



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA SOCIOLOGÍA

***EL AMBIENTE, SITUACIÓN ACADÉMICA Y LABORAL DE LOS PROFESORES
INVESTIGADORES DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DE LA BUAP***

TESIS QUE PRESENTA:

KAREN MENDOZA LOPEZ

ASESOR:

DR. OSCAR CALDERÓN MORILLÓN

Índice

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1. INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA UNIVERSIDAD Y FUERA DE ELLA. LA SITUACIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA BUAP	
Importancia de la universidad y la investigación en México	6
Antecedentes de la ciencia en México.....	8
Avance de las ciencias sociales en México	12
Ciencia en la universidad.....	15
Situación actual de la investigación en México.....	17
CAPITULO 2. LA DOCENCIA EN MÉXICO Y EN LA FDYCS DE LA BUAP	
Situación en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.....	25
Reconocimiento a la investigación y a la docencia en la universidad	27
¿Qué pasa con los profesores de la FDyCS de la BUAP?.....	38
CAPÍTULO 3. CONCEPCIONES Y REALIDADES DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, FDYCS.	
Metodología.....	41
Características de la población. Profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	42
SITUACIÓN LABORAL DENTRO DE LA FDYCS	52
Seguridad laboral.....	61
Satisfacción laboral en la FDyCS	72
La investigación como profesión, profesores pertenecientes al SNI.....	76
Conclusión	85
Bibliografía	88
ANEXO 1. Cuestionario. Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS.....	90

INTRODUCCIÓN

Uno de los papeles de la universidad, además de preparar fuerza de trabajo calificada, es el de dar una respuesta a la sociedad en materia de crítica, investigación científica y difusión cultural, con el fin, claro está, de enaltecer el desarrollo científico en el país, es decir, que los investigadores que se encuentran dentro de la universidad sean productores constantes de conocimiento.

Los investigadores y docentes se pueden ver obligados y condicionados a producir material científico por diversos elementos; la universidad, las instituciones que manejan los recursos de las investigaciones, y en ocasiones es el gobierno quien influye o maneja la elaboración de las mismas.

Como hipótesis principal de la presente, manifiesto que el trabajador universitario, tanto docente como investigador toman las ventajas económicas (que provee la universidad y otras instituciones) desconsiderando su papel social, dando como resultado el freno o restricción de la producción científica, colocando a los investigadores y docentes en un papel coaccionado.

El papel del docente se distingue por desarrollarse dentro de las aulas, pero la tarea de un educador fragmenta esa concepción. No sólo actúan dentro del salón de clases, un profesor de educación elemental tiene contacto más directo y continuo con sus alumnos; se interesa por su vida; mantiene constante comunicación con padres de familia, va de paseo con alumnos, etc.

En la universidad, el docente lleva también su actividad fuera de las aulas, el docente investiga, en la mayoría de los casos, mantiene proyectos de investigación junto con sus alumnos. Hipotéticamente, los docentes e investigadores de la universidad tienen el deber de contribuir académica y científicamente al desarrollo social, extender el conocimiento que ayude a la población y a sus problemas sociales.

Y es la universidad quien entreteje la actividad docente, y la investigación, ambos trabajos ejecutados por el trabajador universitario, un actor que tiene que moverse por planos aparentemente aislados; hay docentes que se dedican sólo a la docencia y otros que logran coordinar ambas actividades de manera exitosa.

Es de suma importancia que se estudien bajo qué condiciones los trabajadores universitarios actúan y ejercen su profesión. Es decir los requisitos, el ambiente laboral y académico. En el caso del presente trabajo se estudia el caso de los docentes e investigadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

El siguiente trabajo consta de tres capítulos. En el primero se desarrolla de manera breve la importancia de la investigación, la situación que envuelve la investigación en México y en la BUAP. En el segundo capítulo se toca el tema de los docentes de la universidad, se analiza el papel del docente como trabajador universitario ahondando en el tema laboral. En el último capítulo se presenta el estudio de caso de la FDyCS dando a conocer los resultados de la encuesta presentada a dichos docentes para conocer su situación laboral y académica. En este último capítulo se liga el aspecto académico, laboral y la investigación de los trabajadores universitarios.

El presente trabajo exterioriza también el sentimiento y la percepción de dichos docentes e investigadores en temas relacionados con su trabajo en la universidad y su simpatía con su situación laboral, además de todos los argumentos que conlleva relacionar estos temas.

Así llegamos a analizar la situación de la investigación en México, el desarrollo de la ciencia y la situación desfavorable de muchos docentes universitarios en México y tal como se menciona antes, se trata de conectar la parte de la docencia y la investigación en la universidad.

A través de la presente investigación se ve reflejado que el problema del desarrollo de la investigación es mantenido, en parte por el pobre respaldo del gobierno, parte por prácticas institucionales poco claras.

En el transcurso del estudio se logra revelar las deficiencias, aunque también se distingue el avance que ha tenido el desarrollo y la profesión de investigador lo

cual nos da una imagen de impulso, y la demanda de un esfuerzo y trabajo en el futuro. Esta es una demanda hacia los docentes, investigadores, estudiantes, instituciones de educación superior, instancias gubernamentales, etc

CAPITULO 1. INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA UNIVERSIDAD Y FUERA DE ELLA. LA SITUACIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA BUAP

Importancia de la universidad y la investigación en México

Pensar en la situación de la educación superior en México es de gran importancia, no sólo considerar los planes educativos, la situación que coexiste todos los días en el aula o la inversión que se le pueda asignar a la infraestructura universitaria. Me encuentro con una intención de mirar a los investigadores-profesores que no sólo son encargados de guiar (en el papel que se le asigna en el actual modelo universitario) el conocimiento y ciencia de los universitarios. El papel de los profesores investigadores va más allá del aula, y del papel bueno o malo que puedan realizar, la producción científica de estos investigadores influye en líneas de investigación, interviene en el estado científico del país y de su aportación al bienestar social que pueda ocasionar. Es por eso que a lo largo del presente proyecto, me voy a dirigir a aquéllos trabajadores universitarios dedicados a la investigación como científicos. A pesar que éste término dentro de las Ciencias Sociales, se ha cuestionado debido a la falta de “exactitud cuantificable” que poseen las demás ciencias (Wallerstein,2007:55)

La situación de los docentes en la FDyCS en el área académica y laboral, puede influir en el desarrollo de la carrera. Tratándose de ciencias sociales, es importante dar un vistazo a su desenvolvimiento en la investigación, no sólo porque la investigación es un tema clave para el desarrollo de una universidad y sobre todo de un país, sino porque la investigación puede ser el camino a seguir de muchos estudiantes.

Bourdieu maneja una idea diferente de lo que es ser científico; ya que lo ve como un oficio, determinado por el *habitus*¹, en específico del *habitus científico* para

1

Término usado por Bourdieu para referirse a los sistemas de esquemas dominados y transponibles; es la interiorización de los principios de la teoría del conocimiento sociológico. BOURDIEU, P., CHAMBOREDON, J.-C., y PASSERON, J.-C., “El oficio de sociólogo”, Madrid, Siglo XXI, 2001. J

explicar que el quehacer científico se dirige hacia un oficio; hacia un quehacer práctico e incorporado hacia los problemas que trata un científico; el *habitus científico* toma una teoría y la aplica; según Bourdieu, este oficio no se aleja por completo de la teoría; la tiene que dominar para que pueda introducirse a las prácticas (Bourdieu, 2001: 72)

En México, al igual que en otros países es indiscutible la importancia de la investigación; y, como ya se había mencionado anteriormente, es esencial el papel social que tiene que cumplir. Las ciencias sociales, por obvias razones tiene que corresponderle a la sociedad en mayor medida, vigilando los problemas sociales que existen. Como estudiante de sociología podría nombrar cientos de problemas y aun así no terminaría de mencionarlos todos. No se está afirmando que las investigaciones tienen la obligación de resolver los problemas y crear un mundo perfecto.

Una de las instituciones más importante de México es la UNAM que, con fama internacional, es una gran fuente de investigaciones científicas del país; en la UNAM se organizan los institutos, los centros y programas de ciencias sociales que a partir de 1945, cuenta con una estructura separada (Castaños, 2008:31)

¿Por qué la importancia de la producción científica en la FDyCS?

Bourdieu nos da un panorama general del avance de la ciencia; el cual no ha sido tanto considerable debido a los obstáculos de carácter social a los que se tiene que enfrentar el progreso del conocimiento. Otro obstáculo es que analistas y epistemólogos dependen de documentos y discurso que otros científicos desarrollan y aquellos científicos dependen a su vez de la filosofía de la ciencia de su época. La última dificultad de la que habla Bourdieu es la legitimación que busca la ciencia en el mundo científico, de ahí que la epistemología corra el peligro de convertirse sólo en una justificación de la ciencia. (Bourdieu, 2011: 20)

A propósito de lo que marca Bourdieu acerca del papel que debe cumplir los científicos para con la sociedad y cumplir con los requisitos de la mejora de la ciencia, nos podemos dar cuenta que el papel del investigador científico está condicionado y limitado por varios aspectos. Aunque para estudiar a los científicos de la FD y CS, debería tomarse en cuenta no sólo este aspecto, sino el impacto que tienen sobre los investigadores todos estos aspectos que de alguna u otra manera los presionan para producir “ciencia”.

Al igual que Bourdieu, Merton también hace mención de los estudios de investigadores, aunque a opinión de Bourdieu es menos amplio. Merton menciona por ejemplo el mecanismo de premios.

“Resulta que el sistema de recompensas en física actúa de manera que da preferente mente los tipos de reconocimiento a la investigación importante”
(Merton en Bourdieu, 2001:29)

La remuneración económica está también afectada por la “fama”; cuanto más conocidos son los científicos en su área y en las instituciones donde laboran, es más probable que sean más productivos. Este tipo de científicos “consagrados” son los que, al principio de su carrera, ganan renombre, tienen una carrera “rápida” asegurada (ídem)

Al momento de estar realizando el trabajo estadístico con la aplicación de cuestionarios, recibí varios comentarios acerca de la preferencia y facilidades que ofrece la universidad y otras instituciones, a las cuales tienen acceso los docentes llamados “vacas sagradas” o los “amigos” y “compadres”. Este es sólo una opinión de los profesores, no la puedo tomar en consideración como un punto importante a tratar en este trabajo, pero no podemos negar que es posible.

Antecedentes de la ciencia en México

A continuación se presentan los inicios de la producción de conocimiento en nuestro país. La obra de la “Breve historia de la ciencia en México” dirigido por el Dr.

Luis Eugenio Todd hace un recorrido que va desde las civilizaciones mesoamericanas (708 d.C.), la conquista etc. Hasta llegar al siglo XX. Realizar un breve recorrido por los antecedentes es significativo pues se muestra cómo se ha originado y cómo ha evolucionado la producción de la ciencia en nuestro país.

Durante la Colonia el conocimiento y avances científicos fueron limitados y condicionados por la religión, institución que jugó un papel de suma importancia para la consolidación de la Colonia y las bases de una nueva cultura científica.

En 1551, Felipe II firmó la orden de erigir la Universidad de México, para que: "los naturales e hijos de los españoles fuesen industriados en las cosas de la Santa Fe Católica y en las demás facultades" Se impartían cátedras en el área de teología, escritura sagrada, prima de cánones, artes, retórica y gramática; y éstas abarcaban filosofía, normas de gobierno y justicia, cultura latina y castellana, así como conocimientos generales de medicina. También se enseñó náhuatl y otomí. Las cátedras estaban a cargo de escolásticos, teólogos, etc. y se ganaban por medio de oposición donde los estudiantes participaban en la evaluación (*ibid.*, 35). La universidad se conservaba gracias a las ayudas pontificias.

Aunque existe la polémica si la Universidad de México fue la primera universidad en Latinoamérica o fue la de Perú. La Cédula Real que creó la Universidad de San Marcos, de Lima, fue el 12 de mayo de 1551, mientras que en México (Real y Pontificia Universidad de México) la fecha es del 21 de septiembre del mismo año. Pero las cátedras empezaron antes en México que en la de Lima; además la universidad de México tuvo más importancia ya que le dieron los mismos privilegios, franquicias y libertades que a la de Salamanca (Silva, 1978:1-2)

Se registra que en 222 años de existencia de la institución salieron de sus aulas 29,882 bachilleres y 1,162 maestros y doctores, y se dice que muchos de ellos fueron después miembros del Consejo de Indias, oidores y hasta arzobispos. (Zamudio, 2010:322)

En cuanto a la producción científica en la Nueva España; no sólo se estudiaba geografía, matemáticas, herbolaria, y la minería, produciendo sólo instructivos acerca de las diferentes actividades relacionadas con esas disciplinas. Pero el primer libro científico de la Nueva España en el continente americano fue un

libro sobre minería; el libro lleva por título: “*Sumario compendioso de las quantas de plata y oro que en los reinos del Pirú son necesarios a los mercaderes y todo género de tratantes*”. (Todd,2009:50)

Durante esta época, las ciencias sociales no mostraron el progreso como lo manifestaron las ciencias exactas, pero no era de esperarse que La Nueva España, influenciada por la madre patria, tuviera una vasta producción científica si se negaba todo aquello que pusiera en juicio a la religión y el derecho divino de reyes y autoridades de la iglesia. España había estado rechazando los cambios producidos en Europa a causa del Renacimiento y la Reforma.

Las ciencias sociales en México fueron influenciadas por el positivismo; a finales del siglo XIX principios del XX, durante una transición hacia la modernidad donde se aspiraba al progreso. El positivismo se reflejaba en los movimientos sociales en la tecnología, economía, cambios políticos, etc (Castaños, 2008:25). Aunque presentaban un problema de legitimidad, debido a su racionalidad; que no se basa en la experimentación como otras ciencias.

El siglo XIX en México, estuvo lleno de obstáculos para el desarrollo social, económico y por supuesto el científico; aunque se había desarrollado un pensamiento de unidad digno entre los mexicanos en la lucha de independencia y que subsistió un poco más en la Revolución mexicana. Aun así, se pudo fomentar la divulgación y recepción de la ciencia de otros países; creando así instituciones, organizadas y fomentadas por el estado como: Comisión del Valle de México (1856); Observatorio Astronómico Nacional (1863); Comisión Científica de Pachuca (1864); Museo Nacional (1866); etcétera. (Zamudio, 2010:324)

Pese al intento de impulsar la actividad científica; no se pudo llevar a cabo un desarrollo serio de la ciencia debido a los cánones positivistas que reinaban en el siglo XIX, además de que el avance logrado en México no se compara con lo adquirido en otros países. Y no se puede pasar por alto el hecho que las ciencias sociales no eran prioridad ni tenían algún tipo de preferencia.

Para finales de este siglo, el papel de los intelectuales empieza a reflejarse en el progreso de la educación, en cuanto al papel de la educación en los mexicanos;

Justo Sierra se encargó de la Subsecretaría dentro del Ministerio de Justicia, para atender los asuntos de la instrucción pública federal, fundó la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes. El gran papel de este intelectual, dio como resultado el restablecimiento de la Universidad Nacional, que había sido clausurada en 1875; así que en 1910, el progreso de la ciencia tuvo la oportunidad de seguir avanzando.

Durante el *porfiriato* se demostró la preocupación por la educación, pero la preocupación no se vio reflejada en la realidad como se hubiera querido ya que el 70% de la población era analfabeta; la educación todavía seguía siendo un privilegio de pocos.

Álvaro Matute, en su artículo “A cien años, Porfirio Díaz” nos dice cómo, durante el *porfiriato*, México obtuvo un importante avance económico, apoyado en gran medida por el alto crecimiento de población que experimentó el país en esas décadas (2009: 179) y por consiguiente, el apoyo económico a la ciencia. En 1910 se creó la Escuela de Altos Estudios, que después formaría parte de la Universidad Nacional. Fue planeada por Ezequiel A. Chávez y Justo Sierra copiando estructuras europeas similares, se formó originalmente con tres secciones: ciencias exactas (física y biología), humanidades, y ciencias políticas y sociales (*íbid.*, 329).

Desde que la Escuela de Altos Estudios fue promovida en 1881, se proponía promover la producción científica en el país; a esto, Justo Sierra declaró en el periódico *La Libertad*:

“... la Escuela de Altos Estudios no está destinada solamente a preparar profesores... su objeto supremo es hacer sabios . . . es necesario señalar un territorio elevado y libre donde pudiera cultivarse la ciencia por la ciencia, en donde algunos escogidos pudieran ser iniciados en las lubricaciones más altas y menos accesibles, en donde los cursos se hicieran no para preparar alumnos para los exámenes sino para revelar hombres de estudio...” (Ruiz, 1967:547)

Beatriz Ruiz expone que Sierra tenía altas expectativas de la Escuela de Altos Estudios, que se podrían traducir en falsas ilusiones, ya que todos los objetivos que se planteaba no se iban a cumplir plenamente. La Escuela de Altos Estudios se desarrolló en un medio que desconocía la investigación y la aplicación y ejercicio de diversas disciplinas.

La situación de los profesores no era muy alentadora durante la búsqueda de la autonomía de la universidad en la década de 1920. El gobierno establecía a la universidad como una institución privada, es decir que la docencia no será subsidiada; los fondos públicos se destinan únicamente para subsidiar becas a alumnos y a la investigación (Muñoz 2009: 108). La ley que proclama la autonomía de la universidad, en 1929 establecía varias limitaciones, y en cuestión del financiamiento, implanta que el manejo de los fondos que mantiene a la universidad sea vigilada por el presidente de la república (Todd, 2009:126).

Después de 1954, el desarrollo de la Escuela de Altos Estudios continuó en Ciudad Universitaria; como la Facultad de Filosofía. La UNAM vería en años siguientes (1950-1960) una estabilidad universitaria. Hechos como el rectorado de Pablo González Casanova, la conmoción de 1968, la creación del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, la crisis de los ochenta y la huelga de 1986, concurrieron con la transformación de la universidad; aunque más tarde ganaría el prestigio que ahora posee.

En su obra, "La universidad necesaria en el siglo XXI", Casanova discute la posibilidad de una "nueva universidad", el autor opina que la universidad debería equilibrar la cultura y la investigación con la época, se debe respetar la libertad de cátedra e investigación. Casanova apoya la idea de que la universidad reciba apoyo gubernamental, político y de la sociedad civil para poder cumplir con su deber social sin perder su particularidad pública y autónoma (Casanova, 2001:115-122)

Avance de las ciencias sociales en México

Como ya se había puntualizado anteriormente, las ciencias sociales no han tenido el apoyo económico deseado si lo comparamos con el que ha recibido las ciencias exactas. Aun así, no han sido completamente olvidadas y si han tenido un desarrollo. Las investigaciones dedicadas a temas sociales contaban con todo el apoyo durante la estancia de José Vasconcelos en la SEP (Robles, 2000:122)

Béjer Navarro y Hernández Bringas manifiestan el apoyo y atención que se les ha brindado a las instituciones de las ciencias sociales y humanidades en México en los 70's, ya que el 83% de los centros de investigación en ciencias sociales y humanidades, fueron creados después de 1970. A finales de los 80's y principios de los 90's se crearon más de 30% de los centros existentes en 1996 y donde más de la mitad de ese porcentaje pertenecían a áreas como: Educación, Economía, Antropología y Sociología (Serna, 2003:16)

Entre 1936 y 1985 existió una desestabilidad social, fue época de persecuciones políticas de dictaduras en Latinoamérica y del exilio español. En México, muchos de los refugiados se encontraban dando clases. Entre estos se encontraban: Octavio Ianni, Fernando Henrique Cardoso y Ruy Mario Marini (Castaños, 2008:23). A partir de La Teoría de la dependencia, se trató de explicar la situación de América Latina y el capitalismo, así como la influencia occidental de procesos industriales.

No podemos ignorar en esta corriente del dependencismo a Raúl Prebisch y su influencia en la Comisión Económica para América Latina, CEPAL. La propuesta de Prebisch y de la CEPAL a principios de los años 50 definió la base teórica de esa época, aunque autores como Falleto y Dos Santos contradicen las propuestas de desarrollo de la CEPAL, una década más tarde se publicó un marco teórico más elaborado, los autores que destacaron fueron: Andre Gunder Frank, Raúl Prebisch, Theotonio Dos Santos, Enrique Cardoso, Edelberto Torres-Rivas, y Samir Amin²

2

Reyes, Giovanni, 1999. Principales Teorías sobre el Desarrollo Económico y Social. En *Nomadas*. 4. Vi steo el 30 de junio del 2013, 01:00 hrs. <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/4/gereyes2.htm>

Ciencia en la universidad

Como ya había puntualizado con anterioridad, la universidad es creadora de nuevos conocimientos, y es claro que se logra a través de la investigación. La idea de combinar la docencia y la investigación, no siempre fue aceptada dentro de la universidad, uno de ellos fue el fundador del ICUAP Luis Rivera Terrazas, que de 1975 a 1981 fue rector de la Universidad Autónoma de Puebla, quien no estaba de acuerdo con este proyecto:

“Antes de fundarse el ICUAP, se nos planteó el dilema: ¿la investigación ¿la incorporamos a la escuela [profesional] o la separamos? En ese momento nos dimos cuenta, y creo que hoy sería igual, que si la incorporáramos a la escuela, éstas la hubieran absorbido, la hubiesen matado... Creo que cometí un error [con mi propuesta rectoral de 1975 de incorporar la docencia a la investigación] Ahora estoy convencido que no es posible integrarlas ¿Cómo es posible que un estudiante o un licenciado pueda hacer investigación? No se puede. A cada rato se enarbolaba esa consigna. Nuncase ha llevado a cabo porque no es posible, pero muchos demagogos levantan esa propuesta de vez en cuando para tener un justificante” (Correas, 1989:57-58)

Mientras que: el Dr. Guillermo Soberón (1983), rector de la UNAM de 1973 a 1980 aborda el mismo problema pero desde diferente ángulo. El rector afirmó que a pesar de todos los problemas que asistieron a la UNAM a finales de los sesenta y principios de los setentas; se ha podido seguir laborando dentro de la institución y la investigación se ha podido desarrollar de una manera impresionante.

El trabajo de investigación dentro de la universidad es llevado a cabo no sólo por docentes investigadores, hay alumnos que se interesan por esta tarea, incluso hay programas y becas para la investigación.

La investigación no tiene que ser socialmente lucrativa, también es parte de la formación profesional de los docentes. Cada área tiene sus avances y es tarea tanto de estudiantes como de docentes, el estar pendientes de nuevas investigaciones.

La investigación además se presenta como un oficio, un trabajo de tiempo completo que se reconoce y gratifica. Puede o no influir en las líneas de investigación. En ocasiones, la universidad está tan ligada los intereses público estatales; pero en la agenda de la esfera gubernamental no hay intereses que de verdad valgan la pena, o que sean de real importancia, es por eso que los subsidios hacia la universidad no siempre van dirigidos a satisfacer las necesidades de la sociedad (Muñoz, 2009:14)

Merton desarrolla una Sociología de la ciencia, idea inspirada por Weber al momento de descomponer la idea de conocimiento, acción, política y ciencia. La ciencia para Weber brinda al hombre de acción una mejor comprensión de lo que quiere y puede hacer; no le dirá, sin embargo, lo que debe o quiere hacer. Merton se enfoca en la conducta de los científicos, la cual, a su opinión es la que influye en la institucionalización de la ciencia, en la imposición de las normas que guían las investigaciones y por lo tanto, el mecanismo de remuneración.

Hay que tomar en cuenta que también hay organismos internacionales que influyen en maneras significativas en la educación en general y es claro que también en la educación superior le corresponde la intervención de organismos financieros internacionales (OFI). Ponerlos principales que el Banco Mundial (BM); la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y, en el ámbito latinoamericano, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL)

Algo importante que tomar en cuenta es el papel de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que fue creada para apoyar económicamente a países en vías de desarrollo, pero su actuación tenía base en la implementación de políticas neoliberales en esos países. La OCDE es un representante general de las decisiones y de las prácticas dentro de la política educativa. La OCDE le da importancia a las prácticas educativas y al conocimiento que trasciende de *eficacia* en el mercado.

La OCDE empezó a intervenir en la educación superior en 1979, veinte años después que en tablara un planificación en la educación básica en 1959 (Lora, 2011:70-72)

Miembros de la OCDE se reunieron en la BUAP en el 2008³ para dar a conocer algunas de sus preocupaciones para con los estudios superiores y su vinculación con el medio laboral; de ahí que la OCDE tenga puntos como la integración social y productiva de los estudiantes, así como la adecuación de los estudios superiores a las necesidades productivas. Todo esto con el objetivo de impulsar un grado de bienestar económico-social y promover el crecimiento económico y el empleo.

No nos debería extrañar que los indicadores con los cuales se guía a la OCDE sean competencias y la innovación en la industria y el mercado. Por lo tanto, llegar a afectar al programa educativo y por consiguiente a la práctica docente que se orienta a complacer a subbenefactor. Estas medidas pueden afectar a las investigaciones que se encuentran a merced de estas instituciones.

No se puede ahondar más en el tema de las influencias de las OFI; pero no hay que perder de vista que la intervención de terceros si existe y que de una u otra manera afecta las decisiones de las instituciones superiores en cuanto a su política educativa, afecta a los trabajadores de la educación y las investigaciones.

Situación actual de la investigación en México

El Gasto Nacional en Ciencia y Tecnología (GNCyT) del 2011 se ubicó en 111,065.3 millones de pesos; el 0.77% del PIB de ese año. Esto representa un aumento del 1.3% respecto al 2010, sin embargo, en cuanto al PIB descendió de un año al otro, ya que en 2010 se ubicó en 0.79% del PIB de nuestro país.

La mayor parte de los recursos 58.9% fueron canalizados hacia actividades de investigación y desarrollo experimental (IDE), este aporte es para la investigación básica y aplicadas, así como el desarrollo de la tecnología.

3 Comunicación BUAP, http://www.comunicacion.buap.mx/bol_abr08/boletin-d-09abr.html#1 Visto el 29 de agosto del 2013 a las 4:00pm.

En segundo lugar lo ocupa el rubro de educación de posgrado con 22.7% y el último lugar lo ocupan los servicios científicos y tecnológicos con 18.4%

El Gasto Federal en Ciencia y Tecnología (GFCyT) en educación pública

En 2011 tuvo una variación negativa en términos reales de 3.5% al 2010. Esta disminución se justifica por el gasto extraordinario reportado en ese año por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) por la disminución del 12.3% del gasto del IPN con relación al año anterior

La tasa media de crecimiento anual de este sector en el periodo 2009-2011, fue de 1.1%. Las entidades que participan en el GFCyT de este sector son la UNAM, con 49.2%, el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (Cinvestav) 14.5% el Instituto Politécnico Nacional (IPN) 10.4% y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) 10%. En conjunto, estas 4 instituciones representan el 81.4% del GFCyT del sector.⁴

4 Informe general del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación. México 2011. Visto el 8 de septiembre de 2013 a las 10:00 pm.
http://www.siicyt.gob.mx/siicyt/docs/Estadisticas3/Informe2011/INFORME_2011.pdf

EIGFCyTporactividad

La actividad que atrajo la mayor cantidad de recursos en 2011 fue la Investigación Científica y Desarrollo Experimental (IDE) con 61.8 por ciento, seguida de la Educación y Enseñanza Científica y Técnica (EECyT) con 23 por ciento, y los Servicios Científicos y Tecnológicos (SCyT) con 10.8 por ciento del gasto total. En 2011 el rubro de Innovación representó el 4.4 por ciento del total del gasto en ciencia y tecnología.

En el periodo 2007-2011 la EECyT fue la actividad que presentó una mayor tasa de crecimiento promedio anual con 8.2 por ciento.

En 2011 el gasto federal en IDE tuvo una disminución real de 4.4 por ciento respecto al año interior, propiciado principalmente por las contribuciones extraordinarias a este rubro en 2010 de la UNAM y de PEMEX. De 2007 a 2012 la tasa media de crecimiento anual del GFIDE fue de 7 por ciento.

El gasto federal por objetos socioeconómico en el 2011 se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 1. GFCYT POR OBJETO SOCIOECONÓMICO 2011	
Objetivos socio-económicos	Gasto
Avance general del conocimiento	54.1%
Producción, distribución y uso racional de la energía	18.2 %
Protección y mejoramiento de la salud humana	8.9%
producción y tecnología industrial	8.7%
Exploración y explotación de la Tierra	3.9%
Total	93.8 total de GFCyT
Fuente: Informe General del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación	

México en un plano internacional

TABLA 2. COMPARACIÓN GENERACIONAL DEGRADUADOS DE DOCTORADO, 2012.		
País	Número de doctores/año (Graduados)	Graduados/10,000 de la PEA
Canadá	4,648	2.4
Corea	11,051	4.4
Brasil	13,166	1.2
España	9,452	3.8
EUA	59,459	3.8
México	3,691	0.7

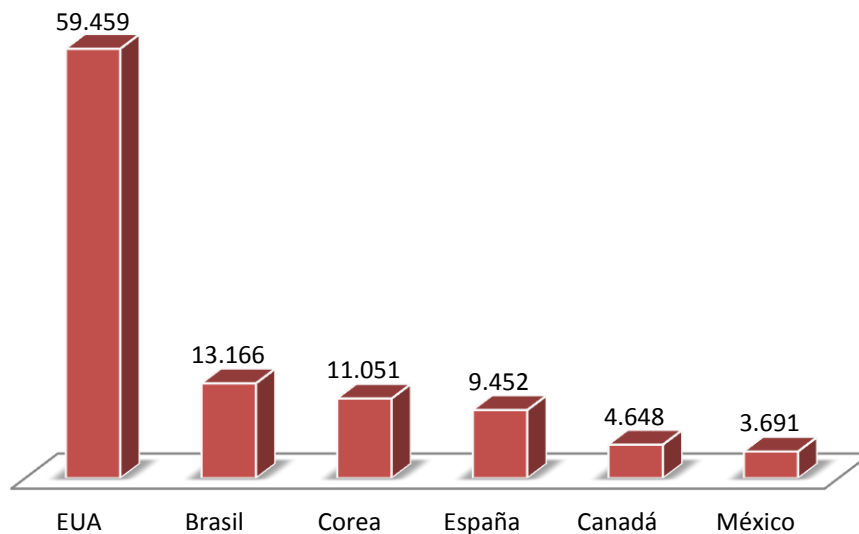
Fuente: Informe General del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación

En la tabla anterior se puede observar una comparación de México con otras economías sobre los graduados de doctorado. Las naciones que exhiben cifras superiores, pueden ser un mejor nivel de la calidad de programas de doctorado que ofrecen sus instituciones de educación superior. De igual manera se dan a la tarea de fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas en los jóvenes en los diferentes niveles de la estructura educativa.

Mediante esta estrategia se promueve el interés de las nuevas generaciones en seguir con sus estudios, con énfasis en el posgrado, de tal forma que el doctorado es el pilar para realizar la investigación y desarrollo tecnológico e innovación.

Se calcula que los centros de investigación del CONACYT contarán con 1,582 investigadores del SNI que conforman el 8.5 por ciento del total de este registro, sería deseable la existencia de un mayor número de doctores en los centros de investigación con vocación científica en aquellos dedicados al quehacer tecnológico.

Gráfica 1. Número de doctores graduados al año



5

La producción de doctores en México es insuficiente en relación con los recursos humanos para la investigación. Para poder compararnos con otras naciones, se debe aumentar anualmente el número de graduados en un lapso de tiempo muy largo.

Ricardo Arechavala, en su ensayo de:

“La universidad de investigación: la gran ausencia en México”

(2001) plantea la pobre relación que existe entre el CONACYT y las Instituciones de Educación Superior (IES), así como el escaso intento de impulsar la investigación, así como el descuido que tienen las autoridades de las IES para con los profesores investigadores.

El Reporte Boyer, como uno dedicado a examinar críticamente el modelo educativo de las universidades y su investigación, representa un paso más allá de un punto al que ni siquiera se proponen llegar quienes dirigen nuestras instituciones. Este reporte pretende revisar los supuestos sobre los cuales se han desarrollado estas organizaciones, con el fin de identificar las reformas necesarias para llevarlas a cabo, o mantenerlas en la vanguardia de la educación superior en el país vecino.

⁵ Fuente: Informe General del estado de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Parece obvio que en nuestro país la creación y el desarrollo de universidades ha seguido principalmente el modelo de las instituciones dedicadas a las artes liberales y luego el de la respuesta a la demanda masiva de educación superior, pero ¿existen otras diferencias, de carácter cultural, por ejemplo, que expliquen por qué no existen universidades en México de cada una de las específicas de la investigación, como las descritas en el Reporte Boyer (íbid, 1)

Por otro lado, el CONACYT propone que se debería impartir estudios de doctorado por más IES que no estén registradas en el PNPC, así se realizarán esfuerzos para mejorar la planta académica, infraestructura física. Sólo así se podría diseñar y ofrecer a la sociedad programas académicos bajo normas internacionales que beneficia a las instituciones a final de cuentas.

Por el lado político, la inversión en términos generales ni siquiera cubre el promedio de los países de la OCDE, ya que se debería invertir 2.2% del PIB.

“En México aún no podemos aspirar a ese porcentaje pues ni siquiera se cumple la ley nacional de ciencia y tecnología que dicta que la inversión en el sector debe ser del 1% del PIB. Se calcula que en la actualidad se invierte cuando mucho, 0,3% del PIB y en vez de aumentar el presupuesto de forma anual, más bien ha disminuido” (Vega y León, 2012: 49)

Del lado privado también presenta problemas ya que México es un país que presenta un escaso nivel de inversión privada en ciencia y tecnología, y aunque la participación privada en investigación y desarrollo experimental (IDE) se ha incrementado por estímulos fiscales sigue siendo baja (33%). En Japón el porcentaje de financiamiento es de 73%, en Corea 72%, en España 47%, y en Brasil 38%.

“Esta baja proporción en la inversión privada se explica en gran parte por la ausencia de políticas, instrumentos y mecanismos consistentes y ágiles que la apoyen e incentiven” (íbid, 98)

No podemos negar la importancia del financiamiento dentro de la universidad. Ya sea para fines académicos o de investigación, la aportación monetaria es necesaria. Las autoras Sheila Slaughter y Larry Leslie ocupan el término de *Capitalismo académico* para recalcar el papel de la universidad en un ambiente capitalista

“El capitalismo académico da cuenta de la reestructuración de la educación superior en el contexto de la globalización, implicando cambios organizativos sustanciales que han conducido a la adopción de nuevas formas de organización; cambios asociados a la asignación interna de recursos” (Colado, 2003:1060)

Como análisis final del actual capítulo, se expresa que el desarrollo de la investigación y ciencia en nuestro país es una difícil empresa y debemos de tener en cuenta que para poder incrementar la producción de investigación y ciencia no es suficiente el invertir en instituciones que la promuevan sino en los futuros investigadores; acrecentar e incentivar el número de graduados sin descuidar que los graduados se tendrán que emplear en una universidad o algún otro organismo que promueva la ciencia pero si la incertidumbre laboral en México sigue igual, sería inútil sumar todo el esfuerzo si al final puede causar no sólo un desperdicio sino que puede causar lo que se ha querido evitar, que es la fuga de cerebros

Es decir, las instituciones encargadas de promover el desarrollo científico y de proveer el capital también deberían ser cuestionadas y vigiladas ya que los resultados que lanza no son optimistas ni mucho menos alentadores.

Ahora, como parte del deber sociológico, debemos cuestionar también nuestro papel como ciencia social, ya que no sólo la Sociología, sino demás ramas reciben menos atención y menos estímulos.

CAPITULO 2. LA DOCENCIA EN MÉXICO Y EN LA FDYCS DE LA BUAP

Importancia del problema docente en la universidad

La situación laboral de los docentes-investigadores de la FDyCS de la BUAP es un asunto de trascendencia no sólo para los implicados en la presente investigación; también contribuye de manera interesante a los demás docentes-investigadores de la universidad con una condición similar. La visión que adquiere el presente trabajo no sólo ofrece mejoras a la situación de los docentes-investigadores de la FDyCS, sino que amplía el panorama de la condición actual de la ciencia, en cuanto a los aportes y aladevoción por parte de dichos docentes.

La Sociología, como ciencia preocupada por el avance del conocimiento y sus aportes para la sociedad, y por los factores que se encargan de reproducir todos estos estudios, es importante analizar la percepción de los trabajadores universitarios que se encargan de esta tarea

La profesión académica debería estar preocupada por la invención e innovación de su estudio y es lo que se tratará de exponer en la presente investigación; es una preocupación, y es que esté ligada a los intereses monetarios, empresariales o institucionales, debe coexistir y permanecer en las condiciones que limitan a este sector de profesores que dedican a la investigación pero no hay que olvidar que los profesores, que no son investigadores también son parte fundamental de la institución, ya que es un guía de la construcción del conocimiento, investigación, estudios, etc.

Pensar en la situación de la educación superior en México es de gran importancia, no sólo considerar los planes educativos, la situación que existe todos los días en el aula o la inversión que se le pueda asignar a la infraestructura universitaria. Me encuentro con una intención de mirar a los investigadores-profesores que no sólo son encargados de guiar (en el papel que se le asigna en el actual modelo universitario) el conocimiento y ciencia de los universitarios. El papel de los profesores investigadores va más allá del aula, y del papel bueno o malo que puedan realizar, la producción de

entificadeestosinvestigadoresinfluyeenlíneasdeinvestigación,intervieneenelestadocientíficodelpaísydesuaportaciónalbienestarsocialquepuedaocasionar.

Situación en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Los orígenes de la Universidad de Puebla, están en el Colegio del Estado, cuando el congreso local otorga al gobierno la “Suprema Inspección sobre el Colegio del Espíritu Santo”

La autonomía universitaria fue un proceso que llevó varios años y se logró hasta el 23 de noviembre de 1956 cuando se publica en el Periódico Oficial la Ley orgánica de la Universidad Autónoma de Puebla y el título de Benemérita fue declarado por el congreso en 1987.

En los 80's la BUAP tenía salarios y prestaciones relativamente buenos, existía estabilidad en el empleo y diversos profesores habían conseguido plaza de tiempo completo y definitividad dentro de la universidad.

De acuerdo a Serna, la organización laboral de la universidad había estado funcionando muy bien a diferencia de otras universidades, y fue una de los factores a que se diera esta estabilidad laboral a diferencia de otras universidades. Una década después el mercado académico se redujo a contrataciones menores, como la de auxiliares de investigación, maestro por asignatura, etc. (Serna, 2003: 98-100)

La situación docente mejoró un poco en la década de los 90's ya que a nivel bachillerato 4 de cada 10 eran de tiempo completo, en la licenciatura la relación era de 6 a 10.

Estos datos ubicaban a la universidad por encima del promedio de 25% al nivel nacional, así mismo, un número importante de estos profesores registraron durante el último año al menos un proyecto de investigación.

Para1999todaslasescuelasyfacultadescontabanconunconvenioDES-PROMEpfirmadoy217delosacadémicosrecibieronunestímulo poreseprogramaporcont

arconelperfilrequerido.EnestosaspectoscabedestacarquesomoslaprimeraUniversidad grandedelpaísquepudoincluiratodassusescuelasyfacultadesdentrodelPROMEP.Yque cuentaconelmayornúmerodeprofesoresconperfilreconocido. (Doger,1999:17) Aunque el programa de estímulos benefició sólo al 30% de los tiempos completos; algunos docentes se quejaron porque sólo beneficiaba a los investigadores

El trabajo de Doger, antes mencionado, no indica cuál es el inicio de la planta académica dentro de la BUAP, sino que se enfoca el ambiente escolar. A diferencia de este, el autor Rollin Kent Serna, indica que el origen de la estructura de la planta académica de la BUAP tiene su origen en los años setentas en un proceso de reclutamiento muy pequeño, en ése entonces, los únicos licenciados en Puebla provenían de la BUAP. Durante ésa época, familias enteras ingresaron a la universidad; es por eso que al regresar como trabajadores académicos, llevaron consigo a familiares para ocupar los diversos puestos que se ofertaban en la universidad. Pero a final de los 70's se firmó el primer contrato colectivo entre la BUAP Y el SUNTUAP, y entre sus cláusulas se reconocía el derecho a poder recomendar en primera instancia a personas de su conocimiento para ocupar nuevas plazas. Además se suma que se contrataban jóvenes egresados como parte de la planta académica y se insinúan casamientos, y otro tipo de relaciones no formales dentro de la universidad. Las familias biológicas se extendieron y emergieron familias políticas. (Serna, 2003: 79)

También deja en claro que a pesar de la estructura informal que prevalecía en ése entonces, se pudieron construir lazos comunitarios y así sobrellevar la crisis de los 80's. Posteriormente, con la implementación de la Ley Orgánica universitaria, se dejó a un lado la relación que existía con el sindicato, dejando la tarea de conformar la planta académica al rector de la universidad. El proceso de selección se quedó como un juicio discrecional.

Reconocimiento a la investigación y a la docencia en la universidad

Decía Albert Einstein que:

“El estímulo más importante para el trabajo, en la escuela y en la vida, es el placer de trabajar”
Pero sabemos que no basta sólo el mero gusto por trabajar para poder sobrevivir sobre todo con un salario mínimo de \$61.38.

Estímulos económicos y otros reconocimientos pueden servir como elementos de motivación y estimular un mejor desempeño en los profesores; aunque hay estudios organizacionales que muestran que la satisfacción en el trabajo es un factor de suma importancia que impacta en el desempeño laboral. La satisfacción en el trabajo se puede definir en el nivel de convergencia entre lo que una persona desea y lo que obtiene respecto a varias facetas de su trabajo (Roussel 1996 en Vuotto, 2007:5) Aunque es difícil medir la satisfacción dentro de un espacio laboral. Mucho trabajador estemen representado aliassilleganaexpresarel descontento que tienen con su trabajo, incluso, si se les asegura que están en un espacio seguro, se niega a expresar su verdadero sentir respecto a su trabajo.

Al momento de aplicar los cuestionarios, tuve problemas por las mismas razones. Existieron profesores que mostraban su recelo al preguntarme si la encuesta era anónima o incluso negándose a realizarla diciéndome que yo no tenía ningún derecho a preguntarles acerca de su situación laboral.

Locke menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional agradable o positivo, resultado de la evaluación que la persona hace sobre su trabajo o experiencias laborales. Conocer la satisfacción en las condiciones laborales tiene más de un propósito. Algunos centros de trabajo aplican encuestas para conocer el gusto por su trabajo y así medir e incrementar la productividad, reducir el absentismo y otras irregularidades dentro del trabajo, más que por mejorar las condiciones laborales e incrementar la satisfacción (*ibid*, 5)

En cuando al reconocimiento al trabajo científico, Merton menciona que el reconocimiento al mismo funciona no sólo para mejorar la situación y reputación del investigador, sino que también enriquece a la sabiduría del propio sistema. Aunque el sistema de reconocimiento según Merton es de más difícil alcance. Un investigador realmente productivo es aquél que fue reconocido en el sistema

escolar; es decir, que desde su formación obtuvo cierta congratulación. El sistema ayuda a sobresalir a los “sobresalientes” y así hacer sobresalir al propio sistema (Bourdieu, 2001:29). Para Bourdieu, lo que permite a los científicos modificar su comportamiento es el *habitus*, que les ayuda a re-orientar su práctica conforme a ciertas reglas. Bourdieu hace referencia a este *habitus* como una “suerte (*ibid*, 82-83).

Sistema Nacional de Investigadores

Según datos del CONACYT, el Sistema Nacional de Investigadores, SNI fue creado en 1984 por el Gobierno Federal con el propósito fundamental de fortalecer y estimular la eficiencia y calidad de la investigación en cualquier rama y especialidad, a través del apoyo a los investigadores de las instituciones de educación superior y de los centros de investigación del sector público, así como también a aquellos que desempeñan su labor en instituciones de carácter privado.

Este sistema está integrado por tres categorías: I) Candidato a Investigador Nacional, la cual cuenta con un solo nivel para estimular a quienes se inician en la carrera de investigación; II) Investigador Nacional, destinada a alentar a los investigadores activos y está dividida en tres niveles, y III) Investigador Nacional Emérito.

El sistema mexicano de educación superior experimentó en las décadas de los años setenta y principios de los ochenta un fenómeno de decrecimiento, en su estructura, dimensión, rasgos, operación y desarrollo. El crecimiento de la población en educación superior significó un incremento en el número de las instituciones de este ciclo y en la planta académica, que desde entonces ha mantenido diversos rasgos críticos, como más participación del personal de tiempo parcial.

Aunado al crecimiento de la planta académica, el sistema mexicano de educación superior vivió una situación económica de altibajos, con presupuestos universitarios progresivamente limitados y salarios académicos deteriorados. Las instituciones de educación superior comenzaron a sufrir la pérdida del personal académico mejor calificado: se les dificultó la tarea de iniciar a jóvenes promisorios en la carrera académica, perdieron su capacidad para apoyar

ogramas académicos sustantivos sufriendo un notable desvalorización del trabajo académico.

El establecimiento del SNI contribuyó a atenuar el éxodo del personal académico calificado de las Instituciones de educación superior. Sin embargo, ese sistema no había sido diseñado para resolver la problemática de las universidades y centros de enseñanza superior en México; por su naturaleza y fines atendía sólo a una fracción muy pequeña del personal académico de esas instituciones.

El panorama era difícil. Además de los problemas referidos, las universidades y centros de educación superior empezaban a sentir el reclamo social y gubernamental de un mayor rendimiento y calidad en sus programas, procesos y resultados.

La combinación de un clima sombrío en la comunidad académica junto a mayores exigencias sobre su actuación, que relacionaba salario escaso con mayor exigencia en calidad y rendimiento académico, presentaba una situación contradictoria, difícil de atender. En este contexto, se creó el Programa Nacional de Becas al Desempeño Académico (de Carrera Docente) en marzo de 1990. Mediante éste se otorgarían recursos a las universidades para que en adición a los salarios dies en una beca mensual a los académicos con más alta productividad⁶

En cuanto a los académicos dentro del sistema, podemos decir que es una organización en crecimiento. Una muestra del 2002, presenta que el 19.4% de los académicos en instituciones públicas federales pertenecían al SNI, así como 4.2% a las universidades públicas estatales, 3.1% a instituciones privadas de élite y sólo el 0.7% a instituciones de educación superior privada de absorción de demanda.

Cabe destacar que para los investigadores vigentes en el SNI 2012, las solicitudes han registrado una tendencia creciente, al pasar de 7,445 a 7,678, lo que representa un incremento del tres por ciento, con respecto al año anterior. Asimismo, el

6 Salvador Malo y Laura Rojo 1996. Estímulo para la productividad científica y las actividades docentes y artísticas en México. El Sistema Nacional de Investigadores INTERCIENCIA 21(2):71-79. Visto el 7 de julio del 2013, a las 20:00 hrs. http://www.interciencia.org/v21_02/art02/

coeficiente de aprobación presenta un comportamiento a la alza, incorporándose al Sistema, 5,066 solicitudes aprobadas. Lo anterior se explica, en parte, por el proceso de autoselección de los investigadores que solicitaron su ingreso al SNI. Así, en tanto que el coeficiente de aprobación en 2011 fue de 0.65, se aprecia que en 2012 este indicador aumentó a los niveles de 0.66. (Todd, 2009:70)

TABLA 3.					
DISTRIBUCIÓN DE INVESTIGADORES EN EL SNI POR CATEGORÍA ACADÉMICA (2002, 2013)					
Año	Categoría				Total
	I	II	III	C	
2002	4654	1554	648	1126	7982
2013	10737	3551	1660	3711	19659
Elaboración propia con datos de: Atlas de la ciencia mexicana.					

En la tabla anterior se muestra el número de investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores por categoría y el total. Podemos observar que para el 2013, el número de los investigadores en cada nivel incrementó. Siendo los profesores de la categoría I los de mayor número de adscritos y los de III los de menor.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Desde su fundación en 1970, el CONACYT, se ha elevado el gasto del gobierno federal de 1490 millones de pesos en 1971 a 17 018 millones en 1980. En esa misma década se crearon 25 centros de investigación y 48 centros tecnológicos regionales, acorde a distintas leyes que apoyan la innovación tecnológica como: Ley sobre el registro de la transferencia de tecnología y el uso y explotación de patentes y marcas, así como los estímulos fiscales y financieros para fomentar la investigación

Durante sus primeros años, el CONACYT se encargó de llevar a cabo programas como: el Programa de Inventario de Recursos, Programa de Diagnóstico Científico, Programa de Diagnóstico Tecnológico y el Programa de Estudios sobre Educación, así como la creación de centros de investigación en la Ciudad de México y dentro de la República. Así dan paso al Plan Nacional Indicativo de Ciencia y Tecnología, presentado en 1976 marcando una pauta de desarrollo científico y tecnológico en años siguientes.

El CONACYT pretende responder a las demandas importantes del país, dar solución a problemas y necesidades específicos, así como contribuir a elevar la calidad de vida y el bienestar de la población, para ello requieren: contar con una política de Estado en la materia, incrementar la capacidad científica del país y por último elevar la calidad, competitividad e innovación en las empresas.

Para poder contar con los propósitos del CONACYT, se hace necesario el apoyo de investigadores especializados. Con el crecimiento de la educación superior, se encuentran con el reto de contar cada vez más con recursos humanos capacitados. En 1979 se contaba con 13 000 investigadores (*íbid.*, 47), que comparando esa cifra con la de otros países; la investigación en México apenas estaba tomando vuelo.

TABLA 4. NÚMERO DE INVESTIGADORES POR DIEZ MIL HABITANTES EN CUATRO PAÍSES (1979)	
País	Investigadores / 10 000 hab.
México	2.1

Argentina	5.6
EUA	26.0
URSS	52.7
Fuente: Informe para el programa BID-CONACYT.	

Datos de la OCDE, indican que en el 2011 México contaba con 1 investigador por 10,000 empleados⁷. Estados Unidos contaba en 2007 con 9.5, (no hay datos para el 2011), Rusia contaba en 2011 con 6.3. Aunque no debemos olvidar que en la década de los 70's la Guerra Fría fue un hecho que intensificó la investigación y por lo tanto el apoyo hacia los investigadores se incrementaron. Rusia, como uno de los protagonistas desembolsaba lo que fuera necesario para sobresalir.

Sin el apoyo dado a la ciencia, era casi imposible pensar en un desarrollo tecnológico. Aunque no hay una cifra exacta del apoyo económico que se le había estado dando a la investigación (por parte del gobierno y otras instancias privadas); podemos realizar una comparación de lo que gasta México en investigación y otros países desarrollados como lo muestran las tablas 4 y 5.

Durante la primera década del CONACYT el gasto nacional en ciencia y tecnología ha pasado de menos de 5 000 millones de pesos en 1971 a más de 20 000 millones de pesos en 1980. A pesar de que presentó un aumento en la inversión en la investigación; el crecimiento no progresa con relación al PIB; en 1971 era de 0.39% y en 1980 0.47% (*íbid.*, 52). Según datos del banco mundial para el 2009, el gasto era de 0.40% del PIB. Actualmente ronda el 0.48%

TABLA 5. GASTO EN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO COMO PORCENTAJE DEL PRODUCTO NACIONAL BRUTO (2010)	
Brasil	1.16

⁷OECD Better Policies for Better Lives. Country statistical profile: México 2013, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-mexico_20752288-table-mex. Última vez visto el 15 de mayo del 2014 a las 21:00 hrs

China	1.76
Francia	2.24
Alemania	2.80
Japón	3.26
México	0.48
Fuente: The World Bank. Research and development expenditure. (% of GDP)	

La relación entre el CONACYT y el desarrollo nacional se ve reflejada en el gran apoyo que se le ha dado al área científica industrial y tecnológica. El apoyo e incentivo del gobierno no se da en la creación de nuevos centros tecnológicos que apoyen a las industrias y plantas regionales. O por lo menos se trató de descentralizar la actividad científica del país.

La tecnología extranjera se ha incorporado a la industria de México a través de la importación de bienes de capital, de la contratación de recursos humanos calificados para la ejecución de diversos proyectos y a través de los contratos de uso de patentes, marcas, operación de empresas, etc. (ibid., 55)

Para 1980, el 62% del personal ocupado en los 53 principales centros de investigación está en la zona metropolitana, del 38% restante (1907 investigadores) cerca de 1800 están ubicados en actividades agropecuarias y alrededor de 100 en demás áreas. De 1971 a 1980 el 76% del apoyo financiero fue destinado por el CONACYT a proyectos de investigación en el Distrito Federal.

Los datos anteriores nos muestran un punto desfavorable para las ciencias sociales y humanidades, a pesar de recibir (actualmente) apoyo por parte de diversas instituciones, no se puede comparar los recursos económicos que reciben las ciencias orientadas al desarrollo tecnológico que reciben las ciencias sociales y las humanidades. Pero la lucha por el reconocimiento de las ciencias sociales sigue vigente, incluso se ha cuestionado a la Sociología, Ciencias Políticas, Antropología y el apropiamiento que tienen del término "ciencia"; y se apoya por su cualidad subjetiva o por su método y resultados que no son tan exactos como los de la física o química. Por ejemplo el estímulo a la actividad científica y tecnológica que otorgó la Sociedad Mexicana de Crédito Industrial a la UNAM a través de un convenio donde

investigadores y estudiantes pueden hacer uso de las instalaciones de las plantas SOMEX para estudios e investigaciones.

El CONACYT también tiene su lado oscuro, hay autores que creen que es un error que para tener acceso a los beneficios completos del CONACYT como investigador sea necesario la membresía al SNI ya que provoca que se busque consentir las políticas de dicha institución más que realizar investigación, además que la universidad toma como referencia de nivel y como una reseña para obtener becas (Vega y León, 2012:188)

Reconocimiento en la FDyCS

Los estímulos económicos pueden servir como un reconocimiento al trabajo académico. La BUAP tiene un programa de estímulo a la carrera docente del personal académico, un estímulo que no forma parte del salario, es decir, es un extra que tiene como objetivo el de privilegiar la permanencia y mejorar el desempeño individual de los docentes.

De acuerdo al Reglamento de Estímulos de la Carrera Docente del Personal Académico de la BUAP (1997), los docentes que pueden acceder al estímulo son aquellos profesores de tiempo completo, tiempo definitivo, con categoría de asociados o titular, los docentes que se dediquen a la investigación que se complementen con mínimo 4 horas a la semana frente a un grupo, los que estén encargados de un proyecto de investigación, personal titular de departamentos académicos con mínimo 4 horas frente a un grupo y por último los aspirantes deberán firmar un cartadonde se comprometan a no laborar en otra institución de educación superior o más de 8 horas a la semana en otro centro de trabajo o por cuenta propia.

Este estímulo tiene vigencia de un año y la puntuación que se le asigna la Comisión será la que determine el estímulo como lo muestra la tabla 6.

Considerando que en la FDyCS existen sólo 44 profesores con tiempo completo de los 317 que hay en el registro proporcionado de la facultad. Mientras que unos 156 profesores pertenecen a la categoría de Profesores Asignatura, con una paga de 73.50

Durante el primer y el presente capítulo se ha presentado que el apoyo a la investigación social si existe, incluso a nivel institucional, incluso hay retribuciones al trabajo académico. De esta pequeña resolución, podríamos plantearnos tantas cuestiones entorno a los resultados de la universidad, de los cuales no sólo forman parte los profesores, sino alumnos, administrativos, programas, etc. que a final de cuentas intervienen en la situación de la investigación

TABLA 6. ESTÍMULOS POR NIVEL TABULAR

Puntuación	Nivel	Salarios mínimos
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5
801-850	VI	7
851-900	VII	9
901-950	VIII	11
951-1000	IX	14

Elaboración propia con datos tomados del Reglamento de Estímulos de la Carrera Docente del Personal Académico de la BUAP

Ignacio Llamas (2006) explica que el salario y otras ventajas dentro del área laboral en la educación superior son uno de los motivos por los cuales se inclinan a ser profesor. Otra de las razones son: La existencia de escalafón en la carrera de docentes puede que afecte a la inclusión al mercado de la docencia. Los incentivos basados en méritos. Aunque los méritos puedan parecer una materia subjetiva, estos pueden ser alentados por los sindicatos y por último menciona los programas de certificación y capacitación, así como educación de docentes. (Llamas Huitrón et. Al 2006, 181)

Los profesores tienen que acatar las rigurosas reglas del mercado docente, en primer lugar por que las decisiones acerca del presupuesto, que antes eran tomadas por la academia; ahora son por otras instituciones, en segundo lugar, por los tantos indicadores de desempeño. (ibidem. 185)

Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado

Como parte del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013 de la BUAP, se propone consolidar el conocimiento que se produce en la universidad, así como potenciar su impacto en la sociedad. Se trata de una articulación entre la formación y la docencia como la extensión y la vinculación. Todo esto se planea hacer a través del fortalecimiento

ientodelaplantaacadémicaconreconocimientodelSNI,PROMEPE,etc.impulsarlacertificacióndecompetencias(PROFORDEMSyDFDEMS),apoyaralosdocentesyalpersonaladministrativo.

ElapoyoinstitucionalseproveeatravésdelaVicerrectoriadeInvestigaciónyEstudio sdePosgrado,(VIEP).Del2010al2013,laVIEPhasustentadolospropósitosdeesteplanco nunincrementoenproyectos,becas,etccomosemuestraen la siguiente tabla. Podemos ver que los cuerpos académicos consolidados alcanzan el 100% para el 2012 y ha tenido una tendencia ascendente en proyectos y apoyo a la investigación como becas; entre otros elementos como lo muestra la tabla 7.

El padrón de investigadores también ha incrementado como se muestra a continuación. Desde el 2010 ha tenido un incremento del 27% y por lo observado se espera que el padrón siga en aumento, pero no hay que olvidar que lo importante aquí son las investigaciones. La VIEP omite el número de proyectos de investigación que produce la BUAP. Los resultados mostrados por nivel SNI consistirían en resultados muy interesantes y retroalimentaría esta y otras investigaciones.

Gráfica 2. Padrón Institucional de Investigadores BUAP

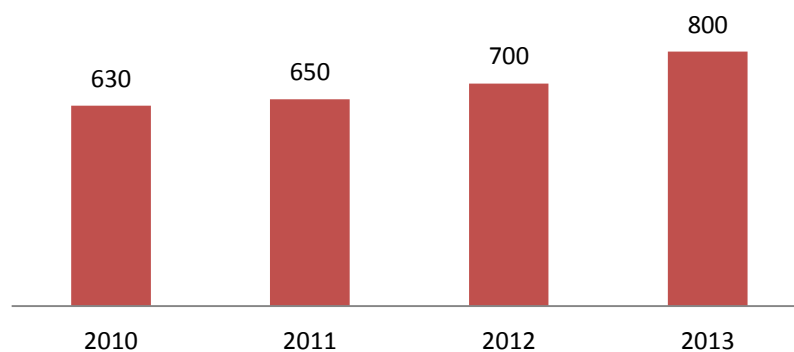


TABLA 7. METAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2009-2013 BUAP				
Descripción	01 0	01 1	012	013
Porcentaje de CAC+CAEC	7%	7%	00 %	00 %
Proyectos institucionales				
Becas de fomento a la investigación (Jovenes investigadores y la Ciencia a tus manos)	30 0	60 0	800	900
Proyectos de investigación vinculados al Padrón Institucional de Investigadores (Proyectos VIEP)	50	75	00	25
Padrón Institucional de investigadores	30	50	00	00
Incorporación de estudiantes en proyectos VIEP	00	50	00	50
Municipios donde opera la BUAP a través del Proyecto de Integración Social				0
Becas de apoyo a emprendimientos sociales	0	0	0	00
Elaboración propia con datos del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013, BUAP				

¿Qué pasa con los profesores de la FDyCS de la BUAP?

Aunque en este proyecto se presenta algunos de los elementos que afectan los resultados académicos en la universidad (incentivos por parte de instituciones, del estado, ambiente en la universidad, etc.) No se debería menospreciar el papel de los sindicatos; Yuri Jiménez (2003) afirma que la estructura sindical es un componente de gran peso dentro de las relaciones académicas

Se da por sentado que los sindicatos son una guía del reconocimiento de las condiciones y la vida laboral de los trabajadores y en el caso de los trabajadores universitarios, no debe de ser la excepción.

Desde los años 70's los sindicatos universitarios han tratado de tener una postura crítica al igual que algunos sindicatos obreros de la época en busca de verdadera democracia. La lucha de los sindicatos no tuvo mucho resultado ya que al final de cuentas era una disputa del poder entre el gremio y la esfera política, además de que han estado perdiendo fuerza en la intervención de los salarios por todos los programas de estímulos que existen fuera de los sindicatos. Aunque la BUAP ha disimulado esta imagen, ya que en febrero del año pasado, el rector Enrique Agüera, firmó con los sindicatos de trabajadores de la BUAP, un incremento salarial del 3.8 por ciento.

Incluso el Secretario General de la ASPABUAP, Gustavo de la Peña Pirrón recalcó el papel de la buena remuneración a los trabajadores universitarios:

“Nuestra labor en las aulas ha sido incansable para lograr la formación de millones de jóvenes que han sido partícipes en la transformación del país y pese a este esfuerzo, hemos sido excluidos y marginados en la políticas económicas que promueve el gobierno federal, que otorga presupuesto a las universidades públicas muy por debajo de otras naciones de América Latina”⁸

Relacionado a esto, la autora también menciona la correspondencia que hay entre los sindicatos y la escuela. El papel de la escuela es muy conocido ya como un instrumento de asimilación e interiorización de una ideología y consenso.

Muchos de los índices y resultados institucionales que se presentan en este capítulo, son positivos y en crecimiento, de alguna manera, esperanzadores para la investigación y la ciencia de la universidad, pero en el siguiente capítulo se muestra que son sólo números ya que el sentimiento de inconformidad por parte de los

⁸ Dirección de Comunicación Institucional, “Firman BUAP y sindicatos acuerdo sobre incremento salarial”, http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/comunic/firman_buap_y_sindicatos_acuerdo_sobre_incre_1922 Visto el 6 de octubre del 2013 a las 10:05 pm.

investigadores existe, aunque no se habla de un total, si es un gran porcentaje que muestra su inquietud y preocupación hacia las instituciones y hacia la universidad.

Aunque como ya se mencionó antes, la tarea de mejorar la situación científica y de investigación no sólo es de instituciones como el SNI y de la universidad, también es de los docentes. Por esto, es importante, analizar el rol de docentes que tienen que cumplir los investigadores, su percepción y conocimiento acerca de su vida laboral, su posición dentro de la universidad y su trabajo de investigación.

Capítulo 3. Concepciones y realidades del trabajador universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, FDyCS.

Metodología

Metodológicamente hablando se hará un estudio cuantitativo que se basará en el padrón general de la BUAP de docentes⁹ e investigadores¹⁰ de la FDyCS, y así analizará de manera simple su situación laboral y académica a través de un cuestionario con preguntas de opción múltiple y una escala Likert. Los puntos importantes del cuestionario y que se analizarán son: la percepción que se tiene acerca de su salario, de la condición de los docentes como investigadores entre otros factores que prueban su seguridad o inconformidad que tienen con las condiciones laborales o institucionales. El cuestionario se muestra en el anexo 1.

Para calcular el tamaño de la muestra se usó la siguiente fórmula

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

(Torres, 2006:11)

Donde:

n=muestra

N=Población

Z=Nivel de confianza de 95% (1.96)

p=probabilidad de éxito 50% (.15)

q=probabilidad de fracaso (1-p)

⁹ La lista de profesores fue proporcionada por la Secretaría Académica de la FDyCS

¹⁰ Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado, Sistema Nacional de Investigadores, <http://www.viep.buap.mx/investigacion/sni-padron2014.htm>. Visto el 11 de junio del 2014 a las 6:00 pm.

d=margen de error de 5% (.05)

Sustituyendo tenemos:

$$n = \frac{(3.8)(300)(0.15)(0.85)}{((.0025)(299)) + (3.8)(0.15)(0.85)}$$

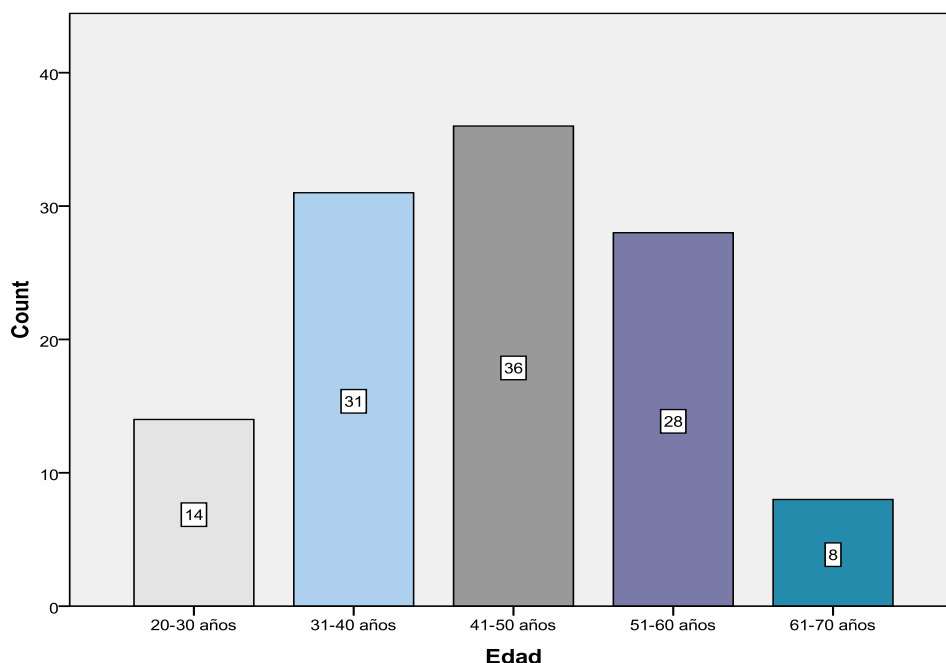
$$n = \frac{145.35}{1.232} = 118$$

Se presenta a continuación la percepción de los profesores en cuanto a su situación laboral y académica intercalando material bibliográfico para tener un mejor alcance, describir y comprender la situación de los docentes e investigadores.

También se exponen rasgos de la población como edad, sexo, grado de estudios, antigüedad; así como datos acerca de su estado laboral como el contrato, categoría y su percepción acerca del mismo.

Características de la población. Profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Gráfica 3. Edad promedio de los profesores de la FDyCS



Como podemos observar, nos encontramos con una planta de académicos relativamente madura, donde el promedio de edad es de 44 años y la moda es de 38 años. Si nos concentramos en la edad de los profesores y su impacto de esta sobre la vida laboral, podemos encontrar una minoría de profesores jóvenes con un camino todavía muy largo si pretenden ser acreedores de una jubilación. El Contrato Colectivo de Trabajo de la BUAP y la ASPABUAP determina que por antigüedad, a un profesor se le puede conceder una jubilación cuando tenga 35 años de servicio con un derecho del 100% del salario que ha recibido en sus últimos 5 años de trabajo, si ingresaron después del 16 de febrero del 2007. Si ingresaron antes del 16 de febrero del 2007, podrán jubilarse los que tienen más de 25 años de servicio con el salario que perciben en la fecha de su jubilación.

Por edad, los docentes acreedores a la jubilación serán los que hayan cumplido 65 años y tengan 15 años de servicio. Un profesor con 65 años cumplidos y 25 años de servicio tendrá derecho al 100% de su salario. Es decir un profesor tiene que estar trabajando hasta que tenga 90 años para recibir el total de la paga que ha conseguido a través de los años. Una edad poco aconsejable para seguir laborando. Hay trabajos que aseguran que no hay una relación exitosa entre el alargamiento del tiempo de jubilación y la esperanza de vida.

“No es el aumento de la esperanza de vida ni el consiguiente aumento de las probabilidades de supervivencia de los trabajadores veteranos un factor decisivo... Por el contrario el aumento de la esperanza de vida apoyaría precisamente el movimiento opuesto, si los más mayores entre nosotros tienen mayores probabilidades de supervivencia y mejor estado de salud, podrían permanecer durante más tiempo en el mercado de trabajo y trabajar en él de manera más productiva y eficiente” (Alonso, 2002:130)

Existen, en promedio, 23 docentes (Tabla 8) que podrían jubilarse si tomamos en cuenta las pautas establecidas en el contrato de la BUAP, aunque podrían ser más si es que los demás profesores llegasen a tener 20 años de servicio trabajando en áreas insalubres o de alto riesgo pero no se tomó en cuenta esa relación al realizar la encuesta por lo que no se cuenta con esa cifra.

TABLA 8. EDAD DE LOS DOCENTES Y ANTIGÜEDAD EN LA BUAP¹¹						
Edad	Tiempo que lleva en la universidad					
	Me nos de un año	1-5 años	5- 10 años	10- 20 años	Más de 20 años	Más de 30 años
20- 30 años	2	10	2	0	0	0
31- 40 años	0	14	12	5	0	0
41- 50 años	4	12	10	7	3	0
51- 60 años	1	5	9	1	8	5
61- 70 años	0	0	0	0	4	4
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS						

La tabla siguiente muestra la misma relación que la tabla 8 pero sólo se incluyen a los profesores que reciben estímulo a la investigación y que cuentan con los requisitos de edad y antigüedad para jubilarse, son aproximadamente 16 docentes. Si los docentes se jubilan significaría que dejarían de recibir estímulos y de acuerdo a su categoría, se quedarían sólo con su sueldo pero pueden existir otras razones por las cuales los docentes deciden no jubilarse todavía. La jubilación es parte de la planeación laboral, pero son las prácticas competitivas que afectan este tipo de elementos ya que pueden llegar a alargar el tiempo de las jubilaciones y los gastos añadidos a ellas. Esto no quiere decir que el docente tenga el deber de jubilarse.

¹¹ Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .000

TABLA 9. DOCENTES CON ESTÍMULOS POR ANTIGÜEDAD Y EDAD¹²						
	Tiempo que lleva en la universidad					
Edad	Me nos de un año	1-5 años	5- 10 años	10- 20 años	Más de 20 años	Más de 30 años
20- 30 años	0	1	0	0	0	0
31- 40 años	0	5	2	4	0	0
41- 50 años	1	2	4	4	3	0
51- 60 años	0	3	3	1	4	2
61- 70 años	0	0	0	0	3	4
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS						

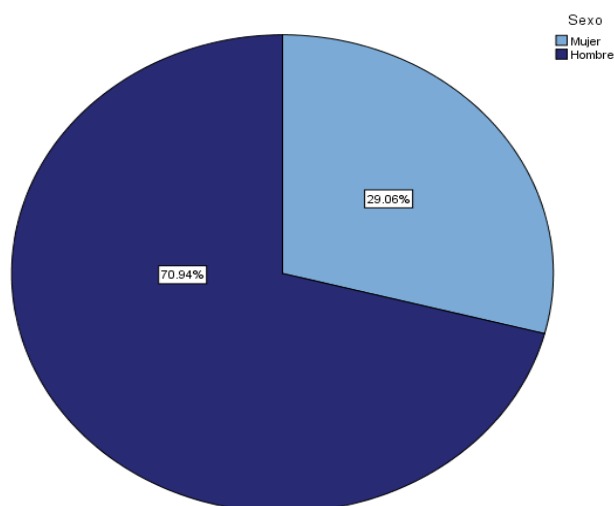
“A pesar de estos matices, la tendencia hacia la anticipación de la jubilación no se entiende, si, al menos una parte de los trabajadores veteranos, no aceptan la jubilación como opción. Sucede, sin embargo que las ideas comúnmente aceptadas indican justo lo contrario, que la jubilación tiene efectos negativos sobre el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, sobre su autoestima e incluso, sobre su salud” (*íbid*, 133)

Existen otros elementos subjetivos como el compromiso hacia su profesión, su reputación o ascensos que puedan influir sobre la decisión pero es deber del docente valorar las condiciones en las que se encuentra sin dejar a un lado el compromiso que tiene como docente o investigador.

¹² Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .001

El análisis de la antigüedad y estímulos se profundiza más adelante.

Gráfica 4. Sexo



La distribución de sexo dentro de la FDyCS es la que se muestra en la gráfica anterior; se entrevistaron a 34 mujeres y 83 hombres; una diferencia que se puede ver en otras facultades, incluso en otras universidades del país.

Aunque en la gráfica general de género se observe el gran abismo los lugares que ocupan los hombres y mujeres dentro de las aulas de la FDyCS; la diferencia es menos cuando se trata de comparar la preparación de ambos sexos.

Casi el mismo porcentaje de hombres y de mujeres tienen un doctorado; 47% y 44% respectivamente como lo muestra la siguiente tabla.

TABLA 10. PROFESOR CON GRADO DE DOCTOR POR SEXO				
SEXO	CON DOCTORADO		SIN DOCTORADO	
	ABS	%	ABS	%
Mujer	15	43%	19	55.8%
Hombre	40	47%	44	53%

Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de

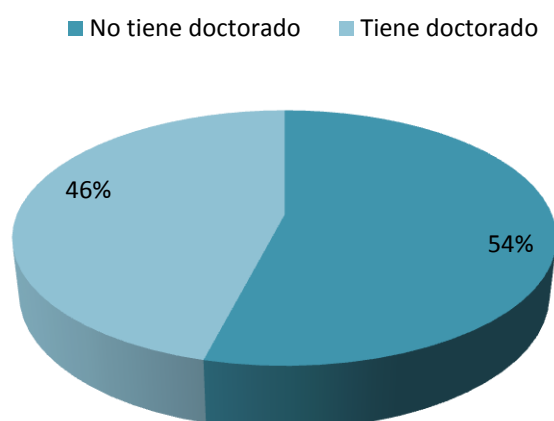
los profesores e investigadores de la FDyCS

Formación

Casi el total de los encuestados cuentan con maestría (a pesar de que es un requerimiento para impartir clases dentro de la BUAP). Es una pequeña porción de docentes quienes apenas van a aplicar a la maestría o que se encuentran estudiando la misma.

La formación de doctores en la universidad se encuentra en la siguiente gráfica.

Gráfica 5. Profesores con doctorado



En grados superiores, hay un porcentaje muchísimo menor; sólo el 3% cuenta con postdoctorado.

Como ya hemos marcado en capítulos anteriores, la profesionalización y preparación del docente universitario, ya sea a nivel de instituciones nacionales o locales, es de gran importancia. No sólo certifica a la universidad como una institución de calidad, sino que de cierto modo promete una mejor educación a los estudiantes, aunque no es una garantía.

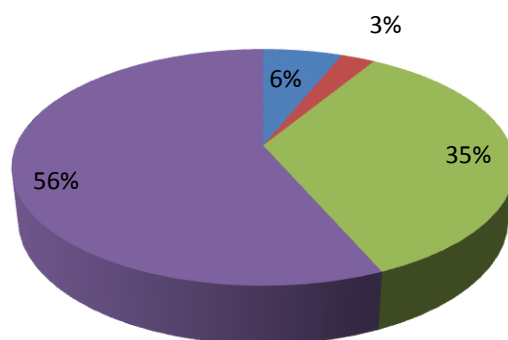
Un estudio hecho en la Universidad Autónoma de Baja California, se demostró que la formación docente influye de manera significativa en el desempeño del alumno; los profesores con diplomados docentes (no necesariamente doctorado o postdoctorado), se relacionan mejor con los alumnos con mejor desempeño académico.¹³

La práctica docente exige una insistente actualización; actualizaciones tecnológicas o técnicas que impactan sobre los estudiantes. Un reconocimiento hacia los docentes de la FDyCS es su responsabilidad sobre los cursos de actualización, el 94% de los docentes asisten a cursos de actualización.

A continuación se muestra la frecuencia con la que asisten a cursos de actualización.

Gráfica 6. Asisten a cursos de actualización

■ Nunca ■ Una vez cada dos años ■ Una vez al año ■ Más de dos veces al año



El porcentaje de asistencia a cursos de actualización es positiva, y hay muy poco porcentaje que nunca asiste a cursos de actualización donde más de la mitad de estos, son costeadas por la universidad como se muestra en la tabla 11.

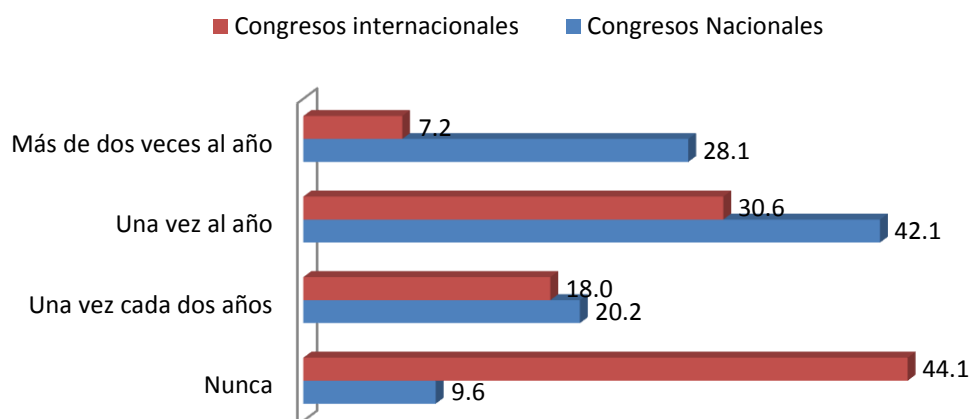
¹³ Revista de la educación superior, "Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC" Arenas castellanos, Martha Vanesa et. al. Visto el lunes 13 de enero de 2014, a las 21:00.
http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000200001&script=sci_arttext

Entre otros indicadores de preparación de los docentes, se encuentran los congresos. En la siguiente gráfica se muestra la frecuencia con la que asisten a congresos nacionales e internacionales.

TABLA 11. SISTEMA DE PAGO DE CURSOS DE ACTUALIZACIÓN		
RECURSOS	ABS.	%
PIFI	2	1,9
Recursos propios	33	30,8
Recursos de la universidad	54	50,5
Recursos mixtos	13	12,1
Otro	5	4,7
Total	107	100
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

Al contrario del financiamiento de los cursos, los congresos son principalmente costeados por los profesores. De los que asisten a los congresos nacionales, el 61,2% usa recursos propios. De los profesores encuestados, un 55% asiste a congresos internacionales (ver gráfica7) y de éste porcentaje, un 40% costea este tipo de eventos con recursos propios. Hasta ahora, se puede inferir que el interés por aumentar actividades al currículo de los profesores es bueno y positivo.

Gráfica 7. Frecuencia con que asisten a congresos



No olvidemos que la relación que existe entre la enseñanza y la investigación, hay autores como Vidal y Quintanilla quienes piensan que esta correspondencia puede ser positiva o negativa. La investigación que realizaron en busca de la relación que existe entre la enseñanza e investigación en la universidad dieron como resultado algunas ideas positivas o transferencias ¹⁴

“Research activity leads to an improvement in teaching quality (but not vice-versa). Moreover, an academic cannot be good without doing research, although a good researcher can be a poor teacher”¹⁵ (Vidal y Quintanilla, 2000: 224)

Una de las interferencias que se encontraron en el trabajo de Vidal y Quintilla, coincide con un aspecto de los docentes de la FDyCS, ya que, de profesores que no son SNI, son los que frecuentan más los cursos de actualización (Ver gráfica 8).

“Some aspects involved in teaching activities hinder good research and indeed even any type of research. For instance having to teach several different courses, huge group of students, having many hours of teaching an

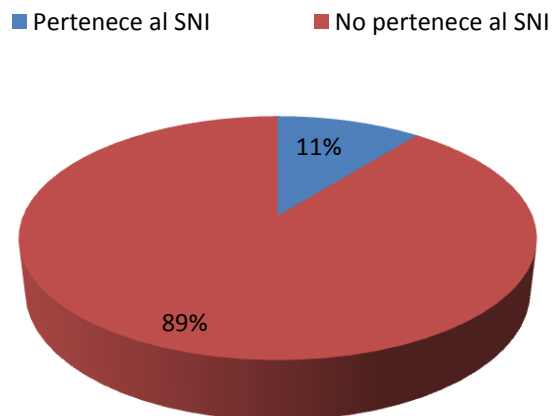
¹⁴ Los autores se refieren a la relación positiva como *Transferency* a la negativa como *Interference*

¹⁵ La actividad investigadora lleva a la mejora de la enseñanza (pero no viceversa). Los académicos no pueden ser buenos sin hacer investigación, aunque un buen investigador puede ser un mal docente

also having unfavourable teaching schedule, reduces the possibilities of research”¹⁶(*ibid*)

Tal vez, por esta razón los investigadores eviten actividades que les quite tiempo y los distraiga de su actividad como investigadores

Gráfica 8. Asisten a cursos de actualización más de dos veces al año



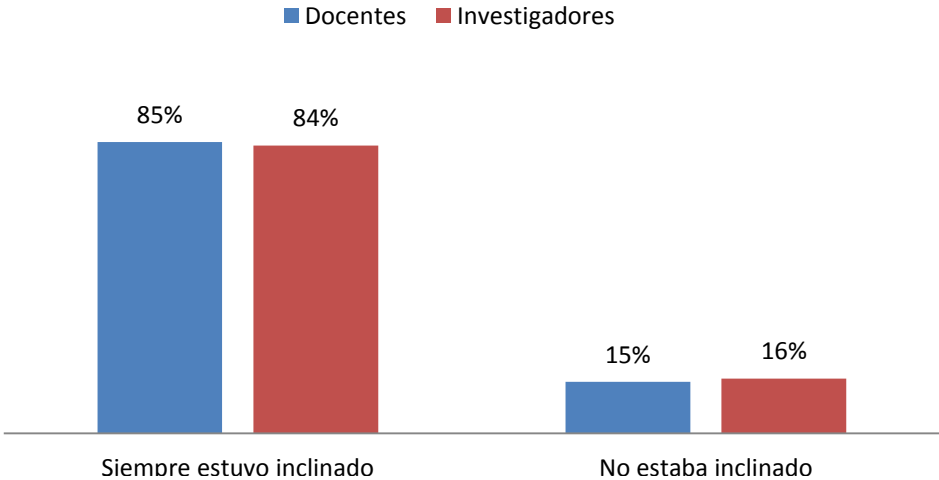
Lo que aquí se expone la manera en la que los profesores vinculan las actividades de docencia e investigación; los cursos de actualización, al igual que los congresos son tareas, en ocasiones necesarias, en otras obligatorias por parte de la universidad pero al final, complementan su labor como docente y/o investigador. No obstante, las referencias anteriores no quieren demostrar que un profesor

¹⁶ Algunos aspectos involucrados en las actividades docentes entorpecen la buena investigación, incluso cualquier tipo de investigación. Por ejemplo, tener que dar varias clases a grupos grandes de estudiantes, tener muchas horas de clase y también, tener un horario desfavorable, reduce la posibilidad de investigar

investigador sea bueno o malo, o que un profesor que no se dedique a la investigación sea un buen profesor porque dedica más tiempo a su formación docente.

Lo que sí se puede asegurar es que los docentes e investigadores siempre se inclinaron hacia su profesión como lo muestra la siguiente gráfica. Podemos ver a la mayoría de los profesores seguros de su profesión, es decir que los entrevistados se dedican a la docencia o a la investigación por decisión propia y no por la desvalorización de sus profesiones.

Gráfica 9. Inclinación hacia su profesión



SITUACIÓN LABORAL DENTRO DE LA FDYCS

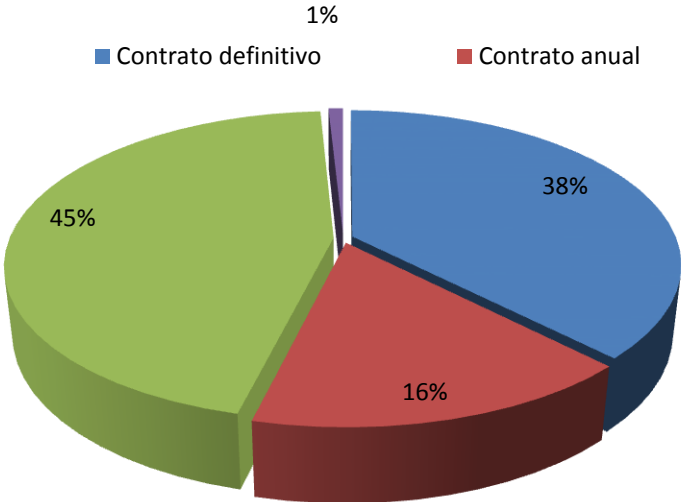
La premisa de que la tasa de desempleo depende de los niveles educativos; se observa que a mayor nivel educativo, mayor es la tasa de actividad y menor la tasa de desempleo (OCDE, 2000). Sin embargo, la tasa de desempleo en México representó el 4.25 % de la Población Económicamente Activa (PEA) en diciembre

pasado, cifra inferior al 4.47 % registrada en el último mes de 2012, informó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).¹⁷

De acuerdo a cifras de la ANUIES, alrededor del 40% de estudiantes de universidad enfrentan una situación laboral complicada, ya sea que no tienen trabajo o que les cuesta encontrar uno. México presenta un ambiente difícil para los universitarios; existen más egresados que puestos formales y para el año 2020 la cifra de profesionistas desempleados podría rebasar los 3 millones.¹⁸

Aun consiguiendo un trabajo, no siempre existe una seguridad laboral, un ejemplo son los contratos por cuatrimestre o semestre. De los profesores encuestados, un 61% tiene un contrato indeterminado y tiene que estar firmando cada cuatrimestre o cada año. El porcentaje de los contratos se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 10. Contratos en la FDyCS



¹⁷ Diario de Yucatán, El desempleo en México cayó al 4.25 % en 2013, Visto el 17 de enero del 2014, a las 21:00 hrs. <http://yucatan.com.mx/economia/el-desempleo-en-mexico-cayo-al-4-25-en-2013>

¹⁸ CNN Expansión, “Desempleo aqueja a 40% de egresados”, Visto el 17 de enero del 2014 a las 21:10 hrs. <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2013/04/15/desempleo-predomina-en-profesionistas>.

El Contrato Colectivo de Trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en conjunto con la ASPABUAP y el SITBUAP establece el acuerdo de jubilaciones, sanciones, contratos, entre otros.

Aunque el año pasado, la BUAP aprobó poner a concurso 400 plazas por medio de examen de oposición¹⁹. Anteriormente, el examen se realizaba dentro de la facultad y era de manera oral, el ex funcionario Víctor Bacre Parra expresa que el examen de posición no se llevó a cabo durante la última época de la gestión de Enrique Agüera y que por lo mismo no se tiene claro cómo se consiguieron las plazas definitivas dentro de la universidad²⁰

Para tener derecho de examen de oposición, el docente necesita tener 3 años como mínimo de experiencia, tener maestría o doctorado, efectuar una evaluación escrita u oral dentro de la unidad académica y cumplir con la documentación que al presente no es abierta ya que supuestamente se encuentra en la página de www.concursoporoposicion.buap.mx pero la página parecer haber desaparecido.

La asignación de plazas, fue hasta hace poco un proceso confuso y no transparente; además recordemos que en los inicios de la universidad se asignaron plazas a familiares y amigos para cubrir la demanda de la universidad; al parecer este proceso continua dentro de la universidad, a pesar de que existen personas con una gran preparación y con contratos temporales.

De los docentes encuestados, sólo un 37% cuenta con un contrato definitivo como muestra la siguiente tabla. Se ahondará en el tema de los contratos más adelante.

¹⁹eConsulta, "Aprueba la BUAP la apertura de 400 plazas docentes" Visto el 4 de febrero del 2014 a las 19:00 horas. <http://e-consulta.com/nota/2013-11-11/universidades/aprueba-la-buap-la-apertura-de-400-plazas-para-docentes>

²⁰ Milenio, "Aplicará la BUAP examen para elegir nuevos docentes " Visto el 4 de febrero del 2014 a las 19:00 horas http://www.milenio.com/puebla/Aplicara-BUAP-examen-nuevos-docentes_0_168583545.html

TABLA 12. CONTRATACIÓN EN LA FDYCS		
	Docentes	Porcentaje
Contrato definitivo	44	37%
Contrato por tiempo determinado	74	63%
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

Como se comentó en líneas anteriores, el docente debe tener como mínimo 3 años laborando, pero dentro de la FDyCS hay docentes con menos de 1 año laborando con plaza definitiva. Los datos se muestran en la tabla 13

La tabla muestra datos tomados antes de la asignación de plazas definitivas. Una tabla que muestra a muy pocos profesores con más de 10 años trabajando con contrato temporal y la mayoría trabajando de 1 a 10 años, y tiene un promedio de 35 años; se puede mencionar que son profesores jóvenes

Una pequeña parte de docentes venturados tuvieron la capacidad de obtener un contrato definitivo a pesar de su corto recorrido dentro de la FDyCS, mientras que otra parte de profesores jóvenes se ven afectados por las condiciones cada vez más competitivas; y la profesión de docente puede verse en peligro:

“...Por ello, en el imaginario de los aspirantes a la docencia el trabajo ocupa un nuevo lugar, donde se reacomodan lo vocacional, lo redentor, lo laboral, el enseñar. Así el empleo docente se instala en una paradoja: por un lado está amenazada por las medidas de ajuste estructural; por el otro, es un empleo crecientemente buscado ante la vulnerabilidad social producida por el desmoronamiento de la condición salarial y fundamental de la protección social que ella incluía” (Robert Castel en Birgin, 2000:228-229)

TABLA 13. CONTRATACIÓN POR ANTIGÜEDAD ²¹
--

²¹ Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .000

	Antigüedad dentro de la FDYCS					
	M enos de un año	1- 5 años	5- 10 años	1 0-20 años	M ás de 20 años	M ás de 30 años
Contrato definitivo	2	3	8	9	1 4	8
Contrato temporal	5	3 8	2 5	4	0	0
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS						

.Así que no sólo hablamos de las condiciones en desventaja que tienen los profesores, sino de la desvalorización del docente. Además de los obstáculos que esto representaría sobre la investigación, la función social de la universidad de crear a nuevos profesionistas, docentes e investigadores caerían en el desencanto que sus académicos les proyectan.

Continuando con los contratos, es necesario señalar que, a diferencia de las empresas, en las universidades no se dan contratos de periodo de prueba o capacitación como lo marca la Ley Federal del trabajo; los artículos referentes a las IES en el Capítulo XVII de esta Ley, dejando en claro que un trabajador puede considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado de acuerdo a una evaluación académica conforme a los requisitos y procedimientos de la universidad. La universidad, como sujeto autónomo tiene la facilidad de cambiar su reglamento en la manera que le convenga, de ser así, si un día decide cambiar su reglamento la ley no podría auxiliar al docente en caso de tener algún descontento.

Tener un contrato representa también que el docente pueda aspirar a la obtención de una categoría inmediata. Conforme a la convocatoria extraordinaria, uno de los requisitos mínimos es ser miembro del personal académico definitivo entre otros requisitos como: 3 años mínimos de experiencia y de acuerdo a la categoría que se solicita, el grado académico correspondiente.

Cabe mencionar que es la Comisión de Dictaminación Académica (Codima), junto con la Comisión de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal

Académico y jurados calificados, son los encargados del proceso de ingreso, permanencia y promoción de los docentes. Los integrantes son puramente docentes reconocidos de la universidad, encargados, primeramente de revisar el perfil de los solicitantes y efectuar un dictamen.

En el proceso de diciembre del 2013 existieron varios profesores inconformes de la FCE, alegando que el sistema sólo beneficia a los allegados de la dirección y que, a pesar de las declaraciones del rector; el proceso seguía siendo ilícito²²

El inconveniente no se quedó sólo en la FCE, otras facultades presentaron impugnaciones por lo injusto del proceso donde se socorrió a profesores que ni siquiera pertenecen al SNI y llevan poco tiempo laborando en la universidad²³

Sintetizando; se puede observar que la universidad si genera situaciones para optimar y asegurar un mejor puesto de trabajo, y lo hace haciéndole promoción y certificando transparencia en el proceso y a pesar de esto la distribución, sigue siendo imparcial.

En cuanto a la categoría, los docentes se seccionan por su función en:

1. Profesores e Investigadores (PI)
2. Profesores de Asignatura (PR)
3. Técnicos Académicos (TA)

Los profesores pueden poseer una categoría y tener un nivel A, B o C de tiempo completo o medio tiempo. Los profesores de asignatura representan la mayoría de los casos presentados en ese trabajo, los cuales pueden ser asignados con una o hasta dieciocho horas. El salario que pueden llegar a percibir es el siguiente:

TABLA 14. CATEGORÍA EN LA FDyCS			
Categoría	Docen	Porcenta	Salario mensual

²² Ángulo 7, "Promociones académicas de la BUAP generan inconformidad" Visto el 27 de febrero del 2014 a las 12:00 <http://angulo7.com.mx/index.php/en-confianza/3977-promociones-academicas-de-la-buap-generan-inconformidad>

²³ Ángulo 7, "En duda transparencia en promociones académicas de la BUAP" Visto el 27 de febrero del 2014 a las 12:00 <http://angulo7.com.mx/index.php/en-confianza/4262-promociones-academicas-de-la-buap-responden-a-intereses-politicos>

	tes	je	
Profesor Investigador	39	36%	de \$7979.60 a \$21225.22
Técnico Asociado	11	10%	de \$6117.28 a \$13106.72
Profesor Asignatura	60	54%	de \$294.56 a \$5293.80
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS			

A continuación se presenta una tabla con la distribución de docentes por su contrato y su categoría. De la siguiente tabla se eliminó la categoría de Técnico Académico Titular ya que no se encuestó a ningún docente con esa categoría y con el fin de sintetizar la información se omitieron los niveles A, B y C de las categorías Titular, Asociado y Asistente y los niveles A y B de los profesores por asignatura.

TABLA 15. CONTRATACIÓN POR CATEGORÍA ²⁴			
CATEGORÍA		Contrato definitivo	Contrato temporal
		ABS.	ABS.
PROFESOR OR INVESTIGADOR (PI)	Titular	13	4
	Asociado	11	10
TÉCNICO ACADÉMICO (TA)	Asociado	8	1
	Asistente	1	1
Asignatura		9	50
TOTAL		42	66
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS			

²⁴Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .000

Podemos observar que en la tabla 15 más de la mitad de docentes se encuentran en dificultad para lograr un ascenso en el escalafón (66 con contrato temporal), nuevamente aparece un escenario de incertidumbre; los profesores con contrato temporal no saben con certeza cuándo podrán tener un contrato definitivo, y aunque se solicite, queda a merced de los comités evaluadores. Por esto, no podrían ambicionar a una promoción.

De los 4 docentes que tienen contrato temporal y tienen la categoría de PI Titular A, que es la categoría más alta, ninguno realizó examen de oposición para ingresar a la BUAP y de los 13 con contrato definitivo sólo 1 hizo el examen. Los demás entraron por recomendación o entregaron solicitud a la unidad académica y lo llamaron. En total, sólo 24 docentes encuestados entraron a la universidad por concurso.

Los resultados son una muestra clara de las anomalías que los docentes de la universidad han estado manifestando en el último año, no es claro cómo se asumió la categoría más alta sin haber realizado los trámites que se requieren institucionalmente. Las prácticas que subsistieron en los primeros años de la universidad no se han eliminado por completo.

La tabla 16 ejemplifica el proceso para entrar a la universidad, organizado por tipo de contrato. Donde la mitad de los docentes ingresaron por medio de solicitud (50%), otra parte por concurso (22%), se puede decir que el concurso sería el medio institucional correcto, y un 19% por recomendación. y aquí está la prueba clara que el proceso que predominaba en los comienzos de la universidad no se ha erradicado como han indicado las autoridades de la universidad; y aunque se realice un proceso como el examen, siguen existiendo descontentos por parte de los docentes.

Podemos inducir que muchos de los lugares dentro de las aulas de la FDyCS son ocupados ambigua y confusamente por docentes, algunos de ellos con más facilidades de ascender y otros no tanto.

Esto se podría percibir como algo negativo si los profesores que entraron por medio de recomendación tuvieran excelentes condiciones de trabajo, un salario

substancioso y seguro pero ya hemos verificado que no es el caso de esta universidad o en todo caso, que fueran pésimos docentes pero esta investigación no aplica a evaluar particularidades pedagógicas o didácticas. En todo caso ¿Afecta a la producción científica de la universidad? Aparentemente no, ya que de los 21 profesores, se encuentran 5 docentes pertenecientes al SNI, es decir, esa parte de la investigación no sale tan perjudicada

TABLA 16. PROCESO PARA ENTRAR A LA BUAP POR CONTRATATACIÓN ²⁵			
	Contrato definitivo	Contrato temporal	TOTAL
Concurso	14	10	24
Una solicitud y después me llamaron	14	42	56
Recomendación	10	11	21
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS			

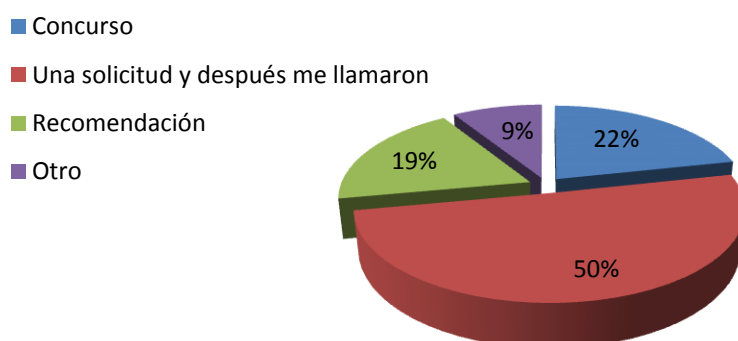
. Lo que podemos observar es la credibilidad quebrantada de la universidad y de los procesos que maneja, se podría presumir que los estudiantes pueden entrar también sin aprobar el examen de admisión.

No sólo hablamos de la confianza sobre la universidad, sino sobre los docentes que se encuentran en la misma. Se deduce que los docentes tienen la facultad y herramientas para realizar el proceso, es decir aprobar el examen que les demanda la unidad académica.

A continuación se muestra una gráfica con los porcentajes del medio por el cual entraron a dar clases en la FDyCS. Donde la mitad de los docentes entraron a la universidad por medio de una solicitud.

²⁵ Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .021

Gráfica 16. Proceso que realizaron para ingresar a la FDyCS



Como ya se había mencionado, la categoría de PR Titular A es la categoría más alta a la que puede aspirar un profesor de la BUAP y para poder conseguir tal condición era necesario un examen y, aunque es sólo sean dos casos que se presentan a continuación, si hay casos de profesores con la categoría más alta y con una entrada a la universidad a través de una recomendación

TABLA 17. PROCESO PARA ENTRAR A LA BUAP POR CATEGORÍA ²⁶		
	Son PI Titular A	Son PR Asignatura
Ingreso	ABS.	ABS.
Concurso	1	5
Solicitud	1	35
Recomendación	2	9
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

Seguridad laboral

Cuando se habla de seguridad laboral, es frecuente ligar el concepto con la idea del clima de seguridad en una industria relacionada con los accidentes

²⁶Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .033

laborales, especialmente en trabajos de Psicología laboral o Sociología de las organizaciones. En esta sección me refiero a la seguridad laboral como la certidumbre y solidez profesional; un trabajo que proporcione sostén y firmeza; un trabajo estable.

La Organización Internacional del Trabajo indica que los sistemas de protección social cumplen dos puntos:

- Seguridad, que debe garantizar que todo miembro de la sociedad reciba un mínimo de ingresos en metálico y de servicios sociales y de salud.
- Una función de ingresos para que los miembros de la sociedad puedan adquirir derechos a prestaciones y mantener un nivel de vida decoroso cuando se enfrenten al desempleo, maternidad, invalidez, etc. (Meléndez, 2010: 106)

El enfoque de la OIT, mira hacia una seguridad decorosa que pueda avanzar hacia el futuro y que no sea transitoria, una seguridad tangible.

El investigador Elmer G. Arce Ortiz, resume la duración del contrato como temporal o permanente; es decir ya sea un contrato anual o cuatrimestral, sigue siendo temporal. Esta ramificación puede ser válida en la universidad o en alguna empresa. (Arce, 2006:5)

En la siguiente tabla se muestra un resumen del tipo de contrato (temporal y definitivo) trasponiendo las cifras de los profesores que tienen un segundo trabajo.

Como se muestra en la tabla, más de la mitad de los profesores encuestados tienen un segundo trabajo aun teniendo un contrato definitivo en la universidad. Cabe mencionar que aunque se disponga de contrato definitivo, su categoría puede ser de PR Asignatura, es decir que sólo puede tener asignadas desde 1 a 18 horas a

la semana²⁷. Así que tener un contrato definitivo puede significar estabilidad laboral, pero no solidez ni notables ingresos económicos.

El contrato marca una continuidad en el lugar de trabajo, en este caso es la universidad que ofrece un servicio permanente, por lo que se espera un contrato semejante

TABLA 18. PROFESORES CON UN SEGUNDO TRABAJO POR TIPO DE CONTRATO²⁸		
TIPO DE CONTRATO	TIENEN UN SEGUNDO TRABAJO	SIN UN SEGUNDO TRABAJO
Contrato definitivo	18	25
Contrato temporal	52	20
Total	70	45
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

El inconveniente no es precisamente la estabilidad económica que puede proveer un contrato definitivo; sino que el contrato temporal significa una segmentación entre los docentes. Una diversidad de contratos temporales implica una pluralidad de intereses dentro de una clase trabajadora que obstaculiza una representación unitaria desde el sindicato (íbid, 10). Es decir se pierde la identidad colectiva y es un impedimento para la concreción de reglamentos protectores.

La incertidumbre laboral, es un inconveniente general; se ve representado por el deterioro de las condiciones laborales e ingreso, aumento de ofertas de trabajo

²⁷ El ingreso puede ser de \$294.56 a \$5293.80 mensuales respectivamente

²⁸ Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .004

con igual o inferiores condiciones laborales como los empleos con contratos temporales disfrazados bajo el término: “flexible”

“Algunos piensan que la realidad de la flexibilización, dejando afuera las excepciones, es la desregulación, pérdida de seguridad en el empleo, en el salario o las condiciones de trabajo y que se conforma un nuevo dualismo con polarización en sentidos regionales, generacionales, étnicos de género y con extensión de del trabajador precario” (De la Garza, 2000: 161)

En este sentido, tomamos la definición de Enrique de la Garza donde la flexibilidad se refiere a la libertad de en el mercado de trabajo expresado por la eliminación de rigideces para emplearse o emplear y en la fijación de salarios, la flexibilidad equivale a la flexibilización de leyes laborales, contratos colectivos, reducción del poder de los sindicatos, etc.

De la Garza Toledo explica la flexibilidad desde un punto de vista de las relaciones industriales pero se puede notar la similitud en la flexibilidad de los salarios en la universidad ya que se deja a un lado la relación oferta-demanda y se enfoca en el desempeño del empleado (*id*, 2002:3) Se contextualizará los salarios más adelante.

Autores como Crozier y Friedberg atribuyen un papel determinante dentro de las organizaciones a los actores; el actor es el generador del sistema; es decir, la existencia del sistema depende del actor, así como de la toma de decisiones de los mismos. Pero el dinamismo de toma de decisiones de los docentes está sujeto a un contexto político cultural de la universidad que se mueve a favor de sus intereses.

Lo definitivo se justifica con distintos argumentos, por un lado se acredita por medio del contrato de la BUAP y por Ley Federal del Trabajo. No podemos ignorar que este tipo de contrato se ve reflejado en otros organismos. En las industrias, el contrato temporal es usado como un instrumento al servicio de objetivos económicos (Valdés, 2007:4)

En la práctica industrial, el contrato temporal se empleó con la finalidad de reducir costos y facilitar la organización y terminó convirtiéndose en la modalidad típica del sistema de labores (*íbid*, 3)

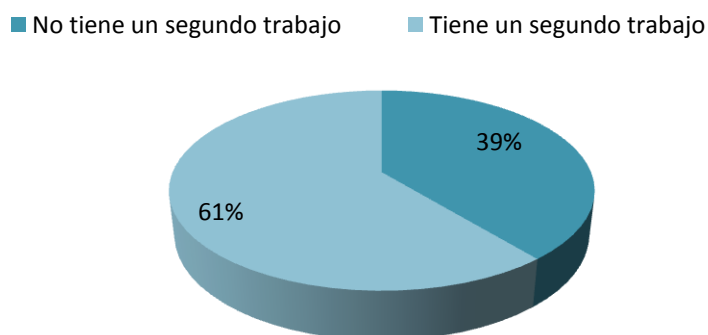
No difiere mucho los contratos temporales en las empresas con los de la universidad; generalmente se facilitan contratos de prueba de 3 meses en las empresas y de acuerdo al rendimiento, se puede o no firmar otro contrato por el mismo tiempo y así hasta conseguir la definitividad. En la BUAP, se da uno de 4 meses (periodo de primavera o de otoño) o de hasta 2 meses (verano).

El contrato temporal puede o no significar precariedad laboral, pero ya hemos mencionado que la universidad ha creado de cierta manera un ambiente de protección y suministro al proveer diversas facilidades y recursos extras pero son cortesías transitorias e imprecisas.

Ante la incertidumbre de un sueldo regular, muchos docentes buscan asegurar un honorario o incrementarlos, más de la mitad de los profesores encuestados realizan una actividad extra a la de la BUAP.

Los docentes que imparten en Derecho contribuyen un gran porcentaje a la gráfica 12. Entre las actividades que realizan los de Derecho se encuentran: ser juez, tener un despacho propio y litigar, trabajos en el gobierno y dar clases en otras escuelas.

Gráfica 12. Docentes con un segundo trabajo



Una segunda actividad puede significar el descuido de la investigación como parte fundamental de las actividades universitarias y de acuerdo a la literatura de la sociología de la educación en las IES, el exceso de trabajo provoca el notorio síndrome de *burnout*²⁹. El estrés es una cuestión interesante que podría ser estudiada a fondo en un trabajo de este tipo. De ninguna manera se asume que el hecho de tener un segundo trabajo sea la causa de la limitada investigación o del *burnout*.

En la tabla 19 se detalla la actividad laboral de los docentes por su formación.

TABLA 19. DOCENTES CON UN SEGUNDO TRABAJO POR LICENCIATURA				
	Tienen un segundo trabajo		Trabajan sólo en la BUAP	
	ABS.	%	ABS	%
Derecho	31	72,1	12	27,9
Relaciones Internacionales	6	46,2	7	53,8
Consultoría Jurídica	0	0	2	100
Sociología	8	50	8	50
Ciencias Políticas	9	52,9	8	47,1
Criminología	4	100	0	0
Postgrado	3	75	1	25
Todas	8	57,1	6	42,9
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS				

Se puede observar que hay docentes que tienen más opciones laborales que otros; los profesores de Ciencias Políticas se emplean, además de la docencia en

²⁹ Término asociado con el estrés laboral por la psicóloga Cristina Maslach en 1981

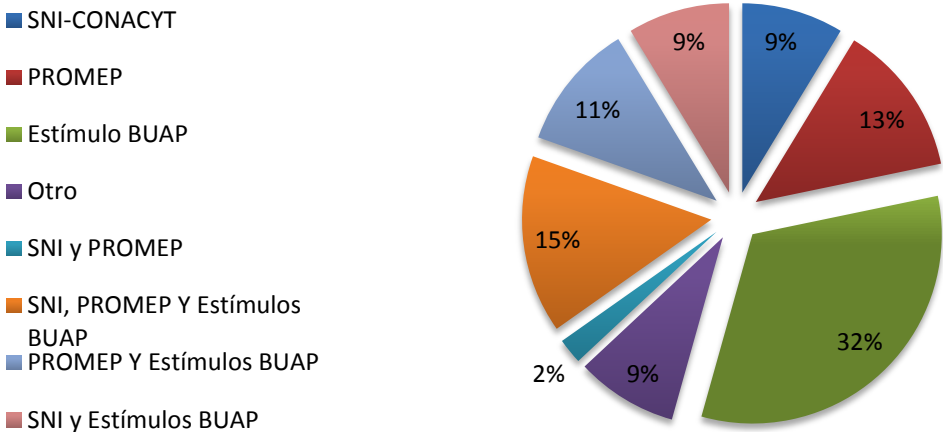
consultorías y otras instituciones, mientras que el resto de docentes (Relaciones Internacionales, Sociología, Consultoría Jurídica y Criminología) se dedican, mayormente a la docencia. Esto no quiere decir que el perfil del abogado o del politólogo sea mejor o más productivo que el resto de las profesiones, probablemente se ajusten a más mercados laborales.

En los capítulos anteriores se ha contrastado la situación de la investigación e investigadores en México y otros países, y distinguimos la posición no muy favorable de nuestro país. Lo mismo sucede en el escenario de los docentes de universidad. La oficina de estadísticas laborales de los Estados Unidos muestra la gran ventaja que tienen los profesores, no sólo de universidad, sino de todos los niveles académicos; un profesor de universidad puede ganar hasta \$68, 970 dólares por año³⁰ y las actividades de un docente en EU.

Resultado totalmente entendible, desde que el apoyo se da desde los primeros peldaños del aprendizaje.

Desplazándonos nuevamente al escenario de la BUAP, en específico de la FDyCS; el salario por parte de la BUAP puede no ser el único ingreso que reciban; los estímulos al trabajo académico, como ya se ha mencionado, es una contribución extra. El tipo de estímulos que reciben es diverso:

Gráfica 13. Tipo de estímulos



³⁰ Bureau of Labor Statistics, "Postsecondaryteachers", visto el 14 de marzo del 2014 a las 17:00hrs, <http://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/postsecondary-teachers.htm>

Los estímulos que reciben los académicos pueden servir como un atractivo y una inducción a la satisfacción, no es el motivo de la satisfacción pero sí un aliciente.

En 1911. Frederick W. Taylor, introdujo el sistema de incentivos al trabajo para motivar a los trabajadores.

.En la concepción de Merton, estos estímulos fortalecerían la institución, pero con la referencia de “Grandes investigaciones”. ¿Se podrá hablar de investigaciones de gran prestigio dentro de la FDyCS? o ¿dentro de la BUAP? Existen diversas maneras de evaluar una investigación y se hablará de ello más adelante.

El sistema de recompensa actúa de manera que los investigadores sean más productivos. Merton expresa que, cuanto más reconocido sea un investigador, primero por el sistema escolar, después por el ámbito científico, más productivo seguirá siendo.

Bourdieu, por otro lado opina que el mundo científico se encuentra lleno de conflictos científicos, los cuales no hace referencia Merton, y esto da como resultado una justificación a las desigualdades científicas, ya que “el mundo científico proporciona las recompensas científicas a los méritos científicos de los sabios” (Bourdieu, 2001:31-32) El sistema de estímulos en la FDyCS no es un ejemplo de un régimen injusto. A pesar que más de la mitad de los profesores no reciben estímulo a la investigación, no lo hacen por una simple razón: no realizan investigación ni están involucrados en proyectos de investigación. Hablamos aquí de un “compromiso” que socialmente se le ha otorgado a la universidad, un deber que no sólo debe tener para con la sociedad civil, sino para el ámbito científico, vinculado al avance tecnológico del país.

Ya que descartamos hablar de un sistema injusto, podríamos hablar de uno cerrado puesto que, hablamos de sólo un grupo de personas que realizan investigación y que realizan el servicio burocrático para ser admitidos. Ya había mencionado las normas y requerimientos para poder ser parte del sistema de estímulos; son requisitos que los profesores, académicamente hablando, deberían de tener. Pero hoy en día, hay profesores de la FDyCS que sólo poseen el nivel de licenciatura, a pesar que institucionalmente, esto no debería pasar.

Tomando nuevamente los datos de un segundo trabajo entre los docentes de la FDyCS con los estímulos, se proporcionan los siguientes datos:

El 41% (18 docentes) de los profesores sin un segundo trabajo se podrían encontrar en una posición menos favorable que el resto de la población y se observa con más detalle en la tabla 20.

Si bien, la mayoría de los docentes cree que su salario debería aumentar considerablemente, el 17% de los profesores sin un segundo trabajo y sin estímulos al trabajo académico no creen que su salario se debería incrementar (Ver Tabla 21) a pesar que más de la mitad (61%) expresa que su salario no les es suficiente para mantenerse y otra gran porción (71%) cree que el salario compensa toda su labor pese a que hay profesores que se dedican a la investigación y escriben en libros; una labor poco sencilla. Aunque se conjeturaba que el total de los profesores contestaran que sí al aumento de su salario, fue la mayoría quien estuvo de acuerdo con este pensamiento.

TABLA 20. PROFESORES CON UN SEGUNDO TRABAJO POR ESTÍMULO³¹		
RECIBEN ESTÍMULO AL TRABAJO ACADÉMICO	TIENEN UN SEGUNDO TRABAJO	SIN UN SEGUNDO TRABAJO
RECIBEN ESTÍMULO	20	26
NO RECIBEN ESTÍMULO	50	18
TOTAL	70	44
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

Docentes sin un segundo trabajo, sin estímulos y con problemas para mantenerse con el salario que perciben, ¿de qué manera pueden exigir un salario

³¹Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .001

más alto si lo creen justo? o en todo caso ¿por qué no buscar un trabajo donde obtengan lo suficiente como para mantenerse?

De ser así el nivel de desempleo y abandono aumentaría considerablemente, aunque aquí nos topamos evidentemente con un caso favorable ya que no es la mayoría de los docentes que tengan esa postura.

Esta perturbación por parte de los trabajadores entorno a su salario podría causar un fenómeno que define la teoría psicológica de la igualdad a la que hace referencia Arkelof, donde asegura que los trabajadores se esfuerzan menos en la medida en que su salario se aleje de lo que se considera justo, además existe otra singularidad acerca del salario, el autor afirma que es el entorno quien determina lo que es un salario justo (Arkelof, 2002: 9), es decir que los docentes que testifican tener un salario justo a sus actividades pero que no están tan satisfechos con los mismos, podrían estar secundando la idea de otros profesores que son más favorecidos.

TABLA 21. DOCENTES SIN UN SEGUNDO TRABAJO NI ESTÍMULO AL TRABAJO ACADÉMICO³²		
SALARIOS	AB S	%
Contrato definitivo	6	33 %
Contrato temporal	12	67 %
Son PR Asignatura	11	61 %
El salario que perciben es suficiente para mantenerse	7	39 %
Creen que el salario debería aumentar	15	83 %
El salario no recompensa su trabajo	5	29 %
SITUACIÓN ACADÉMICA		
Participan en revistas nacionales de divulgación	9	50 %

³²Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .001

Participan en revistas internacionales de divulgación	2	11 %
Escribe capítulos para libros	8	47 %
Escribe libros de su autoría	5	28 %
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

Siguiendo con el tema de los docentes que reciben estímulo al trabajo académico, se entrelazaron los datos de docentes que reciben estímulo y el tipo de contrato, dando como resultado la siguiente tabla

TABLA 22. PROFESORES CON ESTÍMULO AL TRABAJO ACADÉMICO POR TIPO DE CONTRATO³³		
TIPO DE CONTRATO	RECIBEN ESTÍMULO AL TRABAJO ACADÉMICO	NO RECIBEN ESTÍMULO AL TRABAJO ACADÉMICO
DEFINITIVO	27	16
TEMPORAL	19	51
TOTAL	46	67
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS		

Los docentes que más reciben estímulos son los que tienen un contrato definitivo, esto es un ejemplo de una porción de seguridad que tiene los de contrato definitivo mientras que los profesores con contratos temporales representan la mayoría de los casos.

³³Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .000

Como un pequeño resumen, se puede deducir que los docentes que laboran dentro de la FDyCS que no se dedican a la investigación son los menos favorecidos y se ven obligados a realizar actividades extras para poder percibir otro tipo de compensación. Hay que considerar también que muchos profesores de la FDyCS, especialmente del área de Derecho, reciben el pago por parte de la universidad como un ingreso complementario, es decir que, los ingresos superiores los reciben por parte de otro trabajo. Durante la aplicación de encuestas, los docentes comentaban que trabajan en la universidad por “*Amor al arte*”.

Por un lado, puede que esté su desagrado o desinterés por la investigación o por la preparación requerida para este tipo de apremios. La universidad, por otro lado, no sólo está comprometida con la sociedad, debe desempeñar también seguridad a sus trabajadores e impulsar la actividad de la investigación.

Satisfacción laboral en la FDyCS

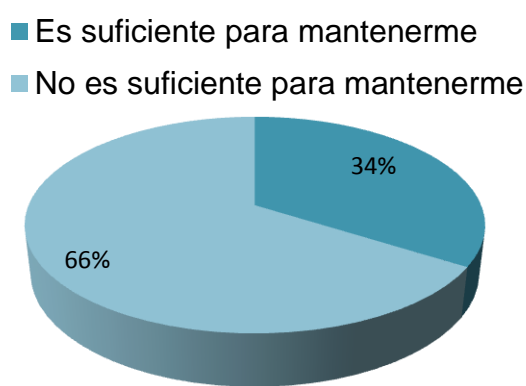
La satisfacción en el trabajo se puede definir en el nivel de convergencia entre lo que una persona desea y lo que obtiene respecto a varias facetas de su trabajo (Roussel 1996 en Vuotto, 2007:5)

Mientras que Lockemenciona que la satisfacción laboral es un estado emocional agradable o positivo, resultado de la evaluación que la persona hace sobre su trabajo o experiencias laborales. Conocer la satisfacción en las condiciones laborales tiene más de un propósito. Algunos centros de trabajo aplican encuestas para conocer el gusto por su trabajo y así medir e incrementar la productividad, reducir el absentismo y otras irregularidades dentro del trabajo, más que por mejorar las condiciones laborales e incrementar la satisfacción (*Íbidem*, 5)

La satisfacción laboral está asociada con pautas y formación orientadas al trabajador, en este caso medidas institucionales y académicas; la satisfacción es un tema muy amplio y me obligo a dejar en claro que este apartado no agota el tema del bienestar laboral, y se limita, además de restringir este tema a la satisfacción con su salario, con el papel que tienen como docentes e investigadores.

Para comenzar con el recuento de la satisfacción laboral, tomemos en cuenta la percepción de los docentes referente a su salario. La mayoría de los profesores piensa que su ingreso por parte de la BUAP no le es suficiente para mantenerse.

Gráfica 14. Profesores que afirman que su salario es suficiente para mantenerse



La gráfica anterior es un resultado general, es decir no se desglosa o se toma en cuenta una parte específica de la población, podemos afirmar que el descontento de los salarios es general y esta impresión predomina en los profesores de la FDyCS.

A continuación presento una tabla de profesores con estímulo académico que creen que su salario que perciben por parte de la BUAP les es suficiente para mantenerse.

TABLA 23. PROFESORES SATISFECHOS CON SU SALARIO DE LA BUAP POR ESTÍMULO³⁴			
	RECIBEN ESTÍMULO	NO RECIBEN ESTÍMULO	Total

³⁴Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .019

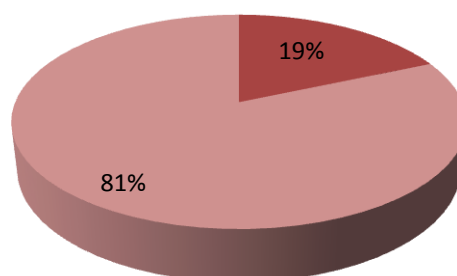
El salario que percibo por parte de la BUAP es suficiente para mantenerme	21	15	36
El salario que percibo por parte de la BUAP no es suficiente para mantenerme	22	49	71
Total	43	64	107
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS			

Aquí se ejemplifica el descontento que hay con el salario que perciben por parte de la BUAP, (71 docentes) a pesar que algunos profesores reciben estímulo al desempeño académico y paradójicamente hay docentes que no reciben estímulo y sí están satisfechos con su salario, aunque claramente representa una minoría.

Hay que tomar en cuenta que muchos de los docentes comparten vivienda y gastos con una familia, en este caso la inconformidad aumenta:

Gráfica 15. Profesores que afirman que su salario es suficiente para mantener a su familia

- El salario es suficiente para mantener a mi familia
- El salario no es suficiente para mantener a mi familia



Autores como María de Ibarrola, aseguran que el SNI y otros programas proveen, por lo menos, la mitad del ingreso a muchos docentes y que este sistema fue creado como respuesta al deterioro salarial (Ibarrola en Lastra, 2011: 98)

Estamos conscientes que pertenecer al sistema te da un ingreso, además de trabajo extra, el inconveniente aquí es que los adscritos al sistema representan una minoría dentro de la FDyCS. Por otra parte, advertimos que, sin importar su anexo al SNI, sigue existiendo un descontento con el salario por parte de la BUAP.

Hay otros autores como Javier Esteinou quien afirma que el SNI no fue concebido como una política científica pensada a largo plazo, sino que fue una solución rentable y superficial a la crisis salarial académica (Vega, 2012:146).

Este sería el caso de la FDyCS, donde pertenecer al sistema no garantiza un ingreso extraordinario o por lo menos un salario que mantenga satisfechos a los docentes.

El SNI no incrementó los ingresos universitarios de manera uniforme o con prestaciones definitivas; sólo es un sistema meritocrático y elitista (*íbid*).

Y no sólo profesores pertenecientes al sistema, profesores con estímulos piensan que su salario debería aumentar considerablemente y algo interesante pasa con la comparación de los profesores que reciben estímulo y los que no.

A pesar de no tener un ingreso extra como lo es el estímulo BUAP, hay una porción, muy pequeña, que piensa que su salario no debería aumentar considerablemente. La respuesta más lógica es que los docentes que no reciben estímulo, tienen un segundo trabajo, quizá mejor pagado que el que realizan en la BUAP y por lo tanto no cumplen con los requisitos para tener derecho a estímulos BUAP (investigación, horas clase, etc.) Pero lo que aquí se muestra que los estímulos BUAP, ni el hecho de pertenecer al SNI, te asegura una satisfacción salarial o una seguridad

TABLA 24. PROFESORES QUE RECIBEN ESTÍMULO POR OPINIÓN ACERCA DEL SALARIO QUE PERCIBEN POR PARTE DE LA BUAP³⁵			
	Reciben	No reciben	TOTAL

³⁵Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .025

	estímulo	estímulo	
Debería aumentar considerablemente	42	52	94
No debería aumentar considerablemente	0	12	12
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS			

La investigación como profesión, profesores pertenecientes al SNI

La investigación siempre ha existido, la manera en la que se presenta ha cambiado, y actualmente una persona puede escoger la investigación como una profesión. Como nos indica el investigador Ruy Pérez Tamayo³⁶:

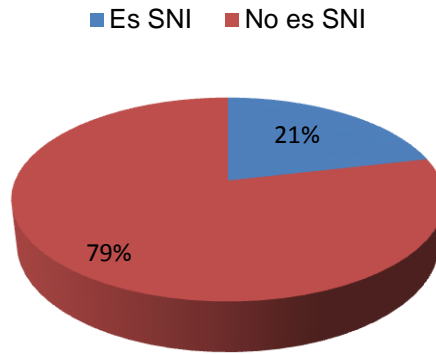
“...lo que me interesa resaltar es que hace 50 años la carrera de investigador científico no existía en nuestro país.

Pero aunque no había carrera, si había investigadores científicos, y los había habido desde los tiempos de la colonia” (Pérez,1994: 148)

Actualmente existen 19,747 miembros del SNI, en Puebla hay un total 740 investigadores adscritos al sistema (CONACYT, 2012) y según datos de la Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado de la BUAP, la universidad alberga a 470 profesores en el sistema y en la FDyCS hay 28. En este trabajo se presenta la información de la mayoría de los investigadores, ya que hay 25 profesores SNI en la muestra:

Gráfica 16. Investigadores en la FDyCS

³⁶ El investigador Ruy Perez Tamayo, a pesar de ser un médico y tener muchas publicaciones de Patología e Inmunología, ha realizado varios trabajos sobre ciencia e investigación en general.



En el primer capítulo se había mostrado a través de diversas tablas y gráficas la posición desfavorable de nuestro país en la investigación y el poco apoyo hacia el desarrollo científico, además se mencionó el escaso número de investigadores y del reducido apoyo hacia la investigación. Los indicadores, nacionales, estatales, institucionales nos muestran tristemente que somos un país que está lejos de trascender en avances científicos y tecnológicos.

Tamayo explica que el subdesarrollo del país se debe al subdesarrollo de la ciencia y no de manera contraria, y lo expresa a través de 5 indicadores:

1. En México hay 1 científico por cada 10,000 habitantes, mientras que en la URSS hay 42, en Japón 40 y en EU 36.
2. La UNESCO recomienda que el mínimo que debe gastar un país es el 1.5% del PIB; en México se gasta menos de 0,3% y en Holanda se gasta 6.0%
3. En México se gradúan cerca de 300 doctores en ciencia y e EU cerca de 30,000.
4. La contribución científica de México en forma de publicaciones representa menos del 1,5% del total mundial, un aporte menor que el de Chile y Venezuela
5. Un investigador de tiempo completo de la máxima categoría gana menos que un chofer de la ruta 100 (Pérez, 1994:158-159)

En términos económicos, Schultz marca esta financiación, en esta investigación, como inversión sobre capital humano. Schultz plantea que a lo largo de los años, la educación (incluyendo estudios superiores) ha contribuido sustancialmente a la productividad de la economía y al bienestar. La dinámica de la productividad ha hecho que las tasas de rendimientos sobre la educación en ocasiones rebasen las tasas de rendimientos sobre el capital físico.

Se les preguntó a los docentes e investigadores el nombre de su última publicación, y por lo menos, la mitad de los entrevistados tienen un trabajo publicado, aunque se debe señalar que algunos profesores hicieron la aclaración que su publicación la escribieron, unos en su época de estudiantes o ya tiene algunos años que lo hicieron.

El rendimiento de los docentes e investigadores dentro de la FDyCS se puede observar en la gráfica siguiente.

Un total de 60 profesores tienen un trabajo publicado y hago la puntualización que algunos profesores que no pertenecen al SNI, tienen trabajos publicados.

Gráfica 17. Investigación dentro de la FDyCS



Y de los profesores que son parte del SNI, 7 profesores (28%) no tienen registro en su última publicación, hay dos suposiciones que pueden responder a este porcentaje (que no debería existir) es que los entrevistados no recordaron el nombre de su publicación o no se tomaron la molestia de contestar bien el cuestionario

Retomando a Schultz, quien aclara que lo invertido en la educación de una persona debe ser rentable:

“Ningún individuo puede vender su capital educacional como tampoco le es posible transferir en calidad de donativo el stock de educación que posee. En su stock de capital humano lo ha de usar y conservar mientras viva”
Mientras que el capital físico es el que puede trascender y por que está regido por derechos propietarios” (Schultz, 1985:87)

El stock de capital se ve reflejado en las publicaciones y Schultz expone que las investigaciones científicas se basan en dos proposiciones:

1. Los avances científicos tienden a aumentar la capacidad productiva de la economía y mejorar el bienestar social
2. Las contribuciones de la ciencia son bienes públicos, es por eso que las empresas no pueden comercializar con ellas; no es rentable invertir en esos bienes. (*ibid*,98)

El punto de Schultz es muy importante ya que en teoría, la función de las investigaciones es social pero en la práctica hemos visto que la importancia radica en el número de publicaciones, incluso la calidad radica en ése dígito, no sólo el SNI lo toma a consideración, la bibliometría y la cienciometría basan sus estudios en índices de publicaciones, citas e grupos e instituciones científicas. Las medidas bibliométricas se basan en la cuantificación de publicaciones y en las citas de las

mismas (Licea de Arenas, 2002:3). A pesar que la cienciometría es un poco más amplia³⁷, sigue siendo un instrumento cuantitativo de evaluación:

“... los datos generados por los análisis cuantitativos se consideran únicamente como material de apoyo en el proceso de evaluación. Pero debido a la intensidad y frecuencia con que se realiza en México la evaluación del trabajo académico, la mayoría de los comités dictaminadores no están familiarizados con todos los temas abordados por los investigadores a ser evaluado, y entonces los indicadores cuantitativos se convierten en la norma que deberán satisfacer todos los investigadores que quieran ser promovidos o contratados.” (Pérez, 2006:33)

Los criterios de evaluación del SNI, en el área de Ciencias Sociales, toma en consideración la producción, es decir cualquier publicación en revistas, libros, capítulos de libros, edición o compilación de libros; se considera una evaluación positiva cuando el postulante comunique sus resultados en varios medios.

La universidad cuenta con cierto prestigio nacional en cuanto al número de publicaciones. En el informe del CONACYT, “Estado Actual de la Ciencia y la Tecnología y la Innovación en México (2012)” coloca a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla en el puesto número 6 en su lista de instituciones con mayor productividad científica durante 2003-2011 con 1948 artículos referenciados y 423 miembros del SNI. En el puesto número 1 se encuentra la Universidad Autónoma de México, seguido por el Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados del IPN, el Instituto Politécnico Nacional, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad de Guadalajara. Pero no ahonda en el contenido o el área de las publicaciones que produce la universidad. Podemos comparar la situación de la BUAP con la de la UANL, que a pesar de tener más miembros del SNI (481), tiene menos artículos referenciados (1786)

Existen rankings mundiales que evalúan la calidad de las investigaciones alrededor del mundo que indican la calidad de diversas instituciones. Por un lado

³⁷ Analiza el número de investigadores, su distribución geográfica, fuentes de financiamiento, productividad y repercusión

está: *Webometrics Ranking of WorldUniversities*, perteneciente al Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Dedicado principalmente al análisis cuantitativo de internet y el contenido web relacionado con la información escolar y el conocimiento científico. El laboratorio de Cibermetría se basa en dos componentes; la visibilidad (impacto) y la actividad (presencia, accesibilidad, y la excelencia).

La universidad cumple, a través de su publicación en la red con el compromiso de publicar y comunicar al público interesado y se tiene que reconocer el papel del internet como una plataforma primordial en la divulgación científica y el gran alcance que esta puede tener. Uno de los obstáculos a los cuales se puede enfrentar este medio de comunicación pueden ser los dominios web de las IES, esto puede limitar la comunicación y es punto menos al momento de evaluar por medio de la cibermetría. Aunque la confianza del ranking depende de la franqueza y compromiso de la institución en la publicación en la red.

La BUAP se encuentra en el puesto número 11 en el ranking de México y en el puesto número 1395 del ranking mundial. Un puesto más bajo que el indicado en los índices del CONACYT anteriormente.

La publicación no es algo que solamente convenga al sistema de comunicación científica, o a las instituciones para ganar prestigio, los investigadores esperan que los comités de evaluación tomen en consideración sus publicaciones para obtener beneficios de todo tipo.

“Una de las expectativas de una red del tipo "Sistema de Comunicación Académica" es que las instituciones académicas reconocerían automáticamente la publicación en la red como válida para las promociones docentes, para acumular méritos, para solicitar fondos y otros ejercicios de evaluación académica. En este momento, la decisión de a quién se publica sigue estando en manos de los editores y de su círculo interno de árbitros” (Russel, 2001: 4)

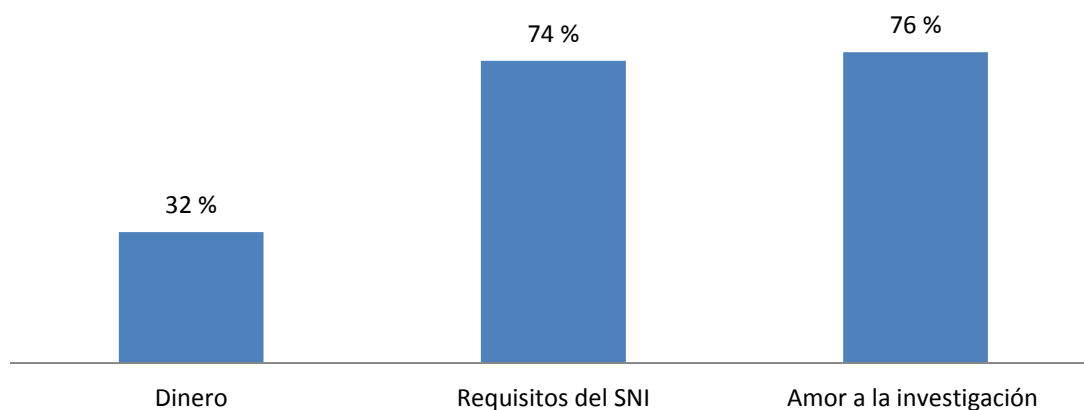
Hasta ahora hemos analizado diferentes puntos de vista en cuanto a la producción científica, puede ser impulsada por intereses empresariales, monetarios y académicos de las instituciones y docentes, etc. ¿Cuál es, según los propios

investigadores, el motivo de las investigaciones? ¿qué promueve la producción científica?

Uno de los factores principales que promueve la investigación, según los investigadores de la FDyCS es el “amor” a la investigación y otro elemento, no tan alejado en porcentaje de opinión, es la exigencia del SNI.

Podemos ultimar que la opinión de Russel no es tan alejada, ya que el SNI valora considerablemente el número de publicaciones de los investigadores, igualmente es un rasgo cuantitativo a evaluar.

Gráfica 18. Elementos que promueven la investigación



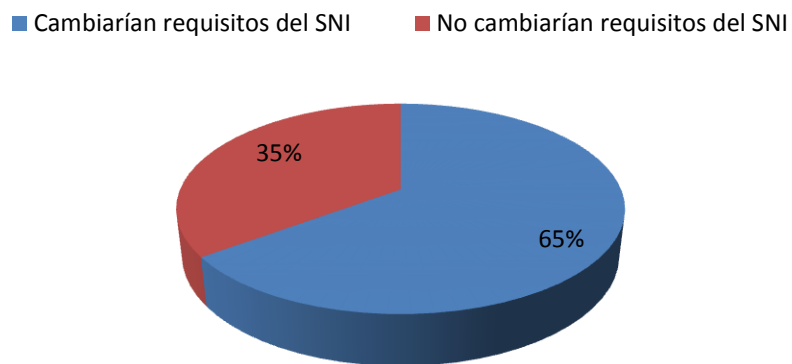
Se ha criticado y analizado ya el SNI, y uno de los puntos a discusión es precisamente los criterios de evaluación, y de acuerdo al análisis de Salvador Vega y León, uno de los cambios urgentes en el SNI es la forma de evaluar:

“Se debe revisar la evaluación por su propia naturaleza y alcances debido a que los criterios establecidos deben acercarse con mayor objetividad al académico investigador. La pregunta es si las formas de evaluar con las más pertinentes o si podemos proponer otras

nuevas aunque tengamos que trabajar mucho para construirlas y aprobarlas” (Vega y León, 2012:197)

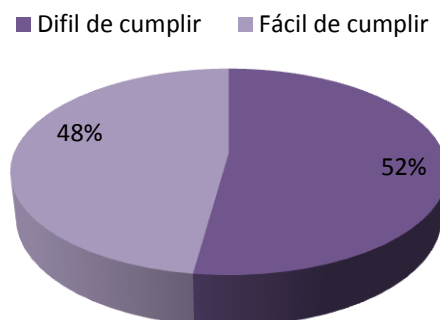
Dentro de la FDyCS, tanto docentes como investigadores son incompatibles con los requisitos del SNI y si en su poder estuviera el cambiarlos, lo harían. Aquí no presento una distinción de docentes/investigadores ya que no hay contraste entre estos dos; la opinión es general.

Gráfica 19. Inconformidad con requisitos del SNI



Aunque cambiarían los requisitos del sistema, no piensan que sean imposibles de conseguir, más de la mitad de los investigadores percibieron los requisitos como difíciles de lograr

Gráfica 20. Cumplimiento de los requisitos del SNI



El 37% de docentes e investigadores comparten la idea que los requisitos del SNI son utópicos, es decir, los requerimientos son difíciles de cumplir. Resultados como estos nos hace ver dos cosas:

1. El SNI es un sistema complejo y supone un gran esfuerzo por parte de los postulantes. Esto no puede ser del todo negativo, al contrario; se espera que los investigadores sean personas disciplinadas y que el sistema acapare a los “mejores” pero los criterios cuantitativos de la investigación no resuelve las necesidades sociales ni institucionales.

2. La percepción del SNI como una modalidad difícil y aislada es la misma por parte de docentes e investigadores, es decir no hay opinión favorable por parte de los mismos investigadores y los docentes no pertenecientes advierten y distinguen las desventajas y ventajas sin estar asociado, excepto por el ingreso.

El papel del SNI y de los investigadores en la promoción de investigación se tiene que cuestionar. El mecanismo de acaparamiento o rechazo del sistema; ¿realmente impulsa la investigación? Y los investigadores, como actores principales deben de tomar la responsabilidad ya que muchos de ellos son administradores, evaluadores, etc.

TABLA 25. CREEN QUE EL SNI ES UN SISTEMA CERRADO³⁸				
	Investigador		Docente	
	ABS.	%	ABS.	%
El SNI es un sistema cerrado	4	7	30	42
El SNI no es un sistema cerrado	20	3	42	58
Elaboración propia con los datos tomados de la encuesta: Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS				

Conclusión

Durante el desarrollo de la investigación se trató de profundizar en el tema de los docentes e investigadores, desde los antecedentes, a la percepción que ellos tienen sobre su situación profesional. Su servidora ha tratado de incluir fundamentos y referencias lo más claras y justas posibles y he de aclarar que no se incluyeron todas las respuestas en los resultados ya que, de ser así, el trabajo se hubiera extendido considerablemente, además de desviarme del argumento principal.

Dando una breve mirada a los antecedentes de la investigación y la docencia en las IES en México, nos dimos cuenta que siempre han existido problemas en el establecimiento, inversión y por consiguiente en el desarrollo de las mismas. Un reto aún más grande lo han enfrentado las ciencias sociales por falta de incentivos y apoyo a instituciones de ciencias sociales necesarias; el apoyo económico si existe pero al parecer no ha sido suficiente a causa del dinamismo y cambio constante de las ciencias sociales. Es muy difícil exigir un presupuesto y atención hacia las ciencias sociales ya que en un contexto neoliberal, las ciencias exactas son más rentables a intereses empresariales.

³⁸Probabilidad de significancia de la prueba ANOVA de .035

A pesar que los datos presentados indican que en la universidad y en México existe un crecimiento esperanzador, no quiere decir que eso sea lo que necesita el progreso de la investigación. Es decir ¿será preciso contar con muchos investigadores, realizando muchas publicaciones? Se ha concluido que la investigación no es cuestión de números sino de representar teóricamente un problema, de dar una mejor comprensión del problema social y de ofrecer opciones viables a la sociedad. No quiero decir que sea obligación de los investigadores el resolver definitivamente un problema social ya que sería imposible; un problema social implica muchos actores sociales, y por lo tanto voluntades e intereses personales diferentes.

Se ha demostrado que la articulación entre investigación y docencia dentro de la universidad no sólo es viable, sino que es también necesaria. En la universidad, los alumnos son guiados por los investigadores para elaborar investigación, y sin la asesoría de los docentes sería una tarea aún más difícil. Además de eso, los investigadores y docentes tienen que compartir su experiencia y trabajo como parte de su deber social; deber que recae principalmente sobre la universidad.

A lo largo de la investigación se dieron pruebas suficientes que ni el tipo de contrato, género, grado de preparación, el ingreso extra por estímulos académicos ni el hecho de estar en el SNI garantiza una satisfacción con el salario que se percibe; aunque muchos profesores vivan convenientemente.

El descontento laboral, es un malestar común en nuestro país; es parte del neoliberalismo y el caso de los docentes de la FDyCS es un ejemplo claro que la gran brecha salarial que puede existir franquea y sobrepasa la preparación profesional que una persona puede tener. Entonces dentro del contexto de la globalización ¿qué se podría hacer para optimizar la situación de los docentes? ¿Deberíamos orientar (más) prácticas docentes e investigaciones a intereses capitalistas? No olvidemos que el modelo educativo basado en competencias se ha implementado en niveles básicos, modelo que también se ha aplicado en las IES donde el más “productivo” recibe más recompensa. Las prácticas empresariales alcanzaron el modelo educativo y académico. Aunque existen algunos profesores (29%) que están a gusto con su compensación, sin importar su tipo de contrato, pero, lamentablemente es una minoría.

Por el otro lado se encuentran los docentes que no se sienten tan cómodos con su sueldo e investigadores que no reciben el reconocimiento correspondiente. Lo que se podría realizar, es ayudar a sobresalir a los docentes; es decir no caer en el efecto mateo, donde el que tiene más, se le procura más y los que menos tienen, tienen más dificultad para sobresalir. Aunque el SNI sí da la importancia y reconocimiento que se merecen algunos docentes y que apenas cubre las necesidades del país en materia de investigación³⁹. Durante la exploración de los fundamentos del SNI pude experimentar un poco de agitación al descubrir que es un programa que no tardó más de 24 horas para formularse con pocas referencias acerca de la investigación en México (Vega, 2012:12), un precedente que ha manifestado respuestas negativas en los últimos años pues la calidad de la investigación no ha mejorado. La creación del SNI ayudó al establecimiento de la profesión de investigador, lo lamentable es que se necesita la membresía del SNI para tener un reconocimiento institucional como investigador, lo confortante es que existen profesores que, sin tener un registro en el sistema, realizan investigación.

El papel social de los docentes y principalmente de los investigadores se ha olvidado por parte de ellos y de las instituciones que los evalúan ¿se debe dejar esta labor como una razón moral, humanitaria o imposición? Entiendo que es deber del docente y del investigador reorientar y asumir su papel como actor social dentro de una institución con deberes sociales. Esto nos lleva a las resoluciones teóricas finales y rectifico la idea de Bourdieu, que el *habitus* es el que orienta la práctica profesional y tienen más peso que reglas y pautas institucionales como había marcado en la hipótesis, lo cual nos da como resultado ser una conjetura incorrecta. Influye más este tipo de “suerte” a la que se refiere Bourdieu que conceptos como el de Schultz, o el modelo taylorista de incentivos y aunque si exista e intervenga, no es el motivo principal del trabajo académico y de investigación.

³⁹ 19 747 investigadores en el país.

Bibliografía

- Aguilar García, Javier, y Vargas Guzmán, Reyna. *La CTM en el período de la globalización: Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*. México: UAEM, 2006.
- Alonso Benito, Luis Enrique, y Lourdes Perez Ortiz. «Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 04 (2002): 115-49.
- Álvarez Mendiola, Germán. *Modelos académicos de Ciencias Sociales y legitimación científica en México*. México: Colección Biblioteca de la Educación Superior, 2004.
- Arce Ortiz, Elmer. «Estabilidad laboral y contratos temporales». Cuaderno de Trabajo No. 1. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento Académico de Derecho, agosto de 2006.
http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/images/documentos/estabilidad_el_mer_arce.pdf.
- Arenas Castellanos, Martha Vanessa, y Teresa Fernández de Juan. «Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC», enero de 2009.
http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000200001&script=sci_arttext.
- Arkelof, George A. «La macroeconomía conductual y la conducta macroeconómica», n.º REVISTA ASTURIANA DE ECONOMÍA (2002): 42.
- Béjar Navarro, Raúl, y Hector H. Hernández Bringas. *La investigación en Ciencias Sociales y Humanidades en México*. México: Porrúa, 1996.
- Birgin, Alejandra. «La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión». En *La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo*, 221-39. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2000.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010023734/11birgin.pdf>.
- Bizberg, Ilán. *Estado y Sindicalismo en México*. México: El Colegio de México, 1990.
- Bourdieu, Pierre. *El oficio del científico*. España: Anagrama, 2001.
- Bourdieu, Pierre. *Homo academicus*. México: Siglo XXI, 2009.
- Bowles, Samuel, y Herbert, Gintis. *La introducción escolar en la América capitalista: la reforma educativa y las contradicciones de la vida económica*. México: Siglo XXI, 1985.
- Casanova, González Pablo. *La universidad necesaria en el Siglo XXI*. Ediciones Era, 2001.
- Castaños-Lomnitz, Heriberta. *La encrucijada de los saberes. Un diagnóstico de las Ciencias Sociales en México*. México: Porrúa, 2008.

- Colado Ibarra, Eduardo. «Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada.» *Educação&Sociedade* 24 (84) (2003): 1059-67.
- De la Garza Toledo, Enrique, y Bouzas Alfonso. «La flexibilidad del trabajo en México». *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*, 2002, 375-404.
- Doger Guerrero, Enrique. *Diez años de transformación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. México: Anuies, 1999.
- «El CONACYT». *Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*, 8 de julio de 2013. <http://www.conacyt.gob.mx/ElConacyt/Paginas/default.aspx>.
- Fortes, Jaqueline, y Larissa Lomnitz. *La formación del científico en México*. México: Siglo XXI, 1991.
- Fuentes, Carlos, Jaques Marcovitch Rafael Puyol, y Agosto Argandoña Darío Villanueva. *La universidad en la sociedad del siglo XXI*. España: Fondo de cultura económica, 2011.
- «http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib59/7.html», s. f.
- Ibarra Colado, Eduardo. *La universidad en México hoy; gubernamentalidad y modernización*. México: UNAM, 2003.
- INEGI. *El rezago educativo en la población Mexicana*. México, 2004.
- Jesús Silva Herzog. «Una Historia de la Universidad de México y Sus Problemas». <http://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=VGo5M-iRikkC&oi=fnd&pg=PA1&dq=historia+de+la+universidad+en+M%C3%A9xico&ots=r3zWxbGedt&sig=xJc7ZtdgYLI22LXBgtbhZtvOWTw>, s. f.
- KölerHolm-Detlev, y Artiles, Antonio Martín. *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. España: Delta, 2007.
- «La UNAM en breve».
[Http://www.100.unam.mx/index.php?option=com_content&id=97&Itemid=115](http://www.100.unam.mx/index.php?option=com_content&id=97&Itemid=115).
100 UNAM, 26 de junio de 2013.
http://www.100.unam.mx/index.php?option=com_content&id=97&Itemid=115.
- Lastra, Rosalía, y Oscar Comas. «Literatura sobre estímulos económicos al profesorado universitario mexicano y la institucionalidad que introyectan». *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 2011.
- Licea de Arenas, Judith, y Emma Georgina Santillán-Rivero. «Bibliometría ¿para qué?» 5 No.1, n.º BIBL UNIV. NUEVA ÉPOCA (junio de 2002).
<http://www.dgbiblio.unam.mx/servicios/dgb/publicdgb/bole/fulltext/volV12002/pgs-03-10.pdf>.
- Llamas Huitrón, Ignacio. *El mercado en educación y situación de los docentes*. México: Plaza y Valdés, 2006.
- Lora Cam, Jorge, y Recéndez Guerrero María C. *La contrarreforma universitaria neoliberal en América Latina*. México: Instituto de Cs. sociales y humanidades «Alfonso Vélez Pliego», 2011.
- Márquez, Ma. Teresa. *10 años del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 1982.
- Meléndez, León Magno. *Análisis y perspectivas del Derecho del Trabajo*. México: Dirección de Fomento Editorial, 2010.

- Merton, Robert K. *La sociología de la ciencia 2*. España: Alianza Universidad, 1985.
- Morales Aragón, Eliezer. *Reforma universitaria. Educación superior y sindicalismo universitario*. México: UNAM, 1989.
- Muñoz García, Humberto. *La universidad pública en México*. México: Porrúa, 2009.
- Oroval Esteve, J. Oriol Escardibul. *Economía de la Educación*. España: Ediciones Encuentro, 1998.
- Oroval Planas, Esteve, Josep Oriol Escardíbul Ferrá. *Economía de la Educación*. España: Ediciones Encuentro, 1998.
- Perez Angón, Miguel Angel. «Usos y abusos de la ciencimetría», n.º CINVESTAV (marzo de 2006): 29-33.
- Pérez Angón, Miguel Ángel. «Usos y abusos de la Ciencimetría». *Cinvestav*, marzo de 2006.
- Perez Tamayo, Ruy. *Palabras Académicas*. México: El Colegio Nacional, 1994.
- «PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018». Gobierno. *Diario oficial de la federeación*, 4 de agosto de 2013.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013.
- *Reglamento de ingreso, permanencia y promoción de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, s. f.
http://acreditacion.cs.buap.mx/acreditacion_R1LCC/Documentos/6.Profesores/Informacion_36_CC.pdf.
- «Revista de la educación superior - Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC». Accedido 14 de enero de 2014.
http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000200001&script=sci_arttext.
- «Revista de la educación superior - Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC». Accedido 14 de enero de 2014.
http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000200001&script=sci_arttext.
- Reyes, Giovanni. «Principales Teorías sobre el Desarrollo Económico y Social». *Nomadas.4*, 30 de junio de 2013.
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/4/gereyes2.htm>.
- Robles, Martha. *Educación y sociedad en la historia de México*. México: Siglo XXI, 1977.
- Ruiz Gaytan, Beatriz. *Justo Sierra y la Escuela de Altos Estudios*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Históricos, 1967.
- Russell, Jane M. «La comunicación científica a comienzos del siglo XXI». *International Social Science Journal*, 2001, 271-82.

- Salmi, Jamil. *El desafío de crear universidades de rango mundial*. Colombia: Banco Mundial, 2009.
<http://repositorio.cucea.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/201/3/PDF>.
- Schultz, Theodore William. *Invirtiendo en la gente : la cualificación personal como motor económico*. Es: Ariel, 1985.
- Serna, Rollin Ken, Germán Álvarez, Mario Gonzalez, Rosalba Ramirez, y Wietse de Vries. *Cambio organizacional y disciplinario en las ciencias sociales en México*. México: Plaza y Valdés, 2003.
http://books.google.com.mx/books?id=LIOvH1j4xXEC&pg=PA11&hl=es&source=gbv_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false.
- SIlvaHerzog, Jesús. *Una Historia de la Universidad de México y Sus Problemas*. 2a ed. México: Siglo XXI, 1978.
- *Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2012.
- Stromquist, Nelly P. *La profesión académica en la globalización. Seis países, seis experiencias*. México: ANUIES, 2009.
- Taylor, Frederick Winslow. «The Principles of scientific managment». Estados Unidos, 1911.
<http://wps.pearsoncustom.com/wps/media/objects/2429/2487430/pdfs/taylor.pdf>.
- Todd, Luis Eugenio, González Canseco Carla, y González Morantes Carlos. «Breve historia de la ciencia en México». Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nuevo León, 2009.
<http://www.luiseugeniotodd.com/todd/images/stories/pdfs/BHCM.pdf>.
- Torres, Mariela, y Federico Salazar. «Tamaño de una muestra para una investigación de mercado». *Boletín Electrónico No. 02*, 2006. Facultad de Ingeniería Universidad Rafael Landívar.
- *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Colegio de México, 2000.
- Valadés Diego. *Panorama del Derecho Mexicano. Derecho de la Educación*. México: McGraw Hill, 1997.
- Valdés, Dal-Re Fernando. «Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España», 27, n.º Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales, (2007): 243-70.
- Vidal, Javier, y Miguel A. Quintanilla. «The teaching and research relationship within an institutional evaluation». *HigherEducation* 40 (2000).
- Wallterstein, Immanuel. *Abrir las ciencias sociales*. México: Siglo XXI, 2007.
- Weber, Max. *El político y el científico*. México: Colofón, 2005.
- Zamudio, FixHector, y et. al. *Formación y Perspectivas del Estado en México*. México: El Colegio Nacional, 2010.

ANEXO 1. Cuestionario. Situación de los profesores e investigadores de la FDyCS

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Como parte de las actividades relacionadas con la titulación, el presente cuestionario tiene como propósito recuperar información relacionada con el perfil profesional así como algunas percepciones y experiencias de los profesores de la FDyCS de la BUAP, la información que nos proporcione es anónima.

Instrucciones: Por favor, complete los siguientes datos:

Sexo: Mujer () Hombre ()

Edad: _____ años

1. Estudios realizados:

- Licenciatura: _____

Institución de procedencia: _____

- Maestría: _____

Institución de procedencia: _____

Área de especialización: _____

- Doctorado: _____

Institución de procedencia: _____

Área de especialización:

- Estudios de Postdoctorado:

Institución de procedencia:

Área de especialización:

2. ¿Tuvo algún tipo de dificultad para ingresar a alguno de sus posgrados? Si () No ()

Si respondió SI, ¿Qué tipo de dificultad tuvo?

- a) Económica () b) Falta de documentos () c) Idioma () d) Promedio ()
e) Otro _____

3. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en la BUAP? Años: _____ Meses: _____

4. ¿Cuánto tiempo tiene laborando dentro de la FDyCS? Años: _____ Meses: _____

5. ¿En qué licenciaturas imparte clase? _____

6. De la siguiente lista, seleccione la categoría que posee:

Instructor		PI Asociado B		TA Asociado A		TA Asistente C	
PI Titular A		PI Asociado C		TA Asociado B		PR Asignatura	
PI Titular B		TA Titular A		TA Asociado C			
PI Titular C		TA Titular B		TA Asistente A			
PI Asociado A		TA Titular C		TA Asistente B			

7. ¿Qué tipo de contratación tiene?

- a) Por tiempo indeterminado () b) Por contrato anual ()
- c) Por contrato semestral () d) Otro:

8. ¿Cómo fue el proceso para entrar a dar clases a la BUAP?

- a) Por concurso () b) Entregué solicitud y me llamaron ()
- c) Recomendación () d) Otro:

9. ¿Tiene otro trabajo aparte del que tiene en la BUAP? Si () No ()

Si su respuesta es afirmativa, ¿Qué tipo de trabajo? _____

10. ¿Cuenta usted con plaza de profesor dentro de la BUAP? Si () No ()

Si su respuesta es afirmativa, ¿Cómo fue el proceso para obtener la plaza de profesor en la BUAP?

11. ¿Recibe algún tipo de estímulo para el trabajo académico? Si () No ()

Si su respuesta es afirmativa, ¿Qué tipo de estímulos?

- a) SNI-CONACYT () b) PROMEP () c) ESTIMULOS BUAP ()
d) Otro: _____

12. ¿Tiene o ha tenido algún proyecto con financiamiento externo (instituciones privadas o empresas)?

Si () No ()

Si su respuesta es afirmativa ¿Qué empresa o institución proporciona el financiamiento?

13. ¿Qué tan seguido asiste a congresos nacionales?

- a) Nunca () b) Una vez cada 2 años () c) una vez al año () d) más de dos veces al año ()

14. ¿Cómo logra financiarse los congresos?

- a) Recursos de la Universidad (PIFI) () b) Recursos propios ()

- c) Recursos propios de la Universidad () d)

Otro: _____

15. ¿Qué tan seguido asiste a congresos internacionales?

- a) Nunca () b) Una vez cada 2 años () c) una vez al año () d) más de dos veces al año ()

16. ¿Cómo logra financiarse esos congresos?

- a) Recursos de la Universidad (PIFI) () b) Recursos propios ()

- c) Recursos propios de la Universidad () d)

Otro: _____

17. ¿Qué tan seguido asiste a cursos de actualización?

- a) Nunca () b) Una vez cada 2 años () c) una vez al año ()
d) más de dos veces al año ()

18. ¿Cómo logra financiarse esos cursos?

- a) Recursos de la Universidad (PIFI) () b) Recursos propios ()

- c) Recursos propios de la Universidad () d)

Otro: _____

19. ¿Qué tan seguido participa en revistas nacionales de divulgación científica?

- a) Nunca () b) Unavez cada 2 años () c) unavez al año ()
d) entre 2 y 3 veces al año ()

20. ¿Qué tan seguido participa en revistas extranjeras de divulgación científica?

- a) Nunca () b) Unavez cada 2 años () c) unavez al año () d) entre 2 y 3 veces al año ()

21. ¿Qué tan seguido participa escribiendo capítulos para algún libro?

- a) Nunca () b) Unavez cada 2 años () c) unavez al año ()
d) entre 2 y 3 veces al año ()

22. ¿Qué tan seguido produce libros de su autoría?

- a) Nunca () b) Unavez cada 2 años () c) unavez al año ()
d) entre 2 y 3 veces al año ()

23. ¿Qué tan seguido produce libros en co-autoría?

- a) Nunca () b) Unavez cada 2 años () c) unavez al año () d) entre 2 y 3 veces al año ()

24. ¿Me podría decir cuáles, en general, el área de estudio en el que está especializado (ej.: Migración, Cultura Política, Estudios de Género, Derecho Constitucional).

25. ¿Mepodría decir el título de su último trabajo publicado?

26. De acuerdo con la siguiente escala de valores, marque la opción que juzgue más conveniente

El salario que percibo por parte de la BUAP:	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
26.1 Es suficiente para mantenerme.				
26.2 Es suficiente para mantener a mi familia.				
26.3 No me compensa todo el trabajo que realizo.				
26.4 Me alcanza para poder realizar actividades lúdicas (cine, teatro, conciertos, restaurantes)				
26.5 Me alcanza para poder salir de vacaciones con mi familia.				
26.6 Me alcanza para poder comprar libros regularmente.				
26.7 Me alcanza para pagar algún curso de actualización				
26.8 Es un salario justo.				
26.9 Debería aumentar considerablemente				

27. Ahora marque la opción que más refleje su experiencia como docente dentro de la BUAP

	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

	o	erdo	cuerto	e en Desacuerdo
27.1 Ser docente fue lo que siempre añoré.				
27.2 Ser docente de la BUAP me da mucho prestigio.				
27.3 Ser docente de la BUAP es lo peor que me ha pasado.				
27.4 Ser docente me quita la oportunidad de seguir con mis estudios.				
27.5 La BUAP me da facilidades para seguir estudiando.				
27.6 Soy docente de la BUAP porque es un trabajo seguro.				
27.7 Prefiero dar clases a alumnos de preparatoria que a alumnos de licenciatura.				
27.8 Me siento muy agusto dándoles clases en licenciatura.				
27.9 Los recursos didácticos y pedagógicos que uso, ayudan mucho a mis alumnos a tener un mejor aprendizaje				
27.10 Cuento con un espacio dentro de la universidad que me permite trabajar mejor.				
27.11 Ingresar al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es difícil.				
27.12 Los requisitos del SNI son utópicos.				
27.13 Si pudieran cambiar los requisitos del SNI, los cambiaría.				
27.14 Ingresar al SNI me da seguridad en la vida.				
27.15 El SNI es un sistema cerrado, casi imposible de ingresar.				

28. Si pertenece al SNI, favor de completar el siguiente cuadro, de lo contrario, agradezco su participación en la realización de esta encuesta.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
28.1 Ser investigador fue lo que siempre añoré.				
28.2 Ser investigador me da mucho prestigio.				
28.3 Ser investigador me ha costado mucho.				
28.4 Ser investigador me da la seguridad social que muchos quisieran.				
28.5 Los investigadores no tienen el reconocimiento que merecemos.				
28.6 Prefiero dar clases a alumnos de preparatoria que a cualquier otro nivel.				
28.7 Prefiero dar clases a alumnos de licenciatura que a cualquier otro nivel.				
28.8 Prefiero dar clases a alumnos de maestría/doctorado que a licenciatura.				
28.9 Los investigadores somos una minoría privilegiada en la BUAP.				
28.10 Las investigaciones deberían aportar conocimiento que ayude a nuestra comunidad.				
28.11 Investigación es sinónimo de ciencia.				
28.12 La investigación es más importante que la práctica docente.				
28.13 La práctica docente es más importante que las investigaciones.				
28.14 Las investigaciones deben ser dadas a conocer				

atodalasociedad.				
28.15 Lasinvestigacioneshacenuncambiosignificati voatodalasociedad.				
28.16 Lasinvestigacionesdebersermásremunerada sporelgobierno.				
28.17 Hacenfaltamásinvestigacionespamejorarla situacióndelasociedad.				
28.18 Loqueimpulsalaproduccióncientíficaeseldine ro.				
28.19 Loqueimpulsalaproduccióncientíficaeselamo ralainvestigación.				
28.20 SerpartedelSNImehadadoelprestigioquesie mprequisite.				
28.21 LosrequisitosdelSNImefueron/sondifícilesde conseguir.				
28.22 LosrequisitosdelSNIpromuevenlaproducción científica.				
28.23 LosrequisitosdelSNIfrenanlaproduccióncientí fica.				

¡Gracias por su tiempo ☺!