



Revista Andina de Educación

ISSN: 2631-2816

ISSN-L: 2631-2816

revista.andinaeducacion@uasb.edu.ec

Universidad Andina Simón Bolívar

Ecuador

Aquino Zúñiga, Silvia Patricia; Álvarez Rodríguez, Juliana
Condiciones laborales de académicas del Sistema Nacional de Investigadoras
e Investigadores en una universidad pública del sureste mexicano
Revista Andina de Educación, vol. 8, núm. 1, 000819, 2024, Noviembre-Abril 2025
Universidad Andina Simón Bolívar
Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.32719/26312816.4813>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=730081529007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia



UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR
Ecuador

Revista Andina de Educación

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree>



<https://doi.org/10.32719/26312816.4813>

Condiciones laborales de académicas del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en una universidad pública del sureste mexicano

Working Conditions of Academics in the National System of Researchers at a Public University in the Mexican Southeast

Silvia Patricia Aquino Zúñiga^a  , Juliana Álvarez Rodríguez^b  

^a Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Educación y Artes. Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Villahermosa, 86040, Tabasco, México.

^b Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias Económico-Administrativas. Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, Villahermosa, 86040, Tabasco, México.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial del artículo:

Recibido el 04 de julio de 2024

Aceptado el 08 de noviembre de 2024

Online First el 22 de enero de 2025

Publicado el 11 de marzo de 2025

Palabras clave:

mujeres académicas
inserción laboral
Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores
condición laboral

ARTICLE INFO

Article history:

Received on July 4, 2024

Accepted on November 8, 2024

Online First on January 22, 2025

Published on March 11, 2025

Keywords:

academic women
labor market insertion
National System of Researchers
working conditions

RESUMEN

La formación de investigadoras e investigadores y su inserción laboral es un tema emergente que cobra fuerza entre la comunidad científica. Los egresados de programas pertenecientes al Sistema Nacional de Posgrados pueden ingresar al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), dadas las exigencias y la productividad desarrolladas durante su formación. Este trabajo se centra en presentar las condiciones laborales de las investigadoras pertenecientes al SNII con contrato de hora-semana-mes (HSM) en una universidad pública del sureste de México, así como las dificultades para pasar a una contratación parcial o de tiempo completo. El trabajo se realizó bajo un diseño descriptivo exploratorio, con enfoque de estudio de caso y alcance descriptivo exploratorio. Se aplicó a seis profesoras-investigadoras un cuestionario de veinte preguntas de opción múltiple y abiertas. Las categorías del instrumento fueron datos sociodemográficos, actividades realizadas en la institución, y retos y obstáculos para permanecer en el SNII y ser contratadas de tiempo parcial o medio tiempo. Con base en los resultados se concluye que la condición laboral de los HSM dificulta mantener la distinción del SNII, y que ser parte del SNII no garantiza el desarrollo profesional como investigadores en la institución, ni la obtención de un contrato de tiempo parcial o completo, debido a las políticas institucionales de promoción del personal académico.

ABSTRACT

The training of researchers and their insertion into the labor condition is an emerging issue that is gaining momentum among the scientific community. Training in postgraduate courses that belong to the National Postgraduate System (SNP) enables graduates to enter the National System of Researchers (SNII) given the demands and productivity developed during their training. The purpose of this paper focuses on the working conditions of female researchers belonging to the SNII at a public university in southeastern Mexico hired as hour-week-month (HSM). The objective of this paper is to present the working conditions of female research professors belonging to the SNII hired as HSM and the difficulties in obtaining a part-time or full-time position in a public university in southeastern Mexico. The work was carried out under a descriptive and exploratory research design, with a case study approach to six female professors-researchers from a Mexican public university. A questionnaire of 20 multiple-choice and open questions was applied. The categories of the instrument were sociodemographic data, activities carried out in the institution, challenges and obstacles to remain in the SNII. Based on the results, it is concluded that the employment status of HSM makes it difficult to maintain the distinction of SNII and that being part of the SNII does not guarantee professional development as researchers in the institution and obtaining a part-time or full-time contract due to the institutional policies for promoting academic staff.

© 2025 Aquino & Álvarez. CC BY-NC 4.0

Introducción

La generación de conocimiento es uno de los indicadores de crecimiento de un país, en términos tanto so-

ciales como económicos. Una de las formas de impulsar la generación de conocimiento científico es a través de la investigación, el desarrollo tecnológico y la formación

de recursos humanos mediante programas educativos de posgrado.

En 1970 se creó en México el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) —a partir de 2022, Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT)—, con la finalidad de elaborar políticas de ciencia y tecnología mediante la planificación de prioridades de acuerdo con las necesidades de desarrollo del país, el financiamiento para los proyectos de investigación, la creación de infraestructura y el otorgamiento de becas (Jiménez, 2022). Así, en 1991 se constituyó el Padrón de Programas de Posgrado de Excelencia en Ciencia y Tecnología —que a partir de 2006 se llamaría Programa Nacional de Posgrados de Calidad y desde 2022, Sistema Nacional de Posgrados (SNP)—, en apoyo a la consolidación de la formación e investigación desde los posgrados a nivel nacional e internacional, con orientación en investigación y profesionalizante. En 2001, la Secretaría de Educación Pública y el hoy CONAHCyT establecieron cursos de acción para el crecimiento y fortalecimiento del posgrado: surgió así la formación de profesores calificados a través de Programa de Superación del Personal Académica y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), con la finalidad de formar investigadores, mejorar el perfil del personal académico e incrementar la participación de profesores e investigadores en el SNP. Estas acciones impactaron en algunas instituciones de educación superior (IES) públicas: por una parte, algunas crearon posgrados bajo los lineamientos del CONAHCyT, los cuales son reconocidos por su calidad; por otra, se formaron investigadores que luego se insertaron en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). Ambas acciones se convirtieron en criterios de calidad para las acreditaciones institucionales y de programas de posgrado.

En el país, los investigadores e investigadoras pertenecientes al SNII representan 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 mexicanas ha crecido exponencialmente de 1396 en 1984 a 12 669 en 2020 (CONAHCyT, 2023a). Sin embargo, las mujeres representan un 38,2 % de la población total con respecto al género masculino. La relación de mujeres en el SNII por área de conocimiento y por nivel alcanzado es aún menor (CONAHCyT, 2023b).

El CONAHCyT tiene dos estrategias para impulsar la formación de investigadores. La primera es a través de los programas de posgrado registrados en el SNP, en que los estudiantes aceptados son becados durante sus estudios. Como segunda estrategia, vigila que los programas de posgrado que ingresan al SNP aprueben una evaluación rigurosa que asegure su pertinencia social y científica, así como la formación de recursos humanos comprometidos con la transformación del país.

Si bien no hay evidencia empírica de los egresados, por el alto rigor académico y la productividad científica exigida a los estudiantes de posgrado, principalmente de doctorado, estos tienen la posibilidad de aplicar al SNII una vez que egresan. Algunos son aceptados en el nivel de candidato y se hacen acreedores al estímulo económico siempre y cuando estén adscritos a una IES o centro de investigación.

Cabrero (2015) expone que el objetivo del SNII es reconocer con un apoyo económico a los científicos que se dedican a realizar investigación, es decir, que generan producciones científico-tecnológicas evaluadas con políticas estrictas, bajo condiciones y criterios de alta calidad, así como estándares internacionales, para alcanzar una economía basada en el conocimiento. Los egresados de los programas del SNP que ingresan al SNII se convierten en investigadores que cumplen con exigencias de calidad.

El programa del SNII 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, al igual que un estímulo económico —en Unidad de Medida y Actualización— dependiendo del nivel que se autorice: 1. candidato; 2. niveles del 1 al 3; y 3. emérito; este monto es libre de gravamen fiscal (Secretaría de Gobernación de México, 2021). Estos apoyos económicos autorizados por el SNII se otorgan a profesores-investigadores adscritos a una IES pública, sin importar su contratación o categoría laboral; esto es, ya sean de tiempo completo, por asignaturas o con contrato de hora-semana-mes (HSM).

Los primeros estudios sobre las mujeres investigadoras en México se realizaron en la década de 1940 (Meza et al., 2019). Las temáticas en este siglo han abordado las vicisitudes por las que pasa la mujer como investigadora (Ruiz, 2012; Mendieta, 2015; Castillo, 2018; Ranero, 2018; Muñiz & Ramos, 2019), así como la profesión académica y de mujeres investigadoras, principalmente en IES públicas (Meza et al., 2019).

Uno de los temas emergentes con respecto a la formación de investigadores está vinculado con la inserción laboral de personas con doctorado en el área de las ciencias sociales y humanidades en América Latina (De la Fare et al., 2021), en Uruguay (Méndez et al., 2021), en Argentina (Emiliozzi & Unzué, 2021; Zeitelin, 2021) y en México (Ramírez & Bravo, 2021). Estos autores coinciden en que las áreas de las ciencias sociales y humanidades presentan mayores dificultades que otras para insertarse en el campo laboral.

De la Fare et al. (2021) enfatizan que es importante investigar no solo los procesos de formación doctoral en las diversas instituciones y programas, sino también las condiciones en que se insertan al mercado laboral, debido a la creciente tasa de graduación y a la poca disponibilidad de puestos en universidades, institutos y centros de investigación en las diversas disciplinas.

El propósito de este trabajo se centra en la condición laboral de profesoras investigadoras pertenecientes al SNII y contratadas como HSM. Versa sobre sus dificultades para mantenerse en el programa y hacerse acreedoras de un contrato de tiempo completo en una universidad pública del sureste mexicano. A diferencia de este estudio, en que las investigadoras obtuvieron la distinción del SNII ya insertas laboralmente en una IES, Salas y García (2023) estudiaron la incorporación laboral de egresados de posgrado desde la segregación de género. En su trabajo se identificó que hay estudios enfocados a las desigualdades de género en los procesos de empleabilidad, pero que la producción es muy escasa con respecto a las personas egresadas de posgrado.

Existe suficiente literatura en torno a la profesión académica y de investigadoras (Meza et al., 2019). Los estudios realizados sobre mujeres pertenecientes al SNII han girado en torno a la necesidad de generar políticas públicas con perspectiva de género (Ruiz, 2012), sobre la segmentación laboral de las académicas mexicanas (Ranero, 2018), sobre el papel de las tecnologías de la información y comunicación para el empoderamiento de las investigadoras (Macías & Islas, 2018) y, más recientemente, sobre las asimetrías de las investigadoras en centros de investigación (Peinado, 2020). Estas investigaciones se centran en investigadoras consolidadas, de tiempo completo. Sin embargo, hay escasa o nula evidencia sobre mujeres investigadoras del SNII con contrato laboral de HSM.

Los estudios sobre trayectorias e inserción laboral de graduados del nivel doctoral tienen su antecedente en una iniciativa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en la que se reporta que las mujeres y los jóvenes presentan mayores dificultades para obtener empleo, principalmente en las áreas de ciencias sociales y humanidades (Méndez et al., 2021). Por su parte, Emiliozzi y Unzué (2021) enfatizan que la población de doctores en el área de ciencias sociales y humanidades está muy feminizada en las disciplinas de educación, historia y letras. A las dificultades de empleo se añade el aumento de los puestos temporales debido al auge de los posdoctorados (Méndez et al., 2021), la prevalencia del pluriempleo asociada a menores niveles salariales en comparación con otras ocupaciones, y el grado de satisfacción laboral (Unzué & Rovelli, 2020). Con respecto a las brechas de género, Blanco (2022) destaca aquellas asociadas con indicadores de productividad en términos salariales, de publicaciones y por contar con menos tiempo para realizar investigaciones.

Políticas de formación y estímulos académicos

Según la OCDE (2021), existen políticas que permiten a los académicos recibir bonos complementarios a su salario por realizar tareas adicionales a la docencia, pero son responsabilidades inherentes a la educación, como formar recursos humanos, realizar investigación, divulgar la ciencia, presentar exámenes competitivos, entre otros. Desde esta premisa, la universidad ofrece al profesorado estabilidad laboral, compensaciones y condiciones de trabajo para atraer, desarrollar y conservar el claustro docente, con la finalidad de proporcionar una enseñanza de calidad en la preparación de los estudiantes universitarios. Bajo este contexto, se identificó que en América Latina se gestionan programas de apoyo dirigidos a la comunidad científica (semejantes al SNII) en Argentina, Brasil, Chile, Panamá y Uruguay, entre otros (Reyes & Surinach, 2015).

En México, Gil y 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 migraron al extranjero, lo que dio como resultado el fenómeno denominado “fuga de cerebros”. Como estrategia para recuperarlos, en 1984 nació el SNII como parte de un programa de complemento salarial para los profesionales que

realizaban investigación en México. Este complemento representa un porcentaje mayor a la mitad del salario universitario, situación que ha provocado una segmentación entre los científicos (Olaskoaga et al., 2020).

En 2023 se distinguieron en el país 13 108 reconocimientos a investigadores científicos, de los cuales el 41,3 % corresponde al género femenino (CONAHCyT, 2023c). Con respecto a la edad promedio de ingreso, en 2014 fue de 48 años (Cabrerero, 2015), dato que se modificó para 2023, con un promedio de 36 años de edad (CONAHCyT, 2023a).

Ante las demandas de desarrollo profesional a partir de la formación en posgrados —principalmente de doctorado—, muchos profesores con contratos de tiempo completo y HSM han optado por becas para programas federales como el Programa de Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y los del SNP.

Desde sus inicios en 1996, el PRODEP (antes PROMEP) ha tenido como objetivo la habilitación académica a través de la formación y contratación de académicos de nivel superior de tiempo completo que se dediquen a la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión, en aras de elevar la calidad educativa. Gracias a esta política, muchas instituciones educativas lograron incrementar el número de profesores de tiempo completo (PTC) con grados de maestría y doctorado, así como conformar cuerpos académicos para impulsar la generación y aplicación del conocimiento. La diferencia de los apoyos económicos para estudios de posgrado entre el PRODEP y el SNP radica en que solo los PTC de una IES tienen acceso a las becas PRODEP, mientras que cualquier estudiante en SNP puede ser acreedor a una beca durante el proceso formativo, sea de maestría o doctorado, esté o no adscrito a una IES. Bajo este tenor, hay IES que tienen maestrías y doctorados en el SNP, lo que posibilita que un egresado de licenciatura continúe con estudios de maestría y doctorado becado durante los cinco años de formación en posgrado.

Para que un PTC adquiera el perfil deseable, debe estar habilitado con estudio de posgrado (maestría y/o doctorado); con esta formación, está en posibilidad de crear o colaborar en un cuerpo académico (grupo de investigadores que comparten una línea de generación y aplicación del conocimiento). Cabe destacar que obtener el perfil deseable y posteriormente conformar un cuerpo académico es voluntario. La obtención de perfil deseable PRODEP es una política nacional mexicana que aplica a las IES públicas y que permite a quienes tienen este reconocimiento acceder a recursos federales públicos para realizar investigación.

En la institución aquí analizada se da el caso de profesores que pertenecen al SNII pero no son perfil PRODEP ni pertenecen a un cuerpo académico. El grado de consolidación de un cuerpo académico está en función del grado de habilitación de los integrantes —preferentemente de doctorado y pertenecientes al SNII—, el desarrollo de la línea de generación y aplicación del conocimiento, la productividad de calidad (en revistas indizadas, capítulos de libro, libros), la dirección de tesis de pregrado y posgrado, y la participación en comisiones institucionales —como seguimiento de egresados, tutorías, acreditación de programas educativos, reestructuración de planes...—, entre otras. La vigencia del perfil deseable y del cuerpo

académico es de tres años, y el resultado es ratificarse o subir de nivel, en el caso del cuerpo académico. Después de tres evaluaciones consecutivas como perfil deseable, el profesor puede ser evaluado cada seis años. La evaluación está a cargo de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Superior Pública.

Ser PTC con perfil deseable da derecho a participar en el Estímulo al Desempeño del Profesor (ESDEPED), evaluación anual que con recursos federales otorga hasta nueve niveles de apoyo económico siempre y cuando se avale su productividad en los rubros de calidad académica, calidad en la docencia, calidad en la investigación y la vinculación, calidad en la tutoría y asesoría, calidad de la participación en grupos colegiados, dedicación y permanencia. En esta convocatoria participan profesores de tiempo completo y de medio tiempo, pertenezcan o no al SNII. El requisito para participar es contar con el perfil deseable, aunque a los profesores de medio tiempo no se les exige.

Cuando un profesor-investigador ingresa al padrón del SNII, es acreedor a un estímulo económico cuya vigencia varía acorde con el nivel alcanzado: para candidatos, tres años; para el nivel I, cuatro; y para los niveles II y III, cinco. Los investigadores con más de quince años en el nivel III del SNII obtienen su vigencia por quince años.

Así, un PTC percibe el estímulo del SNII y tiene derecho a participar del ESDEPED, cuyo monto, dependiendo del nivel alcanzado, supera el salario tabular de PTC.

Políticas de contratación y promoción

Las políticas de contratación de tiempo completo en las IES resultan más complejas y están supeditadas a los lineamientos del PRODEP, así como a los lineamientos internos de las instituciones. Entre los requisitos que las instituciones deben cumplir para que el PRODEP otorgue tiempo completo, está publicar una convocatoria que, acorde a las necesidades institucionales, indique el perfil necesitado, preferentemente que el profesor pertenezca al SNII, y que desarrolle actividades de docencia, investigación, tutorías y vinculación.

Los lineamientos institucionales para la contratación de tiempos completos hacen aún más enredada la situación, pues la promoción del personal académico se rige por el Estatuto del Personal Académico (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT], 2022) y el Contrato Colectivo del Trabajo del Sindicato de Profesores Investigadores de la UJAT (UJAT, 2021).

El Estatuto del Personal Académico clasifica al personal académico en técnico académico, profesor de asignatura A o B, profesor de carrera de medio tiempo y profesor de carrera de tiempo completo (asociado A, B y C; titular A, B y C). Para que un profesor de asignatura (o HSM) sea promovido como profesor investigador de carrera asociado A, primero debe ser profesor de asignatura base de tiempo completo (25 horas), contar con grado de maestría, dos años de experiencia como docente superior, y mostrar documentos que acrediten su competencia (UJAT, 2022, p. 15).

El Contrato Colectivo del Trabajo 2021-2023 refiere que para la promoción de un trabajador académico se debe cumplir con “los requisitos y procedimientos establecidos por la institución en las normas legales aplicables, las establecidas por el Estatuto del Personal Académico y el

Contrato Colectivo Vigente” (UJAT, 2021, p. 20). En este último lineamiento se establece que la institución debe emitir una convocatoria para el ingreso y la promoción del personal académico. Cabe destacar que este estatuto fue modificado en 2022 y no se establece periodicidad de la convocatoria; en el antiguo lineamiento se establecía que, después de tres años en una categoría, el profesor podía solicitar directamente su promoción. En 2016 se lanzó por primera vez en la institución una convocatoria para la promoción del personal académico, y ocho años después (en 2023), se lanzó una segunda convocatoria para la promoción del personal alineada a las cláusulas establecidas en el contrato colectivo vigente.

Aunado a estos lineamientos, la Dirección de Recursos Humanos de la institución a la que pertenecen la profesoras aquí entrevistadas tiene como política interna (no escrita) no contratar personal que rebase los 40 años; a los que ingresan se los contrata con la categoría de eventual, interino o de base, y por número de horas. El número de horas interinas va de 5 a 19 a la semana, mientras que para los HSM de base la carga horaria va de 15 a 25 horas a la semana. Para que un profesor de HSM pueda aspirar a obtener un tiempo completo, primero debe tener las 25 horas basificadas.

Esta situación hace que los profesores contratados como HSM varíen cada semestre su número de horas frente a grupos. De acuerdo con el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la universidad, la edad mínima requerida para jubilarse es 65 años; aquellos profesores a los que al momento de emitirse este reglamento les faltaban hasta seis años para cumplir los 25 de antigüedad se pudieron jubilar a los 60 (UJAT, 2008). Cuando un PTC se jubila o fallece, se desconoce el proceso para asignar esas plazas, ya que no existe un documento oficial sobre políticas de relevo generacional.

Por otra parte, la asignación y basificación de HSM a los profesores varía dependiendo de las necesidades de la institución. En lo que respecta a profesoras contratadas como HSM, el salario en la categoría cambia en función de las horas asignadas, y algunas investigadoras han tenido que buscar otro empleo, lo que limita el tiempo para la producción científica (Meza et al., 2019).

La contratación de PTC vía PRODEP debe cumplir con los lineamientos solicitados en la convocatoria emitida por la institución, en concordancia con los recursos asignados por PRODEP (realizar actividades de docencia, investigación, gestión y tutorías; preferentemente ser SNII). Sin embargo, los criterios de asignación de la plaza de tiempo completo quedan a criterio de la institución. Los acreedores a tiempo completo no necesariamente cumplen con todos los indicadores, y quedan afuera profesoras HSM, con nivel SNII y productividad, lo que convierte a la convocatoria en un acto de simulación.

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 con reconocimiento SNII; por otra, contar con una planta académica de edad madura y próxima a jubilarse, situación que se recrudeció con la pandemia del COVID-19, pues los profesores de edad madura se convirtieron en un grupo vulnerable. 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 la institución universitaria pública, que es la que alberga el mayor número de investigadores reconocidos por el CONAHCyT.

La edad promedio de la planta académica en el nivel superior es de 65 años, es decir, en edad de retirarse. 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).

Desafortunadamente, para los profesores de HSM de la institución donde se realizó el estudio, no existen planes de relevo generacional para la planta académica (Ojeda et al., 2021), lo que ocasiona pocas oportunidades de obtener el tiempo completo debido a la ambigüedad del estatuto del personal académico y del contrato colectivo de trabajo.

Metodología y materiales

El trabajo se realizó bajo un diseño de investigación cualitativo descriptivo exploratorio, con enfoque de estudio de caso intrínseco (Creswell & Poth, 2023) y sujetos voluntarios, como un primer acercamiento al campo conocido como “técnica de vagabundeo” (García et al., 1996). El objetivo del artículo es visibilizar las condiciones laborales, los retos y obstáculos de las mujeres investigadoras de HSM para mantenerse en el SNII y hacerse acreedoras de un tiempo completo en una universidad pública del sureste mexicano. El supuesto investigativo es que las profesoras pertenecientes al SNII con una contratación de HSM enfrentan condiciones y retos laborales para mantenerse en el SNII y obtener una promoción de tiempo completo o medio tiempo.

El instrumento utilizado para obtener información preliminar fue un cuestionario con un total de veinte preguntas de opción múltiple y tres preguntas abiertas, aunado a una sección de consentimiento informado. Las categorías del instrumento fueron datos sociodemográficos y actividades realizadas en la institución. Las preguntas abiertas giraron en torno a los retos y obstáculos para mantenerse en el SNII y a las posibilidades para obtener un tiempo completo. El universo de este trabajo comprendió a diez profesoras HSM pertenecientes al SNII en 2023, de las cuales solo seis decidieron participar; no hubo disposición para intervenir en entrevistas a profundidad. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante estadística descriptiva para las preguntas de opción múltiple y mediante análisis de contenido para las preguntas abiertas (Patton, 2014). La aplicación del instrumento coincidió con el proceso de promoción al personal académico en 2023 y 2024.

Tabla 1. Conformación de la planta académica de la universidad.

	Hombres	Mujeres	Total
Planta docente	1334	975	2309
Miembros del SNII	162	111	273

Fuente: Autoras (2025).

Entre las 111 profesoras de esta universidad que pertenecen al SNII, la edad promedio es de 32 años. La investigadora más joven tiene 31 años y la de mayor edad, 66.

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

Área del conocimiento	Edad				Cand.	Nivel en el SNII			Total
	31-39	40-49	50-59	60-66		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

Fuente: Autoras (2025).

De estas profesoras, diez están contratadas como profesoras de asignatura; ocho, en la modalidad de interinas (también denominada *eventuales*), y dos, con algún número de horas basificadas.

Tabla 3. Número de profesoras SNII 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

Fuente: Autoras (2025).

Esta universidad atiende a un total de 28 381 estudiantes (15 631 mujeres y 12 750 hombres) distribuidos en 63 programas de licenciatura; 529 estudiantes (276 mujeres

y 253 hombres) de quince especialidades; 382 estudiantes (194 mujeres y 188 hombres) de 32 programas de maestría, y 154 estudiantes (79 mujeres y 75 hombres) de trece programas de doctorado.

Resultados

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 SNII. El 83 % son recién egresadas de posgrados incluidos en el SNP a nivel nacional. Este mismo porcentaje obtuvo el nivel de candidata, mientras que 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; la más joven tiene 31 años y la mayor, 51. El 67 % de las investigadoras son solteras y el resto, casadas con hijos. Las participantes obtuvieron su grado de doctor en el período 2016-2020. El 33 % obtuvo el ingreso al SNII en 2020 y el 67 %, en 2021. En promedio, las investigadoras son contratadas por quince horas a la semana. En la siguiente tabla se aprecian el nivel, la antigüedad y el tipo de contratación de las entrevistadas.

Tabla 4. Relación de nivel, antigüedad y tipo de contratación de profesoras SNII.

Sujeto	Nivel SNII	Antigüedad	Tipo de contratación
1	Candidata	6 meses	HSM interino
2	Candidata	18 meses	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)

Fuente: Autoras (2025).

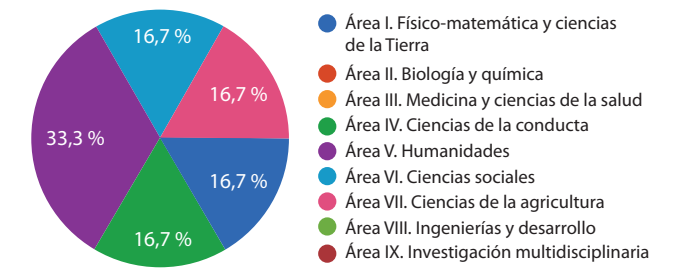


Fig. 1. Áreas de conocimiento de las investigadoras.

Fuente: Autoras (2025).

Actividades realizadas

Todas las entrevistadas manifiestan que haber ingresado al SNII no ha cambiado su situación laboral dentro de la institución. El mayor beneficio mencionado es que la adscripción al SNII les permite obtener el estímulo económico del CONAHCyT y ser consideradas para actividades como colaboraciones y comisiones académicas. En la siguiente figura se aprecian las actividades y comisiones que llevan a cabo las profesoras.

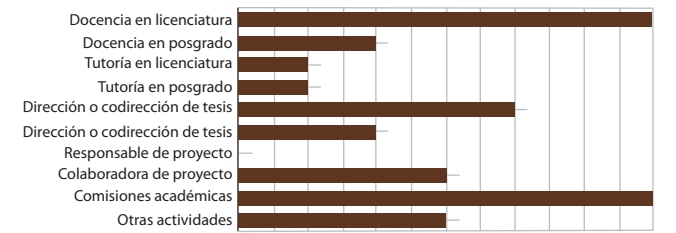


Fig. 2. Actividades y comisiones que realizan las investigadoras SNII para la institución.

Fuente: Autoras (2025).

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

El haber ingresado al SNII no cambió mi situación laboral dentro de la institución. Por 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)

En la [tabla 5](#) se presentan las producciones científicas que pueden generar los investigadores (hombres y mujeres). No obstante, por lineamientos de la institución, los que cuentan con nombramientos diferentes al de tiempo completo no pueden participar en todas, es decir, su actuar es limitado; esto provoca que no se puedan cumplir con los productos que solicitan las convocatorias del SNII.

Tabla 5. Producción científica que se puede generar, dependiendo del tipo de contratación.

Productividad por tipo de contratación	Investigación con financiamiento		Artículos indizados		Tutorías		Tesis		Docencia		Comisiones institucionales
	Responsable	Colaborador	Autor 1	Coautor	Lic.	Pos.	Lic.	Pos.	Lic.	Pos.	
Profesoras de TC en el SNII	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Profesoras de HSM en el SNII	No	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No

Fuente: Autoras (2025).

Retos y obstáculos

Entre los obstáculos y retos que enfrentan para desarrollarse como investigadoras con la categoría actual, las entrevistadas mencionan que, debido a los bajos ingresos económicos, algunas se sienten coaccionadas, por lo que buscan otra fuente de ingresos. Esto 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 SNII. 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, solo puedes ser colaborador en CA [cuerpos académicos]. (P-5)

Asimismo, mencionan estar imposibilitadas para pertenecer a cuerpos académicos o grupos de investigación como miembros (solo se les permite ser colaboradoras); someter proyectos de investigación para obtener finan-

ciamiento; impartir clases en posgrados; contar con descargas académicas por ser SNII; dirigir tesis de posgrados; y 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 diez 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 SNII bajo estas condiciones, las entrevistas afirman que para ello es necesario un doble esfuerzo en la producción científica. Aunado a lo anterior, el reglamento del SNII exige otros rubros que bajo su contratación laboral no pueden ejercer, como ser responsables de proyectos de investigación, dirigir tesis, entre otros. Las investigadoras que ingresaron como candidatas no pueden refrendar en esa categoría: deben demostrar producción para acceder al nivel 1. Al preguntarles si consideran en su próxima evaluación mantenerse en el SNII, contestaron lo siguiente:

No puedo conservar la categoría actual, ya que el nivel candidato solo 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 SNII, PRODEP, por tener proyectos de investigación, y en mi categoría es necesario tener al menos 20, 25 horas para alcanzar un sueldo de 4000 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)

Posibilidad de obtener el tiempo completo

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. Al preguntarles sobre las posibilidades de obtener el tiempo completo, respondieron lo siguiente:

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 SNII I puede catapultarme para ser profesora investigadora de tiempo completo. (P-1)

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)

Discusión y conclusiones

Los estudios sobre mujeres investigadoras se han centrado en la trayectoria y en la profesión académica a partir

de las dificultades para desarrollarse como investigadoras, y más recientemente, en la inserción laboral de egresadas de doctorados del CONAHCyT. Los trabajos sobre trayectorias e inserción laboral de doctores en el campo de las ciencias sociales y humanidades es un campo que cada vez cobra más auge en el contexto latinoamericano.

Este estudio brinda una mirada exploratoria sobre la condición laboral, los retos y las dificultades de mujeres investigadoras pertenecientes al SNII y con contrato de HSM en una universidad pública mexicana para desarrollarse plenamente como investigadoras, así como las dificultades para hacerse acreedoras de un tiempo completo.

La educación, el grado de habilitación y el desarrollo de investigación e innovación son algunos de los indicadores 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 SNII realizan sus funciones investigativas principalmente en universidades públicas y centros de investigación, sin menospreciar algunas universidades privadas.

Alcanzar la distinción SNII es un proceso complejo, porque es una actividad demandante que implica estudio, perseverancia, esfuerzo y horas de análisis para abstraer el conocimiento de cada campo disciplinar. También involucra una serie de producciones científicas y actividades técnicas que exigen una gran calidad, al igual que 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), por las actividades adicionales que ejecutan debido al rol que les ha impuesto la sociedad y por el tipo de contratación que tienen en la institución donde laboran.

La formación de investigadores e investigadoras a través de los posgrados del SNP presenta dos singularidades. Por una parte, debido al nivel de exigencia de los posgrados, hay una alta posibilidad que los egresados ingresen al SNII al concluir los estudios. Por otra, la edad promedio de quienes ingresan a estos posgrados está entre 27 y 32 años. Las bases de datos de los egresados de los programas en CONAHCyT no reflejan cuántos de ellos laboran en IES, el tipo de contratación al momento de inscribirse al programa, ni cuántos son egresados sin experiencia laboral o empleo.

En la institución donde se llevó a cabo este estudio exploratorio, el 51 % de la población de profesores es de tiempo completo, y alrededor del 12 % pertenece al SNII. Las cifras muestran que la proporción de mujeres SNII es menor que la de hombres SNII, cifra que coincide con la media nacional. Sin embargo, una situación que llama la atención es el tipo de contratación laboral (HSM) que tienen estas investigadoras reconocidas por CONAHCyT, cuya antigüedad va de los seis meses a los quince años. Esto, aunado a la edad, torna más difícil la obtención de un tiempo completo por las políticas establecidas en los lineamientos institucionales.

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, tortuoso

y de simulación: en estas convocatorias se les pide experiencia en docencia, investigación, tutorías y productividad académica, aspectos difíciles pero que las profesoras cumplen a pesar de todo. Sin embargo, mantenerse en el SNII les resulta complicado, pues su condición laboral no les permite participar en proyectos con financiamiento externo, dirigir tesis de posgrado o participar en comisiones académicas que reflejen un liderazgo académico e investigativo, como ser responsables de comisiones institucionales de investigación, reestructuración de programas educativos, seguimiento de egresados, entre otras.

Este trabajo tuvo algunas limitantes. Una de ellas fue que se centró en un estudio de caso de una IES pública mexicana; otra, el número de profesoras a las que se les aplicó el cuestionario, y el hecho de no haberse dispuesto para realizar entrevistas a profundidad. Cabe señalar que, al momento de aplicar el cuestionario, la institución había emitido el juicio de promoción académica para 2023 y 2024, que consistía en la promoción de categorías de profesores HSM interinas a basificadas, a tiempo completo y medio tiempo, así como la asignación de horas base para profesores de asignatura, limitadas acorde a la oferta de cada centro de adscripción. El juicio de promoción consistió en diversas etapas: publicación de la convocatoria, integración y presentación de la solicitud con documentación probatoria (conforme a la categoría y al nivel por los que se concursaba), valoración de la Comisión Dictaminadora de Juicio de Promoción del Personal Académico, y resultado.

Debido a las condiciones presupuestales de la institución, la asignación de medio tiempo y tiempo completo estaba supeditada a las plazas disponibles por jubilación o deceso del profesor y por programa educativo, lo cual limitó las posibilidades de una promoción. Aunado a lo anterior, la convocatoria tenía la leyenda de que los resultados tendrían efecto en el ciclo escolar 2024-02, siempre y cuando la universidad contara con disponibilidad presupuestaria y financiera.

De la convocatoria para la promoción 2023 y 2024, solo una profesora pasó de HSM eventual a HSM basificada; el resto continuó como HSM. Una de las participantes del estudio no aplicó a la evaluación del SNII en la convocatoria 2024 por considerar que no reunía los requisitos para mantenerse. Al resto de las profesoras les toca evaluarse en 2025 y 2026.

Este trabajo permite concluir que las condiciones laborales de contratación como HSM y las políticas institucionales de promoción que enfrentan las investigadoras con reconocimiento SNII obstaculizan la permanencia en el sistema y dificultan la obtención de una plaza de tiempo completo.

Por el tipo de contratación como HSM, la producción científica se ve limitada, ya que les impide participar como responsables en proyectos de investigación con financiamiento externo, ser parte del núcleo académico de posgrados en el SNP, dirigir tesis de posgrado, tener tiempo para la producción científica de calidad, y cumplir requisitos solicitados por el SNII para mantener la distinción. Las políticas institucionales poco claras para la promoción de profesores limitan la posibilidad de obtener una posición a tiempo completo.

El acercamiento a esta problemática evidencia la falta de profundización sobre las condiciones laborales de profesoras investigadoras con el tipo de contratación de

HSM y reconocimiento SNII en IES públicas o privadas y centros de investigación, así como el tiempo que les lleva obtener una plaza de tiempo completo en todas las áreas del conocimiento, si bien la literatura reporta que las áreas de ciencias sociales y humanidades son las que más dificultades tienen para insertarse al campo laboral. Obtener una plaza de tiempo completo no solo favorece su desarrollo profesional y personal como investigadoras, sino que implica estabilidad laboral y económica y satisfacción en el trabajo.

Los resultados de este estudio exploratorio coinciden en que las mujeres académicas SNII enfrentan retos, desafíos y barreras estructurales para investigar (Blanco, 2022), desventajas para llegar a niveles más altos de la carrera académica y la situación laboral (Buquet et al., 2013; Buquet & Moreno, 2017), dificultad para pertenecer a grupos y redes de investigación (Hernández, 2019), dificultades para la producción científica y la formación de nuevos investigadores, poco tiempo para la publicación y docencia en posgrado (Meza et al., 2019), y desigualdades de género (Memije et al., 2020). Sin embargo, la principal diferencia con otros estudios es que este se centra en mujeres que pertenecen al SNII con una contratación de asignatura o HSM. Otros estudios no especifican el tipo de contratación, sino que se centran en la equidad de género por áreas de conocimiento (Cárdenas, 2015), en las áreas de STEM (Cabero & Ortiz, 2020), en los retos y las perspectivas de las mujeres SNII (Cazarín, 2022) o en el enfrentamiento de la labor académica con el trabajo de cuidados, su rol de madres o el hecho de tener pareja (Gutiérrez & Echeverría, 2023).

Este trabajo ofrece una primera visibilización de los retos que enfrentan estas mujeres: por una parte, las dificultades para lograr una contratación de medio tiempo o tiempo completo; por otra, los desafíos para mantenerse en el SNII. Los resultados muestran que la mayoría de estas investigadoras egresaron de posgrados pertenecientes al SNP. Su edad promedio es 32 años, de modo que aún les restan treinta años de actividad laboral, de acuerdo con las actuales políticas institucionales de jubilación.

Se considera como tema emergente realizar un seguimiento de egresados y egresadas de programas en el SNP, así como sus trayectorias de inserción laboral. Por otro lado, son necesarios estudios sobre las políticas institucionales para gestionar el talento humano dentro de las IES, a partir de planes de sucesión o relevo generacional de los científicos y científicas mexicanos próximos a jubilarse. El propósito de un plan de sucesión es preparar un proceso y una logística que permitan prever la transferencia de los conocimientos tácitos y explícitos, al igual que preservar los saberes científicos en una economía del conocimiento y gestionar el talento humano de la organización. Al respecto, Buendía y Oliver (2018) concluyen en general que las universidades carecen de una estrategia institucional para planear la salida de los académicos que se retiran por jubilación y el ingreso de quienes habrán de suplirlos.

Las investigadoras participantes están altamente calificadas, pero las condiciones laborales y las políticas institucionales para la promoción del personal académico no favorecen su desarrollo y consolidación como investigadoras. Al contrario, disminuyen sus posibilidades

de mantenerse en el SNII y obtener una contratación de medio tiempo o tiempo completo, lo que va en detrimento del desarrollo institucional, profesional y personal y de la generación del conocimiento, cuyo fin último es contribuir al desarrollo del país.

Los resultados no son generalizables ni concluyentes, pero evidencian una nueva brecha de conocimiento para estimular el crecimiento y fortalecimiento de las condiciones laborales de las investigadoras. Asimismo, surgen nuevas preguntas de investigación: ¿qué políticas y estrategias tienen las IES para la retención del talento humano?, ¿qué seguimiento hace el CONAHCyT de los becarios y becarias 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 SNII, que labora como profesora de asignatura en una IES, desarrollarse y consolidarse como investigadora?, ¿cuánto tiempo le lleva a una investigadora de asignatura con reconocimiento SNII obtener su tiempo completo?

Entre las limitantes del trabajo están el número de participantes y la aproximación metodológica descriptiva exploratoria. Se recomienda para futuros trabajos ampliar el estudio a otras IES y centros de investigación.

Del mismo modo, se sugiere combinar una metodología mixta que incluya a investigadoras con reconocimiento SNII sin empleo y aquellas contratadas en las IES como HSM, así como el tiempo que les lleva obtener una plaza de medio tiempo o tiempo completo. Es importante atraer y retener al talento académico, pues asegura que se logren la misión y la visión universitarias, para contribuir al desarrollo del país mediante la investigación.

Referencias

- Blanco, L. (2022). Engañadas por la academia: Una revisión del estatus de mujeres en la academia. *Revista de Ciencias Económicas*, 41(1). <https://doi.org/np5p>
- Buendía, M., & Oliver, L. (2018). Adiós a los académicos de las universidades públicas mexicanas: ¿Qué perdemos?, ¿qué ganamos? *Perfiles Educativos*, 40(160), 10-28. <https://doi.org/h29t>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://tinyurl.com/kadrtm3v>
- Buquet, A., & Moreno, H. (2017). *Trayectorias de mujeres: Educación técnico-profesional y trabajo en México*. CEPAL / Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega. <https://bit.ly/4f5Or4z>
- Cabero, J., & Ortiz, R. (2020). STEM y género: Un asunto no resuelto. *Revista*, 8(1), 4-17. <https://doi.org/np5q>
- Cabrero, E. (2015). Principales logros y desafíos del Sistema Nacional de Investigadores de México a 30 años de su creación. *CTS. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 10(28), 177-187. <https://doi.org/10.52712/issn.1850-0013-572>
- Cárdenas, M. (2015). La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación Administrativa*, 44(116). <https://bit.ly/4f57ZpI>
- Castillo, R. (2018). Diferencias visibles e invisibles de las mujeres en la ciencia. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, 2017. *Revista Ciencias Sociales*, 1(40), 79-97. <https://cutt.ly/3G6B2Nm>
- Cazarín, A. (2022). Mujeres científicas en México. Sistema Nacional de Investigadores: Retos y perspectivas. *Opinión*, 38(28), 20-50. <https://bit.ly/3NN0rvP>
- CONAHCyT (2023a). Padrón de beneficiarios: Investigadores vigentes 2023. CONAHCyT. <https://cutt.ly/Mefvh61T>
- CONAHCyT (2023b). Archivo histórico del SNII. CONAHCyT. <https://cutt.ly/LG6AGCV>
- CONAHCyT (2023c). Resultados SNII. CONAHCyT. <https://cutt.ly/lefvlNDx>
- Creswell, J., & Poth, C. (2023). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. SAGE. <https://tinyurl.com/2ffhmczd>
- De la Fare, M., Rovelli, L., & Unzué, M. (2021). Formación e inserción de personas doctoradas en ciencias sociales y humanas en América Latina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(91), 999-1005. <https://tinyurl.com/w4vvwcr6>
- Emiliozzi, S., & Unzué, M. (2021). Mercado laboral local y demandas de internacionalización de doctores(as) en ciencias sociales en Argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(91), 1143-1166. <https://tinyurl.com/w4vvwcr6>
- García, E., Gil, J., & Rodríguez, G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe. <https://tinyurl.com/57r2ramd>
- Gil, M., & Contreras, L. (2017). El Sistema Nacional de Investigadores: ¿Espejo y modelo? *Revista de la Educación Superior*, 46(184). <https://doi.org/h29v>
- Gutiérrez, P., & Echeverría, R. (2023). Mujeres en la academia: Experiencias sobre el SNI y el capitalismo académico. *Convergencia*, 30. <https://bit.ly/4e3PpgA>
- Hernández, A. (2019). El Sistema Nacional de Investigadores: Tensiones, desafíos y oportunidades para los académicos. *Sociológica*, 34(98), 85-110. <https://bit.ly/3YIOiOJ>
- Jiménez, A. (2022). Orígenes y desempeño del CONAHCyT en el sexenio de Luis Echeverría Álvarez. *Sociológica*, 37(105). <https://bit.ly/4ftK8A9>
- Macías, G., & Islas, C. (2018). Las mujeres y la sociedad del conocimiento: Uso y aplicabilidad de las TIC por las investigadoras. *La Ventana*, 48(1), 208-235. <https://doi.org/kvfh>
- Memije, N., Ventura, P., Zaragoza, J., & Alemán, S. (2020). Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11, 333-346. <https://bit.ly/4hlbeLv>
- Méndez, L., Pellegrino, A., Robaina, S., & Vigorito, A. (2021). Trayectorias académicas y laborales de personas doctoradas en ciencias sociales y humanidades: Evidencia para Uruguay. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(91), 1087-1121. <https://tinyurl.com/2ma5wmmc>
- Mendieta, A. (coord.) (2015). *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla / Ediciones La Biblioteca. <https://cutt.ly/yG68jw4>
- Meza, M., Galbán, S., & Ortega, C. (2019). Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la*

- Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/kvhg>
- Muñiz, E., & Ramos, M. (2019). La presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos. *Nóesis*, 28(55), 64-87. <https://doi.org/gnh2pf>
- OCDE (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OCDE. <https://doi.org/gpm9g9>
- Ojeda, R., Rubio, Z., & Blás, J. (2021). *Educación 4.0: Nuevas metodologías para el proceso enseñanza-aprendizaje*. Ediciones ILCSA. <https://cutt.ly/UZJYYoL>
- Olaskoaga, J., Rodríguez C., & Marúm, E. (2020). The Direction of Reforms and Job Satisfaction among Teaching Staff in Higher Education in Mexico. *Teaching in Higher Education*, 28(2), 389-405. <https://doi.org/h29w>
- Patton, M. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. SAGE. <https://tinyurl.com/yc2m2t5s>
- Peinado, J. (2020). Disimetrías de las investigadoras en los centros de investigación del Instituto Politécnico Nacional: Un estudio cuantitativo. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/h29x>
- Ramírez, L., & Bravo, M. (2021). Experiencias del tránsito del doctorado al empleo: Estudio fenomenológico en programas doctorales privados en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(91), 1193-1215. <https://tinyurl.com/w4vwwcr6>
- Ranero, M. (2018). Mujeres y academia en México: Avances, retos y contradicciones. *EduScientia*, 1(1), 72-88. <https://cutt.ly/PZJz2oz>
- Reyes, G., & Surinach, J. (2015). Análisis sobre la evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNII) de México. *Investigación Administrativa*, 44(115), 55-69. <https://cutt.ly/OG65chf>
- Ruiz, R. (2012). El Sistema Nacional de Investigadores. En S. Vega y León (coord.), *Sistema Nacional de Investigadores: Retos y perspectivas de la ciencia en México* (pp. 41-48). Universidad Autónoma Metropolitana, Rectoría Unidad Xochimilco. <https://cutt.ly/PG66hcN>
- Salas, I., & García, M. (2023). Incorporación laboral de egresados(as) de posgrado desde la segregación de género. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 28(99). <https://bit.ly/4hoKdGZ>
- Secretaría de Gobernación de México (2021). Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores. *Diario Oficial de la Federación*. 20 de abril. <https://cutt.ly/pG69Leq>
- UJAT (2008). *Reglamento del régimen de pensiones y jubilaciones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Ediciones UJAT. <https://cutt.ly/TGBKRHo>
- UJAT (2021). *Contrato colectivo del trabajo del Sindicato de Profesores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Ediciones UJAT. <https://cutt.ly/SwvfCOUQ>
- UJAT (2022). *Estatuto del personal académico*. Ediciones UJAT. <https://cutt.ly/BwvfC9Pg>
- Unzué, M., & Rovelli, I. (2020). Expectativas laborales, movilidad e inserción de personas recientemente doctoradas en el área de ciencias sociales en Argentina. *Pensamiento Universitario*, 19, 38-51. <https://cutt.ly/iwvf0wHD>
- Zeitilin, M. (2021). Trayectorias de inserción laboral de personas doctoradas en ciencias sociales en Argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(91), 1167-1191. <https://tinyurl.com/w4vwwcr6>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Declaración de contribución de la autoría

Las autoras del manuscrito aseguramos que todas las personas que han hecho una contribución significativa están listadas como autoras y que todas estamos de acuerdo con el contenido del manuscrito y su publicación.

Declaración de ética

Las autoras del manuscrito declaramos que el trabajo cumple con las directrices éticas internacionales aplicables a la disciplina, incluyendo el tratamiento de participantes humanos o animales, consentimiento informado, y aprobación por comités de ética.