

opci3n

Revista de Antropologfa, Ciencias de la Comunicaci3n y de la Informaci3n, Filosoffa,
Linguistica y Semiotica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnologia

Año 38, 2022, Especial N°

30

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSN e: 2477-9385

Dep3sito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opclón

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2022. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: S/T. De la serie “RETORNO”

*La obra que se publica es un fragmento del original, y se le ha dado un giro de 180° por motivos editoriales. Su original va en horizontal

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 40 x 70 cm

Técnica: Mixta sobre tela

Año: 2009

Los sistemas de evaluación académica. Efectos y retos para las profesoras investigadoras

Gisela Castillo-Serrano

Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

ORCID: 0000-0001-7877-3773

castillosg1012@gmail.com

Mariela Sonia Jiménez-Vásquez

Universidad Autónoma de Tlaxcala. México

ORCID: 0000-0003-0346-5762

msjimenez@hotmail.com

Resumen

Este artículo comparte hallazgos sobre experiencias, significaciones y vivencias de profesoras investigadoras de la Universidad Autónoma de Tlaxcala que desafían el acceso, la permanencia y la promoción en los Sistemas de Evaluación (SNI, ESDEPED, PRODEP). Se fundamenta en una metodología feminista, se optó por un método biográfico a través de historias de vida. Se realizaron entrevistas coestructuradas sistematizadas en biogramas para esquematizar cronológicamente sus vidas. Se profundizó en incidentes críticos mediante entrevistas a profundidad. En los hallazgos se encuentran aspectos institucionales como la estabilidad laboral, situaciones personales y redes de apoyo cuando se intenta conciliar la vida familiar y de investigación.

Palabras clave: Evaluación académica; educación superior; género; profesoras-investigadoras.

Academic evaluation systems. Effects and challenges for research professors

Abstract

This article shares findings on experiences, meanings and professional experiences of research professors from the Autonomous University of Tlaxcala who challenge access, permanence and promotion for the system and researchers (SNI, ESDEPED, PRODEP). Based on a feminist methodology, a biographical method was chosen through life stories. Co-structured interviews systematized in biograms were carried out to chronologically outline their lives. Critical incidents were delved

into through in-depth interviews. The findings include institutional aspects such as job stability, personal situations and support networks when trying to reconcile family life and research.

Keywords: Academic evaluation; higher education; gender; teacher-researchers.

1. INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los países, la incursión de las mujeres en la academia, la ciencia, la tecnología y especialmente en los sistemas de evaluación, no ha sido fácil. Anteriormente este espacio, considerado prohibido para las mujeres, estaba reservado para los hombres PAPADÓPULOS y RADAKOVICK (2006). Sin embargo, se considera que el acceso a la educación superior sin exclusión ha sido una piedra angular para obtener títulos universitarios. Como una consecuencia, las mujeres, principalmente, logran integrarse al mundo laboral remunerado y por lo tanto, reconocido.

En México, el acceso a la educación superior para las mujeres ha sido un proceso lento y paulatino, de manera formal, se incorporan desde 1960, pero, a partir de 1970 existe una masificación. BUSTOS (2008) menciona que el cambio más acelerado de incorporación de las mujeres a la educación superior es de 1969 a 2000, donde el incremento va del 17% al 50%. Hoy en día, en los anuarios estadísticos de las universidades, referente a la matriculación, se pueden observar posiciones igualitarias, y en algunas, las mujeres superan a los hombres.

DE GARAY y DEL VALLE (2012) consideran que el hecho de que la mitad del estudiantado en las universidades sean mujeres, rompe con la concepción de que las funciones primordiales de las mujeres son: madre, esposa y ama de casa. Tareas que sin duda alguna representaron obstáculos para que muchas de ellas no se matricularan en las universidades. Desde este punto de vista podemos afirmar que, el dominio de los espacios públicos y los trabajos remunerados estaban reservados para los hombres.

Sin embargo, la presencia de las mujeres en los más altos niveles del saber cómo lo señalan ZUBIETA y MARRENO (2005) y BUSTOS (2005, 2008) ha aumentado de manera significativa en los últimos años, esta actividad terciaria, ofrece oportunidades y derechos de participación que impactan en el desarrollo de nuestro país, pero, también se hacen visibles las barreras que influyen en las trayectorias académicas de las mujeres, las cuales impiden una plena intervención en condiciones de

igualdad reflejadas, por ejemplo, en la producción de artículos, expresados en estándares bibliométricos en los sistemas de evaluación.

Datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) 2021, reportan el total de artículos por género, en 2019 el 68.72 % de artículos corresponde a hombres y el 31.28 % a mujeres, así mismo, en el año 2020, los hombres suman el 68.76%, mientras que las mujeres solo el 31.24 %. El contexto machista, derivado de un esquema de organización patriarcal, donde aún permean roles tradicionales, dificulta a las mujeres incorporarse y participar en los sistemas de evaluación, estos sean para participar por un estímulo económico, una distinción o un reconocimiento, donde se decide a partir de estándares bibliométricos.

En porcentajes similares, a nivel nacional, el Informe General del Estado de la Ciencia la Tecnología y la Innovación (2019) reporta un total de 30,548 miembros activos, de los cuales el 62% lo representan hombres y el 38% lo ocupan las mujeres. Pero ¿Qué hay detrás de estos números? ¿Quiénes son los académicos y académicas? ¿Qué actividades desempeñan? ¿Quién evalúa la calidad de la investigación científica?, particularmente ¿Qué desafíos enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y promoverse en los sistemas de evaluación?

En este sentido, el objetivo de nuestro estudio se centra en analizar las experiencias, significaciones y vivencias que desafían a las profesoras investigadoras de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) para el acceso, permanencia y promoción en los sistemas de evaluación vigentes.

2. LAS PROFESORAS INVESTIGADORAS DE LA UATx EN LOS SISTEMAS DE EVALUACION

La creación de la UATx representa para el Estado de Tlaxcala un antes y un después en su vida, económica, política, social y cultural. Se constituye el 20 de noviembre de 1976. El Congreso Libre y Soberano de Tlaxcala, a través del Decreto 95, dictó la Ley Orgánica que dio origen legal a la Institución. Bajo el lema “Por la Cultura a la Justicia Social”. A la fecha la UATx oferta 42 Licenciaturas, 37 Maestrías y 12 Doctorados, en 7 Centros de Investigación y 10 Facultades, distribuidos en 11 Municipios de los 60 que conforma el Estado de Tlaxcala.

Actualmente el estudiantado de la UATx asciende a 16,515, de los cuales 10.356 son mujeres y 6,159 son hombres. Se observa que, como en muchas de las universidades las mujeres se posicionan estadísticamente, pero, feminizar las Instituciones de Educación Superior (IES) no basta. De acuerdo con datos proporcionados de la Secretaría de Investigación Científica y Posgrado, la UATx cuenta con una plantilla de alrededor de 1,800 profesores, de los cuales, solo el 35 % son de tiempo completo, y 135 con distinción en el SNI, donde 63 son mujeres y 72 son hombres. Esto indica que, cuando las mujeres buscan posicionarse en los espacios de la academia, la ciencia, la tecnología o en los sistemas de evaluación algo frena su plena participación.

Las acciones dentro de las IES siempre han estado relacionadas con el hombre, la ciencia y la sociedad. Respecto a la figura del académico se han logrado reconstruir e identificar algunas etapas donde se describen una gran variedad de actividades que poco a poco van complejizando su rol, por una parte, como académicos y por otra como investigador. SUAREZ y MUÑOZ (2016) responden a la pregunta:

“¿quiénes son los académicos? [...] son trabajadores, hombres y mujeres, jóvenes y adultos, extremadamente <<exigidos>>, cargados de responsabilidades y de tareas en demasía, debido a la gran cantidad de regulaciones laborales a las que están sujetos, y a la importancia que le atribuyen a hacer méritos en el trabajo, a los premios y recompensas que se derivan de ello, y al miedo que tiene a la exclusión y al castigo” (pp. 7-8)

El acceso, permanencia y promoción a los sistemas de evaluación depende en gran medida de la productividad científico-académica, que las y los profesores investigadores realizan, y concentran sus actividades sustantivas en: académicas, de investigación, de gestión y vinculación que se exigen dentro de las IES y que resultan imprescindibles cuando han decidido dedicarse a la investigación.

Tabla. 1. Actividades sustanciales que realizan profesoras y profesores investigadores dentro de las (IES)

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
Académicas	Impartición de cursos (posgrado y licenciatura) Elaboración de programas y planes de estudio (posgrado, licenciatura, diplomados) Dirección de tesis (posgrado y licenciatura) Tutorías al estudiantado

	Participación en congresos, foros, conferencias, talleres Estancias sabáticas
Investigación	Publicación en revistas indizadas de alto factor de impacto, libros, capítulos de libros Dirección, diseño y propuesta de proyectos Estancias posdoctorales
Gestión	Comisiones de evaluación Comisiones académicas
Vinculación	Proyectos con sector productivo y social Difusión de la ciencia (televisión, radio, escrita)

Fuente: Elaboración propia

Las actividades que se desempeñan dentro de las IES, en los últimos años se han convertido en una carrera para alcanzar los estándares bibliométricos que se exigen en los sistemas de evaluación, DIAZ-BARRIGA (1996) retoma el término de *merit pay* y compara la productividad científica con la productividad y competencia empresarial. Simultáneamente, BUENDIA et al. (2017) señala que “La evaluación ha llegado a confundir el indicador con el trabajo que “cuenta”, pero no “valora”, más bien, señala y etiqueta desempeños individuales, [...]” (p.13).

Estas exigencias en los sistemas de evaluación son aún más para las mujeres quienes tienen que desarrollar esfuerzos extraordinarios para conciliar la vida familiar con la investigación. SOTO y FLORES (2013), MEZA et al., (2019) y MESA (2019) en los resultados de sus investigaciones evidencian que estas exigencias tiene efectos en la productividad académica, reconocen que una de las principales causas, derivado de la división sexual del trabajo, tienen dobles o triples jornadas laborales, que se encuentran estrechamente relacionadas con las exigencias sociales de género, mismas que muchas veces sin darse cuenta reproducen en su vida cotidiana, responsabilizándose de la limpieza, el cuidado a los otros (enfermos, adultos mayores) alimentación, pago de servicios, compras, apoyo en tareas escolares y extraescolares de las hijas e hijos.

Por lo tanto, las trayectorias académicas y profesionales implican procesos distintos para investigadoras e investigadores, donde las expectativas socioculturales asociadas a los géneros

impactan de manera directa desde la elección de las carreras y como consecuencia en las áreas de investigación o cuando se buscan posicionar en los niveles más altos de los sistemas de evaluación. BLAZQUEZ y BUSTOS (2013) refieren a una segregación horizontal y vertical, la primera para explicar la escasa presencia femenina en algunas ramas y disciplinas del conocimiento y la segunda, revela dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor nivel académico en la investigación o posiciones en puestos jerárquicos.

RAZO (2008) considera datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y de manera cuantitativa, muestra que existen áreas preferencia de los hombres y áreas preferencia de las mujeres. El ingreso a la educación superior, a pesar de mostrar una igualdad en la matriculación, abre una brecha visible y significativa en la división de carreras femeninas y masculinas.

MOSTEIRO (1997) y BARBERÁ et. al. (2008), se centran en analizar los factores que condicionan la elección de la carrera profesional, una de las variables en las que coinciden es el género como elemento que permea en la segregación sexual del trabajo; consideran que las mujeres tienden a reproducir los papeles tradicionales que han jugado en la vida doméstica, es decir, los roles de género atribuidos a cada sexo que intervienen en la elección de la carrera profesional.

En la figura 1. Se observa que en la UATx aún existen espacios reservados para los hombres investigadores, tal es el caso del Centro de Investigaciones Jurídico-Políticas (CIJUREP) y el Centro de Investigación en Reproducción Animal (CIRA) donde no se registra ninguna investigadora. En Centros de Investigación y en Facultades, es posible apreciar igualdad en cuanto a género se refiere, por ejemplo, en el Centro de Investigación de Investigación de Ciencias Biológicas (CIBC), la Facultad de Agrobiología, Ciencias Económico Administrativas, Filosofía y Letras, y Trabajo Social.

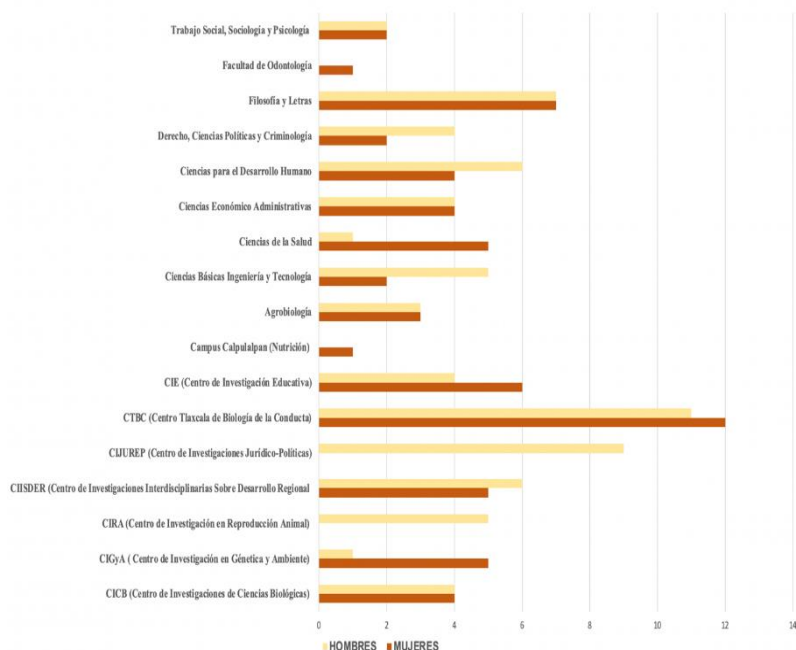


Figura 1. Facultades y Centros de Investigación donde se encuentran adscritas las y los investigadores de la UATx

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Secretaría de Investigación Científica y Posgrado de la UATx. (2022)

Ahora toca el turno de revisar las posiciones que ocupan en el SNI las y los investigadores adscritos a la UATx.

En la figura 2. Se observa que cuando las investigadoras se promocionan en los niveles más altos de SNI como el Nivel II y III su presencia es escasa, OSORIO Y MARTELL (2009) Y GALAZ et al. (2010) manifiestan que en México las condiciones laborales, las preferencias académicas y su relación con la productividad, evidencian de manera cuantitativa un menor porcentaje de mujeres en la ciencia.

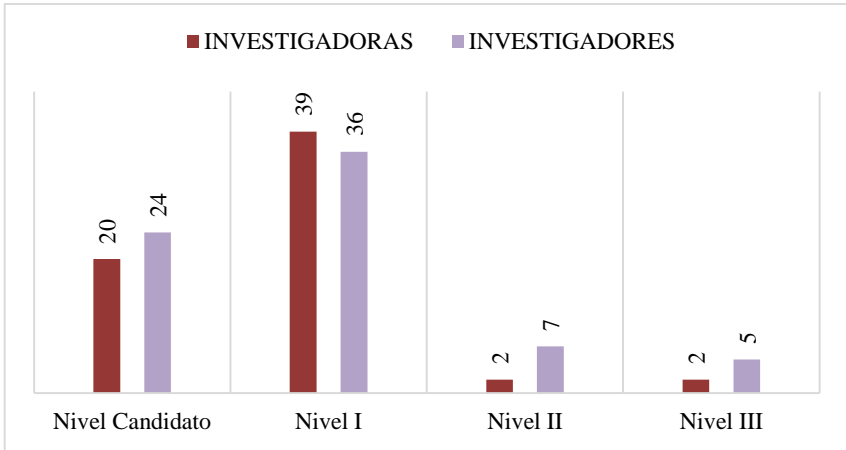


Figura 2. Distinciones de Investigadoras e Investigadores de la UATx por distinciones en el SIN

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la Secretaría de Investigación Científica y Posgrado de la UATx. (2022)

En este sentido, VILLAGOMEZ Y SANCHEZ (2014) consideran que:

No se trata de obtener concesiones por el hecho de ser mujeres, se trata de lograr un verdadero cambio en las condiciones de trabajo, impulsado por quienes han apostado a la formación de recursos humanos con principios democráticos y a la generación de conocimiento que contribuya a construir una sociedad más equitativa; se podría cumplir con los lineamientos establecidos por órganos internacionales y nacionales, que han demostrado que las acciones incluyentes disminuyen las brechas de género que tanto daño han hecho a las mujeres en particular a la sociedad en general. (p. 97).

La escasa presencia de las mujeres en algunas áreas, aún consideradas masculinizadas, se reflejan en la academia, la ciencia y la tecnología donde la UATx no está exenta. Por el hecho de ser mujeres

no se requiere un trato especial, siempre y cuando, se respeten y hagan valer los derechos tanto. Conciliar la vida familiar y de investigación claramente se refleja en las distinciones otorgadas por el SNI.

2.1 LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y ESTIMULO VIGENTES EN LA UATX

2.1.1 EL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES (SNI)

Como un mecanismo para evitar la fuga de cerebros y en un contexto de crisis económica en México, surge el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), creado por Acuerdo Presidencial el 26 de Julio de 1984, iniciando con un total de 1,143 hombres y 253 mujeres (Rodríguez, 2016). Actualmente, el objetivo primordial del SNI es promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. Esto, con la finalidad de incrementar la cultura, desarrollar tecnología con altos estándares de calidad, promover la competitividad y acrecentar el bienestar social. No obstante, la incorporación de las mujeres a los espacios académicos trae consigo otras maneras de analizar las desigualdades y la discriminación a la que se encuentran sujetas tanto en espacios públicos como privados.

Con la creación nacional del SNI se instaura la atención en la participación y la evaluación del personal académico, especialmente en los sistemas de estímulo y reconocimiento. El SNI introdujo en la academia dos principios, el primero que es un principio clasificatorio de retribución diferenciada según la productividad y el segundo hasta hora inamovible, que es el de permanencia condicionada de la categoría alcanzada y donde se realizan evaluaciones retrospectivas de la trayectoria al momento de solicitar el ingreso, permanencia o promoción al siguiente nivel. (DIDOU y GERARD, 2010).

Las distinciones que otorga el SNI se clasifican en: Candidato a Investigador Nacional, Investigador Nacional en los niveles I, II y III e Investigador Nacional Emérito. Donde los requisitos mínimos son los siguientes.

Tabla 2. Requisitos en el sistema de estímulos y reconocimientos del SIN

DISTINCIONES	REQUISITOS
Candidato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Categoría que se otorga por única ocasión 2. Contar con grado de doctora o doctor 3. Tener la capacidad para realizar investigación de frontera y ciencia básica (no específica el número de producción académica) 4. Participar en la dirección o codirección de trabajos de titulación de licenciatura o posgrado 5. Participación en comités tutorales de licenciatura y posgrado 6. Impartición de asignaturas a nivel medio superior, licenciatura y posgrado 7. Generar contenidos gráficos o audiovisuales para divulgar el conocimiento
Nivel I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se otorga tres años la primera vez y cuatro años en los subsecuentes 2. Cumplir con los requisitos del nivel de candidato 3. Haber realizado investigación de frontera y ciencia básica en algún área de conocimiento que contribuya al avance del conocimiento universal
Nivel II	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuatro años en la primera distinción y cinco en los subsecuentes 2. Cumplir con los requisitos del nivel I 3. Consolidar áreas de investigación 4. Realizar aportaciones relevantes y pertinentes, especialmente la atención de problemas nacionales 5. Contar con liderazgo nacional reconocido por su trayectoria académica, docente y profesional 6. Haber colaborado con diversas instituciones públicas de educación superior o centros de investigación públicos del país 7. Haber dirigido o co-dirigido trabajos para la obtención del grado de maestría y doctorado en México
Nivel III	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cinco años en la primera y segunda distinción y a partir de la tercera el periodo ampliado es de 10 años 2. Cumplir con los requisitos del nivel II 3. Coordinar grupos de trabajo enfocados a realizar aportaciones relevantes y pertinentes 4. Contar con liderazgo internacional reconocido por su trayectoria docente, académica y profesional 5. Haber dirigido trabajos para la obtención del grado de doctorado en México de al menos un año académico con resultados de investigación generados durante el tiempo del posdoctorado
Emérito	<ol style="list-style-type: none"> 1. La distinción es vitalicia 2. Demostrar una trayectoria académica, docente y profesional de la menos treinta años 3. Contar con el nivel III de Investigadora o Investigador Nacional con anterioridad al cierre de la convocatoria

Fuente: Elaboración propia con datos del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores 2022. (Artículos. 28,29,52)

2.1.2 EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE (ESDEPED)

Este programa, está destinado al personal académico de tiempo completo, que desarrolla de manera equilibrada, tareas de docencia, generación y aplicación de conocimiento, tutelaje y gestión en cuerpos académicos institucionales, con la intención de privilegiar la calidad en el desempeño de las actividades que realiza. Inicia en mayo de 1992 en las instituciones públicas, orientado a los académicos cuya principal actividad es la docencia, equilibrada con otras actividades inherentes a ella.

Tabla 3. Requisitos mínimos para pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores

DISTINCIONES		REQUISITOS
NIVEL	UMAS MENSUALES	
I	1	1. Ser académico de carrera de tiempo completo
II	2	2. Poseer la categoría de asociado o titular, con carácter definitivo
III	3	3. Tener una antigüedad mínima de dos años como PTC al momento de la fecha límite de la recepción de documentos
IV	4	4. Estar adscrito a una Unidad Académica de la UATx (Centro de Investigación o Facultad
V	5	5. Haber desarrollado durante el año que se evalúa actividades académicas, que contemplen al menos un curso curricular de cuatro horas/semana/mes
VI	7	6. Firmar carta compromiso con la UATx, manifestando no laborar para otra institución pública o privada, empresa o por cuenta propia, por más de ocho horas a la semana
VII	9	7. Cumplir con un 90% de asistencia en su jornada y horario de trabajo
VIII	11	8. Tener el grado mínimo de PRODEP
IX	14	

Fuente: Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente ESDEPED. UATx [Sitio oficial en línea]

El estímulo que otorga el ESDEPED son beneficios económicos independientes al sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo regular ni permanente, estos ingresos tienen una vigencia del 1 de abril al 31 de marzo del siguiente año. Para la evaluación solo son consideradas las

actividades académicas que se hayan realizado en la UATx. Para la asignación del estímulo se contemplan 9 niveles que son determinados por puntajes obtenidos en el desempeño de la docencia.

2.1.3 LA CREACIÓN DE NUEVAS FIGURAS ACADÉMICAS PROMEP/PRODEP

El problema que se detecta en México es que contaba con pocos profesores de tiempo completo (PTC) con doctorado, entonces, el gobierno federal en 1996 crea el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PROMEP), ahora (PRODEP), que introdujo esta nueva figura, se creó el perfil PROMEP, un tipo de académico con cuatro funciones sustantivas: la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión. Una condicionante para obtener el perfil PRODEP, es que el académico requiere de tener un posgrado y evidenciar ante la Subsecretaría de Educación Pública (SES) las acciones antes mencionadas.

DIDOU y GERARD (2010) mencionan que el objetivo de implementar este tipo de políticas públicas en las IES era “mejorar los perfiles de formación de los profesores en activo y apoyar mediante becas, y contratación temporal de un sustituto, la obtención de un grado (Programa de Superación Académica SUPERA de la ANUIES y luego el PROMEP de la SES)” (p. 47). Por lo tanto, con el apoyo y solicitud de estas becas y para aumentar los PTC en las IES, las profesoras y profesores hicieron pausa en la vida académica para estudiar el posgrado y posteriormente reincorporarse a sus espacios de trabajo, con otro grado de estudio y con la oportunidad de continuar progresando académicamente.

En este contexto, se crea la figura de cuerpos académicos (CA) donde supone el trabajo colaborativo, es decir, también se crean las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC). Para calificar como CA hay tres tipos de reconocimiento: Cuerpo Académico en Formación, Cuerpo Académico en Consolidación y Cuerpo Académico Consolidado. En este sentido, el trabajo colaborativo es una estrategia que se ha implementado, por una parte, para evidenciar el trabajo dentro de los CA y por otra, permite la colaboración de grupos interdisciplinarios en el contexto nacional o internacional. Estas políticas implementadas interactúan con otras, por ejemplo, ser miembro del SNI y tener perfil PRODEP da puntos extras para los estímulos, así mismo, para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED).

3. METODOLOGÍA

Escuchar y reconstruir las experiencias, significaciones y vivencias de las profesoras investigadoras constituyó un desafío hacia las metodologías convencionales tradicionales, desde las propuestas de HARDING (1998), CASTAÑEDA (2008) y BLAZQUEZ et al. (2010), se elige, para este caso, una metodología feminista, donde existe una propuesta de intervención y transformación social. Si nos preguntamos ¿Qué distingue una metodología convencional, de una metodología feminista? FLORES (2014) distingue que:

Lo que caracteriza la investigación feminista frente a otras no feministas es su compromiso político y su activismo con el fin de mejorar la situación de las mujeres y otros grupos marginados. Es contextual, socialmente relevante, incluyente y toma en cuenta el papel de la experiencia y subjetividad en la investigación (p.476).

No se trata únicamente de escuchar a las mujeres, y dar el protagonismo para justificar el uso de una metodología feminista, mucho menos se trata de que los sujetos en la investigación sean mujeres. Se trata de otorgar un reconocimiento vindicativo CASTAÑEDA (2008) afirma que el feminismo vindica, aunque esta afirmación parece obvia desde “discursos filosóficos, teóricos y políticos las mujeres son obliteradas” (p. 63). Así mismo CASTAÑEDA (2008) señala que, en la propuesta de una metodología feminista

“el primer aspecto definitorio de las mujeres no es su condición esencial sino su constitución como sujetos de género [...]se trata de conocer los procesos a través de los cuales las mujeres y cada mujer en su particularidad sintetiza en sus vidas, experiencias y condiciones de género que las determina” (p. 69).

En este sentido, la metodología feminista se interesa por producir conocimiento que cuestione el orden social establecido, debatiendo desde lo teórico hasta lo cotidiano y visibilizar a las mujeres, dando significado a sus experiencias y significaciones que nos permitan rastrear y evidenciar la cotidianidad de sus vidas para denunciar las inequidades y la discriminación a la que se enfrentan.

En correspondencia con la metodología feminista, esta investigación adopta un enfoque cualitativo, según ÁLVAREZ-GAYOU

(2003) este tipo de investigación “busca la subjetividad, explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales o grupales” (p.41). Se optó por un método biográfico ya que son considerados como principales aportadores en los abordajes cualitativos de investigación social, mismos que permiten “describir, analizar e interpretar los hechos de la vida de una persona, para comprenderla en su singularidad o como parte de un grupo” (MALLINACI Y GIMÉNEZ, 2006, p.175).

Para esquematizar y sintetizar las historias de vida, se utilizaron biogramas, los cuales permitieron ordenar de manera cronológica la primera entrevista coestructurada entre investigadora y narradora, misma que posteriormente permitió ahondar en acontecimientos e incidentes críticos que giraron sus trayectorias académicas o cambiaron el rumbo de sus vidas. (ÁVILA y RAMALHO, 2004).

Los criterios de selección se realizaron por conveniencia, IZCARA (2014) señala que “la muestra se fundamenta en la selección de aquellos individuos más accesibles al investigador, que pueden ofrecer la mayor cantidad de información con el menor esfuerzo” (p. 78).

- Profesoras-investigadoras que se encuentren adscritas a la UATx
- Adscritas a centros de investigación o facultad pertenecientes a la UATx
- Que cuenten con el grado de doctorado.
- Que cuenten o no con el reconocimiento en el SNI, pero, que tengan producción científica (artículos en revistas indexadas, capítulos de libros, proyectos de investigación con financiamiento)

Las profesoras investigadoras que formaron parte de esta investigación tienen las siguientes características socio-laborales.

Tabla 4. Profesoras Investigadoras participantes en la investigación

PROFESORAS INVESTIGADORAS	EDAD	AÑOS ADSCRITAS A LA UATx	SITUACIÓN LABORAL	ESTATUS ACTUAL EN EL SNI	
				Actualmente (Sin distinción)	Distinción Vigente
Alma	50	16	4 años como PTC	Candidata	
Esther	47	22	18 años como PTC	Candidata	
Liliana	43	9	Medio tiempo	Candidata	

Beatriz	38	3	3 años como PTC	SNI I	
Marlene	40	15	Medio tiempo		SNI I
Karina	45	14	10 años como PTC		SNI I
María	49	22	11 años como PTC	Aplica próxima convocatoria	

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo (2021)

4. HALLAZGOS SOBRE LOS EFECTOS Y RETOS EN LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Como se puede observar en la Tabla 4. El rango de edad de las profesoras investigadoras es entre los 50 y los 38 años, llevan entre 3 y 22 años adscritas a la UATx, la situación laboral para todas ellas no es igualitaria, ya que con 9 y hasta 15 años adscritas a la UATx no todas gozan de una estabilidad laboral.

El acceso a los sistemas de evaluación se encuentra condicionado por factores institucionales, aún contado con grado de doctorado, tener reconocimiento en el SNI y contar con los estándares bibliométricos solicitados.

No todas tenemos acceso a los sistemas de evaluación, bueno, ni siquiera al tiempo completo, yo tengo 15 años en la universidad y a la fecha soy medio tiempo [...] cada año meto mi solicitud para obtener el tiempo completo y nada [...] esto es para que exista constancia de que siempre lo solicito, por ese motivo no puedo aplicar al ESDEPED o PRODEP (Marlene, 40 años).

Es difícil ingresar al ESDEPED Y PRODEP, por ejemplo, veo los requisitos y el primero, tener tiempo completo, y yo no lo tengo, lo he intentado (el tiempo completo) inclusive hace poco concursé para el tiempo completo y es la fecha que no me resuelven (Liliana 43 años).

Una de las problemáticas que se presentan de manera general en las IES, es la falta de presupuesto para contrataciones de PTC, los recursos destinados a este rubro cada vez son menos, por lo tanto, debido a las condiciones laborales se empieza a cuestionar la opción de ejercer una carrera como investigador o investigadora, donde, cada vez son más las exigencias y menos la estabilidad laboral.

Pertenecer al SNI, otorga cierto prestigio y reconocimiento dentro y fuera de la institución, pero, también significa gozar de un estímulo económico que en muchas de las ocasiones complementa un sueldo, o en el caso de quien tiene medio tiempo se convierte en el principal sustento económico.

Bueno, SNI por ahora no tengo, no tengo la producción que solicitan [...] y, por lo tanto, pues incentivo económico tampoco, ESDEPED, veo la convocatoria y no cumplo, porque como estaba en un área académica administrativa, pues no tenía grupo y PRODEP este año no hubo convocatoria para otorgar apoyo económico (Alma 50 años).

Las condiciones y los espacios en los que se encuentran las investigadoras, en muchas ocasiones no favorecen o propician que se ingrese a los sistemas de evaluación. Por una parte, es posible evidenciar que los factores institucionales tienen incidencia en el acceso, permanencia y promoción a los sistemas de evaluación, pero, que implicancia tiene para las profesoras-investigadoras posicionarse en estos espacios.

Si tengo los tres (SNI, PRODEP y ESDEPED) pero esto implica horas y horas en la computadora, que si tal formato, que ciertos requisitos para una y para otra, una conlleva a otra, ejemplo, tener PRODEP porque la piden para el ESDEPED, esto siempre lo hago con calma en mi casa, en la noche, y siempre dan los puntajes más bajos. El SNI es, cuantos artículos, libros y capítulos tienes, de eso se trata de contar y contar (Karina, 45).

Para mí, pertenecer al SNI era mi sueldo base, porque soy medio tiempo, desafortunadamente, me enfermé y decidí hacer una pausa, sigo trabajando, haciendo investigación, pero no con la finalidad de contar si nuevamente puedo ingresar al SNI, en este momento valoro mucho mi salud, y me siento con el compromiso de hacer lo que me gusta este o no dentro de algún sistema de evaluación. (Liliana 43 años).

Cuando estuve en el SNI, tenía igual PRODEP Y ESDEPED, pero a partir de que nació mi hija y me vi delicada de salud, inclusive tuve apoyo psicológico, decidí

hacer una pausa, me parece que estos sistemas motivan a tener una mejor economía, pero, los estragos que todo esto deja son irreversibles. (Esther, 47).

Dedicarse a realizar investigación, si bien, es gratificante por el reconocimiento, las distinciones y los estímulos económicos, implica, como lo señala Karina, horas y horas frente a la computadora, que en algún momento causan estrés y se refleja en situaciones de salud. Los factores personales cobran relevancia especialmente por situaciones de salud, las largas jornadas laborales que se extienden hasta los espacios privados cada vez son más difíciles de conciliar, especialmente cuando no se tienen redes familiares o de pareja.

Mi responsabilidad es mi hija, estoy muy agradecida por tener una hija y experimentar la maternidad, porque no todas tenemos esa fortuna [...] va a llegar una época en que ella será más independiente y tenemos que salir adelante, no tengo apoyo de una pareja, así que, si se enferma, reuniones o lo que necesita, no es un pretexto, pero es una responsabilidad que no es compartida. (Esther, 47).

Mi hijo es adolescente, intento ser una madre presente en su vida, y dedico tiempo, lo llevo a actividades extraescolares, inclusive el fin de semana [...] compartimos tiempos, intento dividir mi tiempo entre mi hijo, mi trabajo y mi vida personal, al final de todo esto y de todos los títulos, los viajes y los artículos que representa hacer investigación, uno debe tener una vida y compartirla, estamos de paso, somos seres humanos. (Liliana 43 años).

Ya sea por elección, o porque el padre no asumió una responsabilidad compartida, estas situaciones dejan en desventaja a las mujeres, ellas son quienes asumen el papel de la maternidad al cien por ciento. Son ellas quienes están al pendiente de sus hijas e hijos ya sean de edad escolar o adolescentes, uno de los apoyos que se visualizan es contar con redes de apoyo familiares, entre las que se cuentan son.

Cuando mis hijos eran bebés, yo era hora clase, y los dejaba por horas con su papá, o con mis papás a veces de ratos, pero siempre andaba corriendo que hay que llegar para hacer la comida y eso, uno de los grandes apoyos es desde que nació mi hija, una tía nos apoya con todo esto y hasta la fecha. (María, 49).

Cuando estaba estudiando y nació mi hijo, era de, ¿Dónde voy a dejar al niño?, y mi esposo me ayudaba, bueno no me ayudaba, porque es una responsabilidad compartida, o de repente se lo dejaba a mi mamá que en ese entonces aún trabajaba, pero mi cuñada que es ama de casa nos ha apoyado mucho en ese sentido, inclusive muchas veces a cocinar [...] tengo una red de apoyo muy importante. (Marlene, 40 años).

Mi suegra ha sido un gran apoyo del tamaño del mundo, porque nosotros llegamos a casa y ya hay comida caliente, hace la comida para todos nosotros, nosotros compramos todo lo que necesita, pero eso, ya es una gran ayuda. (Alma 50 años).

Las redes de apoyo que poco a poco van conformando las profesoras investigadoras con la finalidad de dedicar tiempo a la investigación involucra a otras mujeres, como las madres, tías, cuñadas, suegra, donde finalmente son otras mujeres las que siguen desempeñando estos trabajos de cuidado y de labores domésticas.

Los sistemas de evaluación que se han institucionalizado en las IES especialmente traen consecuencias para las profesoras investigadoras, como se observó en la Figura 1. Referente a la segregación horizontal donde se encuentran aún ciertas áreas reservadas para los hombres o en la Figura 2. que da cuenta de las posiciones que ocupan las investigadoras, mientras escalan a los niveles más altos del SNI, menor es la presencia.

5. CONCLUSIONES

Dado que la investigación es de carácter cualitativo no se pueden generalizar los resultados, sin embargo y como se plantea desde la metodología, lo que interesa es escuchar y reconocer sus experiencias, significaciones y vivencias para comprender los efectos y retos que para ellas representa acceder, permanecer o promocionarse en los sistemas de evaluación.

Las condiciones de desigualdad que se pueden observar tanto en la segregación horizontal, como vertical, guardan una estrecha relación con las expectativas socioculturales asociadas a los géneros. Impactan directamente en la productividad académica de las profesoras investigadoras cuando buscan conciliar las actividades de investigación, con la vida familiar. La asignación de responsabilidades casi exclusivas

para las mujeres dificulta dedicarse de tiempo completo a producir conocimiento.

Es evidente la dificultad que tienen las profesoras investigadoras para ascender a los niveles más altos de SNI. Se considera que aún faltan redes de apoyo y estrategias dentro de las IES para una plena incorporación de las mujeres a la academia, la ciencia y la tecnología, y por supuesto a los sistemas de evaluación. La creación de nuevos espacios laborales, la falta de apoyo a la ciencia y la transparencia en los sistemas de evaluación son elementos evidenciados en este trabajo de investigación.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ-GAYOU, Juan Luis, 2003. **Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.** Paidós Educador, (México).
- ÁVILA DOS SANTOS-SÁ, MaríaéAuxiliadora y RAMALHO-DE ALMEIDA, Laurinda. 2004. “Devolutiva de entrevistas o biograma na pesquisa em Educação” En: **Revista Psicologia da Educação**, Vol. 19, 2. Sem. São Paulo. (Brasil). Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752004000200010 Consultado el: 10.08.2022.
- BARBERÁ-HEREDIA, Esther: CANDELA-AGULLÓ, Carlos y RAMOS, Amparo. 2008. “Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género”. En: **Revista Psicología Social**, Vol. 23 (2), 275-285. Disponible en: <https://doi.org/10.1174/021347408784135805>
- BLAZQUEZ-GRAF, Norma, FLORES-PALACIOS, Fatima., y RÍOS-EVERARDO Maribel. 2010. Epistemología feminista: temas centrales En: **Investigación Feminista. Epistemología, Metodología y Representaciones Sociales..** CEIICH-UNAM (México)
- BLAZQUEZ-GRAF, Norma y BUSTOS-ROMERO, Olga. 2013. **Saber y Poder. Testimonios de directoras de la UNAM.** CEIICH.UNAM (México)
- BUENDÍA, Angélica; GARCÍA-SALORD, Susana; GREDIAGA Rocio; LANDESMAN, Monique; RODRÍGUEZ-GÓMEZ, Roberto; RONDERO, Norma; RUEDA, Mario y VERA, Héctor. 2017. “Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la

- evaluación en el trabajo académico”. En: **Revista Sociológica** Vol. 32. No. 92: 309-326. UAM. Unidad Azcapotzalco. (México)
- BUSTOS, Olga. 2008. “Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral”. **Revista Arbor**, Vol.184 . No. 733: 795-815 Disponible en: <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.225>
- CASTAÑEDA, Martha Patricia. 2008. **Metodología de la investigación feminista**. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. CEIICH.UNAM. (México)
- CONVOCATORIA PARA EL INGRESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES (2022). Disponible en: https://conacyt.mx/wp-content/uploads/convocatorias/sni/convocatorias/2022/Convocatoria_SNI_2022.pdf Consultado el: 12.08.2022.
- DE GARAY, Adrian y DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, Gabriela. 2012. “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”. En: **Revista Uni>ersia**, Vol III, No.6: 3-30 Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722012000100001&script=sci_abstract Consultado: 09.09.2022
- DÍAZ-BARRIGA, Ángel. 1996. “Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores: Un estudio en la UNAM”. En: **Revista Mexicana de Investigación Educativa**, Vol. 1, No. 2 : 408-423. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14000209.pdf> Consultado el: 28.07. 2022.
- DIDOU-AUPETIT, Sylvie y ETIENNE, Gérard. 2010. **El Sistema Nacional de Investigadores, Veinticinco años después**. ANUIES. (México).
- FLORES-ESPÍNDOLA, Artemisa. 2014. “Metodología Feminista: ¿una transformación de prácticas científicas?” [Tesis Doctoral] Disponible en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/24645/> Universidad Complutense de Madrid. (España) Consultado el 17.07.2022.
- GALAZ-FONTES, Jesús Francisco y GIL-ANTÓN, Manuel. 2009. “La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. En: **Revista Electrónica de Investigación**

- Educativa** Vol. 11. No. 2: Disponible en: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/237/396> Consultado el: 11.09.2022.
- HARDING, Sandra. 1998. “¿Existe un método feminista?”, En **Debates en torno a una metodología feminista**. UAM-Xochimilco. (México).
- INFORME GENERAL DEL ESTADO DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN. (2009) Disponible en: CONACYT. México. <https://www.sicyt.gob.mx/index.php/transparencia/informes-conacyt/informe-general-del-estado-de-la-ciencia-tecnologia-e-innovacion/informe-general-2019/4948-informe-general-2019/file> Consultado el: 09.08.2022
- IZCARA-PLACIOS, Simón Pedro. 2014. **Manual de Investigación Cualitativa**. Editorial Fontamara (México).
- MALLINACI, Fortunato y GIMÉNEZ-BÉLIVEAU, Verónica. 2006. “Historias de vida y métodos biográficos”. En Vasilachis de Gialdino (Coord) **Estrategias de investigación cualitativa**. Editorial Gedisa. Barcelona. (España).
- MESA-PELUFFO, Sylvia. 2019. “Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: un reto para la igualdad” En: **Revista Actualidades investigativas en educación**. Vol. 19, No. 1, 1-32. Consultado el: 11.07.2022 <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/35716/36396>
- MEZA-MEJÍA, Mónica del Carmen, GALBÁN-LOZANO, Sara Elvia y ORTEGA-BARBA, Claudia Fabiola. 2019. “Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores”. En: **Revista Ride**, Vol 10. No.19. Consultado el: 27.07.2022. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>
- MOSTEIRO-GARCÍA, Ma. Josefa., 1997. “El género como factor condicionante de la elección de la carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos”. En: **Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación**, Vol 1, Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf Consultado el: 13.07.2022.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (**IESALC**) **2021**. Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educación-superior-12-03-21.pdf> Consultado el: 22.06.2022.
- OSORIO-MADRID, José Raúl y MARTELL-IBARRA, Flor de María. 2009. “Participación femenina en la profesión académica en México”. En: **Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE**. Disponible en : https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0706-F.pdf Consultada el: 07.07.2022.
- PAPADÓPULOS, Jorge y RADAKOVICH, Rosario. 2006. “**Educación Superior y Género en América latina y el Caribe**”. En: IESALC (Eds). Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior. UNESCO. Disponible en: <https://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Papadopulos2006.pdf> Consultado el: 26.07.2022.
- RAZO-GODÍNEZ, Martha Laura. 2008. “La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología”. En: **Revista Perfiles Educativos**. Vol. 30. No. 121. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2008.121.61038> Consultada el: 05.07.2022.
- RODRÍGUEZ-HERNÁNDEZ, Carlos Erwin. 2016. “El Sistema Nacional de Investigadores en números” Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. Disponible en: http://www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/SNI_en_numeros.pdf Consultado el: 13.08.2022.
- SOTO-RIVAS, Soledad. y FLORES-HERNÁNDEZ, Aurelia. 2014. “Estrategias de conciliación de la vida familiar y científica en integrantes del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad Autónoma de Tlaxcala”. En **Evaluación académica: sesgos de género**. CEIICH. UNAM. (México).
- SUAREZ-ZOZAYA, María Herlinda y MUÑOZ-GARCÍA, Humberto. 2016. “¿Qué pasa con los académicos?” En: **Revista de Educación Superior**. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.08.003>

-
- VILLAGÓMEZ-VALDÉS, Gina y SANCHEZ-GONZÁLEZ María Consuelo. 2014. “El trabajo académico de las mujeres en el sureste de México: sesgos de género en su evaluación” En: **Evaluación académica: sesgos de género** CEIICH. UNAM. (México).
- ZUBIETA-GARCÍA, Judith y MARRENO-NARVÁEZ, Patricia . 2005. “Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México” En: **Revista Agricultura, Sociedad y Desarrollo**, Vol. 2, No.1.: 15-28. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360533073002>
Consultado el: 15.07.2022.



BIODATA DE AUTORAS

Gisela Castillo-Serrano. Maestra en Análisis Regional por el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre Desarrollo Regional (CIISDER) Doctoranda en Educación por la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Su principal línea de investigación es sobre género, educación superior y epistemologías feministas. Ha participado en diferentes congresos nacionales e internacionales como ponente.

Mariela Sonia Jiménez-Vásquez. Maestra en Educación Superior y Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores en el nivel I y tiene el reconocimiento a perfil deseable de PROMEP. Pertenece al Cuerpo Académico Consolidado “Procesos educativos”. Sus líneas de investigación son Formación profesional y mercado de trabajo, estudios de trayectorias y procesos de formación.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 38, Especial N° 30 (2022)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve