

Trayectorias de las académicas en la UNAM e incursión en el Sistema Nacional de Investigadores

Alma Rosa Sánchez Olvera *

María de Jesús Solís Solís *

Resumen

El objeto de la presente ponencia es exponer los rasgos que caracterizan la trayectoria de las académicas de la Universidad Nacional Autónoma de México en la profesión académica. Si bien su incorporación representa una novedosa incursión al campo profesional en tanto es más visible su participación e intervención en el quehacer científico y tecnológico, siguen presentes las barreras que les impiden incorporarse a estos campos en condiciones de equidad y que se manifiestan tanto en una segregación horizontal traducida en la escasa presencia femenina en algunas ramas y disciplinas del conocimiento y en una segregación vertical, que evidencia su limitada presencia en el acceso a puestos de mayor nivel académico y en las distinciones, premios y reconocimientos que se otorgan en la institución. Se analiza también la incursión de las académicas en la Sistema Nacional de Investigadores y observa que las desigualdades e inequidades se hacen presentes: Las mujeres son dos veces menos numerosas que los varones; su presencia es desigual según las áreas disciplinares. Mientras el nivel más bajo-la candidatura-representa el 22 por ciento de la participación femenina en el nivel III-el más alto- solo representan el 5 por ciento, estos datos en su conjunto hacen evidentes los saldos de género pendientes en la incursión y permanencia en el SIN de aquellas académicas que así lo decidan.

Profesión académica

De acuerdo a la reconstrucción histórica realizada por Galaz, Padilla, Gil y Sevilla (2008). La configuración del académico ha pasado por varias etapas que se manifiestan a partir de la segunda mitad del siglo XX: “catedrático” (1950-1969), “docente” (1970-1983), académico como “investigador” (1984-1995) y funciones “integrales” y “deseables” del académico (1996 a la fecha) lo explicamos:

Hasta principios de los años sesenta los catedráticos representaban un prestigiado grupo profesional que impartía algunas horas de clase en las instituciones de educación superior. Durante los años setenta y con la expansión de la matrícula y la profesionalización de las actividades de enseñanza se maneja el término *docente*, nos dice Gil Antón (2000: 76)

*Dra. Alma Rosa Sánchez Olvera Responsable del Proyecto PAPIIT “Género trayectorias e Itinerarios académicos en la FES Acatlán. Desafíos ante las sociedad de la información y el conocimiento” Facultad de Estudios Superiores Acatlán UNAM almarosan59@gmail.com

*Maestra María de Jesús Solís Solís Facultad de Estudios Superiores Acatlán marisolis2@prodigy.net.mx

[...] son jóvenes entre 24 y 31 años, sus madres no fueron a la universidad, se incorporaron en la misma institución donde estudiaron, al momento de su primer contrato manifestaban no tener experiencia. Los académicos de entonces son [...] jóvenes, pioneros la mayoría aunque un pequeño sector es caracterizable como heredero de un fuerte capital cultural. Sorprendido ante la oportunidad de trabajo, con fragilidad formativa y escasos años o meses de distancia con sus nuevos alumnos, con una semana o días de anticipación de la lectura en clase, endeblemente contratados en las mismas instituciones donde estudiaron

Hacia el final de los ochenta las actividades de investigación se empiezan a observar como parte consustancial del profesor de las Instituciones Educación Superior (IES) y se hace entonces referencia al académico como investigador

[...] los académicos cumplen simultáneamente además de la función de formar a las distintas comunidades profesionales (incluida la propia comunidad académica), la de investigar en tanto se espera que preserven, transmitan e incrementen el corpus de saber científico, tecnológico y humanístico existente socialmente (Grediaga 2000: 160).

Para ser miembro de la profesión académica nos dice Grediaga (2000) se requiere tener una relación laboral con alguna de las organizaciones en las que se desarrollan las funciones sociales típicas de los profesionales de la academia, y estar contratado en ellas para realizar actividades de docencia investigación o preservación y difusión de la cultura. Lo que significa que se considere parte de la profesión académica aunque con un grado de compromiso distinto con la institución a quienes desarrollan tareas de docencia o investigación no de tiempo completo, o a quienes inician su trayectoria dentro de esta profesión con la calidad de ayudantes de docencia o investigación

De acuerdo a la reconstrucción histórica realizada por Galaz et.al (2008) se identifica que en la última etapa la figura del académico que predomina, es aquella que refiere a las funciones “integrales y “deseables” del académico que se han pautado en los últimos años, en concordancia con las políticas evaluación en educación superior y los perfiles trazados por el Sistema Nacional de Investigadores

El proceso de conformación de la profesión académica¹ en México ha reportado una importancia creciente, pasó en tan solo 4 décadas de 10,749 puestos académicos a 192,406 (Gil, *et. al.* 1995; Grediaga, 1998) “[...] cifra que indica el paso de la actividad marginal en los años sesenta a una opción de trabajo y desarrollo a partir del nuevo milenio” (Ibarra, 2000:73). Tenemos así que para finales de la década de los noventa la labor en la academia constituye una profesión, una forma legítima e integrada de agrupación ocupacional. “La profesión académica crea una asociación de individuos que se ubican en las IES y que cumplen con la función de producir, transmitir y certificar la

¹ La profesionalización académica estuvo acompañada por el incremento del gasto estatal en las becas para estudios de posgrado tanto en el país como en el extranjero lo que significa alcanzar un número de 20,868 egresados del posgrado en 1997 lo que representa el 26.2% especialidad, 69.5% en Maestría y el 4.3% en doctorado. Además se ha registrado un incremento en el número de programas de doctorado que paso de 104 en 1990 a 321 en 1998 (SEP- Conacyt, 1999:38-43).

adquisición del conocimiento; tienen la capacidad de autorregular los procedimientos de incorporación a la profesión y a las otras profesiones, evaluar los productos y servicios que generan; y cuentan con un ethos particular, que como diría Metzger implica una acendrada defensa de los principios de libertad académica y autonomía para las organizaciones universitarias” (Metzger, 1973:167 citado por Grediaga,1998) .

En los últimos años las políticas de evaluación educativa en las IES han conferido a la investigación un papel relevante, ésta se presenta como columna vertebral en la configuración del trabajo académico. La investigación es la actividad que confiere a las y los académicos prestigio y reconocimiento, al respecto nos señala Grediaga (2000:113): “[...] la investigación es la actividad de mayor prestigio y la que recibe mayor reconocimiento, ante esto existe la controversia en las IES acerca de si los académicos deben privilegiar la investigación y si ésta y la docencia son actividades que pueden realizar con la misma calidad e intensidad, al mismo tiempo, y en todas las IES

La educación superior en México ha construido un sistema de distinción entre los académicos. Los tabuladores impuestos en las nuevas formas de evaluación que confieren reconocimiento, prestigio y mayores salarios han privilegiado como quehacer central a la investigación de tal suerte que: “sí no está usted en el SNI, no publica entre tres y seis artículos por año en revistas especializadas, de preferencia en inglés, entonces no existe, para todo fin práctico, en las galerías del prestigio académico.”(Gil. Antón, 2000:47), la distinción estriba en la respuesta que las y los académicos den al perfil deseable pautado por la actuales políticas de evaluación, respuesta que no se hace a voluntad, es preciso revisar las condiciones laborales, la diversidad de circunstancias que privan en la universidades públicas, estatales, las trayectorias de los académicos.

Al respecto, Galaz (1999) señala algunos rasgos a los que es preciso ajustarse a fin de alcanzar el perfil deseable dominante en las IES, destaca los siguientes:

- a) La *demandas de académicos con mayor nivel de escolaridad*. Con la idea de mejorar la calidad y competitividad educativa es indispensable que una mayor proporción del cuerpo académico tenga estudios de posgrado.
- b) La *diferenciación de las funciones y actividades del académico*. Ahora el mercado académico exige la diversificación y especialización de su trabajo a partir de la participación en: actividades académico-administrativas, de investigación, vinculación, y de gobierno institucional.
- c) La *diferenciación salarial basada en el mérito y la “productividad”*. El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y los Programas de Incentivos forman parte de las condiciones de trabajo de la mayoría, si no es que de todas, las Instituciones Educación Superior (IES) públicas.
- d) *Mayor diferenciación y segmentación institucional* en las condiciones laborales, formas de evaluación y promoción.
- e) *Incorporar las TICs* al ámbito laboral del académico significa una mayor demanda de actualización y/o resistencia a trabajar de esa manera.
- f) *Escasez de recursos en las IES* que suscita la búsqueda de financiamiento para actividades de investigación. Así, a la imagen del académico como docente, investigador y extensionista se suma la del académico como emprendedor.

Bajo este breve contexto tenemos que la conformación de la figura del académico en las IES se da de manera paralela a la incursión de las mujeres en este campo profesional, en virtud de su acceso y permanencia en la educación terciaria su representación en la profesión académica en México ha mantenido en los últimos 25 años una tendencia

ascendente: para la década 1980 el ingreso de las mujeres a la profesión correspondía al 26.5%, en la siguiente década se incrementó en más de diez puntos porcentuales y desde los noventa el ingreso a la profesión se ha mantenido en una proporción de cuatro mujeres por cada diez académicos. Actualmente, de acuerdo a la Encuesta de Reconfiguración de la Profesión Académica en México aplicada en el 2007-2008, de cada cinco académicos que ingresan el 40% son mujeres (Encuesta, RPAM, 2007-2008) Respecto a la participación de las mujeres en el ámbito de la profesión académica, si bien se ha incrementado numéricamente de manera paulatina y sostenida, se observan desequilibrios en las distintas áreas de conocimiento, categorías y niveles laborales, así como en su incorporación a los programas institucionales de estímulos al desempeño y productividad. Así, mientras que el porcentaje global de mujeres en la UNAM para el año 2005 es del orden del 40.7%, este porcentaje tiende a reducirse conforme se aumenta de categoría y nivel, hasta representar solo el 34.4 % en el conjunto de las Facultades de Estudios Superiores en la categoría más alta: Titular C, de tiempo completo (Buquet, et al.,2006)

Trayectorias académicas en la UNAM

En este año, la población que labora en la Universidad Nacional Autónoma de México es de 37,610 académicos (16,325 mujeres y 21,285 hombres).pero tal población no puede ser vista de manera homogénea, en tanto sus condiciones y situación laboral son profundamente diferentes, una revisión somera permitirá comprender las distinciones e inequidades, pero sobre todo destacar que la intención de esta ponencia, se acota a la comprensión de la trayectoria académica de los profesores de carrera , en tanto son los que más se acercan a los perfiles y condiciones laborales que favorecen su incursión al Sistema Nacional de Investigadores

De acuerdo con el Estatuto del Personal Académico (EPA) vigente, el personal académico de la UNAM, está integrado por técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador y profesores e investigadores. Todos ellos con funciones específicas y condiciones particulares para el desempeño de su labor. Los investigadores siempre son personal de carrera, mientras que los profesores pueden ser de carrera o de asignatura. Profesores e investigadores ordinarios² son quienes llevan acabo las labores de investigación y docencia. Los profesores de carrera, quienes cuentan con una plaza de tiempo completo (TC) o de medio tiempo (MT), tienen la obligación de desempeñar labores tanto de docencia como de investigación. En tanto, el profesorado de asignatura es el personal que “de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, seran remunerados en función del número de horas de clase que impartan” (EPA, art. 35), son contratados primordialmente para atender las necesiddes de docencia frente a grupo, no obstante, es preciso reconocer que es la figura predominante en la comunidad académica universitaria. Hay que recordar por ejemplo, que en la UNAM más del 70 por ciento de la población académica lo constituye profesores de asignatura, en los que opera el pago por hora clase, inestabilidad laboral, limitadas condiciones laborales y materiales para iniciar y concluir un posgrado, publicar y /o participar en eventos académicos, magros estímulos al desempeño académico, y se hayan impedidos institucionalmente para figurar como responsables en proyectos de investigación que tienen financiamiento. Es en los

² De acuerdo al Estatuto del Personal Académico de la UNAM, (Título cuarto, cap. I, art. 29), los profesores e investigadores podrán ser ordinarios, visitantes, extraordinarios y eméritos. Los profesores e investigadores ordinarios son quienes tiene a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación

profesores de asignatura sin lugar a duda, en los que se expresa mayor inequidad, inestabilidad laboral y escasas oportunidades de obtener una plaza de carrera.

Por el tipo de contratación, el tiempo de dedicación y las actividades que debe desempeñar, el profesorado de carrera tiene la posibilidad de realizar una trayectoria académica escalando las categorías y niveles en los tiempos y ritmos establecidos por la institución; la trayectoria académica se pauta en concordancia con los tiempos que establece el Estatuto del Personal Académico. “Ser personal de carrera en la UNAM significa haber ingresado a un proceso de selección a través de concursos de oposición – abierto para el ingreso y cerrado para la promoción- y transitar una escala jerárquica, conformada por categorías y niveles (asociados y titulares A; B;y C) y de condiciones (interinos o definitivos), a partir de los cuales se distribuyen los recursos materiales (salario y prestaciones) y los bienes simbólicos (prestigio y reconocimiento) según el mérito académico reflejado en la posesión de títulos y grados, obra, años de experiencia profesional y reconocimiento gremial” (Susana García, 34:1996)

La carrera académica constituye una trayectoria que supone el cumplimiento de los requisitos del estatuto para el ingreso y promoción laboral de los académicos. Esta última es posible obtenerla cada tres años sí solo sí, se lograron los meritos fijados como requisitos para la siguiente posición y de ser así, ir ascendiendo en la escala jerárquica. De acuerdo al Estatuto, el tiempo necesario y posible para realizar el recorrido laboral completo, desde Asociado A interino hasta titular C definitivo es de 15 años

No obstante, pensamos que en la vida diaria las trayectorias de las y los académicos se hayan pautadas por circunstancias, posibilidades, historias personales, condiciones de vida que influyen en esa carrera de ascenso pautada por los tiempos establecidos en el Estatuto y que nos llevan a compartir la idea de García:

“... en la lógica de la historia, la carrera académica responde más a la definición de un itinerario, en los términos en que Octavio Paz plantea la secuencia biográfica: La línea que traza ese trayecto no es la recta ni el círculo sino la espiral, que vuelve sin cesar y sin cesar se aleja del punto de partida. Extraña lección: no hay regreso pero tampoco hay punto de llegada” (García Salord: 1996:50)

Así la comprensión de las trayectorias académicas de las mujeres en la UNAM no se interpreta en esta ponencia como una línea recta que traza un trayecto, es decir un tramo que tiene un principio un recorrido posible y un fin establecido, pensamos que la carrera académica opera como un laberinto de oportunidades en el que intervienen diversas variables: el desarrollo particular del área de conocimiento y de la disciplina de adscripción; la diversidad de funciones contenida en el rol del académico y sus preferencias-investigación o docencia-; la especificación de las actividades y los sistemas de reconocimiento y recompensa que existen en las distintas comunidades disciplinarias; los ciclos de vida, los roles de género, “...la trama de laberintos se entreteje en los hilos de la historia particular en que la carrera académica se ha ido constituyendo como una “carrera de vida”, es decir como una opción de ejercicio profesional” (Lomnitz, Larissa:1976: 33)

La academia campo profesional para las mujeres

En México la década de los setenta dio cuenta de uno de los rasgos sobresalientes en las Instituciones de Educación Superior, la inserción de las mujeres en la configuración de la profesión académica. Su incorporación representa una novedosa incursión al campo profesional, es más visible su participación e intervención en el quehacer científico y

tecnológico no obstante, "...siguen presentes las barreras que les impiden incorporarse a estos campos en condiciones de equidad que se manifiestan tanto en una segregación por áreas -segregación horizontal-, traducida en la escasa presencia femenina en algunas ramas y disciplinas del conocimiento, como en una segregación jerárquica -segregación vertical-, que son dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor nivel académico y de responsabilidad o toma de decisiones, así como a distinciones, premios y reconocimientos." (Blazquez y Bustos: 2013: 11)

Lo anterior, se ilustra en un conjunto de condiciones que concretan tal situación, hoy es posible observar una segregación de las académicas en los distintos niveles y áreas disciplinares esto es: menor participación en los nombramientos de investigador Emérito categoría y nivel titular "C"; baja presencia en las áreas disciplinares de las ciencias exactas e ingenierías; escasa participación en los niveles más altos de los estímulos (PRIDE D), y en el SNI; y menor proporción como docentes en los niveles más altos de educación, explicamos algunos de estos rasgos :

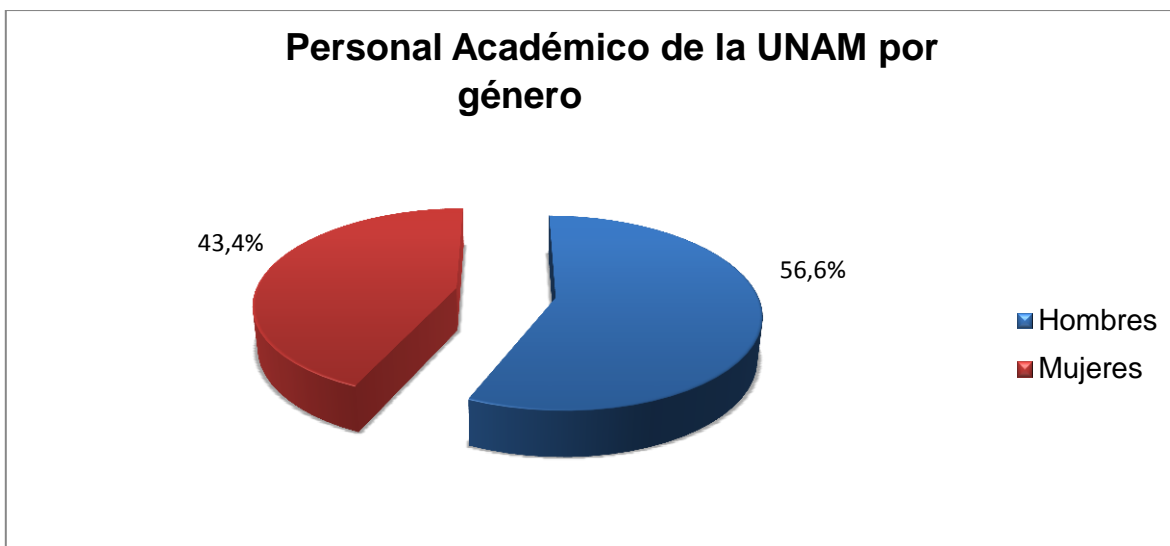
La carrera académica de las mujeres en la UNAM expresa una segregación vertical, que se ilustra en los escasos reconocimientos que han tenido en sus trayectorias como universitarias, de acuerdo a Blazquez y Bustos (2013), en el reconocimiento de profesor/a emérito /a³ de 1941 a 2011 la UNAM otorgo tal distinción a 307 académicos, solo 40 han sido mujeres es decir el 13 por ciento del total; La primera en obtenerlo en 1981 fue la doctora Paris Pishmish del Instituto de Astronomía, la década en el que las mujeres obtienen más emeritazgos es la de 1991 a 2000 de un total de 75 eméritos, 16 correspondieron a mujeres. .Otra presea importante para la comunidad de académicos la constituye el Premio Universidad Nacional, en el periodo comprendido (1985-2011) el reconocimiento se otorgo a un total de 411 académicos de las cuales solo 107 correspondieron a mujeres

Respecto a la planta académica de la UNAM en el presente el año (2013) se conforma por 37,610 académicos (16,325 mujeres y 21,285 hombres).

En la constitución de la planta académica de la UNAM la presencia de la mujeres (43.6%) marca distancia respecto a los hombres (56.6%) -véase gráfico1- una diferencia significativa se aprecia en el predominio de profesoras y profesores con nombramiento de asignatura el 23,351,62 por ciento frente a 5,478 de carrera que representan 14.5% . (Ver cuadro 1)

Gráfico 1 Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

³ " Desde 1941 la Universidad Nacional otorga la categoría de maestro o investigador emérito a destacados miembros de su personal académico que han realizado una obra de valía excepcional y han prestado servicio a la Institución con gran dedicación durante, cuando menos, treinta años. Por definición son profesores o investigadores eméritos "aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional" .Los profesores e investigadores eméritos simbolizan el alcance del significado del espíritu universitario que se traduce en integridad, fuerza, talento y actividad, y la inclinación implícita de la Universidad comprometida con la sociedad a causa de la dignidad, el respeto, la responsabilidad y el compromiso". Véase Dirección General del Personal Académico. UNAM 30 de julio 2013



Fuente: Agenda Estadística UNAM 2013 DGPA

CUADRO 1 Personal académico de la UNAM por Género y nombramiento 2013

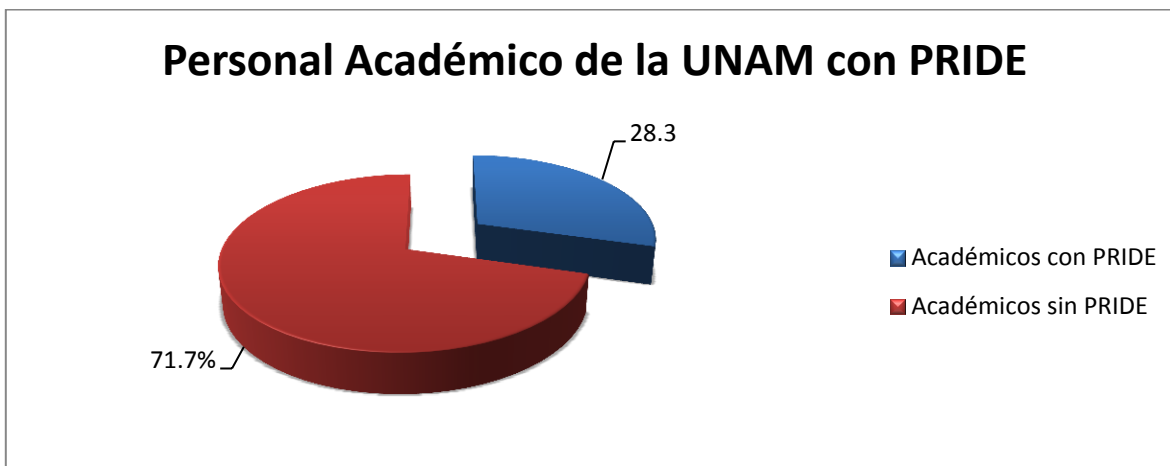
Nombramiento	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Investigador	1,588	64.6%	870	35.3%	2,458
Profesor de Carrera	3,115	56.8%	2,363	43.1%	5,478
Técnico Académico	2,034	48.4%	2,168	51.5%	4,202
Profesor de Asignatura	13,376	57.2%	9,975	42.7%	23,351
Ayudantes	2,419	53%	2,137	46.9%	4,556
Otros	194	74.6%	66	25.3%	260

Fuente: Agenda Estadística UNAM 2013 DGPA

Se observa también que en el nombramiento de investigador, el nivel laboral más alto, se acentúa la pérdida de representación femenina solo 870 académicas se ubican en tal situación. “Es posible afirmar que en la planta académica de la UNAM ha operado un incremento sostenido de mujeres pero no un incremento equilibrado de la población femenina en relación con los distintos nombramientos” (Buquet,Cooper, Mingo, Moreno :2013:68);

Un elemento relevante en la trayectoria académica del personal de carrera de tiempo completo, con una antigüedad mínima de año en la UNAM es su ingreso al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (PRIDE). Tal programa tiene por objeto reconocer y estimular la labor de los académicos que hayan realizado sus actividades de manera eficiente, destacada, el estímulo consiste en la compensación económica al salario, prima al desempeño que será equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la correspondiente prima de antigüedad académica y podrá ser otorgada en alguno de los siguientes niveles: "A","B" "C" y "D". Este último se otorga solamente al personal académico con productividad y calidad sobresaliente y se distingue porque representa un reconocimiento académico y monetario excepcional equivalente a 105 por ciento del salario tabular vigente del académico

Gráfica 2 Participación del Personal Académico de la UNAM en el PRIDE por nivel y sexo.



Fuente: Agenda Estadística UNAM 2012 DGPA

De los 37,610 académicos que conforman el personal académico sólo 11,077 (29.4 %) de la planta está adscrita al PRIDE. La participación de las académicas en el PRIDE tiene dos características. La primera es que su presencia se fortalece a medida que se transita del nivel A al nivel C; La segunda es que la proporción de mujeres en el nivel D es notablemente baja (37.9%) / (Buquet, 2013)

El Sistema Nacional de Investigadores y las académicas

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es una instancia que recorta elites científicas con distintos niveles de preeminencia, son diferentes los requisitos que hay que cumplir para su pertenencia: tener el grado de doctor; la continuidad acumulativa de resultados de investigación-productividad; los lugares de formación –polos disciplinarios de excelencia y en el extranjero; y la inserción/permanencia en redes interinstitucionales y disciplinarias reconocidas.

“ [...] el SNI sirve como vehículo de representaciones tópicas de las identidades deseadas y de las características constitutivas generales de un científico “exitoso” y, aunque varían según las disciplinas y las épocas, nutre en forma permanente la ruptura con las figuras domésticas del científico, por una parte, y por otra propicia un acercamiento a un modelo tipo aceptado a escala internacional” (Didou, 2010: 13).

En el año de 1984 fue creado el Sistema y contaba con 1,396 miembros, diez años más tarde agrupaba a 5,872 personas y para el 2012 son miembros 18,476 (CONACYT 2012). Las mujeres representan el 34 por ciento de la población total y los hombres el 66 por ciento, destaca el Distrito Federal como la entidad que concentra mayor número de integrantes del SNI así como el espacio en el que se ubican a as y los investigadores con el nivel más alto, significativa es también la participación de los académicos de la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional (IPN).

EL SNI se ha constituido entre la comunidad científica y en los espacios institucionales en la instancia que impone las reglas en los mercados profesionales, reglas por lo demás

elitistas, en las que poco se favorece al género femenino.⁴ Entre las reflexiones destacan por ejemplo:

“[...] que haya habido entre las elites científicas, una gran aceptación de los criterios del SNI e incluso su extrapolación a otros dispositivos institucionales de reclutamiento y de evaluación de nuevos investigadores, lo que confirma su función como guía tácita de buen comportamiento. De acuerdo a esa percepción el SNI contribuyó a sustituir los criterios parroquiales que regían en cada institución por criterios generales de calidad y aumentó los ciclos de productividad de sus integrantes” (Didou Gérard, 2010: 29).

No obstante, hay que reconocer que las reglas del SNI no corresponden a la diversidad de instituciones, ni a las condiciones de su funcionamiento, por tanto es cuestionable la idea generalizable de un académico permanentemente productivo. De Ibarrola señala al respecto:

“La tendencia del SNI ha sido fijar un modelo académico cuya formación ha sido muy especializada, sus productos son cuantificables en la medida en que han sido previamente evaluados y aprobados por los gremios y cuyas relaciones académicas son preferentemente cosmopolitas. Si bien ese tipo de académico existe en el país y hasta podríamos discutir que sería deseable su generalización, en realidad está muy lejos de las posibilidades reales de la mayoría de quienes se desempeñan como académicos profesionales en el país. El SNI ha logrado precisar, sistematizar y cuantificar algunas características institucionales (tener nombramiento de investigador de tiempo completo) y algunos productos de trabajo –trabajos originales de investigación publicados y citados por los pares y número de alumnos graduados por investigador- pero ha olvidado que cada uno de esos productos o condiciones sólo es posible a partir de una larga historia de organización gremial previa y de mecanismos personales de incorporación en esa organización gremial que implican un largo proceso de socialización e inducción institucional en la carrera académica” (De Ibarrola, 2005: 14).

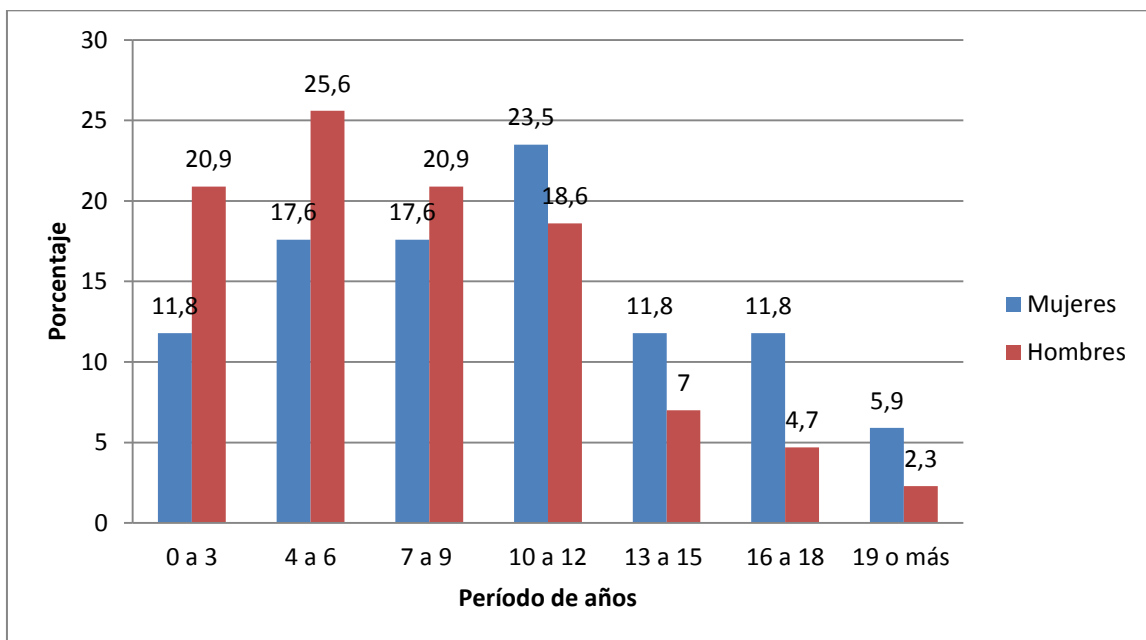
Las desigualdades que se observan entre los miembros del Sistema Nacional de Investigadores son señaladas con toda claridad por Didou y Gerard (2010): es evidente las oportunidades de mayor jerarquía que brinda a hombres y mujeres; es un sistema muy selectivo en cuanto a la distribución por edad y nivel, lo que se demuestra en las dificultades para acceder a los niveles II y III antes de numerosos años de carrera académica (la promoción de un nivel a otro es aproximadamente de 7 a 10 años) aunque hay que distinguir los tiempos en razón del género. Los candidatos que obtuvieron tardíamente su grado de doctor son en consecuencia excluidos de las categorías más altas y finalmente el sistema de promoción científica es estructuralmente muy desigual respecto a las distintas áreas disciplinarias. Globalmente los datos muestran que los investigadores de Ciencias Sociales y Humanidades alcanzan a mayor edad las categorías II y III que los del resto de las áreas tal hecho parece indicar que los criterios de selección del SNI están más ajustados a los modos de producción científica de las Ciencias Exactas que a los de las Ciencias Sociales y Humanidades.

Por ejemplo, en la gráfica 3 observamos, el tiempo que invierten las investigadoras para avanzar en el recorrido que suponen los distintos niveles del Sistema requiere de mayor

⁴ Para incrementar los porcentajes de participación femenina en el SNI, se decidió prorrogar un año la evaluación cuando la mujer lo solicitase expresamente por embarazo, que es actualmente el único criterio que toma en consideración la condición de género. Véase Sylvie Didou, Gerard Etinne (2010): *Op. cit.* p. 19

inversión en tanto para pasar al nivel II, el grupo más amplio de las mujeres (23.5) tarda entre 10 y 12 años, mientras que el grupo más amplio de hombres (25.6) demora entre 4 y 6 años

Gráfica 3 Investigadoras e Investigadores según años en obtener el nivel II del SNI, 2009

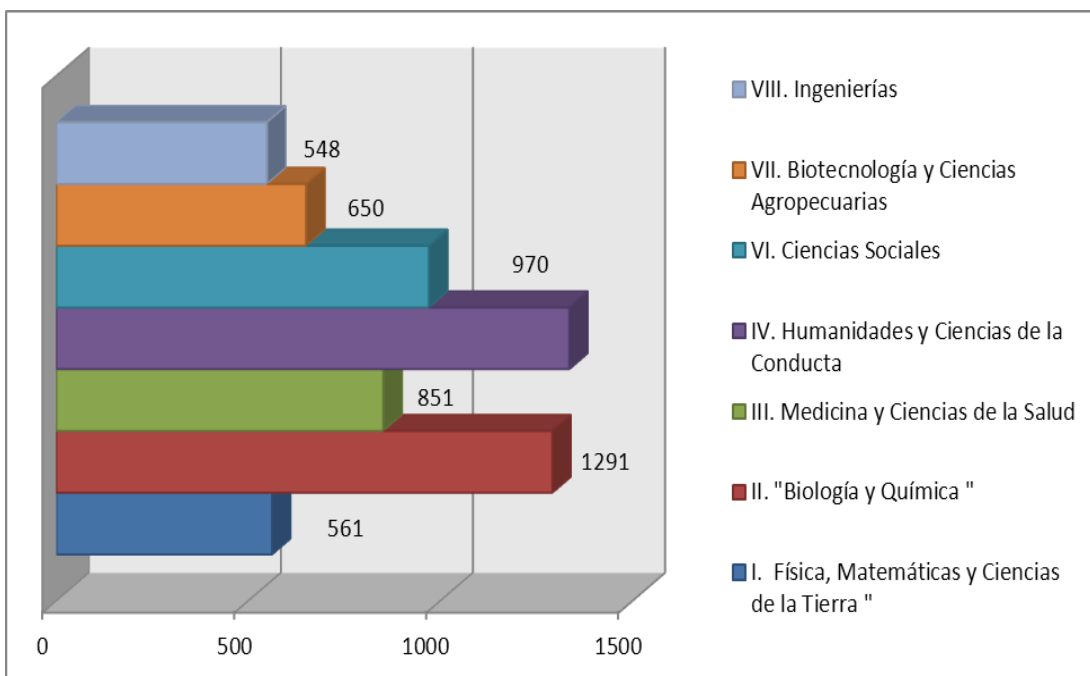


Fuente: PUEG-UNAM. 2011

Inequidades de género en el SNI

Un saldo pendiente que se hace patente en el Sistema Nacional de Investigadores es la aún limitada presencia de mujeres. Diduo y Gerard (2010:53) exponen que las mujeres son dos veces menos numerosas que los hombres en el SNI, el registro obtenido en el año 2012, muestra que hay 6,206 mujeres, mientras que la cifra para los hombres se eleva a 12,270. Su presencia es desigual según las áreas disciplinarias, por ejemplo en el gráfico 4 se observa que la participación más significativa de investigadoras, el 21.5 por ciento se ubica en el Área de Humanidades y Ciencias de la Conducta, En el Área II Biología y Química representa el 20.8 por ciento y en Ciencias Sociales el 15.6 por ciento, mientras que en las Ingenierías y en el área de Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra su participación resulta limitada.

Gráfico 4 Mujeres del SNI por área del conocimiento, 2012



Fuente: Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. CONACYT, enero 2012.

Respecto a los niveles en los que se ubican los integrantes es sostenible la idea de a mayor nivel menor es la presencia femenina, así lo constatan los datos: su proporción en el conjunto de los candidatos es de 22 por ciento ; porcentaje que se incrementa al 58 por ciento en el nivel I y expresa una disminución clara en los niveles II (15 por ciento) y en el nivel más alto solo se encuentra representada por el 5 por ciento ¿ qué condiciones, recursos objetivos y subjetivos operan para que tal subrepresentación se manifieste? Sin duda, esto nos convoca a realizar estudios de corte cualitativo con las investigadoras nacionales a fin de identificar y comprender esta compleja situación

Cuadro 2 Distribución de mujeres por niveles en el SNI, 2012

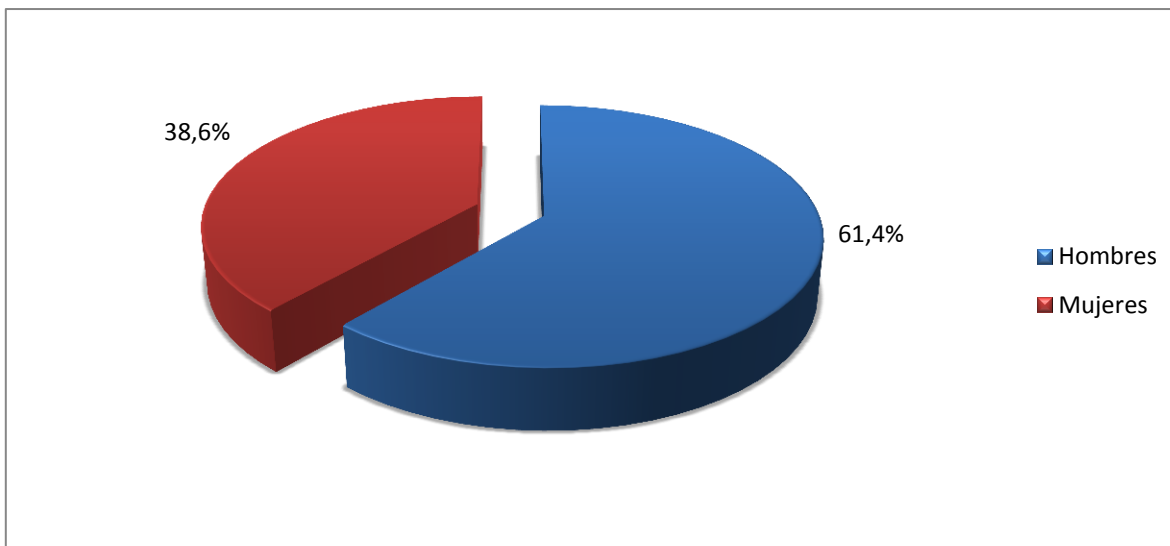
Mujeres SNI por niveles, 2012					
Niveles	I	II	III	Candidato	Total general
Mujeres	3,605	946	311	1,344	6,206

Fuente: FCCYT CONACYT, enero 2012

La inequitativa composición por género de las y los académicos universitarios que conforman el SNI tiene una explicación histórica y cultural que guarda relación con la estructura general de la profesión científica en México. Lo explicamos, hasta hace apenas unas décadas los porcentajes de representación de las mujeres en los distintos niveles del sistema de educación superior eran menores que los hombres, la distribución de la matrícula por sexo era inequitativa. Si bien esto último tiende a desaparecer, aún es posible observar de acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones

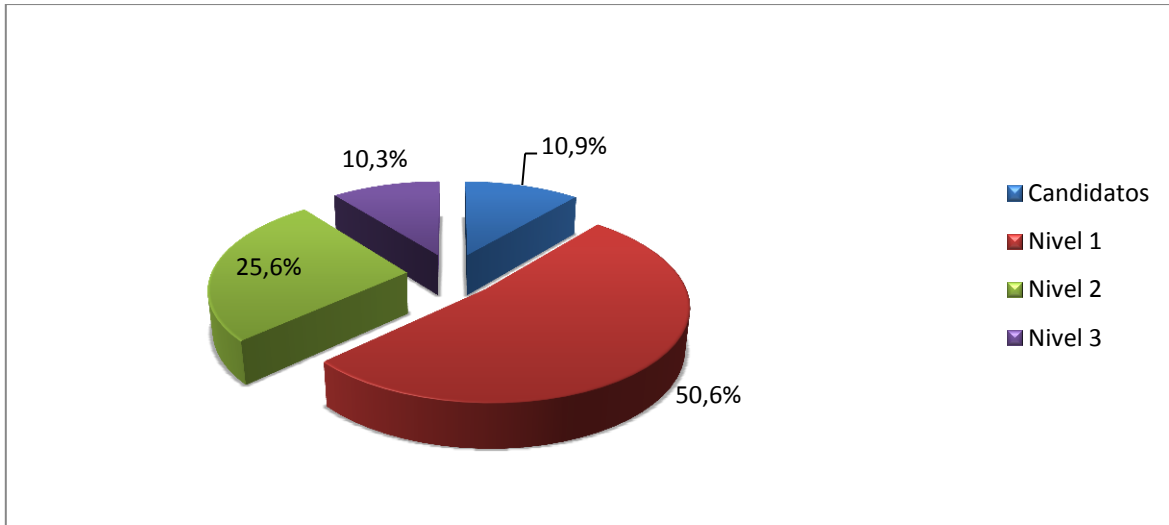
de Educación Superior ANUIES, que para el año 2010, las mujeres representan el 50.4% en la matrícula de maestría y el 42.1% en doctorado, por tanto las mujeres que han decidido hacer carrera académica se enfrentan al desafío de no cumplir con los atributos que marca el SNI para formar parte de su membrecía. Los datos son reveladores al respecto de los 3,733 miembros que pertenecen al personal académico de la UNAM el 2314 (61.4%) son hombres y 1419 (38.6%) mujeres Véase grafica 5 y si observamos los niveles en los que se ubican las mujeres es posible corroborar que en el nivel 3, el más alto, es menor la presencia femenina, véase gráfica 6

Gráfica 5 Personal Académico de la UNAM Miembros del SNI



Fuente: Agenda Estadística UNAM 2013 DGPA

Gráfica 6 Académicas de la UNAM miembros del SNI por nivel



Fuente: Agenda Estadística UNAM 2013 DGPA

Los efectos de las formas de evaluación impuestas a la profesión académica hoy se hace preciso documentarlos a partir de los significados que cobran en las diversas experiencias de los académicos. Podemos adelantar que han generado divisiones entre las comunidades académicas, prácticas hostiles, competencia, individualismo y rivalidad en el trabajo académico, el predominio de la norma sobre la creatividad y la pérdida de ética para efectuar un trabajo de calidad. “La meritocracia es incapaz de reconocer la naturaleza del trabajo académico, pues induce a la simulación, desalienta los proyectos de largo alcance, genera estrés, angustia y desarticula a las comunidades académicas” (Ibarra, 2001: 87). Bajo este panorama de difícil acceso y permanencia a la producción científica reconocida por el Sistema Nacional y ante la condición histórica de rezago en la trayectoria educacional de las mujeres, este camino cobra para las académicas mayores retos así lo constata María Esther Orozco:

“Sé que la ciencia y la tecnología, como otras áreas del quehacer social, todavía presentan posibilidades limitadas para las mujeres. La política científica y tecnológica en México, cuando existe, la diseñan generalmente hombres. La mayor parte de los reconocimientos en la ciencia son para ellos y los comités de evaluación del trabajo de investigación están formados en su mayoría por hombres. Pocas veces aparecen científicas en el panorama público, a pesar de que hemos contribuido sustancialmente al desarrollo de la ciencia. Al excluir a las mujeres se desperdicia una buena parte del talento de la sociedad. En ese sentido, organizaciones como L’Oréal que junto con la UNESCO reconocen a las mujeres que hacen ciencia, le dan un gran servicio a la humanidad: la visibilidad es el primer paso para aprovechar sus capacidades” (Inmujeres, 2010: 11).

Reflexiones Finales

La Figura de la académica (o) actual, tiene el perfil que más se acerca al modelo científico que ha impuesto en los últimos años el Sistema Nacional de Investigadores instancia que regula el quehacer de la ciencia. Ser una científica reconocida, supone

ser integrante del grupo selecto que alimenta las filas de los investigadores productivos, eficientes que cumplen cabalmente con los perfiles pautados por el SNI. Los retos a los que se enfrentan las mujeres que en este país deciden incursionar en el campo de la ciencia y pertenecer al Sistema Nacional son múltiples: formación profesional, experiencia académica, manejo de grupos de investigación, dirección de tesis, producción y difusión de investigaciones creativas, relevantes que tengan incidencia en su disciplina, participación en redes. Y además si son madres lograr el equilibrio entre su profesión académica y el ámbito doméstico sin soslayar la relevante función que muchas tienen en la interacción familiar y su conciliación cotidiana con los afectos, emociones, enfermedades de los diversos integrantes de la familia.

Al revisar los datos presentes en el SNI las desigualdades e inequidades se hacen presentes: Las mujeres son dos veces menos numerosas que los varones; su presencia es desigual según las áreas disciplinares – predominan en Humanidades, Ciencias de la Conducta, Medicina y Ciencia de la Salud – y su participación es limitada en Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra o Ingenierías; a mayor nivel menor es la presencia femenina. Mientras el nivel más bajo-la candidatura-representa el 22 por ciento de la participación femenina en el nivel III-el más alto- solo representan el 5 por ciento, estos datos en su conjunto hacen evidentes los saldos de género pendientes en la incursión y permanencia en el Sistema de aquellas académicas que así lo decidan.

Ser científica en México es una experiencia reciente y novedosa y sus pioneras están abriendo brecha y picando piedra para sentar precedente en las generaciones venideras.

Bibliografía

Agenda Estadística UNAM (2012 y 2013) Dirección General de Personal Académico

Buquet, Ana, Cooper Jennifer, Rodríguez, Hilda, Botello Luis (2006), *Presencia de Mujeres y hombres en la UNAM: una Radiografía*, México, PUEG/UNAM.

Buquet, Cooper, Mingo, Moreno (2013) *Intrusas en la Universidad* Programa Universitario de Estudios de Género Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación . UNAM, México

Blazquez N y Bustos O. (2013) *Saber y Poder Testimonios de Directoras de la UNAM* Centro de investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades CEIICH /UNAM

CONACYT, enero 2012 www.foroconsultivo.org.mx, consultado 21 de junio 2013

De Ibarrola, María (1986-1987) “La formación de investigadores en México, invitación al debate” En Revista Avance y perspectiva México CINVESTAV, No 29 pp 3-33

Didou, Sylvie, Gérard Etinne. (2010), *El sistema nacional de investigadores, veinticinco años después. La comunidad científica, entre distinción e internacionalización*, México, ANUIES.

Lomnitz; Larissa (1976) “Carreras de vida en la UNAM” Plural núm.6 , pp.31-39 México D.F

García Salord Susana (1996) "Los tiempos académicos: tiempos estatutarios y tiempos reales" Revista Mexicana de investigación educativa enero-junio 1996 , vol.1 núm1 pp 33-52

Galaz, Fontes Jesús (1999), "Notas para una agenda de investigación sobre el académico en educación superior", en *Sociológica. La profesión académica en el Fin de siglo*, México, año 14, núm. 41, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, pp 13-43.

Galaz,F, Padilla L, Gil M, y Sevilla J. (2008) " Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana " Revista Calidad en la Educación, vol.28, pp 53-69

Grediaga, Rocío (1998) "Cambio en el sistema de recompensa y reconocimiento en la profesión Académica en México" en Revista de Educación Superior, México ANUIES

Grediaga, Kuri, Rocío (2000), *Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos* ANUIES México.

Gil, Anton Manuel (2000). "El oficio del académico en México (1960-2000) " en los *Actores de la Universidad. Unidad en la diversidad* (2000) Tomo III Colección de Estudios de Educación Superior, CEIHH UNAM, pp156-174

Profesión Internacional (2007), *La Profesión Académica en Transición. La Reconfiguración de la Profesión Académica en México*, Cuestionario 2007, Red de Investigadores sobre Académicos RDISA, ANUIES.

Programa Universitario de Estudios de Género PUEG-UNAM 2011"Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM 2009-2010

Instituto de las mujeres del Distrito Federal (2005), *Mujeres Destacadas 2000*, en <www.inmujer.df.gob.mx/muj_destacadas/estherorozco.html>, consultado el 2 de diciembre de 2011.