

El Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad Veracruzana: análisis exploratorio de cómo se experimenta el reconocimiento académico

Este artículo parte de la idea de que los programas de incentivos en México deben someterse a escrutinio constante y con sustento empírico generado en localidades concretas para poder producir miradas académicas que sirvan de crítica y cuestionamiento, pero también de base para generar nuevas propuestas. Hemos tomado al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) como caso de análisis con ejemplos concretos de su operación en la Universidad Veracruzana (UV) en un periodo determinado entre 1984 y 2011. Presentamos un trabajo que analiza quiénes son los académicos que participan en tal programa, cómo es que el programa configura sus prácticas académicas, y qué factores inciden en su participación. Además de lo anterior, el artículo presenta un análisis mediado por la teoría bourdiana de los capitales.

PALABRAS CLAVE: Sistema Nacional de Investigadores, Universidad Veracruzana, investigadores, política financiera, incentivos.

The National System of Researchers in the Universidad Veracruzana: Exploratory analysis on how academics live academic recognition

This article begins from the idea that incentive programs in México must be under constant revision with empirical support produced in concrete localities in order to produce academic perspectives which could help to develop critiques and inquiries, as well as a base to generate new proposals. We have taken the National System of Researchers (SNI) as a case of analysis with concrete examples of its operation at Universidad Veracruzana in a period from 1984 to 2011. This paper analyzes who the academics that participate in the SNI are, how the incentive configures their academic practice, and what factors have an impact in their participation. In addition to, this article presents an analysis mediated by the bourdian theory of capitals.

KEYWORDS: National System of Researchers, Universidad Veracruzana, researchers, financial policy, incentives.

* Investigadora del Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad Veracruzana. México. CE: eocampo@uv.mx

** Estudiante del Doctorado en Investigación Educativa del Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad Veracruzana. México. CE: jemyrueda@hotmail.com

El Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad Veracruzana

Análisis exploratorio de cómo se experimenta el reconocimiento académico

■ ELIZABETH OCAMPO GÓMEZ Y JEMYN RUEDA HERNÁNDEZ

Introducción

Los programas de incentivos salariales se han vuelto la herramienta preferida de administración en todos los ámbitos institucionales. Su uso y relevancia van de la mano con los valores neoliberales que se han filtrado desde los ámbitos económicos hasta los educativos e incluso culturales (Oakes *et al.*, 1998). El uso de incentivos ha permitido que principios administrativos como *pago por méritos* cobren apogeo en el ámbito educativo. A más de tres décadas de haber cambiado la lógica de gobernar la vida económica bajo preceptos neoliberales, está bien documentado que este método trajo consigo un giro en el rol de ambos: gobernador y gobernado (Miller y Rose, 2013, 1990; Rose, 1991). El gobierno pasó de protector a controlador; el gobernado pasó —como apunta Felipe Hevia (2011) de derechohabiente a beneficiario. Este cambio en la forma de concebir los roles de cada grupo conllevó a, paralelamente, cambiar las prácticas de todos. El gobierno entonces dejó de controlar las finanzas públicas, permitiendo que el ámbito privado lo reemplazara de tal modo que sus actividades se volvieran únicamente direccionales en lugar de abastecedoras. El estado de descapitalización producido por la privatización ha llevado a formas más “creativas” de subsanar el gasto público. De esta forma el que antes —en su calidad de derechohabiente— recibía servicios que de entrada le correspondían, ahora recibe privilegios siempre y cuando demuestre merecerlos, bajo la justificación de que no hay recursos para todos. Finalmente, con el cambio de los roles antes descritos y en medio de la introducción de valores neoliberales como la privatización, el individualismo, la competencia, el darwinismo social, el énfasis en la cantidad y lo económico por encima de todo lo demás (Galeano, 1998; Hargreaves, 2005; Pardo y García, 2003; Torres, Schugurensky, 2001), se dieron las condiciones para que cobraran importancia mecanismos financieros como el SNI.

El SNI no solo encaja en esta lógica neoliberal, sino que potencia la capacidad de control a distancia, justifica los salarios diferenciados, disminuye las posibilidades de resistencia, reubica la culpa —la responsabilidad— del gobernador al gobernado. Toda esta gama de beneficios, desde el punto de vista de la gubernamentalidad (Foucault, 1982; Miller y Rose, 2013, 1990; Rose, 1991) hacen que el SNI, como programa de incentivos, sea la herramienta idónea de administración.

El trabajo de investigación que aquí presentamos se enfoca en estudiar quiénes son —sociodemográficamente hablando— y cómo ha experimentado al SNI un grupo de académicos, intencionalmente

seleccionados, de la UV. Nos interesó comparar las experiencias y estrategias de los miembros SNI en varios niveles: de ingreso, de permanencia, y de encumbramiento en el SNI. Como complemento, proveemos un análisis de la historia del SNI en la UV —de 1984 a 2011—. Finalmente hacemos un análisis exploratorio que pone al descubierto los significados de ser miembro SNI en la Universidad Veracruzana.

Método y fuentes de datos

Los resultados de la investigación fueron obtenidos utilizando un enfoque cualitativo, enriquecido con datos numéricos estructurados para un análisis cualitativo. Con el enfoque cualitativo nos interesaba descubrir la forma en la que los investigadores experimentan y “navegan” bajo las reglas y el funcionamiento del programa SNI. No era nuestra intención generalizar, como se hace en los estudios cuantitativos, sino descubrir historias individuales que pudieran mostrar cómo afecta y repercute, a nivel micro, una política de financiamiento nacional (Martínez, 2002; Richards, 2011; Tarrés, 2008).

Con esto en mente, diseñamos y enviamos, vía correo electrónico, un cuestionario con preguntas abiertas que solo un número reducido de participantes contestó. Cabe señalar, sin embargo, que los que participaron proporcionaron redacciones generosas, ricas y profundas. El número de respuestas a este cuestionario no fue significativamente suficiente en relación a la población total, por lo que redujimos el alcance y la finalidad de este estudio a una exploración sobre el tema de los miembros SNI en la UV y decidimos introducir otra herramienta de recolección de información –entrevistas. La riqueza de las respuestas a los cuestionarios hizo que no desestimáramos, ni descartáramos los datos obtenidos. Los cuestionarios aplicados también sirvieron como método para tener un primer acercamiento al campo de estudio y como base para la elaboración de las entrevistas.

Después de la aplicación de los cuestionarios llevamos a cabo seis entrevistas a profundidad con un grupo de informantes clave. Estos informantes fueron elegidos mediante una selección por conveniencia tratando de incorporar a un académico por nivel SNI y a dos informantes clave en roles de administración y organización de los miembros SNI en la UV (Hernández *et al.*, 1998: 227; Richards, 2005: 47) de tal forma que pudiéramos recopilar las experiencias de miembros SNI en cada uno de los niveles establecidos por el mismo Sistema, pero al mismo tiempo, pudiéramos tener elementos (recuentos, archivos) para una adecuada interpretación. Utilizamos la entrevista como medio “para obtener datos relevantes y significativos desde el punto de vista de las ciencias sociales, para averiguar hechos, fenómenos o situaciones sociales” (Ander-Egg, 1995: 237).

Cada entrevista fue examinada bajo un paradigma de análisis de contenido codificado. La codificación fue hecha “*in vivo*” a partir de los conceptos más sobresalientes en nuestra primera lectura. Es decir, no iniciamos la lectura de transcripciones con códigos previamente establecidos y permitimos que los datos arrojaran códigos en los que ni habíamos pensado. Con el propósito de evitar direccionar a los participantes, diseñamos las entrevistas de manera abierta y semiestructurada; durante la conversación con cada participante, permitimos que ellos ahondaran en los temas que más les apasionaban, molestaban o interesaban.

Sin dejar de lado los aspectos éticos a los que todo investigador se debe sujetar, tanto las entrevistas como los cuestionarios se llevaron con la libre aprobación de los participantes a quienes a su vez les explicamos desde el inicio los objetivos de la investigación y lo que haríamos con los datos.

Para evitar sesgos de respuesta (aquiescencia), y para proteger a quienes proporcionaran respuestas delicadas con posibles consecuencias laborales o ante el mismo SNI, anonimizamos las intervenciones y removimos información que pudiera revelar la identidad de los participantes. Asimismo, las transcripciones fueron realizadas por una de nosotras, garantizando aún más su confidencialidad. Consideramos que estos procedimientos éticos, aparte de servir como método de protección a nuestros participantes, también contribuyeron a la obtención de datos más fiables incrementando confidencialidad, validez y veracidad (Denzin y Lincoln, 2011: 22).

Los datos numéricos (estadísticos) fueron en parte obtenidos y en parte contruados ya que la UV, a pesar de contar con variadas bases de datos, al momento de esta investigación todavía carecía de registros actualizados sobre el tema que plateamos. La obtención y el análisis de los datos estadísticos permitieron realizar la descripción de las características de los académicos de la UV miembros del SNI, establecer los tipos de trayectoria SNI,¹ y conocer las características concretas de los académicos SNI de la UV. Estos datos no solo se generaron sino que se contrastaron para entender si había correlaciones ilustrativas sobre las características de los SNI en la UV.

Dado que las preguntas de los cuestionarios fueron abiertas y los temas centrales se volvieron a repetir en las entrevistas, al procesar todos los datos, nos dimos cuenta que había información valiosa que corroboraba de manera significativa la información obtenida mediante las entrevistas. Al evaluar los resultados, tanto de las entrevistas personales como de los cuestionarios, decidimos no realizar más indagaciones ya que, con éstas, notamos que se había alcanzado un punto de saturación satisfactorio para un estudio exploratorio que nos sirvió para establecer una tipología de casos (Richards, 2005: 144).

La Universidad Veracruzana y el Sistema Nacional de Investigadores

El SNI fue creado por acuerdo presidencial el 26 de julio de 1984 (CONACYT, 2010). La documentación que describe su creación indica que fue establecido para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología; y como una estrategia para compensar los bajos salarios de los académicos de profesión frente a la crisis económica de la década de 1980. Del mismo modo, con esta política pública empezó abiertamente la utilización de incentivos salariales como parte de una nueva forma de administración de recursos en la educación superior (Álvarez y González, 1998: 61-62). El SNI se creó teniendo por objeto contribuir “[...] a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social” (CONACYT, 2010); sus objetivos siguen siendo los mismos desde hace 27 años. La participación en el SNI de los académicos de la UV ha sido constante casi desde su creación, con la membresía de dos académicos en 1985; alcanzó un total de 305 en el 2011.

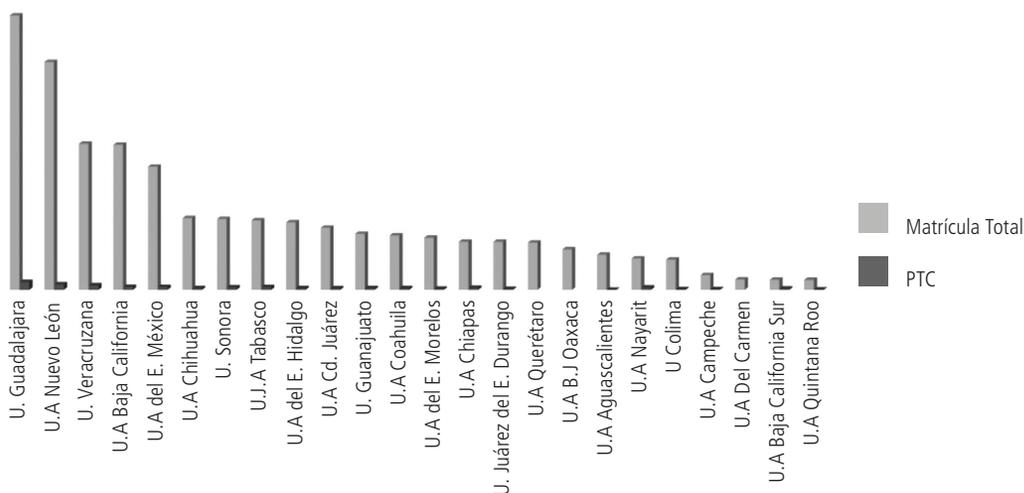
El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) constituye una de las políticas públicas más importantes creadas en los ochenta en el ámbito de la Educación Superior (ES) en México. La creación del SNI fue significativa tanto para el gremio académico como para el sistema de Instituciones de Educación Superior (IES). Para el gremio significó la valoración y premiación de su desempeño académico; para el

1. Cuando nos referimos a trayectoria SNI, básicamente estamos hablando del ingreso, la permanencia y la movilidad de los académicos entre los cinco niveles del SNI (Candidato, Nivel I, Nivel II, Nivel III y Emérito).

sistema ha servido como una herramienta para consolidar el bien documentado giro administrativo que la Educación Superior tuvo en los años ochenta y con mayor apogeo en los noventa (Acosta, 2006; Álvarez y González, 1998; Gil, Galáz y Sevilla, 2010; Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2004).

La Universidad Veracruzana es una de las 34 Universidades Públicas Estatales (UPE) en México (México, Subsecretaría de Educación Superior, 2015). Fue creada en 1944; ocupó el lugar número 22 de las 34 UPE registradas en el país, donde la primera se estableció en 1973 y la más reciente en 1991. Actualmente, es una universidad consolidada, grande y compleja que se distingue por una cobertura geográfica amplia y por su sobresaliente actividad artística y cultural (Universidad Veracruzana, 2015a). En su página oficial se describe como la “universidad de provincia con mayor diversificación en su oferta educativa” con 175 programas de licenciatura, 137 de posgrado y nueve de Técnico Superior Universitario, y una matrícula total de 79,180 estudiantes (Universidad Veracruzana, 2015a). Sus recursos humanos están compuestos por una plantilla de 11,066 académicos, técnicos académicos y administrativos; y un total de 721 investigadores (Universidad Veracruzana, 2015b). La siguiente gráfica muestra su matrícula estudiantil y de académicos en relación a las otras UPE; en ella la UV se ubica dentro de las tres universidades más grandes del país.

GRÁFICA 1. NÚMERO DE ESTUDIANTES Y PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO POR UNIVERSIDADES ESTATALES EN EL PAÍS, 2014.



Fuente: Elaboración propia con datos de las páginas oficiales de las UPE.

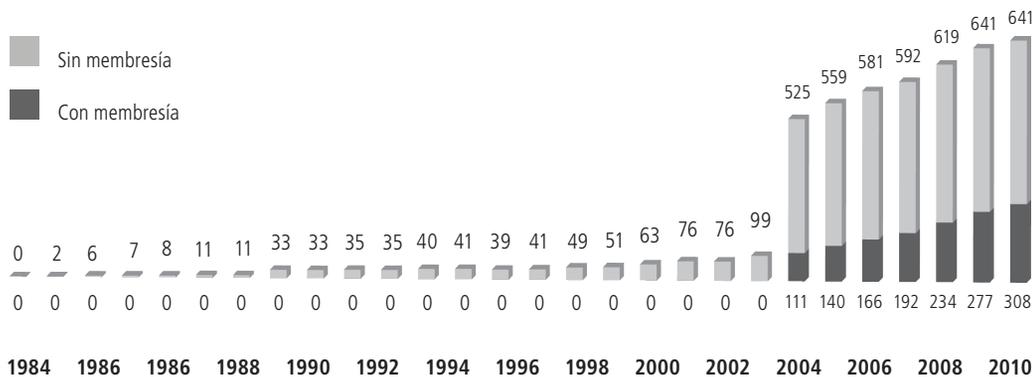
Miembros SNI en la UV

La obtención de números y estadísticas es algo relativamente nuevo para la UV. Hasta antes de 1989 la Dirección General de Investigaciones (DGI) de la UV no tenían un registro sobre los trabajos, proyectos e investigaciones de sus académicos (Universidad Veracruzana, 1991). Tampoco se llevaba un registro de los académicos que pertenecían al SNI. Esto, en parte, debido a la naturaleza del Sistema que estaba dirigido a individuos y no a instituciones, y también en parte a que el valor de las

estadísticas y la contraloría es algo que ha cobrado fuerza en años recientes (Ocampo y Neu, 2008, y Rose, 1991). Además, esto también nos dice algo sobre el valor que han ido cobrando las tareas de investigación y de evaluación de la investigación a nivel institucional. Es decir, la generación del número habla un poco sobre la importancia de la actividad. Antes de la década de 1990 el nivel de competencia entre universidades y la necesidad de compararse con otras instituciones era menor. Los indicadores que ahora se utilizan para medir la calidad de las universidades eran diferentes y el financiamiento todavía no se había asociado a los resultados. Esta investigación, por tanto, constituye un esfuerzo por rastrear y sistematizar algunos de los datos estadísticos presentados.

La gráfica 2 muestra cómo, a través de los años, ha ido aumentando el número de académicos con reconocimiento SNI en la UV. En dicha gráfica intentamos proveer datos sobre el número total de investigadores, sin embargo, nuestra información es incompleta debido a que no hay datos previos al 2005:

GRÁFICA 2. NÚMERO DE INVESTIGADORES DE LA UV MIEMBROS DEL SNI: 1984-2011.



Fuente: Elaboración propia con datos del SNI, de la Dirección General de Investigaciones de la UV y de numeralia sobre el personal académico de la UV.

Esta gráfica, además de mostrar el aumento en la membresía SNI, muestra cómo la proporción de miembros en el sistema ha ido ganando terreno sobre los investigadores que no cuentan con tal membresía. Desde nuestra perspectiva, y contrastando los datos numéricos con información sobre giros o nuevos énfasis en políticas de las IES y en particular de la UV, creemos que el aumento de miembros SNI está asociado a algunas acciones concretas tomadas institucionalmente y a algunas características de la propia universidad. Por ejemplo, en los primeros años de creación del SNI, es decir entre 1984 y 1990, la participación en éste era únicamente percibida como un beneficio económico individual. Por tanto, no había ningún esfuerzo institucional por incentivar una mayor participación en el SNI. Otro dato importante es que en esa época la universidad funcionaba con académicos que casi exclusivamente tenían nivel de licenciatura y por esa razón se concentraban en actividades de transmisión, y no creación, del conocimiento. Esto limitaba la participación en el SNI que estaba reservada para académicos que hacían trabajo investigativo y que solían tener grados académicos mayores a la licenciatura. Por último, en las últimas contrataciones académicas de la UV, se ha evidenciado el deseo por reclutar a investigadores SNI, mediante la publicación de convocatorias que especifican la membresía como requisito para concursar.

El proceso de institucionalización del SNI en la UV se dio a partir de la década de 1990, y esto se visualiza en la gráfica anterior (gráfica 2). Es a partir de 1990 que surgen políticas de financiamiento meritocrático (Acosta, 2000; Didou y Gerard, 2010; Góngora, 2012), individual e institucional, y uno de los criterios de mérito es precisamente el número de miembros del SNI por institución. Fue en esa época cuando la percepción del SNI, como beneficio individual, se amplió a beneficio institucional y la propia universidad adoptó estrategias de aumento del grado académico de su personal como criterio de calidad. Actualmente, un ejemplo de acciones concretas en relación a una política institucional más enfocada hacia el crecimiento de miembros SNI en la UV se ve reflejado en las mismas convocatorias para plazas de investigadores donde se enuncia como perfil que los concursantes tengan membresía en el SNI (Universidad Veracruzana, 2015c).

Del año 2000 a la fecha observamos un aumento no solo derivado del propio crecimiento de la UV, sino de la implementación nacional y estatal de políticas de financiamiento mucho más sistematizadas y diseñadas para ejercer funciones de control y para premiar indicadores compatibles con los que avala el SNI. Es en esta época donde tanto la política nacional como la estatal empatan objetivos y apuntan hacia un mayor énfasis en la investigación, con mayor grado de escolarización.

Otros datos demográficos relevantes

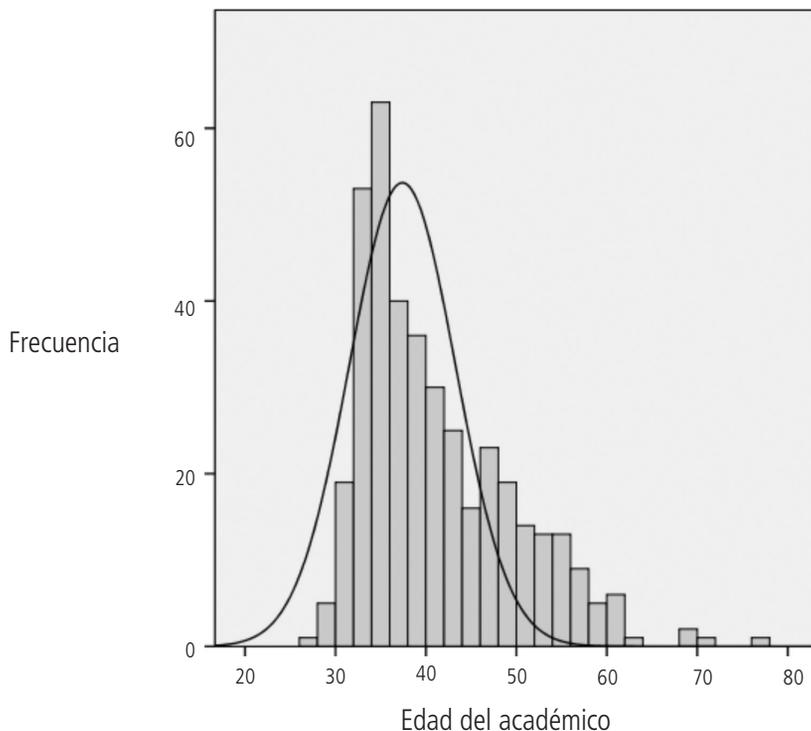
La población analizada a continuación, tiene un total de 395 académicos de la UV. Esto incluye, no solo a aquéllos que son miembros del SNI hasta el 2011, sino los que históricamente han logrado su membresía en algún momento dado entre 1984 y 2011. La distribución de académicos UV por género indica que 61% son/han sido hombres y 39% son/han sido mujeres.

Aunque la participación femenina ha ido en aumento, en promedio los hombres han tenido mucho más éxito en la consecución de su membresía SNI como lo muestran las estadísticas básicas por género de 1991 a 2011 (CONACYT, 2011: 6). Esto podría explicarse no solo por la posterior incorporación de las mujeres al sector profesional y académico, sino también por el hecho de que la edad de ingreso por primera vez al SNI oscila entre los 34 y 38 años —lo que también sucede a nivel nacional (véase gráfica 3). Es en este rango de edades, cuando los académicos logran obtener las características que premia el SNI— estudios de posgrado, participación en cuerpos académicos, contratos de investigación de por lo menos 20 horas, y sus primeras publicaciones, ponencias y tutorías— pero también cuando algunas académicas están teniendo o criando hijos pequeños. Nosotras postulamos que tanto la reciente participación de las mujeres en el ámbito académico, como los roles de género, y las propias reglas del SNI que evalúan el ingreso por primera vez de manera homogénea tanto en hombres como mujeres, son factores que contribuyen a la reducida participación femenina en el SNI: 5,919 mujeres de 17,637 miembros registrados en el año 2011. La gráfica 3 describe la edad de ingreso en la que más participan los miembros SNI.

Esta gráfica fortalece aún más el análisis previamente planteado. Aunque, con el paso de los años, vemos casos de investigadores cada vez más jóvenes que cursan estudios de maestría y doctorado de manera ininterrumpida, y los concluyen a los 27 o 30 años, en general, el ingreso al SNI por primera vez es entre los 34 y 38 años.

La membresía SNI está dividida en cinco niveles: Candidato, I, II, III y Emérito. Del periodo de 1984 a 2011, el primer ingreso de los académicos de la UV al SNI fue de 192 miembros con nivel de candidato, 190 miembros con nivel I, 13 miembros con nivel II, y nadie con los otros niveles. Estos

GRÁFICA 3. EDAD DE LOS ACADÉMICOS AL MOMENTO DEL PRIMER INGRESO AL SNI, 2011.



Fuente: elaboración propia con datos del SNI y de la DGI de la UV.

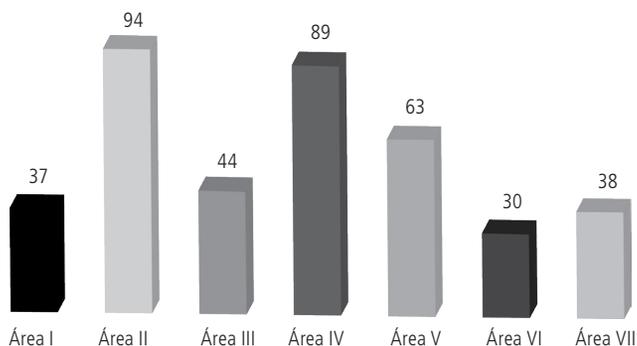
datos tienen sentido dado que con las exigencias del SNI, y su lógica de trayectorias ascendentes, es muy complicado ingresar con niveles mayores o incluso lograr los niveles altos. Para cubrir los requisitos de niveles altos, los académicos deben haber desarrollado una carrera académica muy completa, cuestión que en la edad de ingreso de la mayoría de los académicos es muy difícil de cumplir, tal como lo señalan Gerardo Reyes y Jordi Suriñach en su estudio “Los nuevos ingresos como candidato a investigador en el SNI, 1996-2003” (2010).

El SNI tiene siete áreas: I Físico-matemáticas, II Biología y Química, III Medicina y ciencias de la salud, IV Humanidades y ciencias de la conducta, V Sociales, VI Biotecnología y ciencias agropecuarias, y VII Ingenierías. La UV tiene académicos SNI en todas éstas, como la gráfica 4 lo muestra.

Por otro lado si analizamos la distribución por área en la UV² lo que tenemos es que la mayoría se encuentra de forma ascendente en el área de humanidades, en el área técnica, y en el área de ciencias biológicas y agropecuarias. El área que presenta menos miembros es la económica administrativa. Creemos que esto se debe a que el grado de escolaridad en esta área sigue concentrándose en la licenciatura y aún hay poca investigación, y los objetivos de las carreras asociadas siguen estando muy enfocados a la docencia (véase gráfica 5).

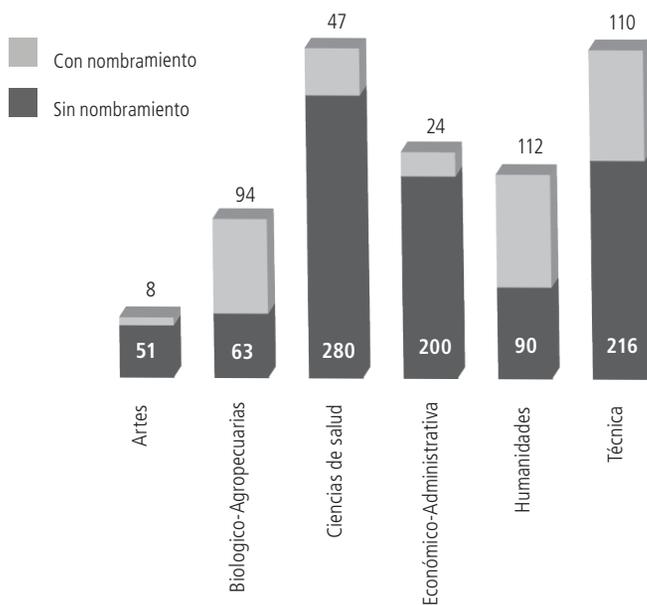
2. Aunque el SNI tiene las siete áreas mencionadas arriba, la UV tiene seis que son: I. Artes, II. Ciencias Biológicas y agropecuarias, III. Ciencias de la salud, IV. Económico administrativa, V. Humanidades, VI. Técnica.

GRÁFICA 4. NÚMERO DE ACADÉMICOS DE LA UV POR ÁREA SNI AL 2011.



Fuente: Elaboración propia con datos del SNI y de la DGI de la UV.

GRÁFICA 5. NÚMERO DE INVESTIGADORES CON NOMBRAMIENTO Y SIN NOMBRAMIENTO SNI POR ÁREA UV, 2011.



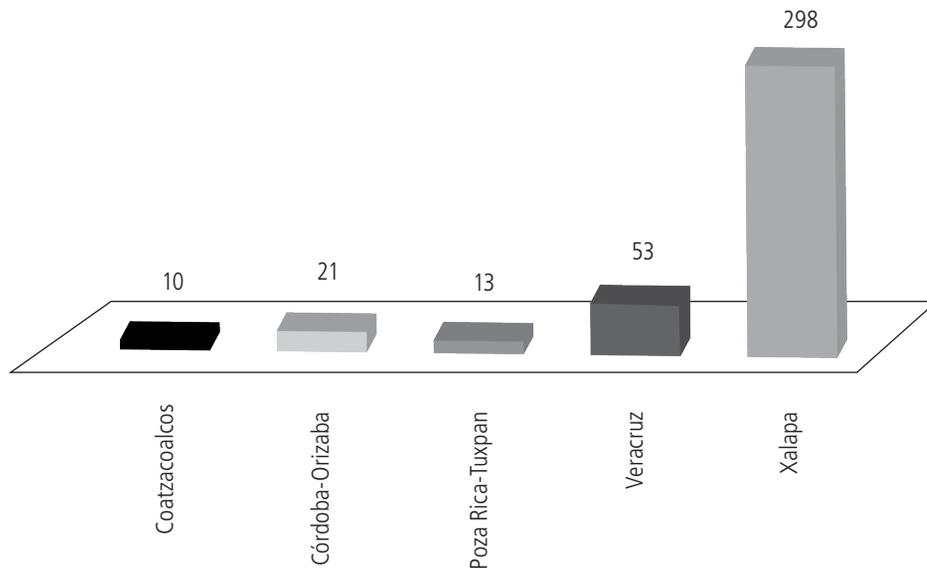
Fuente: Elaboración propia con datos del SNI, de la DGI y de Numeralia de la UV.

Por lugar de adscripción se tomó la diferenciación de la UV entre institutos y facultades.³ La mayoría de los académicos con nombramiento SNI se encuentra en institutos en los que al 2011 con-

3. En la UV existe una división entre institutos de investigación y facultades, los primeros albergan al personal contratado con nombramiento de investigador y las segundas a los académicos con nombramiento de docente.

taban con 258 miembros. En las facultades había un poco más de la mitad: 137 miembros. Esto se explica, en parte, con una mirada a los objetivos de cada una de estas subagrupaciones universitarias. Mientras que los institutos fueron creados con el objetivo de hacer investigación, las facultades fueron creadas con un enfoque de docencia. Aunque en años recientes la prioridad de hacer investigación se ha extendido también a las facultades, les ha tomado tiempo entrar en la lógica evaluativa del SNI, así lo expresaron algunos de nuestros participantes, tal como lo detallamos más adelante.

GRÁFICA 6. NÚMERO DE ACADÉMICOS DE LA UV MIEMBROS DEL SNI POR REGIÓN UV AL 2011.



Fuente: Elaboración propia con datos del SNI y de la DGI de la UV.

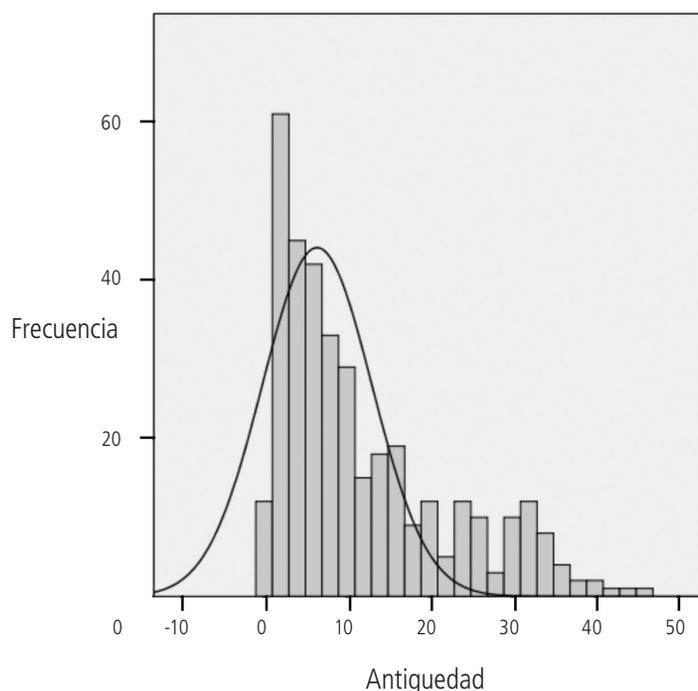
En cuanto a las cinco regiones de la UV,⁴ al revisar la distribución de los académicos miembros del SNI, la mayoría de ellos se concentra en la región de Xalapa, considerada como central y en donde se ubican la mayoría de los institutos —aunque actualmente se ha incrementado el número de dichos académicos con nombramiento SNI en las demás regiones (véase gráfica 6)—. Una de las condiciones para que esto sucediera, es que a partir de 1999, año en que fue implementado el Modelo de Educación Integral y Flexible (MEIF), y de la implementación del PROMEP (Programa de Mejoramiento al Profesorado), los académicos de las facultades pudieron emprender sus estudios de posgrado y tener una carga académica diversificada. Ambas características propiciaron las condiciones para que muchos profesores de la UV, ubicados en las regiones, tuvieran posibilidades de mejorar sus niveles académicos y por ende posibilidades de ingreso al SNI. Además de esto, empezaron las contrataciones de académicos que ya contaban con el nombramiento de investigador nacional, lo cual ocurrió a partir de 2003, marcando un cambio de estrategia institucional de promoción interna

4. La UV se encuentra regionalizada, es decir, tiene presencia por medio de vicerrectorías en cinco regiones a lo largo del estado, estas regiones son: Coatzacoalcos-Minatitlán, Córdoba-Orizaba, Poza Rica-Tuxpan, Veracruz y Xalapa.

a contratación de investigadores ya promocionados para alimentar el indicador “número de SNI”. La estrategia institucional⁵ de buscar recursos humanos fuera de la UV también fue interesante y constituyó un giro importante donde al ver que no se podía acelerar el proceso de escolarización de los profesores internos, la UV implementó políticas de contratación de profesores con perfil SNI.

Al analizar la antigüedad de los académicos de la UV, pudimos observar que entre los académicos miembros del SNI hay quienes tienen desde cero hasta 46 años de antigüedad en la Universidad, donde la mayoría se concentra entre los dos y seis años de antigüedad. Esto evidencia que la mayoría de los académicos con nombramiento SNI eran de reciente ingreso a la universidad. Con estos datos volvimos a encontrar evidencia de que en la UV, los académicos empezaron a ingresar al SNI de manera muy reciente, específicamente en la década que va de 2001 a 2011.

GRÁFICA 7. AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE LOS ACADÉMICOS MIEMBROS DEL SNI, 2011.



Fuente: Elaboración propia con datos del SNI y de la DGI de la UV.

Hallazgos de la indagación cualitativa

En la siguiente sección presentamos los resultados de nuestra indagación cualitativa. Como explicamos anteriormente, participaron seis informantes mediante entrevistas y 15 mediante cuestionarios.

5. Esta estrategia también se apoyó en programas nacionales del mismo CONACYT tales como las becas al extranjero y las becas de retención o de repatriación que buscan candidatos con un perfil académico que les posibilite su ingreso inmediato al SNI (CONACYT, 2014).

En el reporte usamos seudónimos para proteger la identidad e indicamos el grado SNI que tenían al momento de nuestro trabajo de campo; este último dato, para proveer más elementos de análisis.

Elementos de éxito o fracaso

Grado académico y conformación del *habitus* adecuado

Al preguntarles a los participantes, qué les permitió ingresar al SNI, la mayoría reportó que haber logrado el grado de doctor, pero no necesariamente porque el grado en automático les hubiera otorgado la entrada; sino porque con el grado adquirieron conocimiento especializado, pero además: disciplina, persistencia, capacidad para enfrentar problemas, su dedicación a la vida universitaria, la voluntad de participar en procesos administrativos prolongados y tediosos, por mencionar algunas. Nos parece interesante que el grado académico, además de contribuir a la formación puramente académica, (re)conforma el *habitus* (Bourdieu, 2002: 170) incorporando *disciplinas y voluntades*, como la voluntad de someterse a evaluaciones burocráticamente pesadas. También nos parece interesante que los académicos mencionen el tema de la voluntad y capacidad de navegar sobre la burocracia, como un elemento de éxito en el SNI. Desde nuestra perspectiva, eso subraya que el SNI, aparte de incentivar “la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología” (CONACYT, 2010), como su página oficial lo indica, indirectamente, evalúa capacidades y voluntades para lidiar con procesos administrativos pesados, que tienen poco que ver con la producción de conocimiento científico e incluso, en ocasiones, lo afectan.⁶

Por otro lado, también hubo quien resaltó el papel de la “labor” académica y la sincronía entre lo que la profesión requiere y lo que el SNI reconoce. Para el Dr. Samuel lo que contribuyó a su ingreso no fue realizar estrategias específicas que le permitieran acceder a la membresía del SNI; sino más bien el resultado “espontáneo” de su trabajo. Él considera que cumpliendo con su trabajo académico, ingresar al SNI no debe generar trabajo extra pues es parte de su desarrollo profesional y académico, y explica: “por eso te digo más bien el estar en el SNI es consecuencia de, no es causa; es la consecuencia de tu trabajo” (entrevista No. 5, realizada al Dr. Samuel).

Si relacionamos este, y otros testimonios encaminados en la misma dirección, con la teoría de Bourdieu, advertiremos que muchos de los académicos entrevistados, son poseedores de disposiciones generales, que les permiten ciertas prácticas sistemáticas. Además inferimos que su *habitus* académico es estructurado con el tiempo, tanto por su educación universitaria como por las propias actividades, requerimientos e incentivos de la profesión.

Al referenciar el concepto de *habitus* como las disposiciones y los bienes incorporados de cada agente, que le permiten actuar de una forma determinada ante un hecho específico (Bourdieu, 2002: 170) y contextualizar los ejemplos, es importante para este estudio resaltar que para formar parte del SNI no se requiere únicamente de una producción científica de calidad, sino que es necesario contar con un *habitus* acorde al campo científico, conocimiento y tolerancia con la burocracia, además de los capitales específicos necesarios. Esto, para competir en dicho campo y lograr una posición dentro de éste que les permita además futuros movimientos dentro del mismo, es decir, lograr la movi-

6. Sobre este tema también se pueden analizar los resultados de Góngora, 2012, en las páginas 191 a 211.

alidad entre los niveles del SNI. Podemos entonces observar la relación entre la acción (prácticas) del agente (los académicos) y las disposiciones de la estructura, en este caso del SNI. Es en esta relación donde se observa un doble proceso de interiorización para que el agente pueda posicionarse en el campo, reproduciendo dichas prácticas interiorizadas moldeando así el *habitus* de los académicos.

Tipo de contratación y compromisos administrativos

El tema de “tipo de contratación”⁷ es muy importante para entender por qué el grado de éxito en el SNI es tan desigual en los académicos de la UV. El Dr. Sergio explicó como su dedicación a la docencia le deja poco tiempo para hacer las actividades que incentiva el SNI (entrevista No. 4, Dr. Sergio).

Además de su tipo de contratación y de la saturación de actividades, su explicación apunta que para que académicos con su tipo de contratación tengan éxito, tendrían que vivir para la profesión. Este tipo de sacrificio, que excede los compromisos del tiempo completo, es algo que, como él apunta, no todos los académicos están dispuestos a hacer.

Hay otro tema que cabe resaltar: los compromisos administrativos adquiridos. Dado que los académicos, aparte de sus labores administrativas, docentes, y tutorales, se involucran en actividades de gestión universitaria. Esto añade otro grado al análisis de su éxito o fracaso en las evaluaciones SNI. La gestión en la que participan los académicos va desde el liderazgo en coordinaciones de programas, cuerpos académicos, líneas de investigación, direcciones de facultades o institutos, direcciones que coordinan actividades de más de una dependencia, e incluso rectorías. De manera incrementada se espera que sea “el/la doctor(a)” quién asuma este tipo de responsabilidades importantes para el funcionamiento de las universidades (Elizondo, 2011; Calzada, 2012).

Se da por hecho que los que tienen mayor escolaridad tienen mayor capacidad para direccionar las actividades de las IES. Sin embargo, este tipo de actividades no son “valoradas” por el SNI. La opinión del Dr. Luis, investigador adscrito a la DGI de la UV confirma esta perspectiva (entrevista No. 1, al Dr. Luis).

En nuestras conversaciones con los participantes encontramos estas desigualdades entre académicos con nombramiento de docente y de investigador. También en el estatuto para académicos de la UV encontramos plasmado que tanto los docentes como los investigadores (que ambos estén, o puede que estén, en funciones administrativas), tienen la posibilidad de ser parte del SNI pues se considera que ambos cuentan con una diversidad de carga que les permite combinar la investigación y la docencia (Universidad Veracruzana, 2012). Este estatuto, obviamente ignora las peculiaridades y demandas de cada tipo de contratación. El SNI, a su vez, también ignora que se someten a concurso personas en condiciones muy diferentes, y no siempre por elección, sino por expectativa institucional de involucramiento en actividades que muchas veces no corresponden a lo que las “descripciones oficiales de su puesto” especifican.

En estos ejemplos, de forma muy particular, podemos apreciar que algunas estrategias de los académicos se encuentran precisamente en el tipo de nombramiento y en la forma que han diversificado su carga pues, así como los doctores Sergio y Luis, observan una contradicción entre sus cargas y lo exigido por el SNI, así como una limitante para no permanecer (en el caso del Dr. Sergio)

7. En la UV el personal académico está integrado por seis tipos de contratación en función de su actividad principal. Estos nombramientos o tipos de contratación son: Docentes, Investigadores, Docente-Investigador (tiene un carácter temporal), Ejecutantes, Técnicos Académicos, y Académico Instructor (Universidad Veracruzana, 2012). Para el caso de esta investigación abordamos los tipos de contratación de docentes y de investigadores, y en el texto nos referimos a ellos como académicos.

y una limitante para no encumbrar a otro nivel dentro del SNI (en el caso del Dr. Luis). Existen otros académicos que han logrado una diversificación de carga favorable que les ha permitido pertenecer y permanecer en el SNI, como en los casos del de los doctores Pablo y Juan carlos.

Para el Dr. Pablo, adscrito a un Instituto con nombramiento de investigador, la diversificación de la carga académica, que consiste en dividir sus horas de trabajo entre docencia e investigación, le ha beneficiado (cuestionario No. 14, contestado por el Dr. Pablo). Gracias a dicha diversificación de carga, puede impartir cursos que se encuentran relacionados con sus temas de investigación, así como dirigir tesis, igualmente relacionadas con sus trabajos de investigación, en los posgrados que oferta el instituto al cual está adscrito. Esto le facilita cumplir con las exigencias del SNI de impartir cursos y formar nuevos científicos.

Como podemos ver, la carga académica de un profesor con nombramiento de investigador puede ser una estrategia o privilegio que les permite pertenecer y permanecer en el SNI. Algo similar reportó un profesor con nombramiento de docente (Dr. Juan Carlos), quien explicó: “gracias a la diversificación de mi carga académica, puedo dedicar las 20 horas de investigación que exige el SNI” (cuestionario No. 15, contestado por el Dr. Juan Carlos), pues puede realizar una descarga de su trabajo docente. Es decir, puede trabajar 16 horas al semestre de carga docente, en lugar de 30 horas, logrando un espacio para dedicarse a las investigaciones que realiza, a la dirección de tesis en posgrados y a la publicación de artículos y libros.

Esta diferenciación entre las oportunidades que permite el puesto de investigador y el de docente, se presentó de manera recurrente en las entrevistas. Los participantes enfatizaron las características de este “conflicto” dentro de la UV por lo que consideramos necesario hacer hincapié en que las autoridades de la Universidad, también consideren este conflicto. Dadas las exigencias del SNI y del CONACYT, quizás sea necesario plantearse la idea de una figura académica de profesor-investigador, tal como sucede en otras universidades.⁸

Tipos de capitales

Para Bourdieu “el capital es trabajo acumulado [...] el capital es una fuerza inherente a las estructuras objetivas y subjetivas” (Bourdieu, 2000: 131), el capital es “una relación social, es decir, una energía social que ni existe, ni produce sus efectos, si no es en el campo en el que se produce y se reproduce” (Bourdieu, 2002: 112). En este sentido tenemos que los capitales que se utilizan en un campo determinado deben ser pertinentes a éste, valorados, utilizables, producidos y reproducidos en el mismo, para que puedan ser utilizados como capital específico en la competencia dentro de dicho campo.

El reto de los académicos de la UV miembros del SNI, es que para ser parte del campo científico, deben cuidar no sólo el *habitus*, sino los capitales específicos que les permitan competir y obtener una posición dentro de dicho campo. Es decir, cada uno de ellos debe competir con capitales que son valorados en el campo científico y, como estrategia conocer y reconocer cuáles son aquéllos capitales que les permiten posicionarse dentro del campo.

8. El mejor ejemplo es el de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) de la ciudad de México; no porque la figura de profesor-investigador resuelva todos los problemas que se presenten en la UV, sino porque es una figura que compromete de forma más directa las actividades de docencia e investigación.

En las entrevistas encontramos que los tipos de capitales que los académicos de la UV ponen en juego para competir en el SNI se encuentra, además del capital incorporado (*habitus*), el capital objetivado, que consiste en sus credenciales, “los bienes, titulaciones” (Bourdieu, 2002: 108), también el capital institucionalizado, el social y el simbólico, que pudieron haber heredado o construido a lo largo de su formación profesional. Es decir, la movilidad de un académico entre los niveles del SNI y su permanencia, dependerá tanto de sus logros profesionales (títulos, nombramientos, puesto académico), como de los tipos de capitales específicos con los que se mueva dentro del campo. Por ejemplo establecer “contactos” (colegas con los que mantienen una relación de trabajo académico, para realizar publicaciones), amistades, redes de colaboración, y en general los capitales: social y simbólico, que puedan explotar de manera satisfactoria para continuar en el SNI y poder lograr una trayectoria SNI exitosa o estable.

A parte de la consecución del grado de doctor (como se discutió en párrafos anteriores), para algunos lo más importante ha sido el establecimiento de un vínculo con sus colegas y amistades en otras instituciones donde fueron formados o donde laboraron antes de trabajar para la UV. Mantener un grupo de académicos con los que puede publicar en revistas y libros; con gente que ya conoce su trabajo. Es decir, hacer uso no sólo de su capital incorporado y objetivado, sino de su capital social también. Al preguntarle qué ha hecho para mantenerse en el SNI, nuestro participante explicó, que lo principal ha sido, publicar, hacer investigación y dirigir tesis, y trabajar en colaboración con otros colegas (entrevista No. 5 con el Dr. Samuel).

En general, los participantes de las entrevistas, subrayaron que la clave para estar en el SNI ha sido su vocación, su formación como académicos, sus contactos, su tipo de contratación. Al analizar estas entrevistas lo que podemos inferir es que todos hacen uso de los capitales específicos, principalmente el incorporado (*habitus*), y el capital objetivado (los grados académicos de los que son poseedores). También el capital social, cuando explican que la colaboración con antiguos colegas les ha permitido sentar bases para continuar con sus publicaciones; la contribución con académicos con los que prevalece una relación de amistad; y la conservación de grupos de colaboración que establecieron en los lugares en donde fueron formados. El capital simbólico, al aceptar nombramientos como líder de cuerpos académicos, participar para obtener distinciones y nombramientos dentro de grupos de trabajo, consejos y asociaciones. En general, entre los entrevistados estos son los tipos de capitales que más utilizan y que les permiten competir en los sistemas de evaluación. Sus estrategias son variadas, al igual que los tipos de capitales, pero de una u otra forma, éstos les han permitido cierta movilidad en su trayectoria SNI, y cierto reconocimiento en su lugar de adscripción.

La membresía del Sistema Nacional de Investigadores: significados y percepciones

Las entrevistas revelan que los significados más sobresalientes van desde la aportación económica que significa recibir la beca del Sistema, el reconocimiento y prestigio que otorga como bien simbólico el pertenecer a este grupo privilegiado de investigadores llamado SNI, hasta el grado de maniobrabilidad⁹ que les otorga este nombramiento en su lugar de adscripción, y el poder del que son poseedores dentro del mismo y de la Universidad en general.

9. Por maniobrabilidad nos referimos a la capacidad de moverse dentro del campo.

El significado de la aportación económica

El SNI fue creado en 1984 con la principal función de “complementar” el salario de los científicos en México, pero con el paso de los años se ha visto que no complementa sino que “completa” el salario (Acosta, 2014; Maldonado, 2011; Altbach, 2003). Esto es, en parte, porque los salarios básicos (sin complementos), no solo en México sino en general en muchos países de América Latina, son bajos (Vázquez, L., 2012; Ferrari y Conteras, 2008). Si consideramos, no solo el salario, sino la cantidad de horas dedicadas a sus múltiples labores, la remuneración de los académicos termina siendo muy reducida (Acosta, 2014; Maldonado, 2011). Todo esto hace que el salario complementario se vuelva indispensable. La opinión de nuestros participantes coincidió en percibir el salario de investigador en la UV como insuficiente; más aún cuando buena parte del material y los recursos que utilizan para sus labores investigativas (libros, pago de cursos, conferencias, suscripciones a revistas, entre otros) suele ser pagado de su propia bolsa, por lo que el recurso adicional SNI, es altamente valorado.

En su mayoría los entrevistados, al hablar sobre las razones por las que ingresaron al SNI, aceptaron que la contribución económica es determinante. Para el Dr. Luis, por ejemplo, representa la oportunidad de ganar algo más de apoyo económico, y explica: “pues yo creo que por lo que todos, si vemos una oportunidad que hay de ganar un poco más, pues la tratamos de aprovechar” (entrevista No. 1, Dr. Luis). Y para el Dr. José Antonio es un “extra” por algo que le gusta hacer: “Bueno el incentivo económico siempre es bueno, nunca, nunca está de más. Si estás haciendo algo que te gusta y todavía te están dando un incentivo, ¡magnífico!” (entrevista No. 2, Dr. José Antonio).

Por lo tanto, el incentivo económico juega un papel clave en la vida de algunos académicos de la UV, y por supuesto, también para la propia institución de adscripción. Por un lado tenemos que para que los programas de posgrado pertenezcan al PNPC (Programa Nacional de Posgrados de Calidad), sus académicos deben estar en el SNI como reconocimiento de prestigio, por lo tanto una institución de educación superior con mayor número de académicos SNI, tiene mucho mayor prestigio entre la comunidad académica y la oportunidad de atraer a los mejores estudiantes y más recursos.

El significado del nombramiento: prestigio, reconocimiento y maniobrabilidad

Actualmente, en nuestro país existen varios parámetros para medir la calidad y el prestigio de las instituciones de educación superior, uno de los principales es el SNI. Mientras más académicos de una institución cuentan con nombramiento de investigador nacional, mayor prestigio, reconocimiento y puntajes en calidad tendrá la misma. Los académicos individualmente saben que pertenecer al SNI les dará prestigio, reconocimiento entre sus pares, estatus dentro de la institución. Además un mayor grado de movilidad dentro del campo académico de la universidad.

Dentro de las opiniones que recabamos al respecto, uno de los entrevistados explicó:

Yo ingresé al SNI en el 2001, si mal no recuerdo, inicié como candidato, y fue algo que decidí [...] porque se trataba de un reconocimiento entre pares [...] Desde ese tiempo pertenecer al SNI es una distinción, en la medida en que representa una especie de certificación de calidad de los productos y nuestros proyectos de investigación (entrevista No. 6, el Dr. Gerardo).

Para otro, ingresar al SNI es parte de su desarrollo profesional, ser miembro de este Sistema es un *capital específico* que le permite movilidad al interior de su lugar de adscripción y de la propia UV. Esto le permite un posicionamiento y mayor maniobrabilidad en el campo académico de la universidad (entrevista No. 2, Dr. José Antonio).

Uno más explica que sus expectativas eran otras sobre el SNI, pero aun así habla de lo prestigioso que es este sistema, a pesar de ya no ser miembro: “[...] Hoy me quedó claro que es una agencia de promoción y de complemento salarial [...] el SNI sólo servía para yo presumir que era un profesor que hacía investigación [...]” (entrevista No. 4, Dr. Sergio).

Mientras que otro niega darle un significado de prestigio, asume que los demás se lo otorgan y que de alguna manera son reconocidos por sus pares por ser miembros del SNI. Además, están conscientes de que mientras más alto sea el nivel que ocupen en el SNI, mayor es el reconocimiento que reciben, por lo que es importante, no sólo mantenerse en el sistema, sino escalar en los niveles del mismo (entrevista No. 5, Dr. Samuel).

Como se quiera presentar y analizar, el prestigio es una constante en las entrevistas realizadas, ya sea que se le otorgue por el propio académico, por sus pares o por “los demás”. El prestigio derivado de pertenecer y permanecer en el SNI, es innegable, y aunado a este prestigio, podemos observar que para muchos lo más importante es lo que se puede lograr con este prestigio. Para el Dr. José Antonio, ser SNI es ser un agente de cambio, un agente que consigue desde su posición de poder, lograr cambios importantes para la sociedad.

En este sentido, podemos constatar que, al menos para los académicos entrevistados, el SNI, no es sólo una fuente de apoyo económico o complemento salarial, pues es algo que les reditúa en su estilo de vida profesional, les está otorgando prestigio, reconocimiento, celebridad o renombre y sobre todo les da cierto poder para posicionarse en el campo académico de la UV y al mismo tiempo posicionar a la UV. En el año 2011, de las 20 instituciones de educación superior más importantes por el número de académicos miembros del SNI, la UV se encuentra en la posición 10 con 305 miembros (CONACYT, 2011).

Causas de abandono y pérdida de membresía relacionadas con el habitus y las condiciones laborales

Las principales causas de abandono del SNI están relacionadas con el capital incorporado (*habitus*), y con el capital simbólico de los académicos, pero también de la propia universidad y del subsistema de educación superior. Esto en parte porque el recorte al presupuesto de la educación superior es una realidad que actualmente se vive en el país y un tema que apareció en las entrevistas y en los cuestionarios.

En primer lugar abordaremos el tema del *habitus* (capital incorporado). Para una de las académicas que respondió el cuestionario, los principales problemas por los que se abandona el SNI o se pierde la membresía, son:

1. La vocación investigativa endeble (muchas veces ésta acaba con la tesis doctoral).
2. Las condiciones laborales adversas (por ejemplo, proyecto de investigación exigente *versus* presión institucional con carga docente que desvía la energía generadora del conocimiento).
3. La situación familiar o personal adversa. (Cuestionario 12, Dra. Raquel).

Esta explicación vuelve a enfatizar lo difícil que es competir bajo las mismas condiciones y el hecho de que la diferencia de condiciones puede ser determinante. En el número dos apreciamos un capital objetivado e institucionalizado, que puede rebasar la energía de los académicos. Como hemos venido argumentando el quehacer académico se ha vuelto complejo y demandante y cumplir con las exigencias del SNI requiere de mucho trabajo en un corto tiempo. En particular, resaltamos que cuando hay una situación adversa como la enfermedad de un familiar o del investigador mismo, el reglamento SNI no tiene ninguna consideración al respecto. En términos de condición física el reglamento SNI sólo concede la prórroga de un año cuando las académicas ya miembros se embarazan. Aunque este parece ser un buen avance en la protección de los derechos de género, después de este año a las académicas madres se les sigue evaluando igual que a los hombres aunque está bien documentado que en general las mujeres se involucran más en la vida familiar que los hombres (Acker, 2014, y Campbell *et al.*, 1994) desfavoreciendo su desempeño profesional en relación con el de los hombres.

En otro caso —el de capital institucionalizado— es el de los académicos que por un nombramiento de investigador y una adscripción, no pueden impartir cursos o dirigir tesis. Esto no se trata sólo de una actividad laboral individual como lo registra el SNI; sino de algo que tiene que ver con la institución directamente. Esto lo explica una participante cuando dice: “hay criterios que se cumplen individualmente (la producción científica), pero otros no, como la formación de recursos humanos y es ahí donde he tenido problemas”. (Cuestionario 9, Dra. María del Carmen).

Otro aparente problema identificado lo relacionamos con el capital simbólico, pues para algunos académicos, funcionarios y administrativos ser parte del SNI es un hecho de reconocimiento y prestigio pero para otros es algo que consideran inalcanzable. Esto en algunos casos obstaculiza el quehacer investigativo de los académicos, como se plantea en la siguiente cita: “En las regiones, fuera de Xalapa, el investigador parece una oveja negra dentro del rebaño y las autoridades regionales obstaculizan tanto la labor científica del SNI que hay que luchar a brazo partido para mantenerse dentro del sistema”. (Cuestionario 13, Dra. Regina). Al preguntarle a la académica de qué se trataba, mencionó que es complicada la asignación de recursos propios para las actividades evaluadas por el SNI, la movilización de los académicos, y algunos asuntos de cargas académicas. Además de la asignación de recursos, esta cita resalta algo muy importante, las universidades están envueltas en tanta gestión, que las actividades investigativas terminan siendo relegadas.

Lo anterior subraya que las causas de abandono del SNI o de pérdida de membresía, recaen en asuntos relacionados con el *habitus* pues no todos tienen incorporado el esquema que el SNI exige como quehacer académico. Se trata también de “problemas” ajenos a los académicos, problemas que no pueden resolverse de forma directa, sino que tienen que ver con las condiciones laborales e institucionales de la propia UV y de los asuntos personales que quedan fuera del alcance del investigador como de su institución de adscripción. Al SNI le importan los resultados, no cómo es que los investigadores llegaron a ellos.

Conclusión

En esta investigación realizamos un análisis sobre cómo se vive el SNI en la UV. Nuestro análisis incluyó una descripción del SNI, la forma en la que un grupo de académicos de una universidad en particular lo han experimentado, las razones de éxito o fracaso, el significado de ser miembro SNI, y las causas

de permanencia y abandono. Todo este análisis fue enmarcado dentro de una IES particular y mirado a través de la teoría bourdieana de los capitales. Presentamos un trabajo que definió las características de quienes participan en tal programa y cómo es que el programa configura sus prácticas académicas.

Nuestro análisis incluyó una recopilación de datos sociodemográficos que ilustraron las características de los miembros SNI en la UV. Desde nuestra perspectiva, estos datos estadísticos, junto con el hecho de que la tendencia de ingreso al SNI ha ido gradualmente en aumento, nos llevan a concluir que se ha logrado el éxito no solo de la política financiera, sino también su efectividad para impulsar una misma tendencia dentro de la profesión académica que ha sido adoptada tanto a nivel individual como institucional.

En el tema de las estrategias que utilizan algunos académicos para ingresar, encumbrar, y permanecer en el SNI, encontramos que tanto el grado académico, como el tipo de contratación, y los compromisos administrativos, se constituyen en capitales pertinentes, valorados, utilizados y reproducidos en el mismo campo. Concluimos que estos capitales juegan un rol importante en la consecución del ingreso, encumbramiento o permanencia en el SNI y que los investigadores elaboran estrategias concretas para alcanzarlos, reconfigurando así su *habitus* académico.

Exploramos los significados atribuidos al SNI y las causas de abandono o pérdida de membresía. En el tema de los significados los participantes subrayaron el valor económico, y simbólico de la membresía SNI, llevándonos a concluir que es en estos valores donde subyace la fuerza del SNI y su capacidad para conformar lo que Bourdieu denomina como el *habitus* que es estructurado con el tiempo y mediante los requisitos —o incentivos de la profesión— pero que también estructura, logrando perpetuar la efectividad de la política y sus objetivos. En el tema de las causas de abandono nuestros participantes identificaron las situaciones adversas (como enfermedades propias o de familiares), las condiciones institucionales, y al tipo de nombramiento, como los principales impedimentos. Nosotros vinculamos estas causas con una desconformación del *habitus* ideal donde los individuos dejan de mostrar las disposiciones y bienes que les permiten actuar de la forma que el programa espera que actúen de tal manera que pierden la membresía. Concluimos que, hay acciones que se pueden tomar desde dentro de la universidad, tales como la redefinición de figuras y funciones, para empatar las expectativas institucionales con las del SNI.

Referencias bibliográficas

- Acker, S. (2014), "A Foot in the Revolving Door? Women academics in lower-middle management", en *Higher Education Research and Development*, núm. 1, vol. 33, pp. 73-85.
- Acosta, A. (2000), *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*, México, FCE, Universidad de Guadalajara.
- Acosta, A. (2006), *Poder, gobernabilidad y cambio institucional en las universidades públicas en México, 1990-2000*. Tomo I, México, Universidad de Guadalajara.
- Acosta, A. (2014), "El poder de los incentivos", en *Campus Milenio*, núm. 549, 27 de febrero, en <http://www.campusmilenio.com.mx/index.php/template/opinion/estacion-de-paso/item/1322-el-poder-de-los-estimulos> (consultado el 10 de marzo de 2014).
- Altbach, P. (2003), "Evaluar y recompensar a profesores: el estilo mexicano", en *Campus Milenio*, núm. 27, 3 de abril, en <http://www.ses.unam.mx/publicaciones/articulos.php?proceso=visualiza&idart=1158> (consultado el 10 de marzo de 2014).
- Álvarez, G. y M. González (1998), "Las políticas de educación superior y el cambio institucional", en *Revista Sociológica*, núm. 36, México, UAM-Azcapotzalco, pp. 55-88 .
- Ander-Egg, E. (1995), *Técnicas de investigación social*, Argentina, Lumen.
- Bourdieu, P. (2000), *Poder, derecho y clases sociales*, España, Desdlée.
- Bourdieu, P. (2002), *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, México, Taurus.
- Calzada, J. (2012), *Perfil de Competencia del coordinador de programas de posgrado en la Universidad Veracruzana* [diapositivas de PowerPoint]. Presentación pública. Línea de Políticas Públicas en Educación Superior del Instituto de Investigaciones en Educación, México, Universidad Veracruzana.
- Campbell, D., K. Campbell, y D. Kennard (1994), "The Effects of Family Responsibilities on the Work Commitment and Job Performance of Non-Professional Women", en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, núm. 4, vol. 67, pp. 283-296.
- CONACYT (2010), *Sistema Nacional de Investigadores. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*, en <http://www.conacyt.gob.mx/SNI/Paginas/default.aspx> (consultado el 16 de septiembre de 2010).
- CONACYT (2011), *Sistema Nacional de Investigadores. Estadísticas Básicas Act. 2011*, en http://www.conacyt.mx/images/conacyt/sni/archivo_historico/estadisticas/Estadisticas_basicas_2011.pdf (consultado el 3 de diciembre de 2011).
- CONACYT (2014), *Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Becas y posgrados*, en <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/becas-y-posgrados/becas-en-el-extranjero-y-repatriaciones> (consultado el 3 de diciembre de 2014).
- Denzin, N. y Y. Lincoln (2011), *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, California, Thousand Oaks-Sage.
- Didou S. y E. Gérard (2010), *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después. La comunidad científica, entre la distinción e internacionalización*, México, ANUIES.
- Elizondo, L. (2011), "Competencias que debe tener un director académico universitario para la educación superior basada en competencias", en *Revista de Investigación Educativa*, núm. 1, vol. 29, pp. 205-218.
- Ferrari, C. y N. Contreras (2008), "Universidades en América Latina. Sugerencias para su modernización", en *Revista Nueva Sociedad*, en http://www.nuso.org/upload/articulos/3569_1.pdf (consultado el 3 de diciembre de 2011).

- Foucault, M. (1982), "The Subject and the Power", en H. Dreyfus y P. Rabinow, *Michel Foucault: Beyond structuralism and hermeneutics*, Brighton, Harvester, pp. 208-26.
- Galeano, E. (1998), *Patas arriba. La escuela del mundo al revés*, España, Siglo XXI.
- Gil, M., J. Galáz y J. Sevilla (2010), *¿Por qué hay SNI y no más bien nada?*, ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional de Miembros de SNI, en http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/ManuelGil_Queretaro.pdf (consultado el 3 de diciembre de 2010).
- Góngora, E. (2012), *Prestigio académico: estructuras, estrategias y concepciones. El caso de los sociólogos de la UAM*, México, ANUIES.
- Grediaga, R., J. R. Rodríguez y L. N. Padilla (2004), *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*, México, ANUIES-UAM.
- Hargreaves, A. (2005), *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado* (trad. Pablo Manzano), Madrid, Morata.
- Hernández, R. et al. (1998), *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw Hill.
- Hevia, F. (2011), *Poder y ciudadanía en el combate a la pobreza. El caso de Progres/Oportunidades de México*, Alemania, PIE Peter Lang.
- Maldonado, A. (2011), *Salarios de académicos de instituciones de educación superior en México comparados con 30 países*, México, COMIE XI.
- Martínez, F. (2002), *El cuestionario. Un instrumento para la investigación de las ciencias sociales*, España, Laertes.
- México, Subsecretaría de Educación Superior (SES) (2015), *Universidades públicas estatales*, en <http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones-educacion-superior/universidades-publicas-estatales> (consultado el 15 de febrero de 2015).
- Miller, P. y N. Rose (1990), "Governing Economic Life", en *Economy and Society*, núm. 19, pp. 1-31.
- Miller, P. y N. Rose (2013), *Governing the Present: Administering economic, social and personal life*, Cambridge, Polity Press.
- Oakes, L., B. Townley y D. J. Cooper (1998), "Business Planning as Pedagogy: Language and control in a changing institutional field", en *Administrative Science Quarterly*, núm. 2, vol. 43, pp. 257-292.
- Ocampo, E. y D. Neu, (2008), *Doing Missionary Work: The World Bank and the diffusion of financial Practices*, New Brunswick, Fernwood Publisher.
- Pardo, J. C. y A. García (2003), "Los estragos del neoliberalismo y la educación pública", en *Educatio*, núm. 20-21, pp. 38-85.
- Reyes, G. y J. Suriñach (2010), "Los nuevos ingresos como candidato a investigador en el SNI 1996-2003", en *Perfiles Educativos*, en núm. 127, vol. XXXII, pp. 8-37.
- Richards, L. (2005), *Handling Qualitative Data. A practical guide*, Los Angeles, SAGE.
- Richards, L. (2011), *Handling Qualitative Data. A practical guide*, 2a ed. Washington, SAGE.
- Rose, N. (1991), "Governing by Numbers: Figuring out democracy", en *Accounting, Organization and Society*, núm. 7, vol. 16, pp. 673-692.
- Tárres, M.L. (coord.) (2008), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, Flacso, Colmex, Porrúa. (Las Ciencias Sociales. Segunda Década).

- Torres, C. y D. Schugurensky (2001), “La economía política de la educación superior en la era de la globalización neoliberal: América Latina desde una perspectiva comparatista”, en *Perfiles Educativos*, núm. 92, vol. XXIII, pp. 6-31.
- Universidad Veracruzana (UV) (2012), Estatuto del Personal Académico de la UV, en <http://www.uv.mx/universidad/doctosofi/leguni/estatutos/documents/estatutopersonalacademico.pdf> (consultado el 22 de mayo de 2012).
- Universidad Veracruzana (UV) (1991), *La Reforma Universitaria. Dirección General de Comunicación Social de la UV*, Xalapa, Veracruz, México.
- Universidad Veracruzana (UV) (2015a), *Universidad veracruzana. Introducción*, en <http://www.uv.mx/universidad/info/introduccion.html> (consultado el 15 de febrero de 2015).
- Universidad Veracruzana (UV) (2015b), *Información Estadística*, en <http://www.uv.mx/informacion-estadistica/files/2014/01/UVNUM2015.pdf> (consultado el 15 de febrero de 2015).
- Universidad Veracruzana (UV) (2015c), *Secretaría Académica. Académicos: convocatorias de plazas*, en <http://www.uv.mx/secretariaacademica/files/2015/01/convo-xal-dic14.pdf> (consultado el 15 de febrero de 2015).
- Vázquez, L. (2012), “Los salarios de los trabajadores universitarios”, en *Foro de Educación Superior. Revista Electrónica del Programa de Estudios Universitarios Comparados*, núm. 22, en <http://www.peu.buap.mx> (consultado el 3 de diciembre de 2012).