

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional

Educación Superior y Desarrollo Sustentable

Influencia de lo Económico en Organizaciones No Lucrativas: Universidad

Autónoma Metropolitana y Sistema Nacional de Investigadores

Mesa Temática: Educación y Transformación Social

Modalidad: Temática

Autor: Luis Canek Ángeles Tovar

Correo Electrónico: canekangeles@gmail.com

Institución de Afiliación:

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

Dirección Completa de la Institución:

San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, CP. 09340. Ciudad de

México

Teléfono con Código País/Ciudad:

(52)5515125595

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

Influencia de lo Económico en Organizaciones No Lucrativas: Universidad Autónoma Metropolitana y Sistema Nacional de Investigadores

Resumen

Al paso del tiempo, dentro del análisis organizacional se han agregado muchos temas en la agenda, en busca de lograr conocimientos más profundos sobre la gran variedad de organizaciones que nos rodean; cuestiones como la cultura, el poder, las instituciones, el aspecto simbólico, el conflicto, la cuestión de género, las políticas públicas; entre otros, se han vuelto parte importante en el estudio de las organizaciones. Esto sin duda, permite mejores análisis, sin embargo es necesario no olvidar la existencia del tema económico, el cual no sólo tiene influencia en organizaciones como las empresas, en la práctica la esfera económica está presente en cualquier tipo de organización incluyendo a las Universidades públicas y aquellas creadas por el Gobierno. Precisamente el presente documento realiza un reflexión sobre la influencia que llega a tener lo económico en organizaciones no lucrativas, en este caso se hace referencia a la Universidad Autónoma Metropolitana y al Sistema Nacional de Investigadores, para argumentar lo anterior, para ello se retoman dos aspectos; la influencia del dinero y la influencia de la lógica económica en el aspecto del trabajo. A través de éstos se intenta argumentar que de una u otra forma lo económico no es ajeno a este tipo de organizaciones, sobre todo cuando se vive en un contexto donde la lógica económica alcanza casi todos los aspectos de la vida del ser humano; por ello dentro del análisis organizacional actual lo económico debe ser otro tema a considerar.

Palabras clave: Dinero, trabajo, productividad, estímulos.

Organizaciones y Conocimiento

Los seres humanos desde sus inicios se han visto obligados a organizarse para lograr sobrevivir, por ello crearon organizaciones las cuales a su vez también les permiten conseguir objetivos comunes que de manera individual no son posibles alcanzar (Hall, 1983; Scott, 1981; Simon, 1952), de ahí que las organizaciones existen desde hace muchos años para lograr una gran variedad de metas. Conforme ha pasado el tiempo las organizaciones se han multiplicado y por eso actualmente nos encontramos rodeados por ellas, de ahí la afirmación de que vivimos en un mundo repleto de organizaciones pues prácticamente en cualquier lugar donde habita el ser humano las podemos encontrar. Existen de todo tipo pasando por la ya clásica “tiendita de la esquina”, las universidades tanto públicas como privadas, los hospitales, los bancos, la policía, las prisiones, las ONG´S, el Estado, los equipos deportivos, hasta llegar a las grandes empresas transnacionales con amplia presencia en muchos países. Debido a esa proliferación de acuerdo con Hall (1996) la organización en general se ha convertido en un componente clave de la sociedad actual por su presencia en prácticamente todas las esferas de la vida humana.

La innegable proliferación de las organizaciones también se debe significativamente a que permiten a los seres humanos entre otras cosas ordenar sus vidas, de acuerdo con Scott (1981, p.5), las organizaciones pueden concebirse “como el principal vehículo por el cual, sistemáticamente las tareas de nuestra vidas son racionalizadas, planeadas, articuladas, sintetizadas, más eficientes y ordenadas, y administradas por expertos”. Así, las organizaciones

afectan directa o indirectamente casi todas las áreas de la vida de los seres humanos, lo social, lo político, lo simbólico, lo económico, lo cultural, etc.; de ahí que para Etzioni (1986) las personas nacen, se educan, rezan, juegan y trabajan dentro de organizaciones

Si bien las organizaciones en general son importantes para el ser humano, hay un tipo que llega a considerarse como sumamente relevante desde hace mucho tiempo: la empresa. La importancia adquirida por las empresas se debe entre otras cosas a que éstas realizan la producción de bienes y/o prestación de servicios para satisfacer necesidades del ser humano (fisiológicas, sociales, económicas, etc.); de acuerdo con Castaingts (2015) las personas tienen necesidades las cuales se cubren tomando cosas de la naturaleza ya sea de forma directa o transformándolas. Derivado de lo anterior las empresas buscan obtener una ganancia o excedente¹, concepto que desde hace muchos años es de gran importancia dentro del contexto mundial en el cual el aspecto económico generalmente es privilegiado por el ser humano por encima de lo social y lo político, en otras palabras, predomina una lógica económica que como se expondrá más adelante no sólo está presente en las empresas sino también en otro tipo de organizaciones como la universidad pública u organismos creados por el Estado. Siendo lo económico lo que predomina, al paso del tiempo la empresa se ha legitimado en la sociedad actual de cualquier país como el espacio donde se genera riqueza, razón por la cual ésta ya “no sólo es el centro fundamental de la producción y comercialización de bienes y servicios, sino también de la

¹ De acuerdo con Castaingts (2015) el excedente es lo que queda en las empresas luego de cubrir sus costos totales derivados de la producción de un bien o la prestación de un servicio.

distribución entre las clases sociales y grupos de poder que participan en la firma, del valor agregado o la riqueza añadida que se genera en la firma” (Castaingts, 2000, p.151).

El mismo autor considera que la empresa se ha convertido en un tipo de organización clave a nivel mundial, pues ésta se destaca como “centro de poder, de configuración ideológica, amén de sus funciones tradicionales de producción y distribución” (Castaingts, 2000, p.17); incluso el mismo Estado se ha transformado y hasta subordinado (Schoijet y Worthington, 1993) ante la influencia que tienen en especial las grandes empresas transnacionales. Además éste tipo de organizaciones son un lugar donde los seres humanos pasan mucho tiempo y por ello en su interior se configuran relaciones sociales complementarias a las familiares y de amistad, donde se gestionan conflictos e intereses diversos, donde se logra aprendizaje y se ejerce poder, entre otras muchas cosas.

Ahora, para Castaingts (2000) uno de los elementos esenciales dentro de las empresas (pero también en cualquier otro tipo de organización actual), es la investigación, actividad cuya finalidad es generar conocimiento sobre algún tema o fenómeno de la realidad. Siguiendo a Nonaka y Takeuchi (1999, p.63) obtener conocimiento para los seres humanos es relevante pues a través de él tratan de justificar su realidad y así llegar a una “verdad” relativa; “el conocimiento es un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad”. Aunado a lo anterior el conocimiento también permite la creación de herramientas y tecnologías que pueden resultar benéficas para organizaciones y

personas². Por esa razón desde hace algunas décadas el conocimiento se ha vuelto relevante, por ello de acuerdo con Fortes (2012, p.137) la humanidad hace tiempo se encuentra en una nueva transición “caracterizada por el valor estratégico que desempeña el conocimiento para el crecimiento económico de las naciones”; el mismo autor considera que la riqueza de un país se relaciona ampliamente con el uso dado al conocimiento en busca de un mayor desarrollo y beneficios para la sociedad. De esa forma, el conocimiento de acuerdo con Arechavala (2011, p.43) tiene tanto un valor social como económico donde “en el orden internacional, el conocimiento es la moneda de cambio, pues por sí mismo es capaz de generar oportunidades económicas y atraer el capital y la industria para generar más riqueza” en muchos países; para Alvarado (2009, p.408) “en el contexto actual internacional el conocimiento es el motor del desarrollo, ya que constituye la base de las estructuras productivas y es el determinante de la competitividad de los países”.

Así, la generación y gestión de conocimiento a partir de la década de los años noventa (Cortada, 2001) se ha vuelto aún más relevante para cualquier organización independientemente de su tamaño pues de acuerdo con Nonaka y Takeuchi (1999) el conocimiento representa una fuente de ventaja competitiva

² Por ejemplo, el Banco Mundial (2013) considera que el conocimiento obtenido por medio de la ciencia y la tecnología, es un aspecto muy importante ya que “la innovación tecnológica, normalmente estimulada por los Gobiernos, promueve el crecimiento industrial y ayuda a mejorar los niveles de vida de la población”.

sostenible, razón por la cual se habla de que vivimos desde hace tiempo en una sociedad del conocimiento enfocada en el crecimiento económico³.

Partiendo entonces del argumento de que el conocimiento se ha convertido en un factor clave para la vida del ser humano y de sus organizaciones, en especial de las empresas, entonces no sólo éstas últimas resultan claves en las sociedades de hoy en día por sus implicaciones económicas, políticas y sociales, también son esenciales tanto las Instituciones de Educación Superior (IES) como aquellas organizaciones que se crean directamente con la finalidad de incentivar la generación del conocimiento por medio de las actividades de investigación⁴; conocimiento que dicho sea de paso generalmente está enfocado a las necesidades empresariales o al menos de acuerdo con Schoijet y Worthington (1993), la creación de gran parte del conocimiento responde a las necesidades de las empresas transnacionales. En el caso de México las IES sobre todo las públicas, como la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) resultan ser lugares idóneos para generar conocimiento y difundirlo; así como las organizaciones creadas por el Estado que incentivan las actividades de investigación como sucede con el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Precisamente sobre estas dos organizaciones hace referencia el presente documento con la intención de reflexionar en torno a cómo el aspecto económico

³ De acuerdo con Mateo (2006, p.145) la sociedad del conocimiento se refiere a “que el saber y el conocimiento son los parámetros que gobiernan y condicionan las estructura y composición de la sociedad actual y son también, las mercancías e instrumentos determinantes del bienestar y progreso de los pueblos”.

⁴ De acuerdo con Cordero *et al.* (2003) y Galaz Fontes *et al.* (2008), el sistema capitalista ha llegado a un punto en donde al parecer se privilegia la actividad de investigación por encima de otras (como la docencia por ejemplo), pues es a través de ésta como las empresas obtienen conocimiento (sobre todo en tecnología e innovación) que les permite hacer frente a la competencia tan encarnizada que se da actualmente.

tiene relevancia en el funcionamiento de ambas y en el accionar de sus integrantes, esto partiendo de la idea que si bien tanto la UAM como el SNI en esencia son organizaciones sin fines lucrativos; eso no implica que lo económico sea un elemento solamente relevante en las empresas. Obviamente no es posible abordar en este espacio todos los temas que la economía conlleva, por ello se revisan sólo el dinero y el trabajo con la intención de argumentar cómo la UAM y el SNI en su papel de organizaciones no lucrativas (distintas a la empresa); no dejan de estar insertas en un contexto donde lo económico finalmente es un aspecto importante a considerar dentro del análisis organizacional actual, al influir de una u otra manera en ellas, de la misma forma en que otros elementos como lo simbólico, el poder, el conflicto, el cambio, la cultura o el aprendizaje (por mencionar algunos) también lo hacen. De esta manera a continuación se presenta en primer lugar la relevancia del dinero en la UAM y el SNI.

El Aspecto Económico en la UAM y el SNI: la Influencia del Dinero

Para comprender mejor cómo se da esa influencia es necesario dejar en claro un punto central con base en Castaingts (2015, p.24); desde hace mucho el dinero es un elemento central en la vida del ser humano, “el dinero es el hecho económico por excelencia en la vida económica actual”, aunque se debe reconocer que no es el único factor a considerar (pues también están el trabajo, el Estado y el poder, así como otros aspectos relacionados con el ser humano). La mayoría de las cosas requieren del uso del dinero; la producción de un bien, la prestación de un servicio, el pago de salarios, la adquisición de medicinas, la creación de tecnología, viajar a otros lugares, el acceso a espectáculos, etc. En

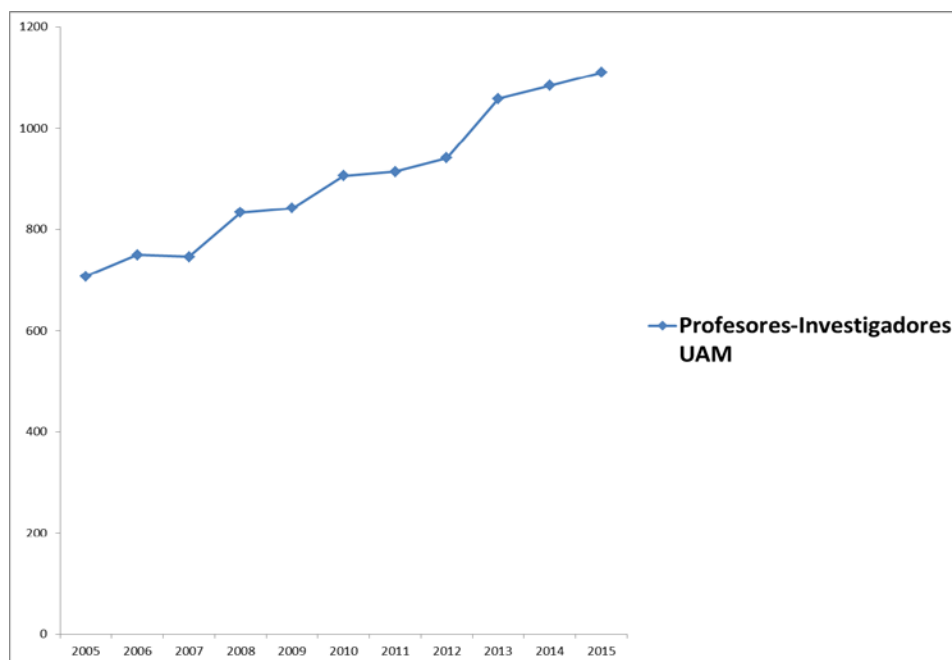
suma el dinero permite tanto la reproducción biológica como social, política e imaginaria de las personas, de ahí que Castaingts (2015, p.24) considere que “el mundo moderno, es ante todo, un mundo monetario”, haciendo clara alusión al uso del dinero en la vida diaria.

De esta forma entonces, el dinero efectivamente es central para el ser humano pues se encuentra presente en la mayoría de sus actividades cotidianas, además, socialmente se ha construido y aceptado que el dinero es necesario para poder vivir “dignamente” y tener acceso por medio del consumo a elementos materiales e intangibles que ayuden a cubrir la gran variedad de necesidades que se tienen (no sólo las básicas), incluso a través del dinero se puede generar una exclusión social que es aceptada por muchos únicamente teniendo como criterio la cantidad de dinero que se posee; de acuerdo con Castaingts (2015, p.25) “el Dinero-Dios en nuestras sociedades, hace que a la persona que posee dinero se le atribuyan todas las cualidades posibles y que al pobre se le impugnan todos los desprecios imaginables”. Esto último en parte nos permite entender por qué algunos seres humanos buscan acumular más dinero y no sólo tener el necesario para sobrevivir y cubrir necesidades básicas, ello independientemente de su clase social y creencias, sino se tiene “suficiente” dinero es posible ser señalado y “desconocido” por la sociedad⁵. Aclarando lo anterior, entonces es pertinente abordar a la UAM y el SNI las cuales es necesario mencionar tienen una relación evidente al ser la UAM la tercera IES que cuenta con más académicos en el SNI (1,110 en 2015 de

⁵De acuerdo con Dufour (1995), Chanlat y Bédard (1990) y Chanlat (1994) la identidad del ser humano tanto a nivel individual como social se genera sólo si se es reconocido por otros seres humanos, bajo esta lógica el no ser reconocido y excluido es algo que atenta gravemente contra la humanidad de las personas, eso permite entender en parte por qué para algunas personas es necesario tener cada vez más dinero.

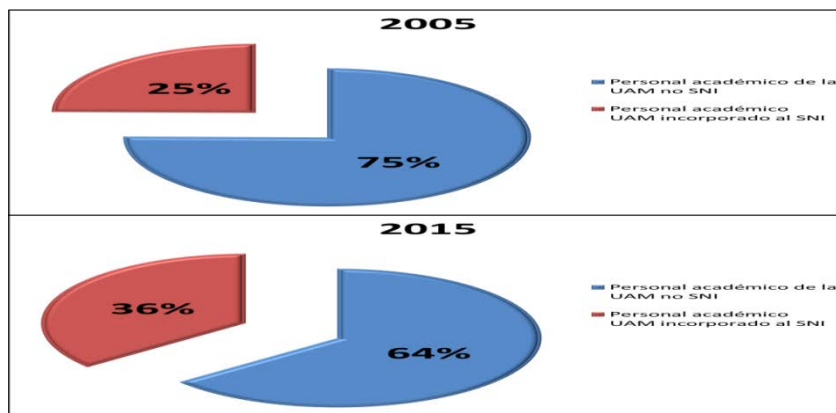
acuerdo a datos de la Oficina de Transparencia UAM, 2016), esto se debe en parte a que en la UAM desde hace tiempo existe una tendencia a contar con más personas en el SNI como se observa en la figura 1, lo cual ha llevado a que el porcentaje de académicos UAM en el SNI para 2015 sea de poco más del 35% con respecto del total de profesores investigadores (figura 2).

Figura 1. Profesores investigadores UAM en el SNI. 2005-2015.



Fuente: Elaboración propia con base en los Anuarios estadísticos UAM 2005-2014 e Informe de Actividades UAM (2015).

Figura 2. Porcentaje de académicos UAM incorporados al SNI en 2005 y 2015



Fuente: Elaboración Propia con base en Anuarios estadísticos UAM (2005-2014) e Informe de actividades UAM (2015).

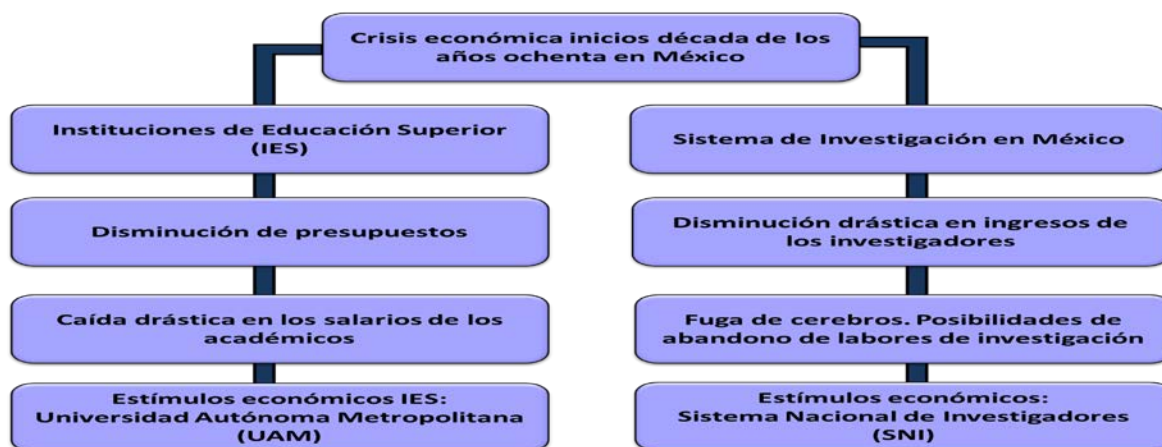
Ahora, la relevancia que el dinero tiene en el funcionamiento de ambas organizaciones se observa cuando se toma en cuenta que el SNI y UAM como organizaciones no lucrativas fomentan la generación de conocimiento (SNI) y la realización de actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura (UAM) a través de estímulos económicos (los cuales en el caso de la UAM son independientes al salario base de sus académicos). En ambas, esos ingresos adicionales resultan muy atractivos para muchas personas, sobre todo si se considera el contexto en el que se encuentra México desde principios de la década de los años ochenta; uno en el cual tanto el ámbito de la investigación como el académico han sido fuertemente afectados económicamente hablando. Lo anterior debido a la caída de los precios del petróleo en 1981 (Schoijet y Whorthington, 1993) que llevó a una grave crisis financiera que entre otras cosas provocó la devaluación drástica del peso, dejar de pagar la deuda externa y el final del auge petrolero en el país; además de bajos salarios y aumentos en los precios de muchos productos básicos como la tortilla, el bolillo, el gas doméstico y la

gasolina (Jiménez, 2006). Dicha crisis desde entonces impacto fuertemente a las universidades públicas y centros de investigación nacionales los cuales se han visto afectados con reducciones presupuestales importantes (Sarukhán, 1989), disminuyéndose significativamente los ingresos de aquellos que realizaban investigación, razón por la cual las posibilidades de que muchos investigadores nacionales abandonaran el país eran sumamente elevadas pues resultaba difícil tener una vida “adecuada” con los ingresos obtenidos solamente con la labor de investigación; lo mismo sucedió en el caso de la IES, donde también los salarios cayeron drásticamente afectándose a todo el sistema educativo.

Derivado de ese contexto resulta lógica la búsqueda constante por obtener más dinero que permita tener una calidad de vida “aceptable” a través de ingresos extraordinarios pues de lo contrario se corre el riesgo de ser marginado de la sociedad “moderna”, pues como se mencionó el dinero se ha vuelto relevante no sólo a nivel económico; en ese sentido la creación del SNI y la implementación de estímulos económicos en la UAM (figura 3) ofrecen la oportunidad de mejorar los ingresos de los académicos investigadores. De esta forma el dinero se vuelve un elemento importante para el funcionamiento del SNI y la UAM como se verá a continuación. Respecto al SNI este es creado en esencia para mejorar el ingreso de los investigadores con la firme intención de evitar una fuga de cerebros importante hacia el extranjero (Barrera y López, 2000; Sarukhán, 1989); en ese sentido siguiendo a Didou y Etienne (2010, p.7) “la principal justificación esgrimida para crearlo –en ese momento- consistió en que ese dispositivo brindaría a los investigadores más productivos la posibilidad de mejorar sus ingresos

económicos”. De acuerdo con Ibarra (1993a, p.138) a través del SNI “se intentaría retener en las universidades y centros de investigación a los investigadores de más alto nivel, otorgándoles un estímulo económico que compensara la pérdida de su poder adquisitivo”. Así, el SNI en su creación buscaba afrontar el problema de los bajos salarios de los investigadores (Schoijet y Whorthington, 1993; Zubieta *et al.*, 1999) y al mismo tiempo apoyar la formación de más investigadores de alto nivel en el país (Cabrero, 2015).

Figura 3. Consecuencias de la crisis económica iniciada en 1981.



Fuente: Elaboración propia.

Es claro que un objetivo central del SNI (más no el único) es mitigar el problema de los bajos ingresos de las personas dedicadas a la investigación en México (Schoijet y Whorthington, 1993; Zubieta *et al.*, 1999), a tal grado que se dan casos en los que el SNI representa el 50% de los ingresos totales de algunos de sus miembros (Terrones, 2005), lo anterior toda vez que actualmente es posible recibir desde seis mil quinientos hasta poco más de treinta mil pesos mensuales si

se obtiene la máxima categoría en el SNI⁶ (Reglamento del SNI, 2013). Con base en estudios de Galaz Fontes *et al.* (2012) y Padilla (2010) económicamente hablando el SNI se ha vuelto muy importante para sus miembros debido a los mayores ingresos que representa integrarse y mantenerse, incluso de acuerdo con Rivas (2004, p.103) pertenecer al SNI indirectamente ofrece la posibilidad de obtener más dinero de otras instancias ya que “las instituciones públicas tienen sistemas de becas internas que premian a quienes pertenecen al SNI, lo que permite en muchos casos que un científico que consigue adscribirse a este sistema duplique o triplique su ingreso económico”. En suma, el dinero si bien no es el único elemento que hace atractivo al SNI para quienes ingresan en él, si parece ser uno relevante dentro del complicado contexto económico que se vive en el país desde hace muchos años, es difícil pensar en el SNI (después de más de 30 años) funcionando sin el ofrecimiento de incentivos económicos; ¿si los estímulos no existieran, cuántos investigadores continuarían en sus filas?, eso no se puede saber a ciencia cierta a menos que suceda pero lo relevante aquí es que lo económico traducido en obtener dinero a través de él, sin duda resulta un elemento a considerar al momento de analizar una organización como el SNI pues de uno u otro modo tiene efecto en el comportamiento de sus miembros (y por ende en el funcionamiento del SNI) aun cuando su finalidad no es generar ganancias sino lograr beneficios para la sociedad en general.

En cuanto a la UAM, a principios de la década de los años noventa se implementaron diversos apoyos para el personal académico (Arbesú, 2004;

⁶ Este cálculo se realiza tomando en cuenta el salario mínimo vigente en México para el año 2016 que es de \$73.04 diarios de acuerdo con el Sistema de Administración Tributaria (2016).

Arbesú et al, 2008; Ibarra, 1993b), los cuales de acuerdo con Rondero (2007) fungieron como el inicio de la configuración de becas y programas para estimular el trabajo de los académicos a cambio de mayores ingresos. Actualmente son cinco los que ofrece dicha universidad (UAM, 2015): 1) Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico, 2) Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente, 3) Estímulo a los Grados Académicos, 4) Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente; y 5) Estímulo a la Docencia e Investigación. Ninguno de estos es excluyente razón por la cual algunos académicos pueden obtener todos al mismo tiempo. Por ejemplo de acuerdo con Arbesú et al. (2008), la obtención de dichos estímulos en el caso de académicos de la UAM Xochimilco, llegaba a representar entre un 12 y 60% más de sobresueldo para ellos. Actualmente, es posible calcular que los estímulos ofrecidos por la UAM⁷ podrían representar en un caso extremo hasta un 62% del total de los ingresos mensuales de un Profesor Titular nivel C de la UAM (lo demás es el salario base), para un Titular nivel B los estímulos pueden alcanzar hasta el 54% y para un Titular nivel A un 51% (Becas y Estímulos del Personal Académico, 2015; Tabulador del personal académico de base UAM, 2015). Cabe aclarar que estos cálculos consideran la obtención de los montos máximos en cada estímulo por lo cual es un escenario difícil de lograr aunque no imposible, en la práctica la cantidad obtenida por varios de los beneficiados seguramente son menores pero aun así el dinero se convierte en un elemento importante dentro de la UAM, en esta ocasión como incentivo para que

⁷ Cabe aclarar que los cinco apoyos mencionados no son automáticos, por el contrario son completamente opcionales para quienes tienen acceso a ellos y la única manera de obtenerlos es haciendo la solicitud pertinente y cumpliendo los requisitos establecidos para cada uno.

los académicos realicen de mejor manera sus actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Esto resulta evidente cuando se revisan datos sobre la cantidad de académicos UAM que en 2015 recibieron estímulos, al respecto para dicho año se calcula que el 91% del total de académicos UAM recibió al menos un estímulo (Informe de Actividades UAM, 2015), además los porcentajes de profesores investigadores que reciben cada uno de los estímulos respecto a los que tienen derecho a ellos han aumentado (a excepción de la Beca a la Carrera Docente) en los últimos diez años como se observa en la tabla 1, lo cual es un reflejo de lo relevante que se ha vuelto obtener más ingresos para muchos académicos UAM.

Tabla 1. Porcentaje calculado de apoyos UAM otorgados respecto del total de académicos que tienen derecho a ellos en 2005 y 2015.

Año	Estímulo a la Docencia e Investigación	Beca a la Carrera Docente	Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente	Beca de Apoyo a la Permanencia	Estímulo a los Grados Académicos
2005	41%	98%	70%	67%	70%
2015	51%	97%	78%	75%	84%

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe de Actividades de la UAM (2015), el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (2015) y datos de la Oficina de Transparencia de la UAM (2016).

Obtener mayores ingresos entonces, se ha vuelto importante en el ámbito académico y de investigación, como se observó cada año entran más académicos UAM al SNI, seguramente debido a que combinar la obtención de estímulos institucionales con los del SNI representa una entrada de dinero muy importante ante lo insuficientes que llegan a ser los salarios para la obtención de bienes y servicios necesarios para vivir. Por ello es posible pensar que el aspecto económico, en este caso el dinero, de una manera u otra es un elemento a

considerar en organizaciones no empresariales como lo son la UAM y el SNI debido a que esa búsqueda de incentivos afecta de una u otra manera el comportamiento de las personas y en consecuencia la forma en que operan dichas organizaciones, por ejemplo de no existir los estímulos en la UAM seguramente la realización de las actividades de algunos docentes serían diferentes a como lo son actualmente. Por otra parte, en ocasiones erróneamente se piensa que este tipo de organizaciones no son afectadas por aspectos económicos fuera de la asignación de sus respectivos presupuestos; por el contrario lo económico es un aspecto que no resulta ajeno a ningún tipo de organización y más en la actualidad. Además, la obtención de mayores ingresos puede ser en algunos casos lo más importante en un afán de sustentar un estilo de vida “digno” que permita por un lado satisfacer diversas necesidades y por el otro ser reconocidos positivamente por la sociedad en general, pues como ya se mencionó quien tiene más dinero es aceptado y “bien visto” por los demás, reconocido y investido con infinidad de cualidades. En estos casos considerar la importancia del dinero para algunas personas en una organización puede contribuir a complementar un análisis organizacional hecho en primera instancia a través de temas como el poder, la cultura o el institucionalismo, por ejemplo. Aunado a la relevancia del dinero en la UAM y el SNI, también existe una influencia de lo económico con relación al trabajo de las personas en ambas organizaciones, cuestión sobre la que se escribe a continuación.

Influencia de la lógica económica en el aspecto del trabajo en organizaciones como la UAM y el SNI: desvalorización y productividad.

El trabajo, más allá de considerarse actualmente una fuente de riqueza, de acuerdo con Castaingts (2015) es un elemento fundamental dentro de la vida de los seres humanos pues a través de dicha actividad es como se crean los bienes y servicios necesarios para vivir, por ello este autor considera al trabajo como un hecho no sólo económico sino también social; que en combinación con el dinero y el Estado forman un espacio socioeconómico que permite la reproducción social del ser humano. Es por ello que dentro del predominio del capitalismo el trabajo no deja de ser central en cualquier sociedad pues además es a través de dicha actividad como las personas obtienen el dinero para adquirir aquello que les permita cubrir la gran diversidad de necesidades que tienen. Aunado a eso, bajo la lógica económica actual regularmente las personas adultas pasan gran parte de su tiempo trabajando en alguna organización (empresas en su mayoría), por lo cual, en su interior existen infinidad de aspectos que forman parte importante de la vida humana (Castaingts, 2000). Por todo esto, con base en Castaingts (2015) el trabajo puede verse como una relación social dominante y fundamental en la vida del ser humano, el trabajo no es individual sino social, por ello sin trabajo el sistema económico, social y político simplemente no funcionaría.

Sin embargo, paradójicamente el trabajo desde hace mucho tiempo ha sido desvalorizado en el ámbito empresarial y se le llega a considerar simplemente como uno más de los múltiples elementos que permiten la producción de bienes y prestación de servicios; “en la teoría económica actual, la neoliberal, el trabajo ya

casi no juega ningún papel, dado que en esta concepción ya no se considera al trabajo como un esfuerzo humano para la producción de algo sino simplemente como <<capital humano>>, el trabajo es una forma de capital cuyo único sentido es su productividad, esto es, su capacidad de generar una ganancia” (Castaingts (2015, p.84-85). Esa concepción del trabajo en la lógica neoliberal se deriva de la importancia otorgada a las empresas en la sociedad actual (Castaingts, 2000; Schoijet y Worthington, 1993), ya que, al ser el mercado lo primordial dentro del neoliberalismo entonces la producción es lo más relevante para lograr un excedente y no importa cómo se logre; de esa forma desde hace tiempo para Castaingts (2015, p.94) “el trabajo en lugar de buscar la producción de satisfactores para las necesidades humanas pasó a ser orientado a la búsqueda de la ganancia”. Eso ha desencadenado que en las empresas se llegue a considerar al ser humano como una “herramienta” más al servicio del capital; incluso para Barba (2013, p.144) campos como la Teoría Administrativa o la Teoría de la Organización, a pesar de sus avances en el estudio de las organizaciones no dejan de considerar al ser humano como un objeto; pues en ambos “la persona, es una herramienta, un medio para la organización como si fuera una máquina o una técnica o un recurso”, de ahí la desvalorización mencionada por Castaingts (2015). Lo anterior siguiendo a Chanlat (1994, 2006, 2012) desafortunadamente ha llevado a olvidar que el individuo es un actor y un sujeto, que tiene afectividad, que vive experiencias, un ser simbólico, ético, que convive en sociedad, un ser de palabra, de deseos, de pulsiones, en síntesis un ser humano. Todos estos elementos que forman parte cualquier persona debido al

predominio del enfoque económico neoliberal parecieran muchas veces omitidos u “olvidados”.

De esta manera entonces, se tienen dos formas complementarias de concebir al trabajo pues ambas conviven al mismo tiempo; una que lo desvaloriza y otra en donde es de suma importancia a nivel social (figura 4).

Figura 4. Dos visiones complementarias del trabajo en la sociedad actual



Fuente: Realizado con base en Castaingts (2015).

Así, en el ámbito empresarial generalmente se desvaloriza el trabajo lo cual lamentablemente en muchas ocasiones siguiendo a Chanlat (1990), lleva a un dominio de la razón instrumental y de las categorías económicas cosificando al ser humano al concebirlo como un objeto; un “capital” para lograr la productividad tan buscada por las empresas. Derivado de esto, existe un aspecto sumamente llamativo en muchas empresas; desvalorizar el trabajo al verlo simplemente como un elemento más que permite lograr mayor “productividad” para así obtener más ingresos; este fenómeno desafortunadamente ya no se da solamente en las empresas pues desde hace tiempo en organizaciones sin fines lucrativos, como en este caso la UAM y el SNI es posible observar cómo la lógica económica ha influido en el accionar de ambas en cuanto a buscar una mayor “productividad” por

parte de sus integrantes, lo anterior debido a que de acuerdo con Chanlat (1997, p.5, citado en Castaingts, 2000):

Nociones y principios administrativos surgidos de la empresa privada: eficacia, productividad, realizaciones, capacidad, emprendedor, calidad total, cliente, producto, marketing, excelencia, reingeniería, etc., han invadido ampliamente las escuelas, las universidades, los hospitales, las administraciones, los servicios sociales, los museos, los teatros, las sociedades musicales y las sociedades con fines no lucrativos.

Lo anterior se puede analizar en el caso de la UAM con la implementación de los estímulos económicos; pues para otorgar tres de ellos (el Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente, el Estímulo a la Docencia e Investigación y la Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico) se requiere comprobar una “productividad” constante la cual se revisa con base en el Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA), donde se categorizan las distintas actividades que debe realizar el profesor-investigador por medio de la asignación de puntos para cada una de ellas. Por ejemplo, en el TIPPA se establece que dirigir una tesis de Licenciatura otorga hasta 220 puntos, de doctorado 880; presentar un trabajo de investigación en eventos especializados o dar una conferencia magistral puede otorgar un máximo de 330, realizar notas para cursos de licenciatura otorga 660, un reporte de investigación o técnico da 330, un artículo especializado de investigación puede representar hasta 3,300 puntos. Lo que se busca expresar es que en la UAM existe una lógica donde para

obtener ingresos complementarios al salario base se debe ser “productivo”, de lo contrario sólo se obtiene un salario que como ya se mencionó en algunos casos no es suficiente para satisfacer todas las necesidades que se intentan cubrir. Se debe alcanzar una cierta puntuación del TIPPA para acceder a los estímulos; por ejemplo para recibir la Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico se requiere lograr 5,000 puntos anuales del TIPPA, para obtener el Estímulo a la Docencia e Investigación se necesita cubrir cierta puntuación dividida en tres niveles; 5,000 puntos anuales en el primero, 8,000 en el segundo y 11,000 en el tercero, respecto al Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente para hacerse acreedor a él se debe lograr a través de los años una puntuación acumulada del TIPPA de por lo menos 22,000, entre más puntos se acumulen el beneficio económico aumenta (lo máximo se recibe a los 121,000). En cuanto a la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente si bien no se obtiene a través del TIPPA, se otorga con base en las horas de clase que se imparten a lo largo del año, esto es, entre más horas de actividad docente se tengan mayor dinero se obtiene por esta vía. Por todo esto Porrás y Bueno (1993) consideran que la obtención de ingresos adicionales en la UAM desde que se implementó dicho tabulador está ligada forzosamente a la productividad del académico medida ya sea en puntos TIPPA durante ciertos periodos de tiempo o en número de horas de clase impartidas.

De esta forma, no ser productivo se traduce en no acceder a los estímulos, situación que puede llevar a una “punititis” en busca de obtener y mantener los apoyos de la UAM sin que en ocasiones se cuide la calidad de las actividades

evaluadas. Por ejemplo, en el ámbito de las actividades de investigación como se observa en la tabla 2 se aprecia un incremento considerable entre 2005 y 2015, esto aun cuando el personal académico de la UAM no aumentó de forma significativa en el mismo periodo, ese crecimiento no necesariamente implica mayor calidad, simplemente muestra una mayor realización de actividades de investigación que finalmente se traducen en puntos del TIPPA para lograr la “productividad” requerida en ciertos estímulos.

Tabla 2. Actividades de investigación realizadas en la UAM. 2005-2015

Años	Número de actividades de investigación realizadas	Personal académico Total UAM
2005	10,020	2,853
2006	11,124	2,929
2007	12,122	2,882
2008	11,862	2,892
2009	13,327	2,911
2010	14,597	2,958
2011	15,471	3,004
2012	15,982	3,026
2013	16,010	3,057
2014	16,334	3,124
2015	16,438	3,090

Fuente: Elaboración propia con base en los Anuarios estadísticos UAM (2005-2014), Informe de Actividades UAM (2015) y UAM (2016).

En cuanto al SNI, para ingresar, mantenerse o subir de categoría es necesario contar también con una “productividad” comprobable en el rubro de la investigación (libros, capítulos de libros, artículos de investigación, patentes, desarrollos tecnológicos)⁸, esto debido a que desde hace tiempo en el SNI con base en Meyer y Rowan (1999) existe un mito racionalizado institucionalizado donde el ser “productivo” numéricamente hablando es evaluado positivamente independientemente de la calidad de lo presentado. Al respecto, de acuerdo con

⁸ De manera formal el reglamento del SNI (2013) marca que se evalúa tanto la cantidad como la calidad de los productos de investigación presentados por los interesados, por lo cual en teoría se intenta realizar una evaluación que considera tanto el aspecto cuantitativo como el cualitativo.

Hernández (2005, p.115) “los criterios del SNI han ido modulando la manera de evaluar la productividad de los investigadores, y desafortunadamente, se ha promovido más la cantidad que la calidad”, en el mismo sentido Ramírez (2012, p.121) afirma que las “diferentes comisiones dictaminadoras optan por cuantificar el desempeño de los científicos dando mayor jerarquía a aquellos que publican más artículos”; por su parte Porter (2012, p.89) considera que la evaluación en el SNI se volvió primordialmente cuantitativa, pues lo cualitativo pasa a segundo término al otorgarse mayor importancia al “número y peso de los expedientes en lugar de su impacto”. Para Sánchez (2010, p.232), esta situación se debe probablemente a que cada vez existen un mayor número de interesados en ingresar al SNI, razón por la cual se vuelve complicado para las comisiones dictaminadoras evaluar adecuadamente los trabajos en los tiempos establecidos, “frente a este dilema, muchas comisiones dictaminadoras optan por cuantificar el desempeño de los científicos dando mayor jerarquía a aquellos que publican más artículos y son más citados”. De hecho Esteinou (2012, p.159), manifestó que al tener pocas personas en las comisiones dictaminadoras del SNI (14 en cada una según el Reglamento del SNI, 2013) las evaluaciones se vuelven complicadas:

Las Comisiones Evaluadoras de las diversas áreas de conocimiento del SNI se encuentran muy presionadas por el enorme volumen de expedientes que cada año deben examinar. Simplemente en el año 2012 se recibieron aproximadamente 5,000 expedientes (2,000 de nueva incorporación y 3,000 de renovación tradicional) que tuvieron que ser revisados por las

Comisiones Dictaminadoras compuestas por pocos miembros.

Esta realidad provoca que los casos de los académicos sean valorados de manera superficial, deficiente, incompleta o “atrabancada” [sic.]

Lo anterior entre otras cosas ha provocado que algunos investigadores miembros del SNI lleguen a caer en algo que Alvesson y Sandberg (2013) nombran el *gap-spotting*, la tendencia a realizar investigación incremental aunque sin verdaderas aportaciones a la generación de conocimiento; por el contrario en el mejor de los casos sólo ayuda a “comprobar” lo ya existente; y en un caso extremo implica hacer “refritos” de investigaciones anteriores con la intención de mantener una “productividad” aceptable por las comisiones dictaminadoras y así evitar ser degradado de categoría o salir del SNI. Dicha situación lamentablemente provoca, sí una mayor “productividad” de artículos de investigación, pero al mismo tiempo un gran descuido en el desarrollo de conocimiento a largo plazo que lleve a innovaciones científicas y tecnológicas las cuales puedan traducirse en patentes para contribuir a resolver problemas sociales y no sólo empresariales (tabla 3).

Tabla 3. Artículos de investigación publicados por mexicanos y patentes otorgadas a mexicanos entre 2002 y 2011.

Años	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Artículos publicados	5,515	6,234	6,401	7,364	7,234	7,497	9,331	9,488	9,872	10,449
Patentes otorgadas	139	121	162	131	132	199	197	213	229	245

Fuente: Sistema Integrado de Información Sobre Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación –SIICYT- (2013).

El efecto del aspecto económico en este caso se ve reflejado en la dinámica del SNI desde hace varios años, pues con base en Drucker (2005, p. 54) la

productividad propia de las empresas se visualiza también en una organización no lucrativa como el SNI:

Los investigadores simplemente cumplen con los requisitos que les piden en el SNI. El SNI pide tantos “papers” para nivel I, tantos “papers” para nivel II y tantos para el nivel III y la gente lo que quiere es o mantenerse en el Sistema o subir de nivel, lo cual es perfectamente comprensible porque implica un aumento salarial... lo que se está haciendo hoy día, simplemente, es obligar a los investigadores a que cumplan con una serie de requisitos y que no le quieran entrar a proyectos mucho más arriesgados en los cuales pudieran pasarse 3, 4 o 5 años sin publicar nada, porque el proyecto en el que se han metido es sumamente complejo y no va a permitir una producción científica según lo que solicita el SNI.

No adaptarse a una lógica donde la productividad se considera importante, implica una alta probabilidad de ser expulsado del SNI o bajar de categoría (Didou y Etienne, 2010), si eso pasa, entonces se disminuyen o pierden por completo los beneficios económicos que otorga el SNI; los cuales como ya se mencionó para algunos de sus integrantes son una parte central de sus ingresos totales.

Con lo expuesto hasta el momento, la intención de revisar a la UAM y el SNI ha sido argumentar como lo económico afecta la forma de concebir el trabajo del ser humano en sus organizaciones no importando si se trata de empresas, organismos creados por el gobierno o universidades. En este caso en ambas

organizaciones una lógica económica donde entre otras cosas el dinero es central, la empresa es el tipo de organización más importante y donde la productividad es condicionante para obtener más ingresos, ha impactado de tal manera que el trabajo de los académicos investigadores pone énfasis en la “productividad” para obtener más dinero, situación que desde mi perspectiva lleva a desvalorizar en cierta medida su trabajo pues la generación de conocimiento a través de la investigación no es una actividad comparable a la producción de un bien para su comercialización. Permitir que la productividad priorice en lugares como la UAM o el SNI (intencionalmente o no), es desde mi punto de vista una forma sutil de ver a este tipo de organizaciones como una empresa que incentiva la mayor productividad por medio del trabajo de su “capital intelectual”, con lo cual existe el peligro de caer en lo que mencionan Barba (2013); Castaingts (2015) y Chanlat (1990, 1994, 2006, 2012); ver al ser humano como una herramienta más para la producción, una especie de objeto interesado únicamente en el dinero y que no tiene ni deseos, ni pulsiones, ni afectividad, ni palabra, ni historia, ni tiempo para socializar porque se preocupa más en ser productivo y obtener más dinero. No obstante, es necesario mencionar que en contraste para la sociedad en general el trabajo los académicos e investigadores de las IES públicas en especial, sí es valorado y respetado debido a su relación con la generación de conocimiento y la formación de profesionistas en las universidades. En el caso del SNI, su pertenencia también es valorada socialmente pues da cierto estatus y prestigio a quienes lo integran gracias al reconocimiento público otorgado por el Estado, incluso se valora tanto la pertenencia al SNI que una de las estadísticas más

relevantes actualmente en muchas IES es cuántos de sus académicos forman parte de él.

Figura 5. Influencia de la lógica económica en el trabajo. UAM y SNI.



Fuente: Elaboración propia

Lo expuesto en este documento intenta argumentar que lo económico realmente es una tema a considerar dentro del análisis organizacional pues está presente el contexto en el que se encuentre cualquier organización, y por ello de una u otra manera tiene injerencia en el accionar de las personas y las organizaciones⁹. Es claro que el aspecto económico obviamente no se limita solamente a los temas del dinero o el trabajo, pues de acuerdo con Castaingts (2015) existen más elementos que están interrelacionaos como por ejemplo, los circuitos monetarios, el sistema monetario, las tasas de interés, la tasa de crecimiento, los modos de producción así como la articulación de los mismos, los modos de consumo, el campo y el poder, entre otros. Sin embargo, dada la

⁹ Esto no implica que lo económico sea lo más importante o lo único a considerar para el estudio de las organizaciones, pues también se tiene lo social, lo político, lo cultural, así como otros aspectos relacionados con la naturaleza del ser humano (como la filogénesis y la ontogénesis) que sirven para comprender más sobre las personas dentro de las organizaciones y a las organizaciones mismas.

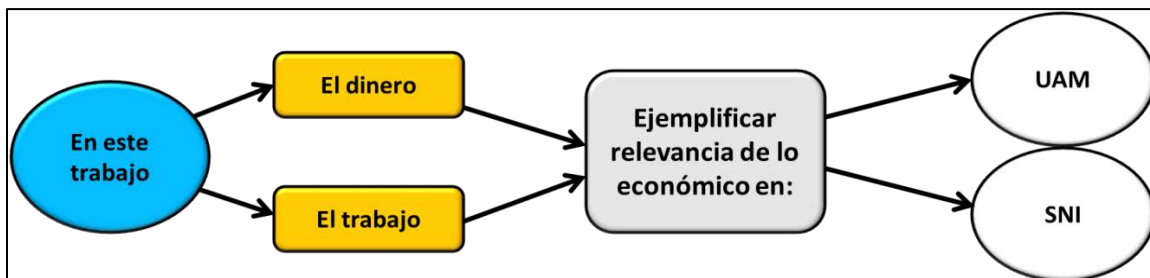
naturaleza del presente texto es imposible considerarlos todos en esta ocasión (figuras 6 y 7).

Figura 6. Algunos aspectos económicos que afectan a las organizaciones



Fuente. Elaboración propia con base en Castaingts (2015).

Figura 7. Elementos retomados para este trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en Castaingts (2015).

Reflexiones finales

Con base en lo presentado a lo largo de este texto, entonces resulta pertinente afirmar que dentro del análisis organizacional actual, el aspecto económico no debe de ser omitido pues aun cuando desde hace tiempo se ha vuelto necesario realizar un análisis con un enfoque más social y desde perspectivas alternativas a las que hacen énfasis en el estudio de las empresas (como la Administración y la

Teoría de la Organización); como se expuso, lo económico está presente en todas las organizaciones. Pensar que lo económico únicamente tiene relevancia para las empresas es un gran error, pues organizaciones como la UAM y el SNI, cuyos objetivos en realidad no están enfocados en la búsqueda de excedentes sino en aspectos de beneficio social, proveen los mejores ejemplos de cómo lo económico no deja en ningún momento de tener injerencia en organizaciones no lucrativas debido a que se vive en un mundo donde la lógica económica cada vez es más predominante. En esta ocasión, solamente se retomó el dinero y el trabajo para presentar dicha situación, sin embargo, en la práctica son muchos los aspectos económicos que pueden tener relevancia en cualquier tipo de organización, la idea de elegir dos, no es omitir los demás, sino acotar con la intención de realizar un análisis más puntual. Por otra parte, la “invitación” que se hace a no olvidar lo económico en el análisis organizacional, no implica para nada minimizar ninguna de las contribuciones que hasta ahora han realizado al análisis organizacional otros campos de conocimiento como los Estudios Organizacionales, la Sociología, la Psicología, la Antropología, etc., por el contrario, intenta dejar en claro que considerar lo económico junto con lo social, lo político, lo cultural, lo simbólico, el poder, el cambio, el aprendizaje, entre otros temas; es adecuado para un estudio de las organizaciones más amplio a través del cual se pueda realmente avanzar en la comprensión de ese fenómeno tan complejo que es la organización.

Para finalizar sólo quiero agregar que si bien lo económico debe ser considerado dentro del análisis organizacional, los aspectos inherentes del ser humano también deben de tomarse en cuenta dentro del estudio de las

organizaciones, sobre todo dentro de un contexto como el actual donde la lógica económica neoliberal es la imperante y la cual de una forma u otra ha promovido entre otros aspectos negativos el individualismo y la fragmentación social, la destrucción del planeta, una mayor disparidad en la distribución de los excedentes y con ello cada vez más pobreza en el mundo, enfermedades fisiológicas-mentales en cada vez más personas; así como olvidar que en las organizaciones hay seres humanos (no máquinas o herramientas). Por ello el análisis organizacional actual debe considerar también aspectos humanos que ya han sido trabajados por otras ciencias, tales como la evolución del ser humano (Hass, 1987; Lewin, 1986; Piveteau, 1967), el desarrollo y funcionamiento del cerebro humano (Ronquillo, 1985, Smith, 1981), el lenguaje y la palabra como elemento característico y distintivo de la especie humana (Benveniste, 1999; Gusdorf, 1957; Mounin, 1971), el desarrollo neurobiológico y su relación con la inteligencia de las personas (Ginsburg y Oppen 1967), la forma en que se construyen las personas por medio de la afectividad (Erikson, 1987; Winnicott, 1979), así como la socialización y las relaciones interpersonales (Chanlat y Bédard, 1990; Laing, 1960); entre otros. Todos estos son aspectos que al igual que lo económico están presentes en cualquier organización por el simple hecho de que son seres humanos quienes las conforman. Dada la situación actual en el mundo, me parece adecuado entonces que el estudio de las organizaciones hoy en día siga revisando la gran diversidad de temas como se hace hasta ahora (incluyendo las cuestiones inherentes al ser humano), pero recordando que la cuestión económica desde hace muchos años rige la vida sino de todos, si de la mayoría de los seres

humanos¹⁰; por lo cual es un elemento que en algún momento dado debe considerarse para complementar los análisis iniciales realizados a través de otros temas, a final de cuentas no se puede negar la realidad en la que se vive y esa es en muchos países incluyendo a México, una en la cual lo económico afecta a todo tipo de organización.

¹⁰ Aún en nuestros días es posible encontrar algunos seres humanos que viven en fuera de la lógica económica imperante, aunque son casos excepcionales pues al paso de los años el capitalismo poco a poco se ha vuelto predominante en la mayor parte del mundo.

Referencias

- Alvarado, A. (2009). Vinculación Universidad-Empresa y su contribución al desarrollo regional. *Ra Ximhai. Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 5 (3), 407-414. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Alvesson, M. y Jörgen S. (2013). Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research. *Journal of Management Studies*, 50 (1), 128-152.
- Arbesú, M. (2004). Evaluación de la docencia universitaria: Una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (23), 863-890. Octubre-diciembre.
- Arbesú, M.; Gutiérrez, S. y Piña, J. (2008). Representaciones sociales de los profesores de la UAM-X sobre la evaluación de la docencia e investigación. *Reencuentro*, (53), 85-96. UAM Xochimilco. México.
- Arechavala, R. (2011). Las universidades y el desarrollo de la investigación científica y tecnológica en México: una agenda de investigación. *Revista de la Educación Superior*, XL (2) (158), 41-57. Abril-Junio.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 21 (44), 139-152. Julio/diciembre.
- Barrera, H. y López, P. (2000). ¿Estar o no estar en el Sistema Nacional de Investigadores, qué significa? *Acta universitaria*. 10 (1), 43-45.

- Benveniste, E. (1999). Comunicación animal y lenguaje humano. *Problemas de Lingüística General*. T.1. Madrid, Siglo XXI.
- Cabrero, E. (2015). Principales logros y desafíos del Sistema Nacional de Investigadores de México a 30 años de su creación. *Revista CTS*, 10 (28), 177-187.
- Castaingts, J. (2000). *Los sistemas comerciales y monetarios en la tróada excluyente. Un punto de vista latinoamericano*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, Plaza y Valdés editores.
- Castaingts, J. (2015). *Dinero, trabajo y poder. Una visión de la economía actual latinoamericana para no economistas y economistas*. México: Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Chanlat J.F. (1990). *L'individu dans L'organisation*. Québec: Les Preses de L'université de Laval.
- Chanlat, A. y Bédard, R. (1990). La administración: una cuestión de palabra. En *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliés Université*. Québec: Les Preses de L'université de Laval.
- Chanlat, J.F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y política pública*, 3 (2), 317-364.
- Chanlat, J.F. (2006). *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Chanlat, J.F. (2012). Anthropologie des organisations. En José Allouche. *Encyclopédie des ressources humaines*. Vuibert.

- Cordero, G.; Galaz Fontes; J. y Sevilla, J. (2003). *La evaluación de la diversidad en el trabajo académico: Los programas de estímulo de la UABC 1990-2002*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y Universidad Autónoma de Baja California.
- Cortada, J. (2001). *Management del nuevo siglo. Gestión y trabajo en la nueva economía digital*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Didou, S. y Gérard E. (2010). *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después*. México: ANUIES.
- Drucker, R. (2005). Mesa redonda: Impacto del SNI y su futuro en la ciencia nacional. *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación*. México: Foro Consultivo, Científico y Tecnológico y Academia de Ciencias.
- Dufour, M. (1995). Síntesis. En *Cuadernos de Administración*. N° 20 (mayo) Cali: Univalle.
- Erikson, E. (1987). *Infancia y sociedad*. Buenos Aires: Ediciones Hormé.
- Esteinou, M. (2012). Hacia un nuevo Sistema Nacional de Investigadores que contribuya al desarrollo equilibrado del país. en Vega y León, S. (coord.) (2012). *Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México*. México: UAM-Xochimilco.
- Etzioni, A. (1986). *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- Fortes, B.M. (2012). El Sistema Nacional de Investigadores como termómetro de la inteligencia colectiva. En Vega y León, S. (coord.). *Sistema Nacional de*

Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México. México: UAM-Xochimilco.

Galaz Fontes, J.; Padilla, L.; Gil-Antón, M. y Sevilla, J. (2008). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana. *Calidad en la educación*, (28), 53-69. Julio.

Galaz Fontes, J., De la Cruz, A., Rodríguez, R., Cedillo, R. y Villaseñor, M. (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 Fernández, N. y Marquina, M. *El futuro de la Profesión Académica*. Universidad Nacional de tres de febrero.

Ginsburg, H. y Opper, S. (1967). Epistemología genética y las consecuencias de los estudios de Piaget para la enseñanza. En *Piaget y la teoría del desarrollo intelectual*. Madrid :Prentince-Hall.

Gusdorf, G. (1957). *La palabra*. Ediciones Galatea Nueva Visión.

Hass, H (1987). *Del pez al hombre*. Barcelona: Biblioteca Científica Salvat.

Hernández, I. (2005). El SNI veinte años después. Recuento de algunas virtudes y defectos de nuestra propia comunidad. En *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación*. México: Foro consultivo y Tecnológico y Academia de Ciencias.

Holland, J. (2004). *El orden oculto. De cómo la adaptación crea complejidad*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Ibarra, E. (1993a). Neoliberalismo, educación superior y ciencia en México. Hacia la conformación de un nuevo modelo. En Ibarra, E. (coord.). *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Ibarra, E. (1993b). La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa (1974-1992). En Ibarra, E. (coord.). *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Laing, R. (1960). *El yo dividido*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lewin, R. (1986). *Evolución Humana*. Barcelona: Biblioteca Científica Salvat.
- Mateo, J. (2006). Sociedad del conocimiento. *ARBOR Ciencia, pensamiento y cultura*, 182 (718), pp. 144-151. Madrid.
- Meyer, J. y Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia. En Powell, W. y Di Maggio, P. (comp.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México. (1991).
- Mounin, G. (1971). *Saussure, presentación y textos*. Barcelona: Editorial Anagema.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.

Oficina de Transparencia UAM (2016). Archivo en Excel con información sobre personal académico por categoría y nivel para el período 2005-2015 y sobre categorías que tienen los investigadores UAM que pertenecen al SNI en el período 2008-2015.

Padilla, L. (2010). El Académico Mexicano Miembro del Sistema Nacional de Investigadores: Su contexto institucional, uso del tiempo, productividad académica, e implicaciones salariales. En el *primer Congreso de los Miembros del Sistema Nacional de Investigadores*. Querétaro, Mayo 5-8.

Piveteau, J. (1967). *De los primeros vertebrados al hombre*. Barcelona: Editorial Labor.

Porras, S. y Rodríguez, L. (1993). Deshomologación Salarial: ¿cuánto por punto? *El Cotidiano*, 91-98.

Porter, V. (2012). La etapa de consolidación del Sistema Nacional de Investigadores. En Vega y León, S. (coord.). *Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México*. México: UAM-Xochimilco.

Ramírez, V. (2012). Desafíos del Sistema Nacional de Investigadores. En Vega y León, S. (coord.). *Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México*. México: UAM-Xochimilco.

Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (2015). En Legislación Universitaria UAM.

- Rivas, L. (2004). La formación de investigadores en México. *Perfiles Latinoamericanos*. (25), 89-113.
- Rondero, N. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Revista Sociológica*, 22, (65), 103-128. Septiembre-diciembre.
- Ronquillo, J. (1985). *El cerebro*. Madrid: Aula Abierta Salvat.
- Sánchez, H. (2010). 25 años del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y su impacto en las Políticas de Evaluación de la Educación Superior en México. *Matices. Revista de posgrado*, 5 (13).
- Sarukhán, J. (1989). The Status of Mexican Science and Technology Research: Potential Avenues for Collaborative Programmes with the United States. *Estudios Mexicanos*. 5, (2), 265-280.
- Schoijet, M. y Worthington, R. (1993). Globalization of Science and Repression of Scientists in Mexico. *Science, Technology, & Human Values*, 18 (2), 209-230.
- Simon, H. (1952). Comments on the Theory of Organizations. *The American Political Science Review*, 46 (4), 1130-1139.
- Smith, C. (1981). *El cerebro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Tabulador del personal académico de base UAM (2015). Proporcionado por la Oficina de Transparencia de la UAM.
- Terrones, H. (2005). El SNI, la repatriación y la descentralización: experiencias de un joven investigador. En *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de*

Investigadores a 20 años de su creación. México: Foro Consultivo, Científico y Tecnológico.

Winnicott, D. W. (1979). *Realidad y juego.* Barcelona: GEDISA.

Zubieta, J.; Suárez, G. y Gómez, A. (1999). Problemática del desarrollo científico y tecnológico en México. *Estudios mexicanos*, 15 (1), 193-211.

Electrónicas

Anuarios estadísticos UAM (2005-2014). Recuperados de <http://www.uam.mx/transparencia/inforganos/anuarios/index.html>

Banco Mundial (2013). *Ciencia y Tecnología.* Recuperado de <http://datos.bancomundial.org/tema/ciencia-y-tecnologia>

Becas y Estímulos del Personal Académico UAM (2015). En *Semanario de la UAM.* Acuerdo 04/2015 del Rector General. Recuperado de <http://www.uam.mx/transparencia/tabulador2015/becas.html>

Informe de Actividades UAM (2015). Recuperados de http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/rg/2015/Informe_Actividades_UAM_2015.pdf
<http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/rg/2015/ANEXO-ESTADISTICO-informe-RG-2015.xlsx>

Jiménez, A. M. (2006). Las crisis económicas de México en 1976 y 1982 y su relación con la criminalidad. *Revista Sincronía.* México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de <http://sincronia.cucsh.udg.mx/jimenezw06.htm>

Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores (2013). Recuperado de <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/sni/convocatorias-conacyt/convocatorias-sistema-nacional-de-investigadores-sni/marco-legal-sni/reglamento-sni/841-reglamento2013-1/file>

Sistema de Administración Tributaria (2016). *Salarios mínimos*. Recuperado de http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/Paginas/salarios_minimos.aspx

Sistema Integrado de Información Sobre Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación -SIICYT- (2013). *Indicadores científicos y tecnológicos 2011*. Recuperado de <http://www.conacyt.gob.mx/siicyt/index.php/indicadores-cientificos-y-tecnologicos/anexo-informe-2011> <http://geo.virtual.vps-host.net:8080/SIICYT/sniestados.do?method=inicializa&anio=2012>

Universidad Autónoma Metropolitana (2015). *Becas y estímulos del personal académico*. Recuperado de <http://www.uam.mx/transparencia/becas.html>

UAM (2016), Acuerdos del Rector General 1974-2013. Recuperado de <http://www.uam.mx/acuerdosrg/>