
PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN MUJERES DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES DENTRO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AQUINO-ZÚÑIGA, Silvia Patricia
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
E-Mail: saquinozuniga@gmail.com
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7223-8582>

ÁLVAREZ-RODRÍGUEZ, Juliana
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
E-Mail: juliana.alvarez@ujat.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6831-4303>

LÓPEZ-HERNÁNDEZ, Rosa Eva
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
E-Mail: rosaevalh@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6707-5304>

Recibido: 03-07-2023
Revisado: 05-09-2023
Aceptado: 06-11-2023

RESUMEN

Formar investigadores es un proceso largo, continuo, que requiere de características y competencias que se obtienen durante el desarrollo profesional en los posgrados, principalmente en aquellos enfocados a la investigación. En México hay dos indicadores de calidad para quienes se dedican al aporte de conocimientos; primero, haber egresado de un posgrado registrado en el Sistema Nacional de Posgrados del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, segundo, ingresar al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Formarse en estos posgrados facilita el ingreso al padrón, dadas las exigencias y productividad generada durante su educación. El objetivo del trabajo fue mostrar los retos que enfrentan seis mujeres pertenecientes al SNI, que laboran en una universidad pública del sureste mexicano con categoría de profesor de asignatura u Hora-Semana-Mes [HSM], asimismo se presentan las dificultades que superan, al laborar como investigadoras debido a su tipo de contratación. Se realizó bajo las teorías de la gestión del talento humano, desde una perspectiva cualitativa de estudio de caso, a partir de entrevistas semiestructuradas. Los resultados mostraron que pertenecer al SNI con este tipo de contratación incrementan los retos, así como los obstáculos; se concluye que formar parte del SNI no garantiza un mejor desarrollo profesional y que la gestión del talento humano no coadyuva, si la universidad no implementa una estrategia para retener al personal clave.

Palabras clave: Formación de investigadores; Gestión del talento humano; Investigadoras, Sistema nacional de investigadores.

PROBLEMS FACED BY WOMEN FROM THE NATIONAL SYSTEM OF RESEARCHERS IN THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT

ABSTRACT

Training researchers is a long, continuous process that requires characteristics and competencies that are obtained during professional development in postgraduate programs, mainly in those focused on research. In Mexico, there are two quality indicators for those who dedicate themselves to the contribution of knowledge; first, having graduated from a graduate program registered in the National System of Graduate Studies of the National Council of Humanities, Sciences and Technologies, and second, entering the National System of Researchers (SNI). Training in these postgraduate programs facilitates entry to the register, given the demands and productivity generated during their education. The objective of this work was to show the challenges faced by six women belonging to the SNI, who work in a public university in southeastern Mexico with the category of subject professor or Hour-Weekly-Monthly [HSM], as well as the difficulties they overcome when working as researchers due to their type of contract. The study was conducted under the theories of human talent management, from a qualitative case study perspective, based on semi-structured interviews. The results showed that belonging to the SNI with this type of contracting increases the challenges, as well as the obstacles; it is concluded that being part of the SNI does not guarantee a better professional development and that human talent management does not help if the university does not implement a strategy to retain key personnel.

Keywords: *Training of researchers; Human talent management; Researchers, National system of researchers.*

1. INTRODUCCIÓN

La generación de conocimiento es uno de los indicadores de crecimiento de un país, en términos de desarrollo de la sociedad y economía de las naciones. En América Latina, se han creado organismos en apoyo a la investigación y la formación de investigadores como lo es el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT); éste y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), fueron creados en aras de impulsar las comunidades científicas y tecnológicas en universidades e instituciones para desarrollar investigación de calidad.

En México, los investigadores e investigadoras pertenecientes al SNI representan a la masa crítica y se consideran un elemento fundamental para incrementar la cultura, la productividad, la competitividad y el bienestar social. El número de investigadoras en México ha crecido exponencialmente de 1,396 en 1984, a 12,669 en 2020 (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología [CONAHCyT], 2021a; CONAHCyT, 2021b). Sin embargo, constituye un 38.2% de la población total con respecto al género masculino. La relación de mujeres SNI por área de conocimiento y por nivel alcanzado es aún menor.

Los primeros estudios sobre las mujeres investigadoras en México se realizaron en los años 40' del siglo anterior (Meza et al., 2019); las temáticas abordadas en este siglo han sido sobre las vicisitudes por las que pasa la mujer como investigadora (Castillo, 2018; Mendieta, 2015; Muñiz & Ramos, 2019; Ranero, 2018; Ruíz, 2012); así como la profesión académica y de mujeres investigadoras principalmente en instituciones de educación superior públicas (Meza et al., 2019).

En ese sentido, Cabrero (2015) expone que el objetivo del SNI es reconocer con un apoyo económico a los científicos que se dedican a realizar investigación, que generan producciones científicas-tecnológicas que son evaluadas con políticas estrictas, bajo

condiciones y criterios de alta calidad, así como estándares internacionales para alcanzar una economía basada en el conocimiento. El programa está regulado por el CONAHCYT, entidad federal que realiza las gestiones para evaluar los productos y culminar con la emisión de un resultado que aprueba la distinción, así como un estímulo económico –en Unidad de Medida y Actualización [UMA]– dependiendo del nivel que se autorice: (a) candidato, (b) niveles del 1 al 3 y, (c) emérito; montos que son libre de gravamen fiscal (Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, 2021).

Una de las estrategias para incrementar la formación de investigadores de alto nivel, es a través de los programas de posgrado registrados en el Sistema Nacional de Posgrado (SNP) –antes Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) –. Los programas de posgrados que desean ingresar al SNP pasan por una evaluación rigurosa que asegura la pertinencia social y científica del programa educativo, y la formación de recursos humanos comprometidos con la transformación del país. Por el alto rigor académico y productividad científica exigida a los estudiantes de posgrado, principalmente de doctorado, éstos tienen la posibilidad de aplicar al SNI una vez que egresan, los cuales son aceptados en el nivel de candidato en su mayoría.

Los estudios realizados sobre las problemáticas de mujeres investigadoras perteneciente al SNI han sido de aquellas que ya cuentan con una trayectoria en la investigación y que su tipo de contratación es de tiempo completo [PTC] (40 horas a la semana). El propósito de este trabajo se centra en los retos y dificultades que presentan las mujeres investigadoras pertenecientes al SNI, cuyo contrato laboral es de asignatura u Hora-Semana-Mes [HSM] (sólo reciben remuneración por el número de horas-clase que imparten) en una universidad pública del sureste mexicano, el referente teórico que sustenta el artículo es la teoría de la gestión del talento humano.

2.- Descripción de la problemática

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo [OECD por sus siglas en inglés] (*Organization for Economic Co-operation and Development* [OECD], 2021) expone que existen políticas que permiten a los académicos recibir bonos complementarios a su salario por realizar tareas adicionales a la docencia, pero que son responsabilidades inherentes a la educación como formar recursos humanos, realizar investigación, divulgar la ciencia, presentar exámenes competitivos entre otros; de allí que la universidad ofrezca al profesorado estabilidad, compensaciones y condiciones de trabajo para atraer, desarrollar, así como conservar al claustro docente, con la finalidad de proporcionar una enseñanza de calidad en la preparación hacia los estudiantes universitarios.

Bajo este contexto, se identificó que en América Latina se gestionan programas de apoyo dirigidos a la comunidad científica (semejantes al SNI), tales como Argentina, Brasil, Chile, Panamá, Uruguay, entre otros (Reyes & Surinach, 2015).

En México, Gil & Contreras (2017) narran que la crisis que sufrió el país en 1982 provocó que la clase trabajadora sufriera pérdidas en su poder adquisitivo. Los investigadores no fueron la excepción por lo que, en aras de subsistir, muchos de ellos tomaron un empleo adicional, algunos modificaron sus ocupaciones y otros cambiaron su lugar de residencia hacia el extranjero, dando como resultado el fenómeno denominado *fuga de cerebros*. Como estrategia para recuperarlos, en 1984 nació el SNI como parte de un programa de complemento salarial para los profesionistas que realizaban investigación en México y que representa un porcentaje mayor a la mitad del salario universitario; esta situación ha provocado una segmentación en los científicos (Olaskoaga-Larrauri et al., 2020).

En el 2021 se distinguieron en el país un total de 13,108 reconocimientos a investigadores científicos, de los cuales 41.3% corresponde al género femenino (CONAHCyT, 2021c). Con respecto a la

edad promedio, en el 2014 fue de 48 años (Cabrero, 2015), la cual se modificó al 2021, con un rango de edad de 70 a 32 años (Meza et al., 2019).

El estudio se centra en un análisis realizado en una universidad pública del sureste mexicano con el propósito de identificar cuáles son los desafíos que afrontan cada día las académicas que forman parte del SNI pero que, por el tipo de contratación que celebraron con la universidad de HSM, no pueden desarrollarse plenamente como investigadoras para ejecutar algunos procesos de financiamiento, ya que los lineamientos especifican que deben ser contratadas a tiempo completo.

Ante las demandas de desarrollo profesional a partir de la formación en posgrados, principalmente de doctorado, así como los apoyos de becas para estudiar posgrados por programas como el Programa de Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y del Sistema Nacional de Posgrados (SNP), muchos profesores de contratación de HSM, han optado por estas vías, por una parte, para desarrollarse profesionalmente, y por la otra, para tener la posibilidad de ser contratadas de tiempo completo.

Sin embargo, las políticas de contratación de tiempo completo en las Instituciones de Educación Superior (IES) resultan más complejas y están supeditadas por los lineamientos de PRODEP, así como los lineamientos internos de las instituciones. Entre los requisitos que enuncia para el otorgamiento de tiempos completos, está el publicar una convocatoria que acorde a las necesidades institucionales, indique el perfil necesitado, preferentemente que el profesor pertenezca al SNI y que desarrolle actividades de docencia, investigación, tutorías, y vinculación.

Los lineamientos institucionales para la contratación de tiempos completos hacen aún más compleja la situación. La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad a la que pertenecen estas profesoras tiene como política interna no contratar personal que rebase los 45 años, y los que son

contratados, lo hacen por contrato con la categoría de eventual, interino o de base y por número de horas. Esta situación hace que los profesores contratados en esta modalidad, varíe su número de horas frente a grupo cada semestre. De acuerdo con el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad, la edad mínima requerida para jubilarse es de 65 años; aquellos profesores que al momento de emitirse este reglamento les faltaban hasta seis años para cumplir 25 años de antigüedad, se pueden jubilar a los 60 años (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2008).

3.- Referentes teóricos

Existe suficiente literatura sobre investigaciones en torno a la profesión académica y de investigadoras (Meza, et al., 2019). Las investigaciones realizadas sobre mujeres pertenecientes al SNI han girado en torno a la necesidad de generar políticas públicas con perspectiva de género (Ruíz, 2012), sobre la segmentación laboral de las académicas mexicanas (Ranero, 2018), el papel de las tecnologías de la información y comunicación para el empoderamiento de las investigadoras (Macias & Islas, 2018), y más recientemente, las disimetrías de las investigadoras en centros de investigación (Peinado, 2020). Estas investigaciones están centradas en investigadoras consolidadas en su mayoría, de tiempo completo. Sin embargo, hay escasa o nula evidencia sobre mujeres investigadoras del SNI con contrato laboral de HSM.

El abordaje teórico para fundamentar los retos y dificultades que enfrentan mujeres investigadoras pertenecientes al SNI cuya contratación no es de tiempo completo, es la teoría de gestión hacia el talento humano. El personal de una organización son sujetos que coadyuvan al cumplimiento de las metas, agregan valor a las actividades sustantivas y quienes alcanzan las proyecciones en cuanto al posicionamiento que pretenden alcanzar las IES.

Ramírez et al., (2019) exponen, la teoría de gestión humana no aplica a un único campo de conocimiento, sino que se yuxtaponen

desde diferentes disciplinas para generar un nuevo constructo (especialmente hacia la administración). De acuerdo con Chávez-Toledo (2018) la gestión del talento humano es una parte que se deriva de la teoría del management (Drucker), recursos y capacidades (Porter), teoría de la motivación (Maslow), teoría “Y” (McGregor) entre otras.

Por su parte, la teoría de recursos humanos busca la manera de reconocer las etapas del proceso de contratación desde atraerlos hasta retenerlos, con la firme idea de conseguir lo mejor para la empresa (Sandoval, 2015). En ese sentido, América Latina ha volteado la mirada hacia la potencialización de su talento porque si ellos se encuentran preparados con estrategias y competencias específicas se convierten en un talento altamente cotizado, es decir, se encuentran en posición de que se les ofrezca compensaciones adicionales y se les diseñen políticas de retención (Ramírez et al., 2019).

Cabe recordar que las personas representan un patrimonio invaluable para las empresas sobre todo en el siglo XXI, que reconoce el conocimiento y talento como la materia prima en la era de la información; no es suficiente con poseer talentos dentro de la organización, su importancia radica en coadyuvar (empresa-talento) en una relación de beneficio mutuo (Chiavenato, 2009).

Bajo ese tenor, la gestión del talento humano cobra gran valía para la IES porque es el área que, con base al plan estratégico de la institución planea, incentiva, desarrolla al capital humano, programa de capacitaciones, así como adiestramiento, evalúa los conocimientos del puesto de trabajo y procura la gestión de compensaciones entre otros; con el propósito de minimizar la rotación de personal para evitar la disolución laboral. También ejecuta los siguientes procesos que le agregan valor a la institución como son: atraer al talento, reclutamiento, seleccionar, contratación, inducir al nuevo empleado y de ser posible, procurar la retención de este (Jackson et al., 2014, & Musakuro & De Klerk, (2021).

En ese sentido, Perdomo-Ortiz et

al., (2020) indica que los funcionarios universitarios deben trabajar para alcanzar un posicionamiento en el mercado, y que solamente con la investigación se logra esa diferenciación; no obstante gestionar el talento con prácticas generales no es una buena opción, lo ideal sería gestionar el talento humano bajo los contextos institucionales, ya que algunos autores cuestionan la eficacia en las prácticas de gestión.

Las IES mexicanas enfrentan con respecto al personal académico dos grandes retos: por una parte, la habilitación de doctores, preferentemente egresados de instituciones reconocidas por el SNP; y por la otra, el contar con una planta académica de edad madura y próxima a jubilarse, situación que se recrudece con la pandemia COVID-19, ya que los profesores de edad madura se convierten en un grupo vulnerable por las condiciones de salud. Si bien no hay datos precisos sobre el número de decesos del personal académico y de jubilados en IES en México durante la pandemia, se hace evidente la necesidad de reconfigurar a la institución universitaria pública, que es la que alberga el mayor número de investigadores reconocidos por CONAHCYT.

La edad promedio de la planta académica en el nivel superior es de 65 años la cual ya está en edad de retirarse, y también hay un número considerable de doctores jóvenes que

no cuentan con un espacio laboral digno que les permita desarrollarse profesionalmente como profesores investigadores (Buendía & Oliver, 2018). Aunado a esta situación, el envejecimiento de la planta académica se vio disminuida por la muerte y por jubilación provocada por la pandemia COVID-19, por lo que la renovación académica y gestión del talento humano cobra gran importancia.

4.- Método

El trabajo se realizó bajo un diseño de investigación cualitativo, con enfoque de estudio de caso de alcance descriptivo exploratorio como un primer acercamiento al campo conocido como técnica de vagabundeo (García-Jiménez, Gil-Flores & Rodríguez-Gómez, 1996). El instrumento utilizado fue un cuestionario con un total de 20 preguntas de opción múltiple y abiertas. Las categorías del instrumento fueron datos sociodemográficos, actividades realizadas en la institución, retos y obstáculos para mantenerse en el SNI. El instrumento se aplicó a 10 profesoras-investigadoras con contrato laboral de HSM, de las cuales sólo seis lo respondieron y no hubo disposición para participar en entrevistas a profundidad.

El Estudio hace referencia a una universidad pública del sureste mexicano, cuya una planta académica se presenta en la Tabla 1 (UJAT, 2022).

Tabla 1. Conformación de la planta académica

| | Hombres | Mujeres | Total |
|------------------|----------------|----------------|--------------|
| Planta docente | 1,334 | 975 | 2,309 |
| Miembros del SNI | 162 | 111 | 273 |

De las profesoras que pertenecen al SNI, la edad promedio es de 32 años, donde la

investigadora más joven es de 31 años y la de mayor edad de 66 años.

Tabla 2. Edades y niveles de las profesoras en el SNI

| Área del conocimiento | Edad | | | | Nivel en el SNI | | | | Total |
|---|-------|-------|-------|-------|-----------------|---------|---------|---------|-------|
| | 31-39 | 40-49 | 50-59 | 60-66 | Cand | Nivel 1 | Nivel 2 | Nivel 3 | |
| Biología y Química | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 9 | 1 | 0 | 12 |
| Biotecnología y Ciencias Agropecuarias | 5 | 8 | 2 | 2 | 7 | 10 | 0 | 0 | 17 |
| Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Ciencias de la Conducta y la Educación | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Ciencias Sociales | 3 | 14 | 14 | 5 | 18 | 16 | 1 | 1 | 36 |
| Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 6 | 0 | 0 | 9 |
| Humanidades | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Humanidades y Ciencias de la Conducta | 0 | 5 | 4 | 0 | 4 | 5 | 0 | 0 | 9 |
| Ingenierías | 3 | 3 | 3 | 0 | 2 | 7 | 0 | 0 | 9 |
| Ingenierías y Desarrollo Tecnológico | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Medicina y Ciencias de la Salud | 6 | 3 | 1 | 0 | 3 | 5 | 2 | 0 | 10 |

De las 111 profesoras, 10 de ellas están contratadas como profesoras de asignatura, ocho en la modalidad de interinas (también denominado eventuales), y dos con algún número de horas basificadas (Tabla 3)

Tabla 3. Número de profesoras SNI por categoría de contratación

| Contratación | Número |
|----------------------|------------|
| Cátedra CONAHCYT | 1 |
| Cargo administrativo | 1 |
| Estancia posdoctoral | 1 |
| Asignatura base | 2 |
| Asignatura interina | 8 |
| Medio tiempo | 1 |
| Tiempo completo | 97 |
| Total | 111 |

Esta universidad atiende un total de 28,381 (15,631 mujeres y 12,750 hombres) estudiantes distribuidos en 63 programas de licenciatura, 529 estudiantes (276 mujeres y 253 hombres) de 15 especialidades; 382 estudiantes de 32 programas de maestría (194 mujeres y 188 hombres), y 154 estudiantes de 13 programas de doctorado (79 mujeres y 75 hombres).

5.- Resultados

5.1.- Sociodemográficos

Dentro de los datos sociodemográficos obtenidos de las participantes, podemos observar que el 100% de ellas es la primera vez que obtienen el reconocimiento del SNI. El 83% son recién egresadas de posgrados incluidos en el SNP a nivel nacional; este mismo porcentaje obtuvo el nivel de Candidata, la profesora egresada de un posgrado no

incluido en el SNP obtuvo el Nivel I.

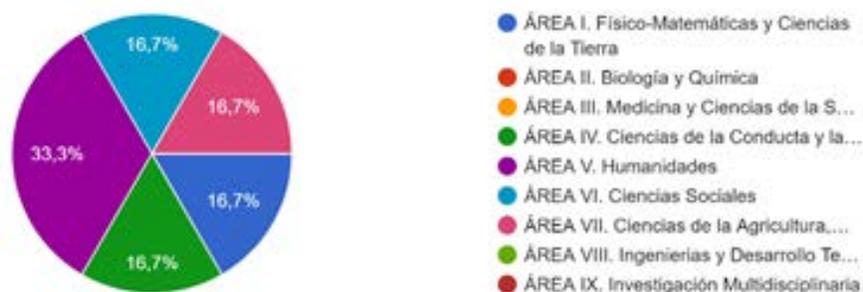
La edad promedio de las participantes es de 32 años, donde la más joven tiene 31 años y la mayor, 51 años. El 67% de las investigadoras son solteras y el resto casadas con hijos. Las participantes obtuvieron su grado de doctor en un rango de 2016-2020. El 33% obtuvo el ingreso al SNI en 2020 y el 67% en 2021. En la tabla 4 se aprecia el nivel, la antigüedad y tipo de contratación de las entrevistadas.

Tabla 4. Relación de nivel, antigüedad y tipo de contratación de mujeres SNI

| Sujeto | Nivel SNI | Antigüedad | Tipo de contratación |
|--------|-----------|------------|-------------------------|
| 1 | Candidata | 6 meses | HSM interino |
| 2 | Candidata | 18 mese | HSM interino |
| 3 | Candidata | 15 años | HSM interino (16 horas) |
| 4 | Candidata | 7 años | HSM base |
| 5 | Nivel I | 10 años | HSM base |
| 6 | Candidata | 9 años | HSM interino (26 horas) |

El área de conocimiento con mayor ingreso es el área de humanidades (Figura 1) y en promedio son contratadas con 15 horas a la semana.

Figura 1. Áreas de conocimiento de las investigadoras

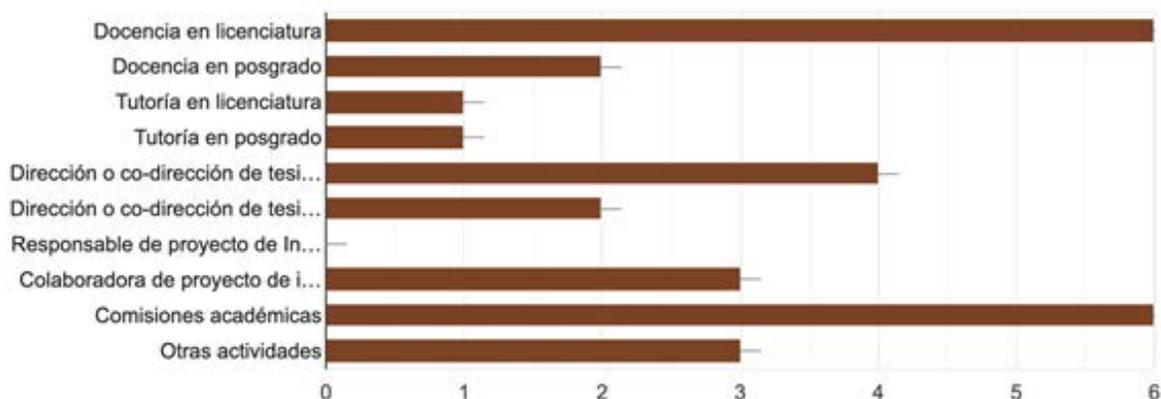


5.2.- Actividades realizadas

Todas las entrevistadas manifiestan que el haber ingresado al SNI no ha cambiado su situación laboral dentro de la institución, los beneficios que mencionan es la adscripción a ésta, lo que le permite obtener el estímulo económico de CONAHCyT y el

ser consideradas para actividades como colaboraciones y comisiones académicas. En la figura 2 se aprecian cada una de las actividades y comisiones que realizan las profesoras a pesar del tipo de contratación.

Figura 2. Actividades y comisiones que realizan las investigadoras SNI para la institución.



Sin embargo, a pesar de las actividades que realizan y que no corresponden a su categoría laboral, la situación no cambia.

El haber ingresado al SNI no cambió mi situación laboral dentro de la institución, ejemplo, he ido a solicitar al menos la basificación para no tener problemas con la adscripción ante Conahcyt cada semestre, pero, solo me han dado "largas" en la dirección (P-6).

5.3.- Retos y obstáculos

Dentro de los obstáculos y retos que enfrentan para desarrollarse como investigadoras con la categoría actual mencionan que, debido a los bajos ingresos económicos, algunas se ven en la necesidad de buscar otra fuente de ingresos, lo que disminuye el tiempo dedicado a la investigación.

Debido a la incertidumbre laboral de cada semestre, debí conseguir otro empleo por lo que apenas tengo tiempo de dirigir tesis y generar investigación publicable. Esto debo hacerlo en mis tiempos libres (casi nulos) por lo que es complicado llevar a cabo las actividades para poder seguir formando parte del SNI. Por otra parte, resulta preocupante que en mi área de formación no exista una sola profesora

(mujer) y que la única (yo) sea quien tiene menos certeza laboral (P-4).

Al tener pocas horas es necesario buscar otras fuentes de ingresos que restan tiempo a la generación de investigación. Al no ser PTC no puedes someter proyectos de investigación para ser financiados, sólo puedes ser colaborador en CA [Cuerpos académicos] (P-5).

Asimismo, mencionan estar imposibilitadas a pertenecer a cuerpos académicos o grupos de investigación como miembros (sólo se les permite ser colaboradoras), a someter proyectos de investigación para obtener financiamiento, a impartir clases en posgrados, a contar con descargas académicas por ser SNI, a dirigir tesis de posgrados, y a formar recurso humano a través de tesis, por servicio social o prácticas profesionales para el desarrollo de investigaciones.

Estoy haciendo el esfuerzo, pero la carga laboral y de gestión han limitado mi desempeño en investigación. Prácticamente trabajo 10 horas al día y tengo poco espacio para escribir. Tengo diversos proyectos en puerta sin lograr concluir por la misma situación (P-3).

Sobre la posibilidad de conservar el nombramiento SNI bajo estas condiciones

observadas en el estudio, las entrevistas afirman que para ello es necesario un doble esfuerzo en la producción científica. Aunado a lo anterior, el reglamento del SNI exige otros rubros que bajo su contratación laboral no pueden ejercer como son el ser responsables de proyectos de investigación, la dirección de tesis, entre otros. Las investigadoras que ingresaron como candidatas, no pueden refrendar en esa categoría, deben demostrar producción para acceder al nivel 1.

No puedo conservar la categoría actual, ya que el nivel candidato sólo se otorga una vez. Estoy trabajando arduamente para subir al nivel 1, sin embargo, requiero aumentar mi productividad en cuanto a artículos publicados (P-3)

Difícil, ya que se deben cubrir rubros que por la condición actual es imposible (P-1).

Difícilmente, para avanzar de nivel la convocatoria incluye rubros (como la dirección de tesis) que no se nos permite en la división, además, los PTC tienen descargas por ser parte del SNI, PRODEP, por tener proyectos de investigación y en mi categoría, es necesario tener al menos 20-25 horas para alcanzar un sueldo de 4 mil pesos quincenales, lo que resta el tiempo para la investigación, sin contar que nos encomiendan "comisiones" extras que si te niegas a hacer, te disminuyen las horas (P-6).

6.- DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES

La educación, el grado de habilitación, el desarrollo de investigación e innovación son algunos de los indicadores –entre otros– que miden el desarrollo de un país. Indudablemente el CONAHCyT contribuye a la formación de investigadores de alto nivel para la generación y aplicación del conocimiento. La gran mayoría de los investigadores pertenecientes al SNI realizan sus funciones investigativas principalmente en universidades públicas y centros de investigación, sin menospreciar algunas universidades privadas.

Alcanzar la distinción SNI es un proceso complejo porque es una actividad demandante que implica estudio, perseverancia, esfuerzo y horas de análisis para abstraer el conocimiento que aplica a cada campo disciplinar. También involucra una serie de producciones científicas

Finalmente, todas manifiestan que, a partir de su experiencia y conocimiento de las políticas de promoción de la institución, no tienen posibilidades de obtener una plaza de tiempo completo, el reto es que quienes están en las cúpulas directivas, revaloren el esfuerzo por contribuir a la ciencia en el Estado.

Creo que estoy muy lejos de ser profesora de tiempo completo (P-3).

Desconozco todo el tema administrativo, sé que hay o existen convocatorias, muchos profesores tienen años como profesores de asignatura, así que por lo mismo considero que el ser SNI 1, puede catapultarme para ser profesora investigadora de tiempo completo (P1).

Básicamente, ninguna. Actualmente busco apoyo para al menos obtener basificación de horas de asignatura y poder contar con mayor certeza laboral (P-4).

En mi caso que tengo una plaza de base, existe mayor posibilidad. Sin embargo, el proceso de promoción solo te permite subir a la categoría siguiente y no saltar de asignatura a PTC (P-2).

Ninguna (P-6).

Ninguna. No me es posible participar en ninguna convocatoria hasta que tenga horas basificadas (P-5).

y de actividades técnicas que exigen de una gran calidad, así como de conocimientos especializados cuando son evaluadas en determinadas áreas.

Esta situación se torna más difícil cuando estas actividades son realizadas por el género femenino, porque las oportunidades no son iguales en el ámbito laboral (o social), o por las actividades adicionales que ejecutan por el rol que les ha impuesto la sociedad.

La formación de investigadores e investigadoras a través de los posgrados del SNP de CONAHCyT presenta dos paradojas. Por una parte, debido al nivel de exigencia de los posgrados, hay una alta posibilidad que los egresados ingresen al SNI al concluir los estudios. Por otra, la edad promedio de quienes ingresan a estos posgrados es de 27-32 años (Rivera, 2021); estudiantes que ya se encuentran laborando en alguna IES; o son estudiantes que continuaron sus estudios de posgrados al terminar una licenciatura, y que se esperaba el reconocimiento al SNI les abra la posibilidad de integrarse como investigadores a una IES o Centro de Investigación. Las bases de datos de los egresados de los programas en CONAHCyT no reflejan cuántos de éstos laboran en IES, el tipo de contratación al momento de inscribirse al programa, o cuántos son egresados sin experiencia laboral o empleo.

A su vez, las IES (principalmente públicas) presentan dos fenómenos; el contar con una planta académica de una edad madura y con la antigüedad que les permita jubilarse, situación que se incrementó con la pandemia COVID-19. La institución donde se llevó a cabo este estudio exploratorio, el 51% de su población es de tiempo completo, y alrededor del 12% pertenece al SNI. Las cifras muestran que la proporción de mujeres SNI con relación a la de los hombres es menor, cifra que coincide con la media nacional. Sin embargo, una situación que llama la atención es el tipo de contratación laboral de HSM que tienen estas investigadoras reconocidas por CONAHCyT cuya antigüedad va de los seis meses a los 15 años. Las políticas educativas para la contratación de profesores de tiempo completo quedan supeditadas a los lineamientos de PRODEP, y a las políticas institucionales, que se convierten en una especie de círculo vicioso y tortuoso, ya que en estas convocatorias se les pide experiencia en docencia, investigación, tutorías y productividad académica, aspectos difíciles de lograr si no se cuenta con empleo donde pueda ejercer estas actividades.

Este trabajo tuvo algunas limitantes; una de ellas fue que se centró en un estudio de caso de una IES pública mexicana; otra limitante fue el número de profesoras a las que se les aplicó el cuestionario y no hubo disposición para realizar entrevistas a profundidad. Cabe señalar que, al momento de aplicar el cuestionario, la institución había emitido una convocatoria para la promoción del personal docente, que consistía en promoción de categorías de profesores de tiempo completo y medio tiempo, asignación de horas base para profesores de asignatura, y asignación de tiempos completos, limitados acorde a las necesidades de cada división académica.

El acercamiento a esta problemática evidencia la falta de profundizar en investigaciones sobre el tiempo que lleva a una egresada de SNP y miembro del SNI sin empleo, integrarse como investigadora en una IES o Centro de Investigación; y egresadas que laboran en una IES con el tipo de contratación de HSM, obtener la basificación o el tiempo completo, así como qué políticas claras tiene la institución para el relevo generacional. En esta institución es requisito indispensable tener horas basificadas para ser promovida a tiempo completo.

Los resultados de este trabajo son una primera aproximación sobre las dificultades para la producción científica de mujeres con reconocimiento SNI que laboran en IES con las categorías de HSM, que les impide participar como responsables en proyectos de investigación con financiamiento externo, ser parte del núcleo académico de posgrados en el SNP, ser directoras de tesis de posgrado. El salario en la categoría que ostentan varía en función de las horas asignadas, donde algunas investigadoras han tenido que buscar otro

empleo, lo que limita el tiempo para la producción científica, y coincide con los resultados de Meza, Galbán & Ortega (2019). Aunado a lo anterior, las profesoras de HSM firman contratos semestrales, que en ocasiones se retrasa la contratación e incide a su vez en el pago oportuno del estímulo del SNI.

Otra veta de estudio es cómo se gestiona el talento humano dentro de las IES a partir de planes de sucesión o relevo generacional de los científicos y científicas mexicanas próximos a jubilarse. El propósito de un plan de sucesión es preparar el proceso y la logística que permita prever la transferencia de los conocimientos tácitos y explícitos, así como preservar los saberes científicos en una economía del conocimiento, gestionar el talento humano de una organización. Los estudios sobre los planes de sucesión se han realizado principalmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas, en áreas como la salud, las finanzas, las metalurgias, pero muy pocos en el ámbito educativo (López-Hernández, Aquino y Morales, 2021, p. 795).

Las investigadoras participantes están altamente calificadas, pero las condiciones de contratación laboral no favorecen su desarrollo y consolidación como investigadoras para mantenerse en el SNI, ellas agregan un alto valor a la universidad, y el que no puedan consolidarse como investigadoras va en detrimento del desarrollo profesional, personal, institucional y de la generación del conocimiento, cuyo fin último es contribuir al desarrollo del país.

Finalmente, se resalta que el presente estudio evidenció problemas de la gestión del talento humano de investigadoras con reconocimiento SNI y contratadas como HSM, la mayoría interinas con una antigüedad en estas categorías de seis meses a quince años. Los resultados no son generalizables ni concluyentes, pero evidencian una nueva brecha de conocimiento para estimular el crecimiento y fortalecimiento de esta nueva línea de investigación, así como nuevas preguntas de investigación: ¿Qué políticas y estrategias tienen las IES para la retención del talento humano? ¿Qué seguimiento hace CONAHCYT de los becarios(as) formados en SNP que no tienen empleo al egresar de los estudios, pero que representan un alto capital intelectual para el desarrollo de conocimiento? ¿Cuánto tiempo le lleva a una egresada del SNP con reconocimiento SNI, que labora como profesora de asignatura en una IES desarrollarse y consolidarse como investigadora?

Se recomienda para futuros trabajos ampliar el estudio a otras IES y centros de investigación, combinando una metodología mixta que incluya a investigadoras con reconocimiento SNI sin empleo, y aquellas contratadas en las IES como HSM, para profundizar en los obstáculos y retos para su permanencia en el SNI y contribución al conocimiento. Es importante atraer y retener al talento académico, pues son quienes aseguran que la misión y visión universitaria sea lograda, y contribuir al desarrollo del país a través de la investigación.

7.- REFERENCIAS

- BUENDÍA, María Angélica, & OLIVER, Lorena. “Adiós a los académicos de las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?” En: *Revista Perfiles Educativos*. Abril-Junio 2018. Volumen 40, Número 160, p. 10-28. <https://doi.org/h29t>
- CABRERO, Enrique. “Principales logros y desafíos del Sistema Nacional de Investigadores de México a 30 años de su creación.” En: *Revista CTS iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*. Enero 2015. Volumen 10, número 28, p. 177-187. <https://cutt.ly/OG6B0RR>
- CASTILLO, Roxana. “Diferencias visibles e invisibles de las mujeres en la ciencia. Universidad

- Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, 2017". En *Revista ciencias sociales*. 2018. Volumen 1, Número 40, p. 79-97. <https://cutt.ly/3G6B2Nm>
- CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCyT]. "Padrón de beneficiarios 2021 Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores." En CONAHCyT. 2021a. <https://cutt.ly/GG6ABWG>
- CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCyT]. "Archivo histórico del SNI." En CONAHCyT. 2021b. <https://cutt.ly/LG6AGCV>
- CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCyT]. "Resultados de la convocatoria 2021 para ingreso, permanencia o promoción en el sistema nacional de investigadores (SNI)." En CONAHCyT. 2021c. <https://cutt.ly/AHqaZOB>
- CHÁVEZ-TOLEDO, Luz E. "La gestión del talento humano como estrategia empresarial." En: *Revista Perspectivas*. 2018. Volumen 19, Número 4, p. 553-558. <https://cutt.ly/2G6MKDD>
- CHIAVENATO, Idalberto. "Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones". México. Ed. McGraw Hill. 2009. P. 524. <https://cutt.ly/nG6Md5b>
- GARCÍA-JIMÉNEZ, Eduardo, GIL-FLORES, Javier & RODRÍGUEZ-GÓMEZ, Gregorio. "Metodología de la investigación cualitativa". España. Ed. Aljibe. 1996. p. 378.
- GIL, Manuel, & CONTRERAS, Leobardo Eduardo. "El Sistema Nacional de Investigadores: ¿espejo y modelo?" En: *Revista de la Educación Superior*. 2017. Volumen 46, Número 184, p. 1-19. <https://doi.org/h29v>
- JACKSON, C. Kirabo, ROCKOFF, Jonah E., & STAIGER, Douglas O. "Teacher Effects and Teacher-Related Policies." En: *Annual Review of Economics*. Agosto 2014. Volumen 6, Número 1, p. 801–825. <https://doi.org/gftrqq>
- LÓPEZ-HERNÁNDEZ, Rosa Eva, AQUINO, Silvia Patricia & AGUILAR, Norma. "Propuesta de modelo de plan de sucesión para el relevo generacional en una universidad pública," Educación 4.0. Nuevas tecnologías para el proceso enseñanza-aprendizaje. En: *Ediciones ILCSA*. 2021, p. 840. <https://cutt.ly/UZJYyL>
- MACIAS, Gizelle Guadalupe, & ISLAS, Claudia. "Las mujeres y la sociedad del conocimiento: uso y aplicabilidad de las TIC por las investigadoras." En: *Revista de Estudios de Género. La Ventana*. 2018. Número 48, p. 208-235. <https://cutt.ly/qKPjiXI>
- MEZA, Mónica del C., GALBÁN, Sara Elvira, & ORTEGA, Claudia Fabiola. "Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores." En: *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Diciembre 2019. Volumen 10, Número 19, p. 1-34. <https://cutt.ly/sKPjstK>
- MENDIETA, Angélica. (Coord.). "¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas". Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Ediciones La Biblioteca. 2015. <https://cutt.ly/yG68jw4>
- MUÑOZ, Erika, & RAMOS, María Elena. "La presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos." En: *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y humanidades*, 2019. Volumen 28, Número 55, p. 64-87. <https://doi.org/gnh2pf>
- MUSAKURO, Rhodrick & DE KLERK, Frances. "Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector." 2021. En: *SA Journal of*

Human Resource Management. Volumen 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1394>

OLASKOAGA-LARRAURI, Jon, RODRÍGUEZ-ARMENTA Carmen E., & MARÚM-ESPINOSA, Elia. "The direction of reforms and job satisfaction among teaching staff in higher education in Mexico." En: *Teaching in Higher Education*. Septiembre 2020. Volumen 28, Número 2, p. 389-405. <https://doi.org/h29w>

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT [OECD]. (2021). "Education at a Glance 2021. OECD Indicators." En: *OECD Publishing*. 2021. <https://doi.org/gpm9g9>

PEINADO, José de Jesús. "Disimetrías de las investigadoras en los centros de investigación del Instituto Politécnico Nacional. Un estudio cuantitativo." En: *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Julio-Diciembre 2020, Volumen 11, Número 21, p. 1-27. <https://doi.org/h29x>

PERDOMO-ORTIZ, Jesús, VALENCIA, Carlos, DURÁN, William Fernando & HEREDIA, Oswaldo. "Effect of High-Performance Work Practices on Academic Research Productivity." En: *Latin American Business Review*. Octubre 2020. Volumen 22, Número 2, p. 189-214. <https://doi.org/10.1080/10978526.2020.1837632>

RAMÍREZ, Reynier I., ESPÍNDOLA, César A., RUÍZ, Gladis. I., & HUGUETH, Alfredo M. "Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico." En: *Información Tecnológica*. Diciembre 2019. Volumen 30, Número 6, p. 167-176. <https://doi.org/dz43>

RANERO-CASTRO, Mayabel. "Mujeres y academia en México: avances, retos y contradicciones." En: *EduScientia Divulgación de la ciencia educativa*. Enero-Febrero 2018. Volumen 1, Número 1, p. 72-88. <https://cutt.ly/PZJz2oz>

REGLAMENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES. "Acuerdo por el que se reforma el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores." En: *Diario Oficial de la Federación [DOF]* (20 de abril de 2021). <https://cutt.ly/pG69Leq>

REYES, Gerardo, & SURIÑACH, J. "Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México." En: *Investigación Administrativa*. Enero-Junio 2015. Volumen 44, Número 115, p. 55-69. <https://cutt.ly/OG65chf>

RIVERA, Crisalejandra. "Efecto de la pandemia en los estudiantes de posgrado en México." En: *Investigación y Desarrollo. Sistema de Centros Públicos de Investigación. CONAHCyT*. Enero 2021. <https://invdes.com.mx/los-investigadores/efecto-de-la-pandemia-en-los-estudiantes-de-posgrado-de-mexico/>

RUÍZ, R. "El Sistema Nacional de Investigadores." En Vega y León, S. (Coord.), En: *Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas de la ciencia en México*. UAM Xochimilco. 2012. p. 41-48. <https://cutt.ly/PG66hcN>

SANDOVAL, Juan Guillermo. "La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?" En: *Pre-til. Innovación en la gestión*. Julio-Diciembre 2015. Año 13, Número 33, p. 29-39. <https://cutt.ly/RG66Hcq>

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO [UJAT]. "Reglamento del régimen de pensiones y jubilaciones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco." En: *Ediciones UJAT*. 2008. <https://cutt.ly/TGBKRHo>

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO [UJAT]. "Segundo informe de actividades 2021-2022." En: *Ediciones UJAT*. 2022. <https://cutt.ly/XHqoGPS>