

# Pertenencia al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores: la experiencia de académicos en una universidad mexicana\*

<https://doi.org/10.22395/csye.v13n26a4696>

**Luis Canek Ángeles Tovar**

Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México, México  
canekangeles@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-4145-1134>

**Aydé Cadena López**

Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México, México  
aydecadena@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-6387-5873>

**Gibrán Rivera González**

Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México, México  
griverag@ipn.mx  
<https://orcid.org/0000-0003-2805-5524>

## RESUMEN

El Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) se ha convertido en un elemento sustancial que repercute en el desempeño académico de las y los investigadores mexicanos. Ante ello, el objetivo del presente artículo es conocer las percepciones de académicos en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) en cuanto a su incorporación y permanencia en el SNI. El trabajo se apoya en una perspectiva teórico conceptual conocida como fenomenología, complementada con una metodología cualitativa, cuya recolección de información se realizó con entrevistas semi estructuradas. Se concluye que, gracias a las experiencias vividas por las personas entrevistadas, las cuales ayudan a entender su realidad en el SNI, el presente trabajo otorga una mirada a la situación

---

Cómo citar: Ángeles Tovar, L. C., Cadena López, A. y Rivera González, G. (2024). Pertenencia al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores: la experiencia de académicos en una universidad mexicana. *Ciencias Sociales y Educación*, 13(26), 1-30. <https://doi.org/10.22395/csye.v13n26a4696>

Recibido: 15 de marzo de 2024.

Aprobado: 27 de noviembre de 2024.

El presente artículo deriva de los resultados de la investigación de tesis doctoral finalizada por parte del primer autor, la cual recibió el apoyo del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt) para su elaboración. Los tres autores que participan tienen como una de sus líneas principales de investigación el estudio de diversos fenómenos que ocurren al interior de las universidades.

---

Copyright © 2024. *Ciencias Sociales y Educación* es una publicación de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CCBY-NC-ND 4.0).

docente en la educación superior mexicana desde la perspectiva de sus actores, donde incorporarse a los esquemas de evaluación por resultados al parecer se ha consolidado como una necesidad indispensable ante las exigencias cada vez más altas del mercado laboral, que además otorga una seguridad económica, profesional y personal.

**Palabras clave:** desempeño del profesor; evaluación de profesores; educación superior pública; investigación científica; excelencia académica.

## **Belonging to the National Female and Male Researchers' System: academics' experience at a Mexican university**

### **ABSTRACT**

The National Female and Male Researchers' System (SNII, acronym for its Spanish name) has become a critical factor that impacts Mexican researchers' academic performance. Therefore, this article aims to learn about academics' perceptions at Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) regarding their incorporation and permanence in the SNII. The study is based on a theoretical conceptual perspective known as phenomenology, complemented with a qualitative methodology, whose data collection was carried out with semi-structured interviews. The study concluded that the interviewees' experiences allowed researchers to understand their reality at SNII. This research provides the actors' perspective of the teaching situation in Mexican higher education. This has been incorporated into the evaluation by results schemes consolidated as an indispensable necessity in the face of the labor market's increasingly high demands, and provides economic, professional, and personal security.

**Keywords:** teacher performance; teacher evaluation; public higher education; scientific research; academic excellence.

# **Pertencimento ao Sistema Nacional de Pesquisadoras e Pesquisadores: a experiência de docentes em uma universidade mexicana**

## **RESUMO**

O Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII, em português Sistema Nacional de Pesquisadoras y Pesquisadores) tornou-se um elemento essencial que impacta diretamente no desempenho acadêmico das pesquisadoras e dos pesquisadores mexicanos. Diante disso, o objetivo deste artigo é conhecer as percepções de docentes da Universidade Autônoma Metropolitana (UAM) quanto à sua incorporação e permanência no SNII. O estudo baseia-se em uma perspectiva teórico-conceitual conhecida como fenomenologia, complementada por uma metodologia qualitativa, cuja coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Conclui-se que, a partir das experiências vividas pelas pessoas entrevistadas — as quais ajudam a compreender sua realidade dentro do SNII —, este trabalho oferece um olhar sobre a situação docente no ensino superior mexicano sob a ótica de seus próprios protagonistas. Nessa realidade, a incorporação aos esquemas de avaliação por resultados parece ter se consolidado como uma necessidade indispensável diante das exigências cada vez maiores do mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que proporciona segurança econômica, profissional e pessoal.

**Palavras-chave:** desempenho docente; avaliação de professores; ensino superior público; pesquisa científica; excelência acadêmica.

## Introducción

El Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) es una institución que se ha convertido en un elemento sustancial de la dinámica profesional de docentes en México, a tal grado que desde hace años ser integrante del sistema es sinónimo de prestigio y calidad académica (Reyes Ruiz y Surinach Caralt, 2015), razón por la cual entre más integrantes del SNI tenga una universidad pública, mayores recursos y financiamientos son posibles (Izquierdo Campos y Atristan, 2019).

Por ello, se han producido diversas investigaciones donde se ha revisado su estructura, funcionamiento, modificaciones, historia, repercusiones en el ámbito académico y de la investigación, la manera en que los investigadores en México buscan obtener recursos, incluso se ha revisado cuáles son los factores que influyen en la productividad de miembros, entre otros aspectos (Aguado López y Becerril García, 2021; Flores Osorio, 2018; Gil Antón y Contreras Gómez, 2017; Góngora Jaramillo, 2021; González Brambila y Veloso, 2007; Jiménez-Moreno, 2019; Olivas Ávila y Musi Lechuga, 2022).

No obstante, son menos las investigaciones que abordan los efectos que el SNI ha tenido en aspectos humanos, como la inteligencia emocional (Hernández-Herrera y Ramos Mendoza, 2018), la identidad (Izquierdo Campos y Atristan, 2019) y el reconocimiento desde una perspectiva que no sea la institucional (Ocampo-Gómez y Rueda Hernández, 2015). De entre ellas, no se detecta alguna investigación que aborde, al menos directamente, tres aspectos de manera simultánea: las motivaciones, los beneficios y los inconvenientes que los académicos perciben sobre su pertenencia a dicha institución. En ese sentido Cárdenas Novoa (2015) analizó con un estudio de caso las motivaciones de investigadores jóvenes para ingresar al SNI, pero no consideró lo positivo y negativo de ser miembro; mientras que Camarillo Hinojosa (2020) también centró su análisis en las motivaciones para entrar, pero tomando en cuenta solo los beneficios que en la teoría ofrecía el sistema, no los identificados por las personas una vez dentro del SNI. Por otra parte, aunque también hay trabajos recientes abordando temas similares (Gutiérrez Aceves y Echeverría Echeverría, 2023; Hernández Pérez, 2019; Ramón Santiago *et al.*, 2020; Tomé Pino y Pérez Álvarez, 2021), no se enfocan en conocer la explicación subjetiva de las y los académicos sobre ellos.

En ese sentido, el objetivo de la investigación es conocer y analizar las percepciones de los académicos en una de las instalaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), en cuanto a su incorporación y permanencia en el SNI. Esto resulta pertinente ante la necesidad de avanzar en la comprensión de cómo el formar parte de dicho sistema tiene efectos en sus labores docentes y de investigación, pero teniendo como base la interpretación que esas

personas dan a su pertenencia desde una perspectiva subjetiva que considera las experiencias cotidianas que se viven por ser parte del SNI. Esto busca dar relevancia al sentido que los seres humanos otorgan a ciertos fenómenos, ya que es necesario para lograr una mejor comprensión de las realidades que nos rodean.

Lograr el objetivo planteado coadyuva a incrementar los conocimientos sobre el SNI a través de la mirada de sus miembros retomando sus voces, algo relevante considerando lo importante que es hoy en día el sistema no solo para la investigación en el país, sino para la comunidad docente en su conjunto. En ese sentido saber más del SNI a través de sus integrantes es una contribución que también abona a entender la situación actual de la práctica docente en las universidades públicas de México, entidades que hace mucho dan prioridad a quienes son parte del SNI para acceder a diversos recursos y proyectos de investigación (Rivas Tovar, 2004).

Con lo anterior en mente, el documento expone en primer lugar antecedentes relevantes del SNI, para entender la importancia que tiene en la actualidad. Después, se menciona la metodología utilizada, para enseguida presentar los principales resultados obtenidos. Posteriormente, se realiza una discusión sobre los aspectos identificados de mayor relevancia con base en la perspectiva teórica elegida. Al final, se hace una reflexión sobre las exigencias laborales y personales que implica para las y los investigadores ser parte del SNI y de un sistema de evaluación por incentivos que ha impactado fuertemente en la dinámica profesional de las y los académicos en las universidades mexicanas, particularmente en las públicas.

## **1. Antecedentes del SNI**

Durante la segunda mitad del siglo xx, en México la generación de conocimiento científico tenía el objetivo de lograr un crecimiento en el ámbito económico. Esto se alineaba con la industrialización por sustitución de importaciones, un modelo basado en la producción y consumo internos que, ante la escasez de importaciones como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, permitió a diversos países, entre ellos México, satisfacer sus demandas productivas y de consumo (Castaingts Teillery, 2015). Sin embargo, llegada la década de los años setenta, se enfatizó la importancia de la generación de conocimiento tecnológico, haciendo necesaria la vinculación entre ciencia y tecnología.

A ello se sumó una crisis económica que impactó en varios países, debido a las disminuciones drásticas en el precio del petróleo a inicios de la década de los años ochenta. En México se encarecieron los productos de consumo básico al incrementarse los precios del gas. Las actividades académicas y de investigación también fueron afectadas con la disminución de presupuestos para universidades,

fuga de cerebros ante los bajos salarios ofrecidos en el ámbito docente y la discriminación hacia investigadores que no trabajaran en proyectos económicamente productivos (Schoijet Glembotzky y Worthington, 1993). A esto debe agregarse que de acuerdo con Góngora Jaramillo (2021), en el país ha sido una constante que el financiamiento de las actividades científicas, tecnologías y de innovación sea escaso, tanto en lo referente a cantidad de recursos, como en la lógica para asignarlos.

Como respuesta a dicho contexto, el 26 de julio de 1984, se creó el SNII como un organismo público que intentaría evitar en esencia la llamada fuga de cerebros del país. Buscaría además mejorar los ingresos en la docencia e investigación, para incentivar la calidad científica y la formación de nuevos investigadores, sustentado en valorar la productividad de sus integrantes (Cabrero-Mendoza, 2015; Jiménez Moreno, 2019).

Si bien existen diversas críticas al SNII, por ejemplo, ser un mecanismo que impulsa políticas neoliberales (Didou Aupetit y Gérard, 2011), un instrumento de control de la vida académica (Ocampo Gómez y Rueda Hernández, 2015) o bajo cierta perspectiva poder considerarse un mecanismo burocrático para evaluar el trabajo académico y controlarlo (Muñoz García, 2019), con el paso del tiempo ha impactado en la práctica docente y de investigación en México, con más integrantes cada año que son apoyados económicamente para incentivar la investigación científica de calidad. En ese sentido, desde hace tiempo se le puede considerar como el instrumento principal en lo referente a política científica, comprometido a impulsar y premiar la actividad de investigación de académicos a nivel nacional (Sandoval Romero y Larivière, 2020).

Lo anterior se debe a la relevancia que el SNII ha obtenido. En ese sentido, Esteinou Madrid (2013) comparte que entre los diversos logros que tiene el sistema se encuentran: evitar que investigadores nacionales salieran del país para buscar trabajo mejor remunerado (lo cual evitó una posible fuga de cerebros masiva); ofrecer prestigio a las y los académicos de México gracias a una beca y un nombramiento; apoyar la creación de posgrados de calidad en el país, así como favorecer el aumento en la cantidad de artículos de investigación que se publican en gran variedad de revistas alrededor del mundo. De hecho, gracias a un estudio realizado por González-Brambila y Veloso (2007), es posible considerar que el SNII influye positivamente en la productividad de sus integrantes, aspecto que incluso permite pensar que las personas con mayor edad no dejan de generar investigaciones; por el contrario, conforme pasan los años se vuelven más productivas.

Aunque los logros del SNII son varios, un conjunto de autores (Barrera Saldaña y López de Alba, 2000; Gil Antón, 2015; Galaz Fontes *et al.*, 2012) consideran

que su mayor relevancia radica en los beneficios económicos que otorga a sus integrantes, pues estos obtienen más dinero que aquellas personas que no forman parte del SNII. Sobre dicho tema, Terrones Maldonado (2005) asegura que en algunos casos la mitad del ingreso mensual de los miembros del sistema venía justamente de su pertenencia al mismo. Además, de acuerdo con Rivas Tovar (2004), el SNII permite a quienes tienen el nombramiento poseer mayores oportunidades de acceder a los apoyos internos que puedan existir en sus lugares de trabajo.

De manera complementaria, Ibarra Colado y Rondero López (2005) afirman que el SNII ha sido relevante también en cuanto a implementar esquemas de deshomologación en México dentro de Instituciones de Educación Superior (IES), pues el SNII fue la primera experiencia en el país en ese rubro y debido a su éxito, tan solo unos años después de su creación, se generaron programas similares dentro de las IES nacionales (Rondero López, 2007), entre ellas la UAM.

De la mano con lo anterior, Díaz Barriga (1996) y Heras Gómez (2005) coinciden en que el SNII también puede verse como un parteaguas que abrió el camino para la implantación de un sistema de *merit pay* o meritocracia en las IES encaminado a apoyar económicamente a los y las académicas que son evaluadas de forma favorable con base en su productividad docente y de investigación. Esto, desde la perspectiva de Jiménez Moreno (2019), dio paso a un Estado evaluador de la productividad del profesorado para tener cierto control sobre la actividad de investigación en el país, en donde se volvió esencial competir para obtener más recursos ya fueran económicos o de otra índole, como la aprobación de proyectos de investigación (Góngora Jaramillo, 2021).

Teniendo en cuenta lo mencionado, entonces el SNII desde hace tiempo se considera sumamente relevante en México, no solo por ser un sistema que otorga dinero a sus integrantes, sino por generar aportaciones tanto en el ámbito de la investigación como en el docente. El SNII puede catalogarse como un pilar para la generación de conocimiento que pueda ser de utilidad para la sociedad mexicana. En esa perspectiva, Jiménez Moreno (2019) menciona que gracias a la meritocracia el nivel de productividad científica se elevó de manera significativa, contribuyendo de cierta manera a un potencial desarrollo de la nación.

Incluso se ha documentado que la relevancia del SNII es internacional, pues en algunas naciones de América Latina este ha servido de ejemplo directamente para la creación de sistemas similares (Duarte Masi, 2013), si no es que casi iguales, como ha sucedido en países como Paraguay (Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores), Uruguay (Sistema Nacional de Investigadores de Uruguay) y Venezuela (Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación).

Este último sistema, para Marcano y Phélan Casanova (2009), de hecho, fue concebido como una adaptación directa del SNII.

## 2. Metodología

Con base en el objetivo planteado de conocer y analizar las percepciones de académicos en una de las instalaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), en cuanto a su incorporación y permanencia en el SNII, la presente es una investigación sustentada en la perspectiva teórico conceptual conocida como fenomenología. Esta surge ante la crítica de que generalmente al investigar solo se buscan hechos que sean cuantificables y medibles, dejando de lado el elemento subjetivo de los seres humanos, que es relevante para entender y dar sentido a los fenómenos que le rodean (Husserl, 1991, 1992), de ahí el nombre (Husserl, 1986). Es adecuado aclarar que un fenómeno se entiende como cualquier manifestación que se presenta en la conciencia de una persona y por ello es objeto de su percepción (Real Academia Española, 2024).

De acuerdo con Treviño Montemayor (2007), la fenomenología nace para responder a problemas de los sujetos, pero con una mirada que no fuera objetiva o de ciencias duras. La intención es acercarse a la realidad con ayuda de los conocimientos de las personas, interpretar los fenómenos de manera subjetiva y particular (Droysen, 1983; Morales Carrillo, 2011). En concreto, la fenomenología se considera una ciencia que busca revelar las realidades por medio de las experiencias subjetivas, ello para obtener conocimientos que ayuden a entender las razones de los fenómenos, describirlos, saber cómo los viven las personas que son parte de ellos (Barbera e Iniciarte González, 2012; Campos Baptista et al., 2011).

Así, la relación que hay entre las experiencias de las personas y los fenómenos son fundamentales para entender el significado que los seres humanos les otorgan (Treviño Montemayor, 2007), y por eso la fenomenología no se sustenta en una teoría ya diseñada, sino que busca interpretar el mundo que se conoce de manera subjetiva, desde la percepción de los actores sociales, de entender qué sentido tiene para ellos un fenómeno determinado (Gurdián Fernández, 2007; Martínez Rodríguez, 2011). De esa manera, con la fenomenología es posible dar un significado a las experiencias vividas por las personas frente a un fenómeno, lo cual no conlleva estar alejados de la ciencia:

La fenomenología pone énfasis en la ciencia de los fenómenos. Esta radica en permitir y percibir lo que se muestra, tal como se muestra a sí mismo y en cuanto se muestra por sí mismo; en consecuencia, es un fenómeno objetivo, por lo tanto, verdadero y a la vez científico. (Heidegger, 2006, p. 99)

Por lo anterior se afirma que:

Los procesos de investigación pensados desde la fenomenología dotan de sentido a la comunidad y a la experiencia vivida frente al fenómeno. Son aspectos constitutivos de estos procesos de indagación la naturaleza descriptiva que propicia la oportunidad de estudio, análisis y reflexión sobre el fenómeno. (Pérez-Vargas et al., 2019, p. 25)

De esa forma, la fenomenología busca la relación entre lo objetivo y subjetivo que conforma las experiencias de las personas gracias a los relatos de estas (Fuster Guillén, 2019). Así, como menciona Paoli Bolio (2012), “la fenomenología reivindica a la subjetividad, a la ciencia del sujeto y de su experiencia desde su experiencia” (p. 28). Por todo esto, la fenomenología resulta adecuada para conocer la percepción de los académicos de la UAM en cuanto a su incorporación y permanencia en el SNII. En ese sentido es necesario complementar diciendo que por “percepción” en este documento se entiende un proceso cognitivo a través del cual se puede conocer la realidad como es experimentada por las personas, lo cual sucede gracias a la elaboración de juicios u opiniones con base en los estímulos que se tienen del medio ambiente físico y social (Barriga Jiménez, 1985; Barthey, 1982; Carterette y Friedman, 1982; Vargas Melgarejo, 1994).

Aunado a todo lo anterior, la investigación se sustenta en un enfoque cualitativo donde la obtención de datos se realizó a partir de entrevistas en profundidad y semiestructuradas, las cuales se aplicaron en un lapso de quince semanas, no consecutivas, dentro de las instalaciones de la UAM, Unidad Iztapalapa (UAM-I). Se decidió acudir a dicho lugar porque es donde históricamente se encuentra la mayor parte de los profesores-investigadores de esa organización educativa que forman parte del SNII. Por ejemplo, para 2022 (año con los datos oficiales más actualizados hasta el momento de escribir el presente texto), la UAM-I tenía a 514 académicos en el SNII, muy por encima de la UAM-Azcapotzalco con 278 y la UAM-Xochimilco con 266. Si se considera que en total había 1.253 docentes de la UAM en el SNII ese año, entonces la UAM-I contaba con el 41 % del total (Universidad Autónoma Metropolitana [UAM], 2022). Además, la UAM-I es la Unidad con más integrantes del SNII niveles 2 y 3, ya que el padrón de beneficiarios de este evidencia que en la UAM-I hay 203 personas en niveles 2 y 3, mientras que Azcapotzalco tiene 60 y Xochimilco 91 (Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías [Conahcyt], 2022).

Lo anterior resultó adecuado para entrevistar a personas de los cuatro distintos niveles que define el SNII. Es necesario mencionar que también se platicó con un exdirectivo de la UAM para apoyar la parte contextual de la indagación, y aunque se buscó contactar con más exdirectivos, por sus ocupaciones no les fue posible agendar una cita para la entrevista; otros expresaron de forma abierta su rechazo a reunirse para hablar sobre el tema de las becas y estímulos.

En este punto es adecuado mencionar que las unidades de la UAM se conforman de varias divisiones: Ciencias Sociales y Humanidades (CSH), Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI) y Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS). En el caso de la UAM-I, el trabajo de campo solo se llevó a cabo en las dos primeras, debido al daño del edificio S de la unidad, lugar de trabajo de los profesores de CBS, a consecuencia del sismo del 19 de septiembre de 2017, el cual impedía que trabajaran en las instalaciones. El no contar con un lugar de trabajo afectó la dinámica académica de esos docentes evitando que se les pudiera localizar, por lo que al final se tomó la decisión de acotar la investigación a los académicos de las divisiones de CSH y CBI. La entrevista tuvo veintitrés preguntas que fueron abordadas de manera flexible conforme las conversaciones avanzaban.

El acercamiento con los miembros del SNII fue directo y personal, al buscarlos en sus respectivos cubículos para agendar una cita. En ciertos casos hubo personas a las que no se les localizó en su lugar de trabajo, por lo que se les enviaron *e-mails* a sus cuentas institucionales, pero la respuesta fue mínima. En cuanto a los participantes, se consideró a cualquier docente siempre que perteneciera al SNII, sin importar género, nacionalidad, edad, nivel o tiempo en el sistema. Con dichos criterios fue posible conocer la opinión de una variedad considerable de miembros del SNII.

Resulta pertinente mencionar que, aunque esta investigación es de corte cualitativo, se apoyó en algunos datos cuantitativos que no buscan generalizar los resultados obtenidos. Hay que recordar que el objetivo de una indagación cualitativa es descubrir significados o reflejar realidades múltiples, por ello no es posible una generalización (Martín Crespo Blanco y Salamanca Castro, 2007). Por esa razón, la representatividad de la muestra no radica en su tamaño, sino en la pertinencia de sus características de acuerdo con las necesidades de información requerida (Martínez Salgado, 2012). En opinión de Patton (2002), en el ámbito social en realidad no existe una regla universal para establecer el tamaño de una muestra; este varía en función del objetivo de la investigación.

La muestra para la investigación se compuso de 40 docentes de la UAM-I, 19 de CSH y 21 de CBI, 11 mujeres y 29 hombres. Por categoría en el SNII, se entrevistó a 1 candidato, 19 nivel 1, 11 nivel 2 y 9 nivel 3; entre estas últimas, una persona tenía el nivel de emérito (el máximo y más prestigioso que se otorga). La elección de 40 personas se hizo con base en la saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967). Como dato adicional es necesario aclarar que se agendaron entrevistas con más docentes, pero estos no acudieron a la cita. También se consultó a más personas en sus cubículos, pero expresaron abiertamente su rechazo a ser entrevistados por exceso en su carga de trabajo.

La duración promedio de las entrevistas fue de 40 a 60 minutos y, a excepción de una, todas fueron grabadas en audio, en contados casos hubo pláticas cercanas a las dos horas. La transcripción de estas se hizo con el software Express Scribe, mientras que para la revisión, clasificación y análisis de los datos se usó el programa Atlas.Ti. Con este se generaron varios códigos: formación de los docentes, razones para su ingreso a la UAM, tiempo como integrante de la UAM, motivación para ser académico o académica, percepción de reconocimiento por ser parte de la UAM, significado del SNII, motivaciones para ingresar y mantenerse en el SNII, tiempo con distinción en el SNII, cambios por pertenecer al SNII, reconocimiento por ser del SNII, y, por último, consecuencias de abandonar el SNII.

Dichos códigos se eligieron a partir de los diversos métodos de codificación descritos por Saldaña (2013), como identificar emociones para obtener información sobre el reconocimiento; identificar atributos que permitan conocer características individuales, como género y tiempo dentro del SNII; usar la dramática para abordar aspectos intra e inter personales sobre motivaciones y establecer magnitudes para conocer sobre la intensidad con la que se sienten o no beneficios por ser parte del SNII. También se consideró el método narrativo, para comprender los contextos personales que le llevaron a ingresar y mantenerse en el SNII. Cabe mencionar que se realizaron dos ciclos de codificación para ajustar la información obtenida y así llegar a tres categorías analíticas finales: motivaciones, beneficios e inconvenientes.

### **3. Resultados**

Antes de presentar los hallazgos de la investigación, resulta necesario aclarar que la categoría de las motivaciones se refiere a las expectativas que impulsaron a cada persona a buscar el ingreso al SNII. Por su lado, los beneficios aluden a los elementos positivos que las y los investigadores han percibido por permanecer en esta institución. Finalmente, los inconvenientes consisten en los aspectos negativos que las y los académicos han percibido al formar parte del SNII.

#### **3.1. Motivaciones para pertenecer al snii**

Generalmente, el que se percibe como el principal beneficio para las y los entrevistados de pertenecer al SNII es el apoyo económico que se brinda a través del estímulo otorgado. Varias de las personas entrevistadas reconocen que, especialmente, Esta fue su principal motivación, aunque una vez siendo parte del SNII han surgido otras, por ejemplo, el estatus y el prestigio académico, la cual es la segunda más mencionada.

Que el aspecto económico fuera el motivador inicial para un gran número de personas es consecuencia directa de la grave crisis económica que sufrió el

país durante la década de los ochenta, la cual impactó de manera negativa los salarios en las organizaciones educativas, entre ellas, la UAM. Por ejemplo, entre los años de 1981 y 1987 los ingresos de académicos de esa universidad cayeron un 60 % (Gil Antón, 2011), situación que a la fecha no ha cambiado mucho.

Hubo quien comentó que sus ingresos por ser docente eran apenas suficientes para dar alimentación a su esposa e hija, por lo que obtener dinero de otro lugar era más bien una necesidad; en la misma línea otra persona aseguró que su interés en el SNII derivó de la obligación de obtener más ingresos económicos para la manutención de sus tres hijos, lo cual evidentemente conlleva gastos importantes en varios rubros. Incluso se mencionó que entrar al SNII era una oportunidad para obtener una comodidad económica para la familia.

Lo anterior comprueba lo identificado por González Brambila y Veloso (2007), que el sistema de apoyos del SNII motiva a que las personas se mantengan generando investigaciones debido a la posibilidad latente de perder el ingreso extra si se deja el sistema, y esto en última instancia funge como un motivador recurrente, incluso aunque se tenga una edad avanzada; de hecho en el estudio de los autores, se infiere que en los miembros del SNII su productividad más alta llega conforme se tiene más edad.

Respecto al prestigio académico que podía ofrecer la pertenencia al SNII, cabe mencionar que para el caso de las personas que ingresaron durante los primeros años del sistema, ese prestigio cobró relevancia solamente después de varios años de ser miembro, una vez que ya se le reconocía como un elemento relevante dentro del ámbito de investigación mexicano. En esos casos, se manifestó la percepción de tener un cierto estatus, el cual va más allá de ser solo algo simbólico, pues se afirmó que en algunos casos formar parte del SNII permite que las instituciones educativas los visualicen más y, por ende, los apoyen cuando concursan para obtener recursos económicos o materiales para realizar proyectos de investigación. Para algunas personas que tienen menos de 10 años en el SNII, el prestigio era un aspecto con mayor peso, claro, sin demeritar la relevancia del dinero extra.

También se detectó otra motivación importante que es el contar con seguridad social, traducido en tener acceso a un seguro médico que cubra sus gastos de la salud. Esto llama la atención considerando que las personas que lo mencionaron no padecían enfermedades graves o requerían asistir constantemente a citas médicas o necesitaban el consumo de medicamentos controlados; al parecer ese motivador derivó de prevenir su futuro, cuando tuvieran más edad, o tener mayor certeza para sus familias en cuanto al tema de la salud.

De la misma forma, se encontró que pertenecer al SNII puede ser considerado como un requisito para la contratación o escalafón en las instituciones educativas o centros de investigación de pertenencia. Por ejemplo, una persona comentó que reingresó al SNII luego de varios años fuera (aseguró que ya no tenía interés en regresar), porque la universidad requería profesores que pertenecieran al sistema para que uno de sus posgrados pudiera concretarse, ya que solo se aceptaban docentes con el nombramiento del SNII para acceder a un padrón de posgrados de calidad.

Incluso alguien más compartió que sabía de personas a las que les habían separado de un posgrado por no ser del SNII. En contraste, se dijo que pertenecer al SNII abre las puertas a puestos administrativos como una coordinación de posgrado.

Por último, se mencionó la satisfacción laboral que genera poder realizar docencia e investigación al mismo tiempo, así como las oportunidades laborales a las cuales solo se pueden acceder si se forma parte del SNII. Varias personas con sus declaraciones dejaron ver que ser miembro del sistema les ha permitido alcanzar objetivos importantes en la esfera profesional. La tabla 1 contiene algunas declaraciones de las personas entrevistadas.

**Tabla 1.** Algunas declaraciones sobre motivaciones de las y los entrevistados para ingresar al SNII

| Motivaciones    | Extractos de las entrevistas   |
|-----------------|--|
| Apoyo económico | <p>“Para empezar el apoyo económico... Porque eran años difíciles, apenas estaban levantando lo de las becas y esas cosas. Habíamos pasado la docena trágica, y los salarios estaban deprimidísimos”.</p> <p>“Una palabra: la necesidad. Porque en aquel entonces, cuando nos dieron el SNII, era cuando ganábamos 300-400 dólares al mes, tenía muy poco”.</p> <p>“Pues necesitaba lana, ¿no? Tenía a mis hijos chiquitos entonces necesitaba lana. En ese momento yo tenía 3 hijos”.</p> <p>“La beca. Voy a ser sincero. Yo entré en el 99 o 2001 y en ese momento no era tan prestigioso, no era tan relevante, era muy atractiva la beca”.</p> <p>“Pues la verdad es que ganábamos bien poquito, y en estos años, era 82 (1982), antes de la devaluación, ganábamos en la UAM y en las universidades públicas, como 1.700 dólares mensuales. O sea, de que era más bajo que en el extranjero, pero más o menos, en 83 bajamos a 350 (dólares)”.</p> <p>“Pues en el tiempo que yo entré al SNII era yo estudiante y entonces la motivación principal pues fue poder recibir una beca. Fueron más bien estímulos económicos los que en ese momento me hicieron participar. Estaba yo casi terminando el doctorado se me acababa mi beca de Conacyt entonces necesitaba yo de dinero, una forma de conseguir dinero fue por el SNII”.</p> |

---

| Motivaciones                           | Extractos de las entrevistas   |
|--|--|
| Estatus y prestigio académico          | <p>“Tal vez sea incluso el estatus, y el tener ciertas ventajas a la hora de concursar por proyectos, sobre todo de convocatorias del mismo Conahcyt”.<br/>“Yo creo que el SNII sobre todo es más bien como de prestigio académico”.<br/>“Pero aun cuando no hay ese reconocimiento (económico) aquí dentro de la Institución también de alguna forma te ubican, ese es SNII o no es SNII. Es una distinción también”.<br/>“Lo económico por supuesto, pero el impacto que uno puede tener a nivel nacional con lo que dice, si no está uno en el SNII no va a tener ningún impacto, así de simple”.<br/>“En la comunidad sí da cierto prestigio, está en función también del nivel, 1, 2, 3, el 3 pues claro es el de más prestigio...”</p>   |
| Seguridad social                       | <p>“Ya te lo dije, el seguro médico, y espero que, ya se me están acabando mis 15 años, no sé cuántos me quedan y espero haya una prórroga especial porque sigo produciendo”.<br/>“Seguro de gastos médicos, eso ofrece también, yo creo que eso también es importante en un cierto momento, cuando uno se hace más viejo, es importante tener un seguro”.<br/>“Luego hay, por ejemplo, seguro de gastos médicos, eso ofrece también, yo creo que eso también es importante en un cierto momento, cuando uno se hace más viejo, es importante tener un seguro”.<br/>“Pues mira, más allá de la beca, un seguro médico que es mejor que el de la UAM, uno paga una parte, pero que gracias a que es digamos colectivo, permite que, con una cuota baja, (haya) una cobertura amplia”.</p>   |
| Requerimiento institucional            | <p>“Bueno, da poder, el SNII, dices que eres del SNII y yo conozco casos de gente que no es del SNII y le piden su renuncia al posgrado, cuando no es del SNII porque se ha dedicado a eso (al posgrado)”.<br/>“Por supuesto que, para mantener el posgrado en el PNPC, pues es importante, los números, y el número de SNII es uno de esos numeritos que piden”.<br/>“Bueno, abre puertas al interior de la universidad, yo no sería Coordinador si no formara parte del SNII”.<br/>“Yo ingresé por primera vez en el 86. Y este, me quitaron en el 93, precisamente por ese tipo de cosas, corruptelas, y entonces decidí ya no ingresar hasta el 2013 que volví a meter mis papeles derivado de que pues hicimos el Posgrado y necesitábamos miembros SNII para poder completar la plana. Y me dije yo, así te lo digo francamente; me sacrifiqué para entrar al SNII”.</p> |
| Satisfacción y oportunidades laborales | <p>“Pues ahorita que soy nivel 2 realmente aspiro al nivel 3, entonces de alguna manera la idea de progresar más y que el nivel 3 abre muchas más puertas”.<br/>“Lo que me motiva es trabajar y trabajando te mantienes en el SNII”.<br/>“La posibilidad de conseguir dinero para investigar, no es un recurso personal, sino un recurso para hacer investigación”.<br/>“De que la comunidad te reconoce más. Tus trabajos cada vez los ven más, o te contactan más para trabajar, para colaborar”.</p>  |

---

Fuente: elaboración propia.

### **3.2. Beneficios de pertenecer al SNII**

El reconocimiento y el ingreso económico extra son identificados por las y los entrevistados como dos de los grandes beneficios de pertenecer al SNII. Por un lado, en las interacciones se identificó que al interior de la UAM consideran existe un reconocimiento para aquellos profesores-investigadores que forman parte del SNII, lo cual puede percibirse en la relevancia que adquieren sus opiniones dentro de la institución.

En relación con lo anterior, se mencionó que se ha vuelto sumamente relevante llegar a ser integrante del SNII, porque quienes no pertenecen a ese sistema pueden volverse “invisibles” en sus organizaciones educativas. Incluso se expresó que aquellas instituciones en donde hay pocas personas o ninguna en el SNII, no son consideradas como importantes en la esfera educativa. De hecho, hubo quien afirmó que se llega a pensar que las personas que no forman parte del SNII no son verdaderas investigadoras.

Esto puede relacionarse con el currículo docente, es decir, de acuerdo con Osorio Ospina (2021), la experiencia académica no se debe relegar exclusivamente a planear e impartir clases, sino que requiere de otorgar tiempo a realizar investigaciones, innovar y ejecutar proyectos de diversa índole, todos ellos aspectos que en teoría se revisan para ingresar al SNII; de esa forma, pertenecer al sistema puede ser considerado como sinónimo de un currículo docente destacado.

Complementariamente, se encuentra el ingreso extra que representa el estímulo económico, la pertenencia a un grupo selecto de académicos, la distinción de pertenecer a la comunidad científica y la oportunidad de acceder a proyectos, especialmente del Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías (Conahcyt), a los cuales no se podría acceder si no se forma parte del SNII.

Respecto a obtener más dinero, ya se expuso que esa parte fue un motivador muy relevante para entrar al SNII, consecuencia de toda la crisis económica que se presentó en la década de los años ochenta en el país. Pero resulta interesante que, a casi treinta años de la creación del sistema, la beca que se otorga sea uno de los mayores beneficios que permite complementar el ingreso profesional. Lo anterior significa por un lado que los salarios en el sector académico no han mejorado realmente desde entonces, y por el otro, que las y los integrantes del SNII se han adaptado a un estilo de vida que requiere del ingreso extra del sistema.

Esto deriva de lo encontrado por Góngora Jaramillo (2021), que el financiamiento externo ofrecido por el SNII a sus integrantes se ha vuelto muy relevante no solo en la parte económica, sino también para que las personas puedan afianzar su posición dentro de la universidad, ya que desde hace tiempo un elemento que es muy bien evaluado es pertenecer al sistema.

En cuanto a ser distinguido o distinguida por la pertenencia a un grupo selecto de personas, conlleva beneficios no solo dentro de la UAM, sino ante la comunidad académica y de investigación, ya que ser del SNII se ha convertido en sinónimo de oportunidades para concretar proyectos profesionales. En ese sentido se destacó el hecho de que el mismo Conahcyt tiene apoyos dirigidos exclusivamente a personas dentro del sistema; en otros casos, hay convocatorias en las que puede participar cualquiera académica o académico. Pero, si no se es del SNII, son muy bajas las posibilidades de acceder a los recursos.

Si bien en las entrevistas no se manifestó de manera explícita, este conjunto de beneficios coadyuva en gran medida a que las personas más allá de lo económico obtengan una satisfacción personal al cumplir metas profesionales. La tabla 2 expone algunas declaraciones sobre los beneficios percibidos.

**Tabla 2.** Algunas declaraciones sobre beneficios de las y los entrevistados por ser parte del SNII

| Beneficios     | Extractos de las entrevistas   |
|----------------|--|
| Reconocimiento | <p>“O sea, la institución necesita que haya gente en el SNII, no le harían caso a la institución como una institución importante”.</p> <p>“Bueno es un reconocimiento, que se ha vuelto como un criterio de jerarquización, el que tiene la distinción del SNII se le ve automáticamente con una categoría de investigador”.</p> <p>“Es un reconocimiento, primero, segundo, hay una cuestión económica que también nos mueve, y tercera porque para conseguir muchas cosas si usted no es miembro del SNII, palabras textuales de un director de ahí; no es considerado investigador”.</p> <p>“Pues a final de cuentas más que lo económico es un reconocimiento al trabajo que hace uno, no es fácil ser investigador nacional. Como todo es muy estresante, pero muy satisfactorio”.</p> <p>“Pues, un reconocimiento de que lo que he estado haciendo en años previos tiene alguna relevancia”.</p> |
| Ingreso extra  | <p>“También principalmente es un estímulo económico, realmente es una aportación muy importante para la familia. Y en segundo lugar sería pues también el reconocimiento”.</p> <p>“El estímulo económico pues siempre es bueno, da seguridad, da comodidad de poder disponer de un recurso que pues ahí está”.</p> <p>“Digamos, la situación económica mejoró, y entonces uno contó con más recursos para la familia, para hijos, para demás”.</p> <p>“Coadyuva a que yo logre ingresos que siguen siendo significativos, que yo sé que no se ganan en otras universidades, entonces digamos, en ese sentido es un soporte material de mi vida cotidiana, me permite cambiar el auto con más frecuencia, ese tipo de cosas, yo creo que sigue teniendo esa parte fundamentalmente material”.</p>   |

| Beneficios                            | Extractos de las entrevistas  |
|---------------------------------------|---|
|                                       | <p>“Para mí, entre otras cosas fue decir, ya te dije que llegó un momento que los salarios de los profesores eran (bajos), entonces eso convosinal SNIH y eso convocó a los estímulos y becas, eso me dio la estabilidad económica para poder llevar al dentista a mis hijos, o sea, me dio mucha tranquilidad (económica) y en términos generales reconoció mi trabajo”.</p>   |
| <p>Pertenencia a un grupo selecto</p> | <p>“Pues, significa pertenencia a una categoría de académicos en particular”.<br/>                     “Ese es un nombramiento prestigioso... provee el acceso digamos a ciertos sistemas de evaluación, que si uno no está en el SNIH no puede acceder”.<br/>                     “Se ha vuelto como un criterio de jerarquización, el que tiene la distinción del SNIH se le ve automáticamente con una categoría de investigador, el que no la tiene, aunque sea un buen investigador se deja de ver en esa categoría”.</p>  |
| <p>Distinción académica</p>           | <p>“Yo lo considero una distinción especial el ser miembro del SNIH”.<br/>                     “Es una distinción, digamos una distinción que ha adquirido legitimidad que quiere decir que en la comunidad científica pues sí se toma en cuenta”.<br/>                     “O sea, es como una especie de pasaporte, de carta de presentación, de carta de recomendación, en fin, que te abre puertas”.<br/>                     “Para muchas gentes les ofrece, un cómo se llama, un <i>curriculum</i>, una distinción”.<br/>                     “Bueno como es un reconocimiento... empieza uno a ser más llamado, nos cotizamos, ven aquí, dirige tesis, den cursos, una conferencia”.</p> |

Fuente: elaboración propia.

### 3.3. Inconvenientes de pertenecer al snih

Entre los inconvenientes que los académicos identificaron, se encuentra el hecho de que el estímulo del SNIH, en ocasiones, representa una entrada de dinero mayor que el salario base que reciben en la UAM y algunos estímulos extra a los que pueden acceder. Sobre esto, Ángeles Tovar y Porras Duarte (2018) expusieron dentro de su investigación que, en la UAM, las y los académicos tienen la oportunidad de recibir algunas becas para aumentar sus ingresos como incentivos para mantener un adecuado desempeño. No obstante, al mismo tiempo, esos estímulos funcionan como un excelente complemento para solventar un salario tabular base que, desde la década de los años ochenta, entre 1982 y 1989, se redujo drásticamente con una pérdida del 60 % de su poder adquisitivo (Gil-Antón, 2011). Desde entonces, ese poder adquisitivo no se ha recuperado de manera significativa.

Para tener mayor claridad sobre esto, existen casos donde las y los académicos de la UAM pueden obtener más dinero por concepto de becas internas que por su salario base (Ángeles-Tovar y Porras-Duarte, 2018), lo cual evidencia que este último realmente no es muy alto. Así, ser parte del SNIH en alguno de sus tres niveles realmente representa un aumento importante de ingresos mensuales.

Lo anterior explica por qué la parte económica ha sido tan relevante para muchas personas que forman parte del SNII, ya que sin la beca que dicho sistema otorga, posiblemente sus salarios base no cubrirían sus actuales necesidades económicas, tanto personales como profesionales. Lo anterior coincide con lo encontrado por Sandoval-Romero y Larivière (2020) en su investigación. Estos afirmaron que, con base en estudios hechos en el pasado, hasta un 50 % de los ingresos mensuales son resultado de incentivos externos como los que otorga el SNII.

Otro de los inconvenientes identificados es que se descuidan las actividades docentes por lograr más puntos a través de la investigación. Esto puede relacionarse con lo encontrado en la investigación de Ángeles-Tovar y Porras-Duarte (2018). En la UAM desde hace tiempo se otorga gran relevancia a realizar investigación traducida en artículos, libros o capítulos de libro principalmente. Hacerlo da bastantes puntos de un tabulador interno y con ellos se obtienen la mayoría de las becas UAM; esas investigaciones que dan puntaje internamente también son de utilidad para ser evaluado en el SNII, llevando en ocasiones a que los académicos pongan más énfasis en la investigación que en las actividades docentes. De esa forma, se crean grupos de personas que colaboran solamente para alcanzar la productividad solicitada y ser bien evaluados.

Lo anterior puede verse como un capitalismo académico (Walker, 2017). Es decir, cuando las actividades académicas se modifican para seguir una lógica empresarial donde lo importante es la productividad solamente. En ese sentido, Jiménez-Moreno (2019) aclara que en el marco del SNII, ese capitalismo académico se traduce en otorgar prioridad a todo aquello que permita mantenerse en él; si algo no será bien evaluado para seguir en el SNII, no debe realizarse. Por ejemplo, valorar más la cantidad de publicaciones que su contenido o aportaciones a la investigación de impacto (Sandoval-Romero y Larivière, 2020) puede llevar a crear artículos que no aporten mucho a los temas que abordan.

Así, los académicos consideran que la evaluación basada en tabuladores privilegia la búsqueda de resultados cuantificables. Esto representa un inconveniente en tanto que reduce la evaluación al conteo de productos académicos como las publicaciones y cursos impartidos. Las y los entrevistados consideran que aquello puede ir en detrimento de la calidad de la investigación y de la docencia, pues lo importante en las evaluaciones es el número de productos obtenidos y no la calidad de estos.

Al respecto Sandoval-Romero y Larivière (2020) mencionan que para cumplir con los criterios de evaluación del SNII, sus miembros deben lidiar con el hecho de subir sus expectativas de publicaciones cada vez más, mientras no dejan de cumplir con sus actividades académicas y administrativas en sus universidades,

lo que puede llevar a realizar prácticas cuestionables como publicar en revistas de dudosa calidad o incluso al autoplagio para obtener más “productos”.

Lo anterior se traduce precisamente en la acumulación de trabajo con el paso del tiempo, derivando en una saturación de actividades considerable que impide realizarlas de manera correcta. Al respecto, González-Brambila y Veloso (2007) comparten que esta situación debe mejorar para apoyar la calidad y el impacto de las investigaciones, lo que puede hacerse si se evalúa más la innovación, relevancia y originalidad de los trabajos.

Otro punto importante que se mencionó es la existencia de una preocupante falta de espacios para jóvenes investigadores, ante la renuencia de personal longevo a dejar la UAM. Esto es una consecuencia directa de que los salarios base sean muy bajos, ya que para obtener tanto el estímulo del SNII como de las becas UAM, el o la académica requiere estar laborando en una organización educativa o centro de investigación público. Esto coincide con lo compartido por Jiménez-Moreno (2019, p. 88), que las personas que forman parte del SNII no buscan jubilarse porque no quieren perder ingresos importantes; en síntesis, “no ven la posibilidad de renuncia de ser esclavos de sí mismos”. Bensusán-Areous (2013), así como González-Brambila y Veloso (2007, p. 1045), ya habían identificado este fenómeno desde hace más de una década afirmando que “los investigadores rechazan retirarse y deben continuar mostrando una cierta productividad para recibir esos complementos salariales”.

De esta forma, en el momento que alguien decide retirarse de su labor, automáticamente pierde todos los ingresos por esos conceptos, que como se ha mencionado, generalmente representan en términos porcentuales más que el salario mensual. Como una de las personas entrevistadas comentó, si se deja la UAM, la pensión a recibir es demasiado baja.

El siguiente inconveniente son los malestares físicos y emocionales que causa el exceso de trabajo, y la dependencia laboral y económica que han generado hacia su estatus de pertenencia al SNII. De esos aspectos, destaca la parte de salud, ya que varias de las personas entrevistadas coincidieron que formar parte del SNII requiere mucho más tiempo del que se dedica a las labores académicas de la UAM. Por ejemplo, alguien manifestó que, por tres lustros, trabajó de manera sistemática seis de siete días de la semana, sacrificando tiempo familiar, convivencias y momentos importantes en la esfera social, todo con tal de lograr la máxima categoría en el SNII (al final la obtuvo).

Otra persona afirmó que, en su caso, la línea que separa trabajo y vida personal es muy difusa, provocando que labore en fines de semana o incluso en períodos vacacionales, lo cual evidentemente le ha traído conflictos con su

familia, además de una gran cantidad de estrés. La carga de trabajo puede ser tan amplia, que de hecho uno de los entrevistados compartió que cuando se le ha asignado como evaluador del SNI, ha tenido que pedir menor carga laboral en su organización educativa y faltar a ella, pues durante varias semanas debe evaluar una cantidad excesiva de trabajos en horarios extensos que no le permiten hacer otras actividades.

Estas declaraciones coinciden con lo mencionado por Muñoz-García (2019), que el control de la actividad académica se ha incrementado tanto que las personas deben probar recurrentemente que trabajan adecuadamente, derivando en dedicar mucho más tiempo a sus actividades para lograr cumplir lo solicitado en las evaluaciones ya sea para continuar en el SNI o recibir becas institucionales.

Por último, también se mencionaron la falta de difusión y de vinculación con la industria (por ejemplo, escasez de patentes nacionales o de proyectos que tengan incidencia social), aunado a una percepción de que no hay una valoración de los investigadores del SNI por parte de la sociedad. La tabla 3 muestra algunas de las declaraciones hechas sobre los inconvenientes percibidos.

**Tabla 3.** Algunas declaraciones sobre inconvenientes de las y los entrevistados por ser parte del SNI

| Inconvenientes                    | Extractos de las entrevistas   |
|-----------------------------------|--|
| Estímulos mayores al salario base | “Yo gano más o menos el 70 % de mis ingresos juntando los estímulos de la sin y el SNI, y eso no es contractual, puede desaparecer de un plumazo en cualquier momento... Entonces todos esos bonos aquí son revocables y se pierden en el momento de no producir los puntitos que hay que tener, y eso es muy nocivo, entonces eso ha llevado a una producción que es otro fetiche ¿no? Confundir las publicaciones con producción, y ha llevado a un trabajo cada vez más superficial y cada vez más de simulacro”. “El salario base ha quedado pequeñito de modo que ahora los estímulos y becas pueden representar el 70 % del ingreso que tenemos los académicos... Pero eso tiene sus contrapartes, una de ellas y eso lo dicen los académicos de distintas formas no es nada más que lo diga yo, la simulación, no nada más en docencia también en investigación”. |
| Descuido de la docencia           | “En particular la docencia está valorada muy bajo comparado con la investigación”.   |

| <b>Inconvenientes</b>       | <b>Extractos de las entrevistas</b>   |
|-----------------------------|---|
| Renuencia a la jubilación   | <p>“Lo perfecto sería que todo eso fuera salario, o sea que uno se pueda jubilar y no hay que estar ocupando un puesto cuando hay gente joven con el cerebro más fresco porque lo va a sustituir a uno”.</p> <p>“En la cuestión del retiro pues se complica porque ahí nos dan una cosa así muy chiquita y el problema es que nadie se quiere retirar”.</p> <p>“Con el tiempo han causado muchos problemas, el más evidente es lo de que la planta ya está muy madura y que nadie se quiere jubilar, por qué, porque los estímulos y becas no se integran a la pensión”.</p> <p>“El personal académico, no quiere jubilarse aun cuando ya tenga 75, 80 o más años, porque saben que en un momento cuando hagan su jubilación, pues todos esos estímulos los van a perder”.</p>  |
| Resultados cuantificables   | <p>“Entonces desgraciadamente es por sus publicaciones y esas cosas, no porque realmente tengamos un impacto o beneficio social, que es lo que deberíamos lograr”.</p> <p>“Entonces te califican mucho más por tus resultados que por la dedicación que tienes.”.</p> <p>“No, sólo por los resultados. Es el reconocimiento tácito, sólo por los resultados. O sea, no pagan las horas nalga”.</p> <p>“Pues en general sí, pero creo que también hemos caído un poco en publicar por publicar ¿no? Así que publica o muere”.</p>  |
| Saturación y estrés laboral | <p>“Y esto lleva a que uno descuide la familia, sobre todo a los hijos,”.</p> <p>“Pero no deja de intervenir en la vida familiar en términos de tiempo...Entonces hay muchos sábados o domingos que está uno trabajando tiempo completo y lo mismo en vacaciones”.</p> <p>“Cuando he estado en las comisiones, he tenido que pedir que por ejemplo me bajen la carga académica, porque simplemente el tiempo no me alcanza, o sea tienes durante 6 meses, eh, tienes que ausentarte de la universidad porque estás en junta de 8 de la mañana a 6 de la tarde, analizando casos”.</p> <p>“Bueno sí aumenta la presión para el trabajo diario que uno tiene, igual que los estímulos y las becas se agrega a la presión, este, al uso del tiempo para esos fines que puede ir, o va generalmente en detrimento del tiempo para otras cosas”.</p> |

Fuente: elaboración propia.

#### **4. Discusión**

Con base en los hallazgos obtenidos y retomando la perspectiva fenomenológica, es adecuado reflexionar sobre cómo perciben las y los docentes entrevistados su incorporación y permanencia en el SNI, el cual es en este caso el fenómeno a comprender o interpretar a través de las experiencias vividas. En primera instancia e independientemente del tiempo que se tuviera como integrante, las personas coincidieron en percibir al SNI como una opción necesaria para tener mayores ingresos económicos, por lo que puede interpretarse que entrar significa

sentir una seguridad económica que no se obtiene con el dinero otorgado por la UAM; esa sensación permitió identificar una gran tranquilidad de todos los respondientes en cuanto a lo económico. Aunado a lo anterior, cabe destacar que las personas de mayor edad perciben una seguridad en cuanto a su salud por ser integrantes del sistema, al permitirles este acceder a un seguro médico de gastos mayores, un aspecto que subjetivamente les brinda más tranquilidad, más, incluso, que el hecho de tener buenos ingresos.

Complementariamente, tener reconocimiento por sus resultados se percibe por casi todos como una consecuencia, es decir, lo interpretan como algo que es bien recibido, pero que en realidad no buscaban conscientemente al ingresar: no representó algo importante. Sin embargo, a un nivel institucional, con el paso del tiempo, ahora interpretan que es todo lo contrario, pues para los y las entrevistadas es una realidad que estar en el SNII significa ser visibles ante su universidad y comunidad académica: no formar parte los haría invisibles e impactaría de manera negativa en su sentir como personas, al no encontrarse dentro de ese selecto grupo.

Dicho de otra forma, no ser del SNII lo perciben como no ser realmente docentes investigadores, y ello, aunque ya se forme parte de una organización educativa. De hecho, entienden al SNII como algo que de no tenerse incluso puede bloquear el acceso a oportunidades laborales, sobre todo para los jóvenes o el crecimiento en la universidad. Por ello es posible interpretar que ingresar y permanecer en el SNII se percibe como una obligación que no solo impacta sus labores al interior de la UAM, sino que incluso puede limitar su accionar fuera de ella, ya que consideran una realidad que quienes no son del SNII, de ninguna manera pueden acceder a otros apoyos del Conahcyt que pueden incrementar la experiencia académica y su satisfacción personal con la labor al tener más logros profesionales.

Por otra parte, como es de esperarse en cualquier fenómeno vivido, las y los entrevistados perciben aspectos negativos al formar parte del SNII, siendo paradójicamente el que más inquietud provoca la misma beca que se obtiene del sistema, y esto porque para las y los docentes entrevistados, aunque sienten una seguridad económica, al mismo tiempo viven con la preocupación de que si dejan el SNII, se terminaría esa certeza financiera, lo que les traería secuelas importantes a nivel mental, como no sentirse reconocidos en su profesión y, por ende, pensarse como profesionales de bajo nivel. Esto es un claro ejemplo de la subjetividad y complejidad de los seres humanos, quienes a un mismo hecho (en este caso recibir una beca del SNII) pueden interpretarlo simultáneamente como algo positivo y negativo, lo cual puede identificarse gracias a la fenomenología al permitir que la subjetividad sea el combustible de las interpretaciones

humanas. Normalmente las visiones objetivas no admiten la convivencia de aspectos contradictorios en un mismo hecho; eso es lo que da valor a miradas como la usada en esta investigación.

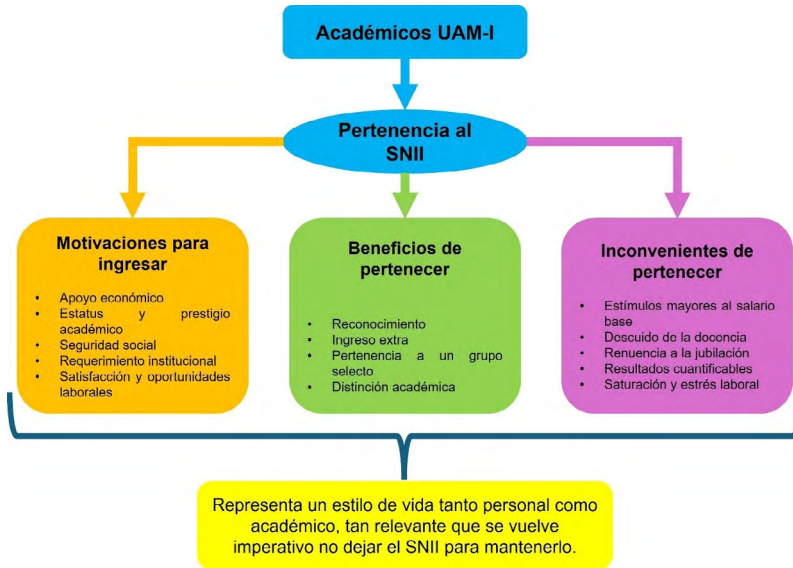
Ahora, otro aspecto paradójico que se percibe como negativo para otras personas, pero positivo a nivel individual, es la oferta de lugares en las universidades públicas para docentes jóvenes. Sobre ello, las y los entrevistados perciben una seguridad económica, profesional y emocional como académicos empleados que estarán en el SNI y la UAM hasta que no puedan física y mentalmente realizar actividades; incluso algunos se ven saliendo de la universidad solo al fallecer. Esto deja claro que la realidad para estas personas conlleva concebir al SNI, y por ende a la UAM, como un sinónimo de su vida profesional y no se visualizan fuera del sistema, más allá de mencionar que eso sería muy negativo. Al mismo tiempo que se percibe lo anterior, son muy conscientes de que mantenerse en la UAM para no perder los beneficios asociados al SNI, provoca la escasez de lugares para el ingreso de docentes jóvenes a las universidades públicas, y eso es un aspecto sumamente negativo para el ámbito docente y de investigación en su conjunto. Pero, a pesar de ello, nadie estaría dispuesto a dejar su lugar en beneficio de otra persona que no fuese un familiar o una amistad cercanos.

Además de lo anterior, las personas entrevistadas perciben la pertenencia al SNI como sinónimo de trabajar tiempo extra fuera de sus actividades académicas regulares para mantener una productividad que les permita mantenerse en el sistema. Esto lo consideran negativo inicialmente, pues les ha afectado en el plano personal, social y familiar, pero con base en sus experiencias vividas interpretan que el sacrificar tiempo de esas esferas, si bien por momentos les trae problemas, es necesario para continuar en el SNI e, incluso, subir de nivel, por lo que entienden esos inconvenientes como necesarios. Su realidad entonces en ese aspecto es que deben realizar ciertos sacrificios para mantener beneficios económicos y diversas comodidades que les otorgan tranquilidad tanto financiera como emocional. Entienden que bien vale la pena tener algunos conflictos familiares o incluso descuidar un poco su salud con tal de mantener todo lo que les da el SNI, pues perderlo sería catastrófico y, entonces, todas sus esferas (social, personal, familiar, económica y profesional) serían afectadas negativamente.

Con base en los hallazgos, es posible conocer la forma en que los y las docentes entrevistados perciben al SNI en su conjunto, es decir, como una entidad que es demasiado importante en la actualidad para mantener un estilo de vida, ya no solo el ámbito profesional; no se imaginan una realidad en donde no sean parte del sistema, aunque existen detalles negativos que les afectan por momentos. En síntesis, escuchando a sus integrantes y permitiendo que expresen sus experiencias vividas con la subjetividad que eso conlleva, el fenómeno del SNI

representa un estilo de vida que significa mucho más que un reconocimiento académico o el ingreso de mayores incentivos económicos, al menos para el caso de las personas que participaron en esta investigación.

**Figura 1.** Percepción de académicos UAM-I respecto a su pertenencia al SNII



Fuente: elaboración propia

## Conclusiones

Aún con las múltiples críticas al SNII expuestas en diversas investigaciones previas, con base en las percepciones de las y los académicos de la UAM-I, es posible afirmar que resulta clara su alta relevancia para esas personas. Se han identificado motivaciones, beneficios e inconvenientes que denotan la trascendencia de pertenecer a dicho sistema y permite entender la interpretación fundamental sobre el fenómeno del SNII para las y los académicos entrevistados. No ser parte de esa realidad puede trastocar la vida profesional e incluso la personal, principalmente por el estímulo económico recibido, el elemento más atrayente. Esto empata con lo mencionado por Góngora-Jaramillo (2021) respecto a que el SNII es el medio a través del cual sus miembros pueden trabajar en investigaciones complejas y con alcances mayores al acceder a materiales costosos. En última instancia, lo anterior tiene el potencial de incentivar más indagaciones relevantes y que aborden problemas sociales.

Aunado a ello, en el trabajo se pudieron identificar otros beneficios no económicos que implica ser parte del SNII, los cuales coadyuvan a percibir sus carreras profesionales como mejores. Por ejemplo, al tener preferencia para acceder a escasas plazas permanentes en universidades públicas, acceso a convocatorias de proyectos financiados por Conahcyt, promoción a cargos administrativos importantes e invitaciones a congresos y eventos internacionales.

En conjunto, la información obtenida permite reflexionar que, ante las exigencias del mundo laboral, la pertenencia al SNII se percibe al menos para las personas entrevistadas más como un requisito indispensable de la comunidad académica y de investigación para tener tranquilidad financiera y hasta emocional, que una convicción profesional. Esto se refuerza cuando al adentrarse en las convocatorias de ingreso a diversas universidades públicas en México, uno de los criterios relevantes para ingresar a ellas es pertenecer al SNII. En ese sentido, Sandoval-Romero y Larivière (2020) mencionan que las personas que terminan un doctorado ven muy limitadas sus opciones de integrarse al sector académico en poco tiempo (al menos con un puesto permanente y estable) debido a que se les pide tener cada vez más experiencia posdoctoral, la que se comprueba se ha obtenido cuando se ingresa al SNII, hecho que en la mayoría de los casos ocurre hasta ocho años después de haber finalizado el doctorado.

De igual manera, hay posgrados que solicitan pertenencia al SNII para tener la oportunidad de entrar al programa como docente; además, para acceder a nuevas oportunidades de crecimiento, viáticos para asistir a congresos, apoyo de autoridades académicas o para realizar proyectos de investigación. Para todos ellos, existe preferencia por las y los investigadores que pertenecen a dicho sistema.

También ha sido posible identificar que dentro de este sistema de evaluación se perciben inconvenientes, dignos de tener en cuenta para iniciar una búsqueda de alternativas que ayuden a evitar que la misma exigencia del SNII termine por entorpecer su funcionamiento. Esto último, por sí mismo, representa una línea de investigación importante, pues en un contexto con problemas financieros serios exacerbados por la pandemia de Covid-19, el acceso a recursos presupuestales públicos se ve restringido a los méritos y prestigio que pueden lograrse en la carrera profesional. Además, poner demasiado énfasis en la investigación y productividad asociada a ella, presenta el riesgo de que los y las docentes no tengan tiempo de desarrollar sus habilidades interpersonales para desempeñarse adecuadamente en la impartición de clases, en las relaciones con los colegas y autoridades institucionales (Sologuren-Insúa *et al.*, 2024).

De esa forma, no atender los inconvenientes o disfunciones que se perciben por parte de miembros del SNII gracias a sus experiencias vividas, implica ignorar

situaciones que pueden afectar, no solo al SNI, sino a todo el sistema educativo de nivel superior del país. Ante ello, parece necesario reflexionar en trabajos posteriores sobre las implicaciones que deja el hecho de que el SNI se perciba como una exigencia laboral y que su principal beneficio sea la posibilidad de tener un incentivo económico, antes que como un reconocimiento a la pertinencia y calidad del trabajo investigativo.

## Referencias

- Aguado-López, E. y Arianna Becerril-García (2021). Performatividad en la ciencia mexicana: el dispositivo de evaluación del SNI. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(243), 19-53. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.243.76695>
- Ángeles Tovar, L. C. y Porras Duarte, S. T. (2018). Capital humano y estímulos académicos: el caso UAM. En: S. Porras y J. Morales (Coords.), *Capital humano en las organizaciones: actualidad y perspectiva* (pp. 9-45). UAM.
- Campos Baptista, P., Aparecida Barbosa, M. y Fernández de Genival, F. (2011). El estudio de la Fenomenología como una vía de acceso a la mejora de los cuidados de enfermería. *Cultura de Cuidados*, 15(29), 9-15. <http://dx.doi.org/10.7184/cuid.2011.29.02>
- Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías [Conahcyt] (2022). *Padrón de beneficiarios*. <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/padron-de-beneficiarios/>
- Barbera, N. e Iniciarte González, A. (2012). Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. *Multiciencias*, 12(2), 199-205. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/16900>
- Barrera Saldaña, H. y López de Alba, P. (2000). ¿Estar o no estar en el Sistema Nacional de Investigadores, qué significa? *Acta Universitaria*, 10(1), 43-45. <https://doi.org/10.15174/au.2000.322>
- Barriga Jiménez, S. (1985). *Psicología general*. Ediciones. Ceac.
- Barthey, S. H. (1982). *Principios de percepción*. Trillas.
- Bensusán Areous, G. (coord.) (2013). *Estudio sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros del SNI*. Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC.
- Cabrero-Mendoza, E. (2015). Principales logros y desafíos del Sistema Nacional de Investigadores de México a 30 años de su creación. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 10(28), 177-187. <https://doi.org/10.52712/issn.1850-0013-572>
- Camarillo-Hinojosa, H. M. (2020). ¿Por qué ingresar a la élite de investigadores? Seis motivos documentados en una universidad mexicana. *Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 6(12), 203 – 225. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_arete/article/view/19403/144814485762](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_arete/article/view/19403/144814485762)
- Cárdenas-Novoa, V. (2015). Motivaciones para ingresar al SNI. Un estudio de caso con investigadores jóvenes. *Sinéctica*, (44), 1-17. <https://sinectica.iteso.mx/index.php/sinectica/article/view/155>
- Carterette, E. y Friedman M. (1982). *Manual de percepción. Raíces históricas y filosóficas*. Editorial Trillas
- Castaingts Teillery, J. (2015). *Dinero, trabajo y poder. Una visión de la economía actual latinoamericana para no economistas*. Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.

- Díaz Barriga, A. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 1(2), 408-423.
- Didou Aupetit, S. y Gérard, E. (2011). El Sistema Nacional de Investigadores en 2009. ¿Un vector para la internacionalización de las élites científicas? *Perfiles Educativos*, 33(132), 29-47. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2011.132.24895>
- Droysen, J. G. (1983). *Histórica: lecciones sobre la enciclopedia y metodología de la historia*. Alfa
- Duarte Masi, S. (2013). La importancia del fortalecimiento de los Sistemas Nacionales de Investigadores en América Latina y el Caribe. Caso del Programa Nacional de Incentivo al Investigador del Paraguay (PRONI). *Global Journal of Human-Social Science: Interdisciplinary*, 15(8), 24-38. [https://globaljournals.org/GJHSS\\_Volume15/4-The-Importance-of-Strengthening.pdf](https://globaljournals.org/GJHSS_Volume15/4-The-Importance-of-Strengthening.pdf)
- Esteinou Madrid, J. (2013, 1 de agosto). *Refundar el Sistema Nacional de Investigadores*. Este país. Tendencias y opiniones. <https://archivo.estepais.com/site/2013/refundar-el-sistema-nacional-de-investigadores/>
- Flores-Osorio, J. M. (2018). Retos y contradicciones de la formación de investigadores en México. *Educar em Revi-ta. Dossiê - Formação e(m) pesquisa na pós-graduação: práticas e desafios*, 34(71), 35- 49. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.62554>
- Fuster Guillén, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Galaz Fontes, J. F., de la Cruz Santana, A. L., Rodríguez García, R., Cedillo Nakay, R. A. y Villaseñor Amézquita, M. G. (2012). El académico mexicano miembro del Sistema Nacional de Investigadores: una primera exploración con base en los resultados de la encuesta. "La reconfiguración de la profesión académica en México". En: N. Fernández, y M. Marquina, *El futuro de la Profesión Académica*. Universidad Nacional de tres de febrero.
- Gil-Antón, M. (2011). The Merit Pay System in a Mexican University: The Case of Metropolitan Autonomous University. *The journal of the Professoriate, an affiliate of the Center for African American Research and Policy*, 4(2), 122-140.
- Gil-Antón, M. (2015, 9 de mayo). Profesores de tiempo repleto. *El Universal*, versión impresa, México.
- Gil-Antón, M. y Contreras-Gómez, L. (2017). El Sistema Nacional de Investigadores: ¿espejo y modelo? *Revista de la Educación Superior*, 46(184), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.12.004>
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Sociology Press.
- Góngora-Jaramillo, E. M. (2021). Financiamiento por concurso para investigación científica en México. Lógicas de competencia y experiencias de científicos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(88), 149-172. <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/196>
- González-rambila, C. y Veloso, F. M. (2021). The determinants of research output and impact: A study of Mexican researchers. *Research Policy*, 36(7), 1035-1051. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2007.03.005>
- Gurdián Fernández, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación Socio-Educativa*. CECC-AECL.
- Gutiérrez Aceves, P. y Echeverría Echeverría, R. (2023). Mujeres en la academia: experiencias sobre el SNI y el capitalismo académico. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 30, 1-25. <https://doi.org/10.29101/crcs.v30i0.21072>

- Heidegger, M. (2006). *Introducción a la fenomenología de la religión*. Fondo de Cultura Económica
- Heras Gómez, L. (2005). La política de educación superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educere*, 9(29), 207-215. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102005000200009](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102005000200009)
- Hernández-Herrera, C. y Ramos-Mendoza, J. R. (2018). La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 419-447. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.387>
- Hernández-Pérez, A. (2019). El Sistema Nacional de Investigadores. Tensiones, desafíos y oportunidades para los académicos. *Sociológica*, 34(98), 85-110. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732019000300085](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732019000300085)
- Husserl, E. (1986). *Meditaciones cartesianas*. Fondo de Cultura Económica.
- Husserl, E. (1991). *La crisis de las ciencias europeas y la fenomenología trascendental*. Crítica.
- Husserl, E. (1992). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra-Colado, E. y Rondero López, N. (2005). Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos. En: G. Bertussi y R. González (Coords.). *Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva* (pp. 569-601). Universidad Pedagógica Nacional/Miguel Ángel Porrúa/H. Congreso de la Unión.
- Izquierdo Campos, I. y Atristan, M. (2019). Experiencias de investigadoras en su ingreso, promoción y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores: tensiones y estrategias identitarias. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(18), 127-142. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v10i18.466](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.466)
- Jiménez-Moreno, J. A. (2019). El Sistema Nacional de Investigadores en México como mecanismo meritocrático de un Estado evaluador. *Reflexión Política*, 21(41), 81-90. <https://doi.org/10.29375/01240781.2850>
- Marcano, D. y Phélan Casanova, M. (2009). Evolución y desarrollo del Programa de Promoción del Investigador en Venezuela. *Interciencia*, 34(2), 17-24. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0378-18442009000100005](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442009000100005)
- Martín-Crespo Blanco, M. C. y Salamanca Castro, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, (27), 1-4. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>
- Martínez Rodríguez, J. (2011) Métodos de investigación cualitativa. *Research Journal Silogismo*, 1(8), 1-43. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1950187>
- Martínez Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Morales-Carrillo, J. T. (2011). Fenomenología y hermenéutica como epistemología de la investigación. *Paradigma*, 32(2), 7-22. <https://revistaparadigma.com.br/index.php/paradigma/article/view/478>
- Muñoz-García, H. (2019). La burocracia universitaria. *Revista de la Educación Superior*, 48(189), 73-39. <https://doi.org/10.36857/resu.2019.189.617>

- Ocampo-Gómez, E. y Rueda Hernández, J. (2015). El Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad Veracruzana: análisis exploratorio de cómo se experimenta el reconocimiento académico. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 37(1), 64-85.
- Olivas-Ávila, J. A., y Musi Lechuga, B. (2019). Evaluación científica y el Sistema Nacional de Investigadores. *Cuadernos Fronterizos*, 46(15), 44-46. <https://doi.org/10.20983/cuadfront.2019.46.16>
- Osorio Ospina, A. (2021). Concepciones de los docentes de educación superior acerca del currículo: una mirada contemporánea. *Ciencias Sociales y Educación*, 10(19), 141-166. <https://doi.org/10.22395/csye.v10n19a6>
- Paoli Bolio, A. (2012). Husserl y la fenomenología trascendental: Perspectivas del sujeto en las ciencias del siglo XX. *Reencuentro*, (65), 20-29. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/812>
- Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage Publications.
- Pérez Vargas, J, Nieto Bravo, J. y Santamaría Rodríguez, J. (2019). La hermenéutica y la fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 19(37), 21-30. <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2019.2/a09>
- Ramón-Santiago, P., Silva-Payro, M., García- Martínez, V. y Estay- Sepúlveda, J. (2020). Afrontamiento, vida personal y familiar de profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de una universidad del sureste de México. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE 1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE1.492>
- Real Academia Española (2024). *Fenómeno*. <https://dle.rae.es/fen%C3%B3meno>
- Reyes-Ruiz, G. y Suriñach-Caralt, J. (2015). Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México. *Investigación Administrativa*, 44(115), 55-69. <https://doi.org/10.35426/IAv44n115.04>
- Rivas-Tovar, L. (2004). La formación de investigadores en México. *Perfiles Latinoamericanos*, 12(25), 89-113. <https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/250>
- Rondero López, N. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Sociológica (México)*, 22(65), 103-128. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732007000300103](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732007000300103)
- Saldaña, J. (2013)., *The Coding Manual for Qualitative Research*, Sage.
- Sandoval Romero, V. y Larivière, V. (2020) The national system of researchers in Mexico: implications of publication incentives for researchers in social sciences. *Scientometrics*, 122, 99-126. [https://ideas.repec.org/a/spr/scient/v122y2020i1d10.1007\\_s11192-019-03285-8.html](https://ideas.repec.org/a/spr/scient/v122y2020i1d10.1007_s11192-019-03285-8.html)
- Schoijet Glembotzky, M. y Worthington, R. (1993). Globalization of Science and Repression of Scientists in Mexico. *Science, Technology, & Human Values*, 18(2), 209-230. <https://www.bmartin.cc/dissent/documents/Schoijet93.pdf>
- Sologuren Insúa, E., Grez Cook, F., Bilbao Villegas, G., Valenzuela Schmidt, M., Luna Muñoz, D., Beltrán-Salvo, M. P. y Echard Padrón, B. (2024). Enseñar y aprender competencias socioemocionales en la formación inicial docente: caso de estudio de Artes visuales y Matemática. *Ciencias Sociales y Educación*, 13(25), 1-29. <https://doi.org/10.22395/csye.v13n25a3>

- Terrones-Maldonado, H. (2005). El SNI, la repatriación y la descentralización: experiencias de un joven investigador. Academia Mexicana de Ciencias. Foro Consultivo, Científico y Tecnológico. *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación*. México.
- Tomé-Pino, C. y Pérez Álvarez, L. (2021). El reconocimiento institucional del trabajo académico en México: reflexiones desde la teoría de la institución imaginaria de la sociedad. *Cultura y Representaciones Sociales*, 16(31), 35-62. <https://www.culturayrs.unam.mx/index.php/CRS/article/view/886>
- Treviño Montemayor, R. (2007). Actualidad de la fenomenología en psicología. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 3(2), 249-261. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v3n2/v3n2a07.pdf>
- Universidad Autónoma Metropolitana [UAM] (2022). *Anuario estadístico 2022*. [https://transparencia.uam.mx/inforrganos/anuarios/anuario2022/Anuario\\_Estadistico\\_UAM\\_2022.pdf](https://transparencia.uam.mx/inforrganos/anuarios/anuario2022/Anuario_Estadistico_UAM_2022.pdf)
- Vargas Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53. <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588>
- Walker, V. S. (2017). La evaluación como mecanismo de regulación del trabajo académico. Estudios de casos en universidades de Argentina y España. *Archivos Analíticos de Políticas educativas*, 25(108), 1-24. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2681>