market Employment. A Case Study Analysis. *Education Magazine*, 1(32), 117-127. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB32-315>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2022). *Institute for Statistics* [Data file]. <http://data.uis.unesco.org/>
- Universidad de Sonora. (2020). *Estatuto del Personal Académico*. Gaceta UNISON.
- . (2016). *Estatuto del Personal Académico*. Gaceta UNISON.

- Universidad de Sonora (2022). *Plataforma nacional de transparencia* [Data file]. <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/>
- Urquiloa, C. y De León, L. (2015). Diseño de escenarios para el desarrollo estratégico del personal académico de la Universidad de Cienfuegos 2013-2021. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, (3), 45-57. <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/30/669>