



INCORPORACIÓN DE PROFESORES INVESTIGADORES DE TIEMPO COMPLETO A EDUCACIÓN SUPERIOR: UNA APROXIMACIÓN

Carlos Alberto Barreras Beltrán

Universidad de Sonora
Carlos.barreras@unison.mx

Emilia Castillo Ochoa

Universidad de Sonora
Emilia.castillo@unison.mx

Área temática: Educación Superior y Ciencia, Tecnología e Innovación

Línea temática: Sistemas de evaluación académica e impactos sobre el trabajo y las trayectorias profesionales

Tipo de ponencia: Reporte parcial



Resumen

El documento está orientado al análisis de la incorporación de nuevos académicos en Instituciones de Educación Superior (IES), los mecanismos de incorporación figuran como un rol estratégico en la selección de profesores con alto nivel de habilitación y productividad académica. En este caso nos centramos en la Universidad de Sonora (UNISON), institución que a partir del 2017 modificó sus criterios de ingreso y promoción a la carrera académica estableciendo el grado de doctor y producción de conocimiento como principales indicadores. Como primer avance de investigación, el objetivo es realizar un acercamiento al corpus de académicos que han ingresado a partir del cambio en el perfil de ingreso. El estudio es de alcance descriptivo, se obtuvo una muestra de 173 Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC), para caracterizar el perfil se retomaron variables socioeducativas de los participantes: nivel de formación, institución de formación, antigüedad en la universidad, participación en programas de estímulo y el área de conocimiento. Los resultados exponen una tendencia a prácticas contractuales de carácter endogámico, una relación entre antigüedad-incorporación a través de la promoción con diferencias entre las divisiones, hegemonía del grado doctoral y la participación en políticas de evaluación.

Palabras clave: Educación Superior, Profesores de Tiempo Completo, Criterios de ingreso, Carrera Académica.

Introducción

Actualmente el contexto de Educación Superior (ES) está sujeto a tendencias globalizadas que han configurado nuevos compartimientos entre las IES: cooperación internacional, mayor movilidad de estudiantes y académicos, competencia por recursos financieros y talento intelectual y una transición del rol académico tradicional a uno empresarial (Ender y Musselin, 2008; Musselin, 2018), estos compartimientos han comenzado a permear dentro de las universidades nacionales.

Estas predisposiciones abren brecha a lo que se denomina capitalismo académico en las universidades, Brunner et al. (2019) indica que las IES y sus profesores asumen comportamientos de tipo mercado, tales como competencia por dinero de diversas fuentes, colaboración universidad-industria, proyectos de investigación y otras actividades para generar recursos. En esta dinámica el recurso humano funge como una pieza clave siendo el encargado de realizar las funciones sustanciales. 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 y aumentar sus indicadores, lo que configura un nuevo nicho en el mercado del trabajo académico.

En el caso de México, la implementación de políticas de evaluación, la reducción de plazas como tiempo completo, el aumento de doctores y la competencia por financiamiento, pone en perspectiva la gestión de los mecanismos de ingreso y promoción como PITC dentro de las IES ante el relevo generacional dado por el proceso de jubilación de académicos adscritos durante el proceso de expansión de la ES (Buendía y Vilallobos, 2017). En aras de aumentar su productividad, las universidades han comenzado establecer criterios de alto nivel de formación -grado doctoral-, producción de conocimiento -publicaciones científica-, experiencia en labores académicas e involucramiento en funciones de investigación -proyectos y financiamiento-.

En el caso de la UNISON a partir del 2016 se realizaron modificaciones a los mecanismos de ingresos y promoción para otorgar plazas como PITC definiendo lineamientos que aluden a la formación en grados, 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. El interés de la investigación se centra en analizar si la incorporación de PITC con este perfil impactan en las funciones sustantivas, ya que, como señala Álvarez y De Vries (2010) no queda claro si la posesión de un posgrado o un cambio de contrato se traducen *ipso facto* en una mejor calidad académica.

En esta contribución se presenta un recorte relacionado con uno de los objetivos específicos, que es caracterizar a los PITC que se han incorporado en la UNISON a partir del cambio en el perfil, el primer supuesto sostendría que en el lapso del 2017 al 2021 -periodo de selección de participantes- la universidad ha incorporado PITC con credenciales alineadas a los criterios implementados, no obstante, las comunidades académicas son determinantes en la gobernanza de la carrera, exponiendo arreglos internos asociadas a comunidades con menores

capacidades, por lo que pueden sesgar los criterios de la institución (Bonifaz, 2021), en este sentido, se formula la pregunta que orienta el estudio ¿cuáles son las características de los académicos que se han incorporando durante el periodo 2017 al 2021 en la UNISON a partir del cambio en el perfil de ingreso-promoción?

Desarrollo

Para comprender la configuración del mercado académico y la profesionalización del perfil de ingreso a puestos de titularidad es relevante contextualizar el Sistema de Educación Superior (SES) en México, la literatura precisa dos etapas en de la ES, la primera antecede a las políticas que desohomologaron los salarios del profesorado en establecimientos públicos y la segunda posterior a su implementación (Galaz et al., 2009; Suárez y Muñoz, 2016). La primera se relaciona con la época del primer ciclo de expansión (1950-1980) del SES transitó de un sistema de élite a uno masivo con un crecimiento exponencial en su matrícula pasando de 22,906 a 945,789 estudiantes, como consecuencia se presentó un fenómeno de reclutamiento masivo de profesores para asegurar la presencia de académicos en las aulas encargados de la formación de recurso humano.

El resultado fue la contratación de personal sin grados avanzados obteniendo un contrato a menos de un año de egresar de la licenciatura (Galaz y Violoria, 2014; Gil-Antón, 2019), esto contribuyó al establecimiento de 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. En 1980 el comportamiento no regulado de la masificación y la crisis económica sobrepasaron las condiciones del sistema político nacional lo que provocó un cambio en la relación entre el Estado y las IES, pasando de un financiamiento basado en la matrícula de estudiantes, a una relación influenciada por tendencias neoliberales basadas en la evaluación de las organizaciones en brindar servicios de docencia y generar recursos -fuentes de financiamiento generalmente públicos- adicionales para desarrollar investigación (Grediaga, 2012), estableciendo principios de eficiencia y eficacia.

En esta dinámica los académicos figuran como pieza clave al ser quienes llevan a cabo las funciones sustantivas de la universidad, no obstante, 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). A partir de esta década comenzaron a establecer líneas de acción para conformar una masa crítica de personal especializado. El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en 1984, aparece como la principal política de evaluación, reconociendo a los académicos en función de la calidad del desempeño individual en actividades científicas y académicas (Reyes y Surinach, 2015; Jiménez, 2019). El sistema tuvo la función de retener el talento intelectual dentro de los

litorales nacionales y desohomologar los salarios del profesorado en establecimientos públicos (Gil-Antón y Contreras, 2019; Suárez y Muñóz, 2016).

Por otro lado, CONACYT materializó en 1992 el Padrón de Programas de Posgrado de Excelencia (antecedente del SNP), para impulsar la formación en grados superiores en posgrados de calidad, en congruencia la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 1996 impulsó el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP ahora PRODEP), el programa puso en primer plano la formación en grado de PITC en posgrados de calidad que habilitaran a los académicos en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión (Edel-Navarro et al., 2018). Asimismo, PRODEP otorgó un reconocimiento al profesorado que cumplieran con los criterios del perfil deseable, definiéndolo como todo profesor con alto grado de formación académica -preferentemente doctorado- y que desarrolla de manera armónica las funciones de docencia, investigación y gestión.

Los programas impulsaron la proliferación de actividades, principalmente 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 PITC 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 la profesión académica con relación al mercado laboral reflejándose en la iniciación de la carrera académica. Las nuevas generaciones de académicos están sujetas a estas dinámicas principalmente para obtener una compensación salarial a través de los estímulos otorgados (Gil-Antón y Contreras, 2019), de esta manera, el sistema prescribe ciertos comportamientos que apremian en mayor medida la actividad científica.

La lógica de los programas se ha interiorizado en las IES impulsándolas a contratar académicos que estén en la dirección de ingresar a las políticas, ya que se transforman en indicadores para obtener mayor presupuesto público y reconocimiento (Galaz et al., 2020). Como se expresó el interés actual es caracterizar a los académicos que se han adscrito en la UNISON a partir de las modificaciones del perfil de ingreso y promoción, el periodo establecido es del 2017 -inicio de la modificación- al 2021 -fecha de levantamiento de datos-. Se obtuvo una muestra de 173 académicos adscritos en las distintas divisiones de la universidad (Tabla 1), se realiza un análisis descriptivo -desde el paradigma cuantitativo- para identificar las principales tendencias en las contrataciones, 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.

Tabla 1. Nuevos PITC 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)

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 integraron o promovieron durante este periodo provienen de posgrados propios de la UNISON, 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.

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 Gerdad (2010); Brambilia (2017) denotan distintos comportamientos disciplinares entre áreas de conocimiento *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM) y no STEM, 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 Gerard, 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 2)

Tabla 2. 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%	100%
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 y Geschwind, 2020; Bonifaz, 2021).

Precisando en los concursos de oposición se identifican ciertos patrones dentro de la UNISON, destaca que, las disciplinas STEM establecen criterios rigurosos en la integración de nuevos académicos, mientras que las no STEM y comunidades con menores capacidades de investigación muestran prácticas con arreglos de naturaleza endogámica que sesgan los criterios establecidos (Tabla 3).

Tabla 3. Formación de los académicos integrados por concurso de oposición

División	Total ingresados por concurso	UNISON	Estatal	Nacional	Extranjera
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 Económico-Administrativas	8	0%	50%	37.5%	12.5%
Humanidades y Bellas Artes	8	50%	0%	0%	50%

Fuente: Elaboración propia

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.

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 mayor porcentaje reconocidos por el SNI de académicos que ingresaron durante el periodo establecido (Tabla 4).

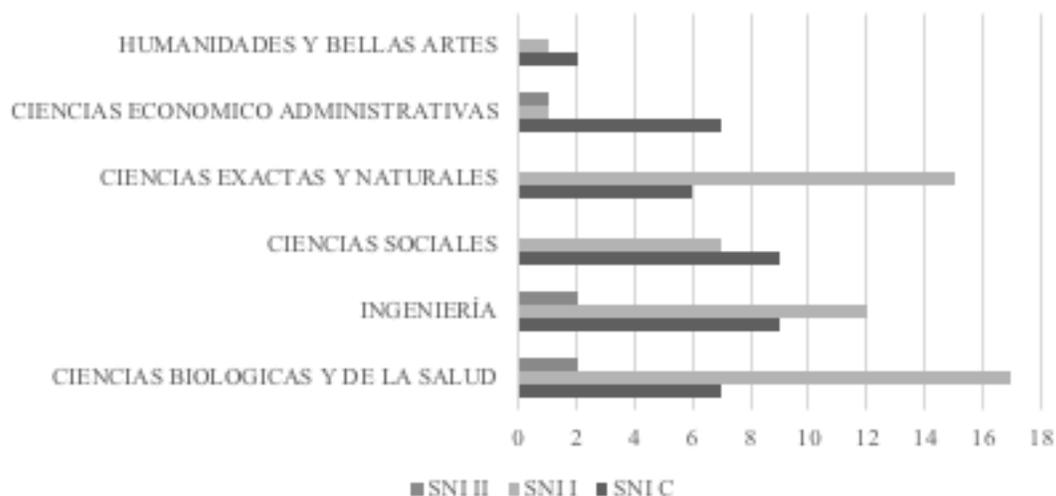
Tabla 4. Porcentaje de académicos que participan en el SNI por división

División	Total de PITC	SNI (%)	No SIN (%)
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 Económico-Administrativas	29	31%	60%
Humanidades y Bellas Artes	10	30%	70%
Total institucional de nuevos PITC	173	56.6%	43.4%

Fuente: Elaboración propia

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 1).

Figura 1. Distribución de nuevos PITC adscritos al SNI



Fuente: Elaboración propia

Lo anterior, puede encontrar explicación en razón al año de ingreso al puesto de titularidad, 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 5)

Tabla 5. 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>	
SETM	59	25	10	2	2	2	2	102
No STM	29	10	10	6	6	5	5	71
Total	88	35	20	8	8	7	7	173

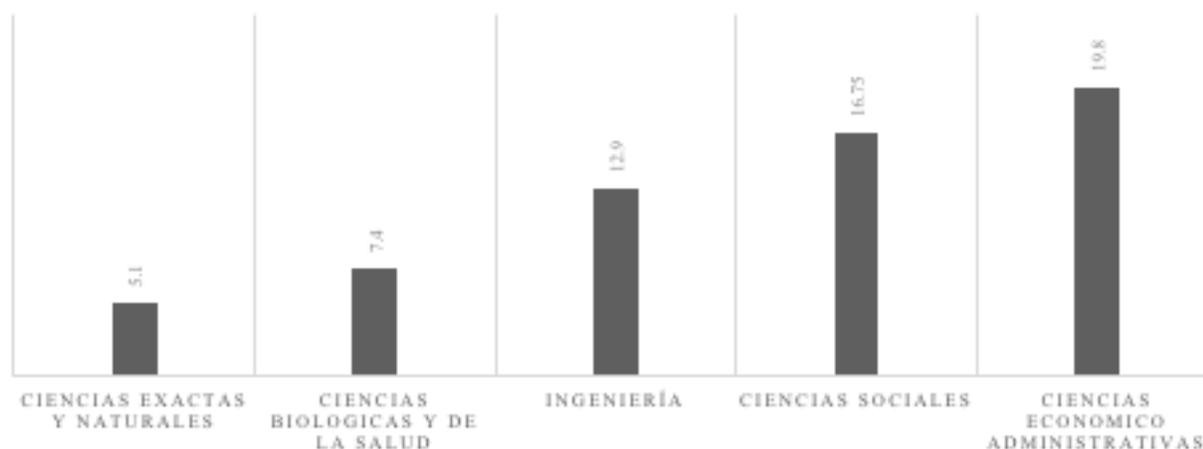
Fuente: Elaboración propia

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.

Otro de los elementos que se aborda en este documento responde al análisis de la promoción de los académicos. De manera general se resalta una 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 2).

Figura 2. Promedio de antigüedad al momento de promocionarse como PITC



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 ¿en 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%. En esta vertiente resalta la división de ciencias exactas, ya que todos los académicos promovidos están adscritos al sistema.

Conclusiones

Derivado del análisis anterior se pueden afirmar 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-Ávila 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 es visible ciertas tendencias marcadas por áreas STEM y No STEM, en un primer acercamiento, además de la formación de procedencia, es un diferenciador en los mecanismos de promoción exponiendo que en áreas STEM se promueven antes que en las no STEM. 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 determinan 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 los 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 posicionandose 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 que están ingresando y poner en proespectiva el rendimiento que pueden aportar a las funciones universitarias. Además, este diagnóstico pone en cuestionamiento ¿cómo se está gestando y quiénes son los académicos que renovarán 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 sobretodo aquellas situadas en la periferia.

Referencias

- Albatch, P. Yudkevich, M. y Rumbley, L. (2015). Academic inbreeding: local challenge, global problem. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 16(1), 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
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos*. GEDISA.
- Bonifaz, P. (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>
- Brambila, C. y Veloso, F. (2007). The determinants of research productivity: a study of mexican researchers. *Research policy*. 36(7),1035-1051. <https://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2007.03.005>
- Brunner, J. Labraña, J. Ganga, F. & 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>
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: UAM.
- Didou, S. y Gerard, E. (2010). *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después: la comunidad científica entre distinción e internacionalización*. ANUIES.
- Enders, J. y Musselin, C. (2008). Back to the future? The Academic Professions in the 21st Century. *Higher Education to 2030*, 1(1), 125-150. <https://doi.org/10.1787/9789264040663-5-en>
- Galaz, J. Martínez, J. y Gil-Antón, M. (2020). The emergence of the Nex Mexican Academic Meritocracy. *Higher Education Fovernance and Policy*. 1(2), 138-151. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1401146>
- Galaz, J. Padilla, L. Gil, M. y Sevilla, J (2009). 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. 344-360). Universidad Nacional.
- 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. (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>
- Guzmán, R. (2017). Educación Superior en México: los académicos y su formación después de la expansión. *REencuentro*, 29(73), 175-184. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/923>
- Henningsson, M., & Geschwind, L. (2022). 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>
- Musselin, C. (2018). New forms of competition in higher education. *Socio-Economic Review*, Vol. 16. Pp. 657-683. doi: 10.1093/ser/mwy033
- Reyes, G. y Suriñach, J. (2015). Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México. *Investigación Administrativa*, 44(115), 1-20.
- Suárez, M. y Muñoz, H. (2016). ¿Qué pasa con los académicos? *Revista de la Educación Superior*. Vol. 45(180), 1-22. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.08.003>
- Torrío-Avila, E, Flores-Muñoz, J, Pereda, J, González Gonzáles, JA y 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>