



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

Académicos concentrados en docencia: el caso de la Universidad de Sonora y la Universidad Estatal de Sonora

Rosalva Salcido Flores
Universidad de Sonora
mrs.salcido.r@hotmail.com

Lilián Ivetthe Salado Rodríguez
Universidad de Sonora
Lilian.salado@unison.mx

Área temática 09. Sujetos de la educación.

Línea temática: Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico.

Tipo de ponencia: Reportes parciales o finales de investigación.



Resumen

En este trabajo se estudia el concepto de la profesión académica desde una vertiente que no ha sido explorada para identificar a un segmento que no se ajusta a los patrones dictaminados por los establecimientos de educación superior y los programas de política pública, centrando sus funciones en la docencia. El objetivo de este estudio es caracterizar a este segmento de profesores. Para ello, se revisó sistemáticamente la teoría para comprender los componentes de una profesión heterogénea con culturas disciplinares e institucionales diversas. Se indagaron las características demográficas de la plantilla de académicos de dos universidades públicas de Sonora, con el fin de identificar y comparar rasgos demográficos, escolares, laborales y de participación en políticas públicas desde las dimensiones de la disciplina y el establecimiento de adscripción. Los hallazgos preliminares muestran características distintas entre los profesores centrados en docencia y los profesores diversificados. Además, se proyectan variaciones que aparentan ser resultado de la diferencia que existe en la regulación del trabajo académico que ha sido establecido en cada una de las instituciones.

Palabras clave: *Profesores, universidad, profesión académica.*

Introducción

En la educación superior, la profesión académica (PA) requiere que los profesores, de manera ideal, desarrollen funciones de docencia, investigación y extensión. Para asegurarse de lo anterior, existen diferentes programas de política pública implementados por el Estado así como otros propios de cada universidad que buscan estimular el desarrollo de estas funciones. Sin embargo, hay una multitud de rasgos como la disciplina, el tipo de establecimiento, formación académica, experiencia, género, tipo de contratación, entre otros que dan forma a un conglomerado tan diverso como sus circunstancias.

En este trabajo se analiza la PA concentrada en docencia, es decir aquellos profesores que no desarrollan otras funciones (investigación y extensión) y no tienen participación en los programas de política pública.

El objetivo es identificar un segmento de la profesión académica con anclaje en la docencia en dos de las principales universidades públicas del estado de Sonora; así como tratar de comprender las causas por las cuales estos programas de estímulos no han tenido efecto en algunos profesores, mediante su caracterización y el análisis de sus percepciones. El presente reporte se concentra en su caracterización para lo cual se han planteado las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son los rasgos característicos de los profesores que no participan en los programas de estímulos?

Supuesto de investigación:

2. Los profesores que no participan en los programas de política pública forman parte de la PA como una variante más, con anclaje en la docencia.

Desarrollo

La profesión académica (PA) se define como aquella que forma a otras profesiones a través de la docencia, y que además realiza actividades de investigación y extensión (Brunner, 1985; Clark, 1983). Los académicos son considerados expertos del saber (Grediaga, 2000). En ese sentido, el conocimiento es el punto clave, por lo que su enseñanza y producción, es la razón de ser de los académicos, sin embargo, este punto de unión es altamente complejo por la naturaleza del conocimiento mismo.

Una de las caracterizaciones del conocimiento más extendidas es la que propuso Becher (1993), dividiéndolo en dos campos: ciencias duras o exactas y ciencias blandas. Ambas tienen características que además de diferenciarlas, sirven para organizar la educación superior en disciplinas. Las diferencias en cada disciplina por sí solas hacen que la PA se conciba como una profesión heterogénea, con similitudes en su razón de ser, pero

también con distintas culturas disciplinares. Dichas culturas establecen sus costumbres, formas de trabajar y criterios de prestigio. Es por ello que no se puede unificar a la PA como un concepto con características y rasgos iguales para todos sus miembros (Becher, 2001).

Otro componente de la PA es el establecimiento donde se ordena con fines administrativos a los académicos por funciones: docencia, investigación y extensión (Clark, 1987). Aun cuando los sistemas de educación superior hipotéticamente desarrollan las tres funciones descritas, cada institución tiene orientaciones distintas, así como una organización interna que los diferencia; los que utilizan el conocimiento para su transmisión, las centradas en su transmisión y aplicación, o las orientadas a generarlo.

Los dos componentes mencionados, disciplina y establecimiento representan una tensión para los académicos, puesto que la primera apunta a desarrollar un sentido de pertenencia y una identidad basada en creencias, criterios de prestigio y orgullo profesional propiamente del campo al que pertenecen (Garduno, 2019; Rodríguez, 2000). Y la segunda, hacia el logro de objetivos institucionales y el cumplimiento de actividades que permitan mejorar los indicadores de mejora, comúnmente basados en la producción de conocimiento.

La fragmentación de la PA

El arribo masivo de estudiantes de educación superior fue el origen de la PA. En América Latina y en México, la PA surgió de manera emergente para cubrir las plazas académicas que se requería y se ofrecieron puestos de trabajo financiados por el Estado a recién egresados que pudieran cubrir la necesidad del momento (Brunner, 1985). Sin embargo, durante la década de los ochenta, hubo un cambio en la relación de los establecimientos con el Estado. En sus inicios, el Estado repartía los recursos económicos de acuerdo con la matrícula y la cantidad de profesores pero durante la crisis que enfrentaba el país en esa época, ese tipo de financiación comenzó a ser insostenible. Desde mediados de los ochenta hasta mediados de los noventa, el Estado tomó una posición más central en donde la evaluación y la rendición de cuentas jugaba un papel importante en el reparto de recursos. Las universidades debían asegurarse de que sus profesores llevaran a cabo funciones de docencia, investigación y difusión del conocimiento para así cumplir ciertos indicadores y obtener los recursos financieros otorgados por el Estado (López, 2008; Acosta, 2015).

Los cambios en los procedimientos de gestión, los procesos de evaluación y rendición de cuentas, no siempre han llevado a efectos positivos, en ocasiones han provocado la reducción de los recursos y una burocratización en las promociones académicas. Las nuevas leyes de la educación superior, así como las políticas de incentivos, premian y reconocen la productividad académica, pero quienes no han incursionado en la investigación han sido ignorados por el Estado y las instituciones (López, 2008).

Políticas públicas para una profesión homogénea

Una de las características más importantes de los programas de políticas públicas, específicamente PRODEP y SNI, es que su participación es voluntaria. Ser parte de estos programas ha permitido a los profesores mejorar sus ingresos y ser parte de la élite de la PA. Una desventaja que se ha podido apreciar en el SNI es el poco énfasis que le otorga a la docencia y a las actividades de difusión.

Los profesores que se niegan a participar han sido relegados e invisibles ante el establecimiento. El prestigio, se debe al papel que desempeñan en el aula, enfocados por completo a la docencia (Lerma et al., 2019). A pesar de que la pertenencia a los programas es voluntaria y a las fallas que estos puedan tener, se han establecido para perfilar a los académicos hacia un solo tipo de profesor: aquel que está altamente calificado con grado de doctor y que es muy productivo en la ciencia (Grediaga, 2000; Perez-Castro, 2009; Álvarez y Gonzalez, 1998; De Vries y Álvarez, 1998). Y para los establecimientos, tener profesores que se encuentren en dichos programas facilita su ingreso al Padrón de Excelencia de los Posgrados y así obtener financiamientos para colaboraciones internacionales (Barrera-Saldana y López-de-Alba, 2000).

Las tensiones de la PA

Los componentes de la PA, sistema de educación superior, política pública, establecimiento y disciplina; tienen diferencias en sus objetivos y maneras de operar lo que ha producido una tensión en los académicos basada en las exigencias y técnicas de evaluación por parte del Estado y de la institución

Para desarrollar plenamente la diversificación de funciones, los académicos que han logrado pertenecer a SNI y el PRODEP han tenido que aprender a balancear sus actividades, ya que el SNI representa a las habilidades y la certificación de la investigación mientras que PRODEP fortalece la diversidad en las funciones de docencia, investigación, extensión, difusión y tutoría (Pérez y Castro, 2009). Los profesores además tienen que atender las disposiciones y exigencias institucionales y disciplinarias. Se ha perfilado a un profesor multifacético que pueda incursionar interdisciplinariamente en todas las funciones dictadas por el sistema de educación superior para lograr el cambio educativo esperado desde 1980 (De Vries y Álvarez, 1998; Gil, 2015; Bensusán, et al., 2018).

Las tensiones que viven los académicos tienen otro factor relacionado con los componentes mencionados, los rasgos como la edad, el género y la antigüedad. Naturalmente, la edad tiene relación con la antigüedad en el establecimiento y por lo general los académicos de mayor edad en una institución suelen ejercer en gran medida funciones de docencia y gestión. Los más jóvenes se encuentran más diversificados en docencia e investigación, sin embargo, también hay una gran proporción de profesores jóvenes concentrados en docencia, quizá por su poca antigüedad en el establecimiento (Suárez y Muñoz, 2016). Los profesores que tienen mayor antigüedad suelen vivir la vida académica y sienten mayor compromiso con el establecimiento. Sin embargo, la antigüedad no es un rasgo independiente, el tipo de contratación es otro componente que perfila al académico. Los profesores que tienen contratos de tiempo completo y definitivo suelen estar más diversificados que los profesores de medio tiempo y con contrato temporal que regularmente no viven para la academia ni tienen el interés por diversificarse.

Otra característica a tomar en cuenta es el sexo. Actualmente la proporción de mujeres dentro de la academia es menor así como la de mujeres diversificadas y con alta producción académica. No obstante, cuando las mujeres obtienen plazas académicas de tiempo completo y forman parte de un programa de política pública, el comportamiento del ascenso es equitativo (Winkel et al., 2018; Villa, 1996; Vázquez y Miranda, 2019).

Profesión académica: de la docencia a la investigación

¿Qué ha cambiado y que permanece en el perfil que se tiene actualmente de los académicos?, ¿Qué impactos han tenido las dimensiones desde donde se estudia a los académicos, como la evolución del SES, la evaluación e indicadores para otorgar incentivos a quienes tienen una mayor productividad por parte de los programas de política pública, las disciplinas, el establecimiento?, ¿Qué tipos de efectos ha tenido la relación del establecimiento con el Estado en las funciones de los académicos?

Gil-Antón (2015) identifica que estos cambios han ocasionado un sentir de desigualdad entre los académicos, gracias a estímulos académicos que para algunos son imposibles de alcanzar por diversos factores como no tener plazas de tiempo completo, la antigüedad, o simplemente el acceso a la profesionalización, ya sea por tiempo o por otras cuestiones.

Los profesores que no han podido acceder a los estímulos académicos por lo general son profesores de medio tiempo o de horas sueltas. No tienen una seguridad económica ni laboral, pues suelen estar a la merced de la apertura de grupos. La planeación de sus clases y actividades extras no son pagadas, no existen programas (políticos o institucionales) de estímulos económicos que les permita mejorar sus ingresos, no gozan de prestaciones como sabáticos o períodos más cortos para incursionar en la investigación. Se requieren de programas más equitativos, pues aunque deseen acceder a un puesto de tiempo completo, no hay vacantes que puedan ocupar, por los profesores que las ocupan y que se encuentran ya en edad de jubilación sin ningún plan institucional ni federal que les permita mantener sus ingresos obtenidos por SNI, PRODEP u otros (Gil-Antón, 2018).

Caracterización de los profesores según su tipo de contrato, prestaciones y becas

Manuel Gil (2018) hace referencia de los distintos tipos de profesores que se pueden encontrar en las universidades, tomando en cuenta el tipo de contrato, las prestaciones institucionales, las becas internas y el estímulo de SNI. Los agrupa en 5 tipos (A,B,C,D,E). El profesor tipo A es aquel que tiene su contrato de tiempo completo, sueldo, prestaciones, becas internas y es parte del SNI. Los profesores tipo B y C tienen las mismas características que el A, sin embargo, el tipo B no percibe estímulos por parte del SNI, y el C, además de no pertenecer al SNI, tampoco tiene becas internas. El tipo D es aquel profesor de tiempo parcial con un sueldo de pago por hora y con prestaciones. Y el tipo E es el profesor de asignatura, el cual recibe un pago por hora clase y sus prestaciones son limitadas. Éstos últimos 3, puede decirse que son quienes han centrado sus funciones en la docencia. Para conocer las características de estos profesores y poder tener un punto de comparación, se analizaron las plantillas completas de dos universidades públicas de Sonora, la Universidad de Sonora (UNISON) y la Universidad Estatal de Sonora (UES).

Tabla 1. Plantilla de la Universidad de Sonora por tipo de profesor y características demográficas

Tipo maestro	Frec.	Prop %	Sueldo Promedio	Mujeres		Hombres		Edad prom	Antigüedad prom
				Frec.	%	Frec.	%		
A	347	10.9%	\$ 38,150.72	125	36.0%	222	64.0%	51.26	19.6
B	333	10.5%	\$ 44,166.27	159	47.7%	174	52.3%	58.85	20.4
C	553	17.4%	\$ 39,705.23	171	30.9%	382	69.1%	61.05	29.94
D	10	0.3%	\$ 23,004.24	4	40.0%	6	60.0%	63.82	27.19
E	1930	60.8%	\$ 14,950.93	847	43.9%	1083	56.1%	51.17	14.12
Total	3173	100%		1306	41%	1867	59%		

Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Portal Nacional de Transparencia (2020).

En la tabla 1 se pueden observar ciertas características de la plantilla académica por tipo de profesor. El 78.5% de los académicos en la UNISON están dedicados a la docencia, desde profesores de tiempo completo hasta profesores de asignatura. El sueldo promedio de los profesores tipo E comparado contra los profesores tipo C es mucho menor, aún cuando ambos dedican sus funciones a la docencia. El profesor tipo A y el profesor tipo C, tienen una diferencia en el promedio del sueldo institucional casi inexistente. Los profesores de tiempo parcial y los de tiempo completo que solo se encuentran concentrados en docencia, son los profesores con mayor edad y antigüedad en la institución. Otro aspecto notable es la desigualdad en el sexo de los académicos. La institución está compuesta en su mayoría por hombres, en especial en las plazas de tiempo completo.

Tabla 2. Plantilla de la Universidad de Sonora por tipo de profesor y disciplinas

Tipo Maestro	C. Econ. Y Admin.		C. Bio Y De La Salud		C. Exactas Y Naturales		C. Sociales		Ingeniería		Humanidades Y Bellas Artes	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	A	16	4.6%	104	30.0%	108	31.1%	40	11.5%	59	17.0%	20
B	70	21.0%	86	25.8%	62	18.6%	42	12.6%	37	11.1%	36	10.8%
C	59	10.7%	115	20.8%	79	14.3%	158	28.6%	78	14.1%	63	11.4%
D	0	0.0%	3	30.0%	0	0.0%	2	20.0%	4	40.0%	1	10.0%
E	281	14.6%	576	29.8%	217	11.2%	437	22.6%	138	7.2%	281	14.6%

Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Portal Nacional de Transparencia (2020).

En la tabla 2 se puede analizar como se encuentra la distribución de los tipos de profesores según la disciplina en donde se desempeñan. La mayoría de los profesores tipo A, se encuentran en las Ciencias Exactas y Naturales (31.1%) y en las Ciencias Biológicas y de la Salud (30%). Por otro lado, el grueso de los académicos concentrados en docencia, están en las áreas de Ciencias Sociales y Ciencias Biológicas de la Salud.

Para abonar a la caracterización de los académicos concentrados en docencia, se analizó la plantilla académica de otra universidad, la UES, para así poder comparar si existe alguna diferencia entre instituciones.

Tabla 3. Plantilla de la Universidad Estatal de Sonora por tipo de profesor y características demográficas

Tipo maestro	Frec.	Prop %	Sueldo Promedio	Mujeres		Hombres		Edad prom	Antigüedad prom
				Frec.	%	Frec.	%		
A	31	3%	\$ 36,187.01	14	45%	17	55%	43.96	16.46
B	58	5%	\$ 39,480.35	30	52%	28	48%	46.83	17.69
C	229	20%	\$ 38,020.38	111	48%	118	52%	50.94	16.37
D	25	2%	\$ 13,266.53	13	52%	12	48%	46.28	-
E	831	71%	\$ 10,565.28	436	52%	395	48%	37.49	-

Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Portal Nacional de Transparencia (2020).

En la tabla 3 se pueden observar ciertas características de la plantilla académica por tipo de profesor de la UES. El 93% de los académicos en la UES están dedicados a la docencia, desde profesores de tiempo completo hasta profesores de asignatura. El sueldo promedio de los profesores tipo E comparado contra los profesores tipo C es mucho menor, incluso cuando ambos dedican sus funciones a la docencia. El profesor tipo A y el profesor tipo C, tienen una diferencia en el promedio del sueldo institucional notable, obteniendo más ingresos el profesor que solo dedica sus actividades a docencia. La edad y antigüedad por cada tipo de profesor no supone mucha diferencia y, a diferencia de la UNISON, la plantilla académica está equilibrada en cuanto al sexo de los académicos.

Tabla 4. Maestros de la Universidad Estatal de Sonora

Tipo Maestro	C. Econ. Y Admin.		C. Bio Y De La Salud		C. Exactas Y Naturales		C. Sociales		Ingeniería		Humanidades Y Bellas Artes	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
A	8	25.8%	8	25.8%	0	0.0%	0	0.0%	15	48.4%	0	0.0%
B	19	32.8%	14	24.1%	0	0.0%	0	0.0%	24	41.4%	1	1.7%
C	88	38.4%	34	14.8%	0	0.0%	1	0.4%	94	41.0%	12	5.2%
D	5	20.0%	11	44.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	36.0%	0	0.0%
E	216	26.0%	311	37.4%	0	0.0%	77	9.3%	199	23.9%	28	3.4%

En el caso de la tabla 4, se puede observar la organización de los tipos de profesores por disciplina. En el caso de la UES, la mayor parte de los profesores tipo A se encuentran en Ingeniería, seguidos por Ciencias Económicas y Administrativas y Ciencias Biológicas y de la Salud. En el caso de los profesores tipo C, la mayor cantidad de ellos se encuentran en Ingenierías y en Ciencias Económicas y Administrativas. En todos los casos, el número grueso de profesores son los tipo E, de asignatura en todas las áreas disciplinares.

Las instituciones muestran diferencias entre sus académicos, sin embargo, cada establecimiento es distinto por la regulación del trabajo académico que se establece en cada una de ellas. Para mostrar estas diferencias, se presenta la tabla 5, donde se hacen visibles algunos aspectos que influyen en las funciones de los profesores.

Tabla 5. Características de la UNISON y de la UES

UNISON	UES
Actividades Académicas	
<ul style="list-style-type: none"> • Docencia • Investigación • Difusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Docencia • Tutoría • Investigación • Gestión académica
Clasificación del personal académico	
<ul style="list-style-type: none"> • Profesor de tiempo completo (docencia, investigación y extensión) • Profesor de asignatura (impartición de cátedra y actividades derivadas de su cátedra) • Técnico-académico (capacitación e instrucción) 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor de tiempo completo (docencia, tutoría, investigación y gestión) • Profesor de asignatura (impartición de cátedra, y puede realizar actividades de tutoría, gestión) • Técnico académico (prácticas de aplicación en apoyo a la docencia, investigación y extensión)
Carga académica	
<ul style="list-style-type: none"> • Profesor de tiempo completo <ul style="list-style-type: none"> ◦ Asociado: 10-12 hrs ◦ Titular: 5-9 hrs • Profesor investigador: 3-6 hrs • Profesor de asignatura: Hasta 25 horas • Técnico-académico: no se estipula 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor de tiempo completo: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Asociado: 15 horas • Profesor-investigador: 20 horas, 16 si pertenecen a CA, 12 si pertenecen a SNI • Profesor de asignatura: hasta 26 horas • Técnico académico: no se estipula

Fuente: Elaboración propia con información pública de ambos establecimientos (UNISON, 2020; UES, 2020).

Una de las características más notables y que sin duda impacta en las funciones de los académicos de ambas instituciones, es la carga académica de cada profesor. Cuando en la UNISON la máxima carga académica de un profesor investigador es de 3 a 6 horas, en la UES la carga mínima -en caso de cumplir con ciertas características- es de 12 horas.

Tabla 6. Matrícula y oferta académica en UNISON y UES 2019

	UNISON	UES
Matrícula Licenciatura	31,727	17,977
Matrícula Posgrados	1,063	163
Matrícula Total	32,790	18,140
Programas académicos		
Licenciaturas	55	79
Especialidades	7	-
Maestrías	34	7
Doctorados	15	-

Fuente: Elaboración propia con información pública de ambos establecimientos (UNISON, 2020; UES, 2020).

Por último, se muestra la matrícula y la oferta académica de ambas instituciones (ver tabla 6). La UNISON cuenta con una matrícula de estudiantes de posgrado seis veces mayor que la UES, además de una oferta académica en posgrados mucho mayor. Sin duda alguna, la orientación de ambas instituciones es distinta, así como su población.

Conclusiones

Con la información obtenida se develan componentes que claramente impactan en las funciones de los profesores de ambas instituciones. Este trabajo muestra las características de un segmento de académicos centrados en docencia, respondiendo a la pregunta planteada los rasgos característicos de estos profesores y coincidiendo, de manera general, en la caracterización propuesta por Gil-Anton (2018).

Los profesores concentrados en docencia representan a la mayoría en estas instituciones sonorenses y seguramente esto no difiere mucho en las plantas académicas de varias universidades; aun así son un segmento de la población escasamente estudiado y que representa, en cierta manera, un fracaso de las políticas públicas aplicadas a la educación superior, de ahí la relevancia del análisis de este segmento de profesores a quienes los establecimientos, el sistema de educación superior y los programas de política pública han ignorado.

Los indicadores de evaluación para la mejora de la calidad educativa han puesto en segundo o en último plano la función docente, que es, por otro lado, la que aporta la principal razón de ser de la institución escolar.

Referencias

- Acosta, A. (2015). *Historias Paralelas. Políticas, cambios y continuidades en universidades públicas en México*. Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Álvarez, G. y Gonzalez, M. (1998). Las políticas de educación superior y el cambio institucional. *Sociológica*, 13(36), 55-87.
- Barrera-Saldana, H. y López-de-Alba, P. (2000). "Estar o no estar" en el Sistema Nacional de Investigadores, qué significa? *Acta Universitaria*, 10(1).
- Becher, T. (1993). Las disciplinas y la identidad de los académicos. *Universidad futura*(10).
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*, Barcelona: Gedisa. (Trabajo original publicado en 1989).
- Bensusán, G., Valenti, G., Grass, N., Inclán, D., Rodríguez, E., y Varela, G. (2018). *La evaluación de los académicos: Instituciones y sistema nacional de investigadores, aciertos y controversias*. México: FLACSO.
- Brunner, J. J. (1985). *Universidad y sociedad en América Latina: un esquema de interpretación* (Vol. 12). Azcapotzalco: CRESALC-UNESCO.
- Clark, B. (1983). *The Higher Education System: Academic Organization in Cross-national Perspective*. California: University of California Press.

- Clark, B. (1987). *The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching y Princeton University Press.
- De Vries, W. y Álvarez, G. (1998). El PROMEP: ¿posible, razonable y deseable? *Sociológica*, 13(36), 165-185.
- Garduno, B. G. (2019). *La Profesión Académica en las Escuelas Profesionales de Danza: Narrativas Biográficas de Trayectorias Complejas*. México: Colegio de México.
- Gil, M. (2015). La educación superior: el imperio de las propinas. En A. Acosta, *15 años después* (pp. 19-44). Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Juárez
- Gil-Antón, M. (20 de Agosto de 2018). Los profesores de tiempo repleto: Tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad. *Opinión*. México, México, México. <http://www.educacionfutura.org/los-profesores-de-tiempo-repleto-tan-lejos-del-sni-y-las-becas-tan-cerca-de-la-precariadad/>
- Grediaga, R. (2000). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones: procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. México: ANUIES.
- Lerma, R., Castillo, E. y Gutiérrez, L. (2019). Motivos de los académicos para no participar en las políticas de evaluación de la educación superior en México. En R. Roig-Vila, J. Antolí, A. Lledó, y N. Pellín, *Redes de Investigación e Innovación en Docencia Universitaria 2019* (pp. 473-484). Sevilla: Institut de Ciències de l'Educació (ICE) de la Universitat d'Alacant.
- López, F. (2008). Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe. *Avaliación de Educación Superior*, 13(2), 267-291.
- Perez-Castro, J. (2009). El efecto Frankenstein: las políticas educativas mexicanas y su impacto en la profesión académica. *Espiral Guadalajara*, 16(46), 61-95.
- PNT, 2020. Plataforma Nacional de Transparencia [Archivo PDF]
<https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/inicio>
- Rodríguez, J. (2000). *Mercado y profesión académica en Sonora*. México: ANUIES.
- Suárez, M. y Muñoz, H. (2016). ¿Qué pasa con los académicos? *Revista de la Educación Superior*, 45(180), 1-22.
- UES. (03 de marzo de 2020). *Estatuto Académico UES*. <https://www.ues.mx/archivos/profesores/reglamentos/Estatuto%20de%20Personal%20Acad%C3%A9mico%2019%20febrero%202016.pdf>
- UNISON. (03 de marzo de 2020). *Estatuto General*. <https://www.UNISON.mx/institucional/marconormativo/leyesyestatutos/EstatutoGeneralDeLaUniversidadDeSonora/EstatutoGeneralDeLaUniversidadDeSonora.pdf>
- Vázquez, A. y Miranda, M. (2019). LA IDENTIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: UNA MIRADA DESDE LA PROFESIÓN Y EL GÉNERO. En J. Badillo y V. Ortiz, *Aproximaciones a la interculturalidad y el género desde la investigación* (pp. 141-176). México: Red Durango de Investigadores Educativos.
- Villa, L. (1996). Hacia una tipología de los académicos. Los docentes, los investigadores y los gestores. *Revista mexicana de sociología*, 58(1), 205-226.
- Winkel, M., Rijst, R., Poell, R. y Driel, J. (2018). Identities of research-active academics in new universities: towards a complete academic profession cross-cutting different worlds of practice. *Journal of Further and Higher Education*, 42(4), 539-555.