


# Mujeres en la academia: experiencias sobre el SNI y el capitalismo académico


## Women in the Academy: experiences on the SNI and Academic Capitalism

Patricia Esmeralda Gutiérrez Aceves\*

 <https://orcid.org/0000-0002-8229-1993>

*Universidad Autónoma de Chiapas, México, [patricia.gutierrez@unach.mx](mailto:patricia.gutierrez@unach.mx)*

Rebelín Echeverría Echeverría

 <https://orcid.org/0000-0001-9344-8653>

*Universidad Autónoma de Yucatán, México, [rebelin.echeverria@gmail.com](mailto:rebelin.echeverria@gmail.com)*

\*Autora de  
correspondencia:  
Patricia Esmeralda  
Gutiérrez Aceves,  
[patricia.gutierrez@unach.mx](mailto:patricia.gutierrez@unach.mx)

**Abstract:** Academic Capitalism describes the transformation of the university towards a business model. The effects that it has brought to the university community are diverse, but gender inequality stands out. The objective is to analyze the experiences shared by a group of academics on the National System of Researchers (SNI). These are the results of a study on Academic Capitalism at a public university in southern Mexico, carried out with a phenomenological methodology and using semi-structured interviews. In general, the academics agree that belonging to the SNI is an important distinction that represents a high cost for them in terms of productivity and the time it takes, but they also face dilemmas related to care work or other vital decisions such as being mothers or having a partner. The analysis reveals that there is still work to be done regarding policies in Mexico from a gender perspective.

**Key words:** academic capitalism, SNI, gender, experiences, academics.

**Resumen:** El capitalismo académico describe la transformación de las universidades hacia un modelo empresarial. Los efectos que ha traído a las comunidades universitarias son diversos, pero resalta la desigualdad por género. El objetivo es analizar las experiencias compartidas por un grupo de académicas sobre el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Estos son los resultados de un estudio sobre el capitalismo académico en una universidad pública del sur de México, realizado con una metodología fenomenológica y utilizando entrevistas semiestructuradas. En general, las académicas coinciden en que pertenecer al SNI es una importante distinción, la cual representa un alto costo para ellas en términos de la productividad y el tiempo que demanda, además de enfrentar dilemas relacionados con el trabajo de cuidados u otras decisiones

Recepción:  
24/03/2023

Aceptación:  
05/07/2023

Publicación:  
08/08/2023



vitales, como ser madres o tener pareja. El análisis revela que aún hay mucho por hacer en relación con las políticas educativas en México desde una perspectiva de género.

**Palabras clave:** capitalismo académico, SNI, género, experiencias, académicas.

## Introducción<sup>1</sup>

La universidad como un espacio público quizá sea una de las instituciones que más ha cambiado en su estructura y organización a partir de la implementación del neoliberalismo, a finales de los años ochenta en México. Bell *et al.* (2012) explican que dicha institución se constituyó como una empresa, y a este proceso se le ha denominado de diferentes formas: corporatización de la universidad (Berg y Seeber, 2016), universidad mercantilizada (Blanch, 2014), capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1997; González *et al.*, 2013), entre otras.

En Estados Unidos, Slaughter y Leslie (1997) hablaron por primera vez de lo que sería el *capitalismo académico*. Desde la perspectiva de estos autores, había una tendencia muy fuerte en las universidades de ese país para intensificar la producción académica y ubicarla como la parte más valiosa del trabajo de las facultades (a través de indicadores), pero con el propósito de convertirla en un bien comercial. A partir de este planteamiento, se diversificaron los estudios para definir el capitalismo académico y todos aquellos efectos que se asociaban al mismo.

Slaughter y Leslie (1997) afirman que la década de 1980 fue el momento específico de la transformación de algunas universidades de Norteamérica y Europa, época en que éstas fueron incorporadas al mercado. Aunado a ello, se habla de al menos cuatro implicaciones de largo alcance de la globalización y el neoliberalismo en la educación superior: primero, la reducción del dinero disponible (usado a discreción por el gobierno) para la educación superior; segundo, el crecimiento centralizado de los campos de tecnociencias implicados con el mercado; tercero, la cercanía entre las corporaciones multinacionales y las agencias del Estado relacionadas con el desarrollo de productos y la innovación; y finalmente, la concentración de las multinacionales y los países industrializados desarrollados en las estrategias de propiedad intelectual global (Slaughter y Leslie, 1997).

---

1 Expreso mi agradecimiento a la Universidad Autónoma de Chiapas por el apoyo recibido para realizar mis estudios de doctorado, de los cuales emana la presente investigación. Patricia E. Gutiérrez A.

Kaidesoja y Kapuppinen (2014) proponen otros elementos denominados mecanismos sociales para constituir el capitalismo académico; por ejemplo, la inserción de un lenguaje empresarial para referirse a la vida académica. Los clientes (alumnos) obtendrán un grado, mientras que la institución ahora busca la eficiencia, la eficacia, la calidad y la excelencia, entre otros términos (Vega, 2014). Como lo expresan González *et al.* (2013), esta transformación de la universidad se venía generando desde el momento en que las instituciones educativas, el Estado y las empresas privadas comenzaron a trabajar en conjunto, tratando de mover los hilos conductores de los procesos formativos (para beneficio del mercado). Schulze y Olson (2017) han contribuido para explicar que el capitalismo académico es complejo y que no se trata de uno solo, sino más bien de cómo cada contexto en sus particularidades puede crear capitalismo académico diversos.

En México, el capitalismo académico se dio a través de la “Modernización Educativa”, durante el mandato de Carlos Salinas de Gortari (Ibarra, 1998 y 2001). Villa-Lever (2013) explica que se trató de un modelo que surgió en un momento en el cual la economía estaba en una de sus peores crisis y en donde el Estado realizó recortes importantes al presupuesto de la educación y, en particular, a los salarios de la planta docente. A ello se sumaron las políticas de evaluación/financiamiento, las cuales permearon en la organización de las universidades mediante programas de estímulos, donde la productividad y el desempeño eran los puntos relevantes en la vida académica del profesorado. En realidad, dichos programas terminaron promoviendo una des-homologación del salario del personal académico y la competencia por los recursos. Bensusán y Valenti (2018) identifican como tal la inserción de los Cuerpos Académicos (CAs) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

La transformación de la que hablamos como capitalismo académico, ya sea en Norteamérica, Europa o México, ha traído efectos permanentes para los profesores y profesoras de cualquier parte del mundo, de los cuales se destacan dos principalmente: 1) la estratificación del personal académico, que entró en una dinámica de competencia para obtener financiamiento y, con ello, mejorar su salario y/o el desarrollo de sus proyectos; y 2) una alta incidencia de malestares psicológicos y físicos de los académicos y académicas, asociados a un cuestionamiento sobre el uso del tiempo y a la falta de conciliación de su vida privada con su vida académica, como consecuencia de la alta productividad que exige el sistema y la escasez del tiempo para lograrlo (Clouston 2014; Berg y Seeber, 2016; Chatani *et al.*, 2017; Rodríguez y Sánchez, 2018; Arias *et al.*, 2019).

En ese orden de ideas, este artículo presenta el análisis de los resultados parciales de un estudio fenomenológico-interpretativo, en el que se retoma exclusivamente al SNI como uno de los programas o sistemas que forma parte del capitalismo académico en México. El SNI es reconocido por su alto nivel de calidad y de exigencia para el personal académico, pero ha generado profundas asimetrías entre académicas y académicos en cuanto al ingreso, permanencia y ascenso dentro del sistema. Los resultados evidencian que para todas las académicas entrevistadas en esta investigación, ingresar, permanecer y ascender en el SNI representa un alto costo para la vida personal, la salud física y mental y otros aspectos que involucran situaciones vitales en sus trayectorias. La conciliación del tiempo de su vida personal con la vida laboral es un problema poco abordado y tomado en cuenta; por lo que esto implica cuestionar la forma en que se diseñan las políticas públicas sobre la educación.

También es necesario aclarar que en este trabajo sólo se presentan resultados parciales, específicamente del SNI, porque se considera que dicho sistema sintetiza de manera precisa las desigualdades, en razón de género, del capitalismo académico. Este último explica cómo se organiza la universidad desde hace 30 años, así como las desigualdades y efectos que esto ha traído, pero no se habla de las profundas asimetrías que se crean por género. Por eso, la elección del SNI como eje de este artículo pretende enfatizar estas diferencias.

## Desarrollo

### *Metodología*

Para poder analizar las experiencias de académicas y académicos en relación con el capitalismo académico, y con ello del SNI, se recurrió a una metodología cualitativa de corte fenomenológico-interpretativo que recuperó y analizó diversos significados, percepciones, historias y vivencias del personal académico de tiempo completo. Las razones para apegarse a un diseño fenomenológico se basan justamente en lo que éste aporta a las ciencias sociales. Fuster (2019: 203) señala que “el enfoque fenomenológico de investigación surge como una respuesta al radicalismo de lo objetivable. Se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto”.

La palabra fenomenología tiene su origen en el término griego *phainomenon*, que significa “mostrarse a sí misma, poner en la luz o manifestar

que puede volverse visible en sí mismo” (Barbera e Inciarte, 2012: 201). En consecuencia, este trabajo trató de develar las vivencias del personal académico sobre el capitalismo académico, a través de diferentes técnicas y poner en la luz o volver visible eso que no está en las estadísticas. Para ello, fue primordial conocer las trayectorias académicas, así como los aspectos personales y biográficos de los y las participantes, para comprender mejor su vivencia del capitalismo académico en el contexto chiapaneco del sureste mexicano.

La filosofía y los conceptos centrales de la fenomenología (Husserl, Heidegger y Schutz) fueron la guía para seguir el procedimiento adecuado en la presente investigación. En esta experiencia se retomó la denominada *fenomenología hermenéutica*, considerando las propuestas de Hernández *et al.* (2014) y Creswell (2014). Se priorizó *la interpretación*, con las siguientes actividades: a) Definir un fenómeno o problema de investigación. b) Estudiarlo y reflexionar sobre éste. c) Descubrir categorías y temas esenciales del fenómeno. d) Describirlo. e) Interpretarlo. La tarea de recuperar las experiencias pudo realizarse mediante las entrevistas semiestructuradas, las cuales consideran preguntas que exploran aspectos biográficos y de trayectorias de los involucrados e involucradas, para no perder de vista las particularidades de la experiencia (incluidas las cuestiones de género).

### *Perspectiva de género en la investigación social*

Aunque la fenomenología profundiza en la subjetividad de las personas a partir de sus experiencias, también es cierto que no se puede obviar que éstas se encuentran atravesadas por el género. Por lo tanto, adoptar la perspectiva de género fue una tarea ineludible desde los primeros acercamientos al campo, en tanto la vivencia subjetiva del capitalismo académico develaba con claridad la importancia de considerar dicha perspectiva para evidenciar las diferencias que se presentan entre hombres y mujeres dentro de la vida universitaria (ámbito público), y también aquellas que involucran la vida personal (ámbito privado). Sin duda, la adopción de la perspectiva de género ha sido un acierto para explicar de mejor manera las particularidades de las experiencias de las académicas en relación con su participación en el SNI, en el marco del capitalismo académico.

En este sentido, es necesario reflexionar cómo el género se convirtió en una herramienta de análisis para comprender las desigualdades entre hombres y mujeres. Las categorías como el género se construyen históricamente; y aunque pueden darse algunos cambios en esa simbolización, representa en

general una subordinación de la mujer respecto al hombre, lo cual produce graves desigualdades entre hombres y mujeres (Lamas, 2016).

De acuerdo con Buquet (2011), la perspectiva de género puede implicarse en tres ámbitos: la formación, la transversalización en la estructura de la universidad y la investigación. Los procesos de formación deben darse en todos los niveles: alumnos, académicos y administrativos; en tanto, la transversalización implica que toda la estructura se organice de tal manera que se promueva la equidad de género. En cuanto a la investigación, se plantea que ésta debe develar las desigualdades que se crean en razón de género. Además de lo anterior, Buquet (2011) reflexiona sobre la paradoja que hay en muchas instituciones de educación superior, donde, por un lado, se promueve la perspectiva de género y se evidencia por medio de la investigación feminista; y por el otro, internamente no se está dispuesto a realizar cambios institucionales para atender la desigualdad.

Interesa resaltar cómo la investigación con perspectiva de género es relevante para la universidad. Biglia y Vergés-Bosch (2016) explican que hay una importante diversidad de contribuciones que asumen una perspectiva de género. Algunas recurren a ella en el análisis de datos (como ocurre con esta investigación) y otras que la incorporan desde los inicios del proceso investigativo. En ese mismo sentido, González (2009) plantea que los estudios de género han abierto debates y caminos para que haya equidad en la universidad, atendiendo también otros problemas sociales y sirviendo “para desentrañar los pilares de la discriminación” (Buquet, 2011: 212).

Mas allá de la universidad, los estudios sobre las desigualdades de género son una base fundamental para generar políticas públicas que permitan a las mujeres una vida sin violencia y con mayor número de oportunidades. El estudio de las brechas de género, por ejemplo, forma un cuerpo sólido de pruebas de que las mujeres y los hombres deben tener igualdad de oportunidades en el trabajo, educación, empoderamiento en salud y longevidad, lo cual incluye las brechas dadas en el SNI.

En la página principal del último reporte del “Global Gender Gap Index 2020”, del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés: World Economic Forum), se establece lo siguiente: “None of us will see gender parity in our lifetimes, and nor likely will many of our children [...] the Global Gender Gap Report 2020, which reveals that gender parity will not be attained for 99.5 years” (WEF, 2019). Todo esto significa que las mujeres siguen teniendo menos oportunidades para empoderarse políticamente, y que también hay una significativa desigualdad para participar de manera económica y tener oportunidades estables de trabajo. Así lo señala

Lamas (2016), cuando habla de que las mujeres, a pesar de haber aumentado su formación y educación, viven una doble jornada, una problemática común en las narrativas de las investigadoras que participaron en el presente estudio.

Por eso, se propuso pensar la importancia de la perspectiva de género, tal como lo propone la “Guía metodológica para la sensibilización en género”, del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2008), acerca de que dicha perspectiva es una mirada que indaga y analiza cómo se construyen los valores, las prácticas, los procesos y la subjetividad de hombres y mujeres en la sociedad. En este sentido, el presente trabajo consideró indispensable no sólo tomar en cuenta la experiencia de profesores y profesoras, sino identificar cómo estas construcciones de género determinan ciertas desigualdades en el ámbito de la vida universitaria (ámbito público) y su trascendencia al ámbito de lo privado.

### *Técnicas de recolección de información*

La tarea de recuperar las experiencias subjetivas se realizó mediante entrevistas semiestructuradas, con preguntas amplias y generales, las cuales, de acuerdo con Creswell (2014), brindaron a las y los participantes mayores oportunidades de escuchar detalles sobre la vida y significados que tienen o han construido socialmente. Los principales temas que se exploraron fueron: elementos centrales de su biografía, trayectorias académicas, organización para el trabajo de manera individual y con colegas, sus relaciones laborales y personales, así como la relación de su vida laboral con su vida personal y el futuro de la universidad. Debido a la contingencia sanitaria que acontece desde marzo de 2020, la recolección de información fue de forma virtual, con la plataforma de Zoom.

### *Participantes*

En la investigación participaron 5 académicos y 7 académicas de una universidad pública de Chiapas, de las unidades académicas o facultades ubicadas en Tuxtla Gutiérrez, Tapachula, Huehuetán y San Cristóbal de las Casas. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: ser profesores y profesoras de tiempo completo (sin importar la categoría); tener al menos siete años laborando con el nombramiento de Tiempo Completo dentro de la universidad; haber participado o participar del Programa de Estímulos al Desempeño Docente (Carrera Docente) y, de preferencia, ser profesores y



profesoras que hayan participado o participen en el SNI. Sin embargo, para fines de este artículo, el análisis se centra en la experiencia de las académicas. Se trata de 7 mujeres con alta productividad académica: 2 de ellas miembros del SNI, 2 que no refrendaron su permanencia y 3 que han decidido no participar. En la Tabla 1<sup>2</sup> se sintetizan aspectos sociodemográficos y la formación académica de las participantes.

### *Procedimiento*

Las etapas que se llevaron a cabo para cumplir con el objetivo del estudio fueron: 1) Identificación y contacto con los participantes, mediante la creación de un directorio de los profesores y profesoras que cumplieran con los criterios de inclusión y su posterior invitación a participar a través de WhatsApp y correo electrónico; quienes aceptaron la invitación determinaron el día y la hora para su entrevista; 2) la recolección de información por medio de entrevistas, las cuales fueron transcritas en lo inmediato para su retroalimentación y vigilar el cumplimiento del criterio de saturación; 3) la etapa de análisis de la información se desarrolló a través del *análisis temático* propuesto por Braun y Clark (2006), que incluyó las siguientes fases: familiarización con los datos, información, generación de códigos iniciales, *búsqueda de temas*, revisión de temas y su definición y denominación (Mieles *et al.*, 2012); y por último, 4) la redacción del informe final se concretó una vez lograda la interpretación de la información recabada a la luz de las teorías. Sin duda, fue el momento más complejo, debido a que las historias de los académicos y académicas están llenas de experiencias que nacen de su vida personal y que se cruzan con su vida en la universidad, haciendo un entramado muy diverso de significados y significaciones.

### *Consideraciones éticas*

Dentro de la investigación en ciencias sociales se deben mantener en todo momento las consideraciones éticas indispensables para hablar de un trabajo íntegro, que respeta la vida de las personas y grupos humanos. Por lo tanto, se presentó en cada entrevista de Zoom el consentimiento informado, que explicita la voluntad de participar en el estudio, incluyendo una breve descripción de éste y sus objetivos, así como el compromiso de confidencialidad y anonimato, y la autorización para grabar. En este caso, todas las personas

---

2 Las tablas se encuentran en el Anexo, al final del presente artículo (Nota del editor).



participantes aceptaron ser grabadas con el fin de usar la información de forma apegada a su discurso, omitiendo nombres, datos personales fácilmente identificables y detalles sobre las facultades en donde colaboran, debido a que en algunas comunidades universitarias, por su dimensión, es sencillo identificar a las personas o recordar eventos compartidos entre los miembros de la comunidad académica.

## Resultados

Como se mencionó antes, este trabajo muestra el análisis de las experiencias de las académicas de una universidad pública del sur de México en relación con el capitalismo académico, específicamente sobre el SNI. Participaron 7 mujeres de diversas facultades y con alta productividad académica: 2 de ellas miembros del SNI, 2 que no refrendaron su permanencia y 3 que decidieron no participar. Mediante las entrevistas realizadas, se agruparon —para este artículo— según su relación con el SNI: las que nunca han ingresado, las que ingresaron y desistieron de permanecer, y las que ingresaron y aún permanecen ahí.

Es conveniente mencionar, antes de revisar los detalles de dichos grupos, que el ámbito universitario se ha abierto más a las mujeres en todos los sentidos. Rodríguez *et al.* (2016) encuentran que hay avances en la participación de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores, lo cual resaltó en una investigación que documentó el crecimiento de este sistema desde 1991 hasta 2011. Sin embargo, la feminización de la educación no necesariamente implica que haya igualdad de condiciones para avanzar en las trayectorias. Buquet y Moreno (2017) revelan que las mujeres estudian más que los hombres, pero sus trayectorias no se concretan laboralmente hablando; tienden a tener empleos no relacionados con su formación y salarios precarios, creando así brechas profundas para contar con mejores condiciones de vida. Respecto a las académicas, si se consideran algunos elementos específicos como cuántas ostentan la titularidad “C” como tiempo completo o su pertenencia al SNI o al Sistema Estatal de Investigadores (SEI) u otros, se pueden identificar diferencias significativas en número entre profesores y profesoras, como se puede ver en la Tabla 2.

Es posible notar, a simple vista, los aspectos en los cuales los académicos superan a las académicas en número, como el tiempo de dedicación (PTC, Medio tiempo o Asignatura), cuántos han alcanzado la mayor categoría (Titular “C”) y el grado de doctorado, así como el ser miembros del SNI o SEI. Como explican Buquet *et al.* (2014: 15): “La presencia masiva de las

mujeres en la educación superior no es evidencia suficiente de su integración a la vida institucional en igualdad de circunstancias. Es necesario señalar los matices de la cultura de género”.

En la misma Tabla 2, si se retoman los datos sobre el SNI, se puede ver que las diferencias entre investigadores e investigadoras son determinantes: 103 hombres y 44 mujeres, y esta institución pública no es la única que presenta esa amplia brecha. En los estudios de Cárdenas (2019), Castillo y López (2019), Izquierdo y Atristan (2019), Contreras-Gómez *et al.* (2020), entre otros, ya se han expuesto dichas diferencias en las cifras en otras universidades del país, así como las condiciones en que laboran las investigadoras o científicas en México, sin negar el hecho de que el SNI ha crecido exponencialmente a través de los años, como señalan Gil y Contreras (2017), pues de 1984 a 2016 multiplicó por 18 sus cifras. Por ello, es necesario cuestionarse: ¿Qué piensan las académicas sobre su posible ingreso y permanencia en el SNI? y ¿cómo se podrían explicar las cifras que aquí se presentan?

### **Reflexiones sobre la convicción de no ser SNI**

Las académicas que por convicción han decidido no participar en el SNI coinciden en la mayoría de sus razones para ello y comparten algunas características: cuentan con trayectorias largas de alta productividad (publicación de artículos, libros, proyectos de investigación vigentes, etc.), tienen al menos 18 años de servicio en la universidad y todas son responsables de los cuidados en sus hogares. Este último punto implica para ellas decidir qué es lo prioritario en la vida, ya que analizan con detenimiento qué proyectos personales han tenido que abandonar para dedicarse a la academia, considerando que ésta, en sí misma, demanda mucho tiempo, aunque no pertenezcan al SNI.

Una de las profesoras comentó haber dejado atrás su proyecto de maternidad para poder dedicarse a la academia; cuestión que ha sido expuesta por Sánchez *et al.* (2016), al señalar que la postergación de la maternidad se asocia con el éxito profesional. O bien, que elegir la maternidad ha retrasado el ingreso al SNI (Cárdenas, 2019). Estas situaciones de elección en las académicas ya fueron abordadas por Buquet y Moreno (2017) en un estudio sobre las trayectorias de mujeres formadas en áreas técnicas o tecnológicas; “se hizo bastante claro que la conciliación entre el mundo ‘exterior’ (de estudio/trabajo) y la vida en el ámbito doméstico resulta particularmente complicada para las mujeres” (Buquet y Moreno, 2017: 44).

La conciliación de la vida privada con la laboral es un tema que pasa desapercibido cuando se habla del personal académico. Por ejemplo, la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016) otorga un distintivo a las empresas que cuenten con programas que promuevan una conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores; pero esto no aplica para las universidades. Los estudios de Bell *et al.* (2012) e Ylijoki (2013) examinan cómo la vida de los profesores y profesoras se ve altamente afectada cuando no existe un balance entre los tiempos designados al trabajo y los de la vida privada, causando estrés crónico. Sin embargo, al revisar el estado del arte, es significativamente más mencionado que las mujeres en la academia son quienes tienen mayores dificultades para lograr este balance, agravándose en tiempos de pandemia (Ramos y Gómez, 2020).

No obstante, hay estudios como el de Ramón *et al.* (2020) que exponen que las diferencias entre académicos y académicas no son necesariamente tan profundas en todos los contextos o instituciones; por ejemplo, en una universidad de Tabasco se halló que los miembros del SNI de esa institución se encontraban satisfechos con su calidad de vida, refiriéndose específicamente a las categorías de afrontamiento, vida personal y familiar. Por lo tanto, su permanencia en el SNI es asociada, sin diferencias de género, a sus habilidades, al apoyo de sus familias, a su formación y al interés que tienen. Todo lo anterior, sin problemas ligados al cuidado u otros temas domésticos, o a la conciliación del tiempo.

En el caso de esta investigación, las académicas que no pertenecen al SNI opinan que el sistema es muy demandante: desde el llenado del currículum en la plataforma, hasta la conformación o cumplimiento de todos los requerimientos para serlo. También expresan que su estilo o forma de investigar no encaja con la propuesta del SNI, pues sus procesos de trabajo son “lentos” y no podrían alcanzar las metas que exige el sistema; por lo tanto, no les daría “la vida” para poder dedicarse a ello.

Y bueno, lo probé cuando hice el doctorado y me dediqué exclusivamente a la investigación y sí, sí me lleva tiempo pues analizar, sistematizar, el estado de cuestión, crear, aportar conocimiento. Sí, sí me lleva tiempo a mí, pero supongo que hay gente que no, ¿verdad? Entonces, pues soy honesta conmigo misma y no me va a dar la vida, no voy a poder crear este conocimiento que exige el SNI (Nadia, 51 años, académica universitaria, en entrevista el 5 de abril de 2021).

Esta situación implica una concepción del tiempo particular, ya que todas manifiestan su preocupación sobre el tiempo que demanda realizar las actividades solicitadas para recibir el nombramiento SNI. Dicha distribución del tiempo está por completo relacionada con la idea de que no son totalmente investigadoras y que su nombramiento es de profesoras de tiempo completo; por lo tanto, la docencia debería ser una prioridad, pues

no se puede atender a dos actividades tan esenciales de la vida universitaria: la docencia y la investigación. Esto no significa que no se sientan atraídas por ambas funciones, simplemente no pueden atender las dos al cien por ciento.

Las políticas del mismo Sistema Nacional de Investigadores: ¡si quieres estar aquí, también tienes que investigar, claro! y yo creo que ahí es donde aparece esta confusión, digo, como este traslape de funciones ¿sí?, en donde eres docente y eres investigador, pero a veces, ni eres docente ni eres investigador, y entonces, cómo impacta el querer estar en el Sistema Nacional de Investigadores [...] Yo me he negado a entrar al sistema, hay momentos en los que... me dicen: “No, no, no, ahora sí voy a entrar, porque si no, mira, me va a ir muy mal”, pero la verdad es como servir a dos amos, y tú sabes que quien sirve a dos amos, con alguien queda mal o con los dos queda mal ¿sí? (Karla, 63 años, académica universitaria, en entrevista el 12 de abril de 2021).

Esta situación aquí planteada podría compararse con los resultados de una investigación similar en la Universidad de Sonora, en donde las académicas del SNI encuentran que, aunque es difícil de llevar, sí es posible lograr un equilibrio entre las funciones de docencia e investigación; e incluso, equilibrar el rol de madres e investigadoras, sin que esto signifique abandonar la importancia de la perspectiva de género para hablar de este tema (Castillo y López, 2019).

Desde el punto de vista de Díaz (2020), las funciones sustantivas del personal académico de tiempo completo son modeladas desde las políticas federales, principalmente por el Programa de Desarrollo Profesional del Profesorado (Prodep) y que, ante la multiplicidad de tareas, muchos académicos y académicas deben elegir cuál de ellas priorizar; así, elegir ser SNI implica asumir una disposición total al trabajo de investigación con todo lo que ello trae consigo. Sin embargo, esta elección se hace más compleja cuando se trata de las académicas, pues, como se mencionó antes, no todas están dispuestas a “sacrificar” más de su tiempo en ello.

### *Académicas que fueron SNI: tiempo para meditar sobre la academia*

En este grupo de académicas se encuentran las profesoras que ya han pertenecido al sistema, pero que han dejado de interesarse en ello. Las dos investigadoras tienen al menos 25 años de servicio y están próximas a jubilarse. Aunque una de ellas no tiene hijos o dependientes económicos, ambas realizan trabajo de cuidados en casa y también mantienen una alta productividad; no han dejado de publicar artículos y libros, y de crear o coordinar proyectos de investigación.

La razón principal para no volver a ser miembro del SNI es el tiempo de dedicación que éste demanda. De nuevo, la situación de la armonización o conciliación del tiempo trabajo-vida personal no puede ser obviada, ya que forma parte de las experiencias de las mujeres y, en este caso, de las académicas, como lo expusieron Gamboa y Pérez (2017), porque el tiempo determina mucho la relación que se establece entre dichos ámbitos (familia y trabajo), ya sea una relación tensa, armoniosa o desafiante.

Por ejemplo, una profesora entrevistada explicó que por razones personales (trabajo de cuidados) no tuvo el mismo ritmo laboral y no pudo refrendar el SNI. Comentó que aunque podría tratar de hacerlo de nuevo, estaba valorando algunas cuestiones familiares. La segunda académica expresó que el SNI exige sacrificios o conlleva el descuido de ciertos aspectos de la vida:

El perfil de SNI para mí, al final de cuentas, después de todo esto que he meditado sobre mi retiro, no vale la pena, no vale la pena el SNI; el SNI es como un ideal, una utopía de las instituciones de educación superior, pero siento que para ser SNI descuidas la enseñanza y descuidas a la familia, y yo no iba a sacrificar ni la enseñanza ni la familia por ser SNI, entonces decidí que no (Elena, 55 años, académica universitaria, en entrevista el 20 de abril de 2021).

Es decir, el trabajo de cuidados y el hecho de tener que elegir entre una u otras actividades que competen a la vida académica son razones reiterativas para no ser miembro del SNI. Cárdenas (2019) sostiene que esta situación es común para todas las investigadoras, pues las académicas dedican más tiempo a sus familias que sus pares académicos. Baeza (2017) ha realizado investigaciones donde se expone que la conciliación puede ser complicada en el caso de las mujeres que se dedican a la academia; de ahí que durante la pandemia las estadísticas de productividad científica hayan beneficiado a los académicos (Bustelo *et al.*, 2021).

De modo similar, se reflexiona sobre cómo el sistema puede estresar sobremanera a quienes participan de él; sentirse constantemente “tasadas”, evaluadas y, a veces, no apreciadas, hace que no tengan la disposición para continuar. Durante el confinamiento y las clases en línea, ambas profesoras expresaron su consternación por el exceso de trabajo que mantenían y cómo esto también contribuyó a confirmar que no querían integrarse al SNI.

Yo estuve tres años ahí, y después, yo lo reconozco, por motivos personales yo ya no le pude dedicar el tiempo que se requiere; porque eso sí, se requiere mucha dedicación, es un reconocimiento interesante, pero que te tasa ¿eh? Es decir, si le dedicas tiempo a esto, si eres productivo, si investigas, en pocas palabras, ok, como que te pongo ya en otro escalón. Entonces, por motivos personales, yo no pude dedicarle todo el tiempo, entonces a los tres años, ya no pude refrendar mi reconocimiento... y eh... le soy sincera,

en un momento dije... ¡ah!!! Qué relax, porque sí es algo que estresa, es que es una actividad que necesita uno dedicarle tiempo y a organizar muy bien tus actividades para que, además de que des clases, además de que apoyes en las actividades académicas, pues le dediques tiempo a la investigación, pero también se agudizó con la pandemia (Ángeles, académica universitaria, 53 años, en entrevista el 22 de diciembre de 2020).

En el proyecto denominado “Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la Covid-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM”, de Bustelo *et al.* (2021), desarrollado en España, se develó que las académicas tuvieron una menor participación en la investigación y otras actividades, debido a que durante el confinamiento duplicaron sus tareas domésticas y trabajaban en condiciones poco favorables por el espacio en donde convivían con sus familias.

En ese mismo tenor, Benavides *et al.* (2021) aseveran que la trayectoria de las científicas ha sido puesta en riesgo por la pandemia de Covid-19, lo cual las llevó a ejercer un doble papel: el cuidado de los hijos en casa y el trabajo de sus investigaciones también en casa. Esto se reflejó claramente en su productividad.

Por otro lado, las académicas participantes están próximas a jubilarse y es posible que ahora sus experiencias y conocimiento amplio sobre el sistema y la universidad les permitan determinar con mayor facilidad lo que desean hacer y no lo que “necesitan” para mantenerse vigentes como investigadoras.

Muchas veces en esta etapa de la vida y de sus trayectorias, las académicas tienen hijos que son mayores de edad o que no requieren de una atención personalizada, como lo muestra el estudio de Caldera *et al.* (2019: 51), en el cual se menciona que entre mayor sea la edad de las académicas, hay más posibilidades de escalar en el SNI: “El factor edad es importante para ingresar al SNI porque se asocia a la experiencia, y los años dan experiencia, pero también se relaciona con las diversas tareas que se tienen como la crianza de los hijos”. Caldera *et al.* (2019) intuyen que aquellas investigadoras que son madres y que tienen muchos años de laborar en la universidad, tienen hijos mayores de edad que no demandan tanto trabajo para ellas. Sin embargo, a pesar de esta aparente ventaja de la edad, las académicas entrevistadas han decidido no volver a ingresar al SNI para atender los asuntos de sus vidas personales.

*Ser y mantenerse dentro del SNI: del doctorado a la competencia directa en la universidad*

En relación con las profesoras que forman parte del SNI y que se han mantenido al menos durante dos evaluaciones consecutivas, se pueden identificar temas comunes ya mencionados: el grave problema del manejo del tiempo ante la demanda de actividades para realizar como tiempos completos y como miembros del SNI *versus* los sacrificios que esto implica en sus vidas personales, denominado conciliación de la vida laboral con la vida personal (Buquet *et al.*, 2014; Baeza, 2017; Hernández e Ibarra, 2019); lo complicado que puede ser el llenado del currículum dentro de la plataforma (como proceso burocrático) y las afectaciones que trajo consigo el confinamiento y el trabajo en línea durante la pandemia por Covid-19 (Bustelo *et al.*, 2021).

Para empezar, es importante retomar el tema de la edad, pues estas académicas son las más jóvenes (40 y 47 años de edad), y respecto a sus años de servicio, también son las de menor tiempo dentro de la universidad como tiempos completos. Ingresar al SNI fue un paso natural posterior a sus estudios de doctorado, debido a que podían dedicarse completamente a investigar y publicar. Es en este proceso de formación que, de hecho, encuentran los orígenes de su productividad académica, ya con miras a ingresar al SNI.

Esto también lo considera Díaz (2020) cuando analiza las trayectorias de académicas de la Universidad Autónoma de Querétaro y establece que una característica común entre las mujeres SNI es la fuerte influencia de su formación doctoral, posdoctoral, estancias de investigación y otros estudios que han tenido antes de entrar al sistema. Pero no todas las académicas han podido ingresar al SNI después del doctorado, como lo plantean Villegas y Mendoza-Zuany (2015), ya que consideran que muchas académicas no obtienen el grado de inmediato y tampoco son profesoras de tiempo completo (como se requería en años anteriores a 2023); por lo tanto, puede construirse un imaginario sobre esta situación que no necesariamente aplica para todas las profesoras.

Además de esas similitudes, estas investigadoras expresaron su preocupación por las condiciones en que deben desempeñarse, ya que es difícil trabajar colaborativamente en un entorno de competencia individual, ambientes machistas y donde deben realizar muchas actividades académicas al mismo tiempo. Se prioriza el trabajo individualizado, se dejan de lado las posibilidades de laborar de manera colaborativa, e incluso, se abre la posibilidad de llevar a cabo actos no éticos, como lo describe Rojas (2017) al criticar



las diversas formas en que este ambiente competitivo daña a las académicas, quienes pueden vivir una especie de borramiento a través de lo que Rojas (2017: 115) nombró “retórica del menosprecio”.

No obstante, Hernández *et al.* (2019) consideran que en cualquier programa de incentivos no puede haber igualdad, y que tanto hombres como mujeres que formen parte de ese grupo seleccionado (como los autores consideran que es el SNI) tratarán de mantenerse en ese espacio, incluso realizando actos que no sean congruentes con lo que promueve el sistema.

Sin embargo, aún existen posibilidades de invertir esta situación, al menos desde el punto de vista de algunas académicas, quienes optan por pensarse de otra manera a pesar de la tendencia al individualismo:

Es muy complejo, pero sí se puede, y eso yo lo aprendí justamente de mi activismo político, si no hacemos trabajo colegiado, si no nos cuidamos entre nosotros y no nos apoyamos para que no nada más uno sea SNI, sino que todos sean SNI, si no tienes esa lógica nos va a llevar la tiznada. Entonces, justamente por cómo están las condiciones necesitamos construir, somos muy pocos, de verdad, pero yo sí te puedo decir que sí cuento con compañeras tanto en Antropología Social como en el cuerpo académico que nos apoyamos en la medida de nuestras posibilidades (Marysol, 47 años, académica universitaria, en entrevista el 7 de mayo de 2021).

Esta esperanza de trabajar en *sororidad* (Lagarde, 2009: 2) implica reconocer que las experiencias de las mujeres pueden beneficiar a todas: “Juntas vamos construyendo un modelo, porque de la experiencia de una mujer nos beneficiamos todas. Aunque ni lo sepamos, cambios que hacemos en nuestras vidas los hemos tomado de otras”. Pero sobre todo trabajar por construir algo que se denominó “pacto político” (Lagarde, 2009) entre mujeres, lo cual implica la horizontalidad y la equidad.

Por otro lado, es importante destacar que el agotamiento es un tema recurrente. Las profesoras reconocen los estragos que la demanda de trabajo causa a sus cuerpos y sus mentes. Además, los tiempos de descanso o vacaciones, en la mayoría de las ocasiones, son utilizados para seguir trabajando en asuntos del SNI, reduciendo así sus posibilidades de autocuidado. Díaz (2020) hace alusión a la falta de tiempo para descansar, en el sentido de que las investigadoras han aprendido a laborar sin horarios, ni fines de semana ni vacaciones, con jornadas de hasta 60 horas en promedio. De acuerdo con Díaz (2020), las académicas ponen en un lugar secundario sus rutinas de autocuidado, la convivencia con sus seres queridos, e incluso, las tareas domésticas.

Como consecuencia, las enfermedades que han presentado están asociadas completamente al exceso de trabajo y al estrés, como lo manifiesta

Mayté cuando habla de los síntomas y signos del síndrome de *burnout*, un trastorno que también ha sido motivo de investigación (Cruz *et al.*, 2013; Aarun y Herrera, 2018).

¡Todos los síntomas tengo ahora del profesor quemado, así tal cual! [lo dice con énfasis]. Y decidí descansar, dije, tengo que descansar, ya no puedo, no puedo exigirme más físicamente, ya no estoy para más ahorita, que no. Es el año en que realmente no hice nada, como en blanco, pero dije, es necesario, porque dije: mi salud está en riesgo y qué caso tiene seguirme desvelando, porque hay que desvelarse mucho para escribir algo, hay que sacrificar mucho tiempo y dije: no me siento capaz, pero sí lo renové, en el 2018 creo que fue, y ahí ya me dieron nivel uno (Mayté, 43 años, académica universitaria, en entrevista el 30 de marzo de 2021).

Por otro lado, el recibir una retribución económica proveniente del SNI representa para algunas académicas la posibilidad de tener una casa propia, como lo expresa Marysol, quien es responsable de pagar la hipoteca y la universidad de su hijo mayor:

Y sobre todo, por ejemplo... bueno, yo tengo colegas que sí tienen dos sueldos, inclusive hasta más cosas, pero cuando dependes sólo del sueldo, tienes una hipoteca de casa, no... y tienes un hijo estudiando en la universidad, o sea, la verdad es que ahí es donde dices: hójole, qué duro. Entiendo completamente. No es nada más lo que tú digas, hay del prestigio de todo eso, sino realmente dependemos de ese ingreso ¿no?... mujeres como yo (Marisol, 47 años, académica universitaria, en entrevista el 7 de mayo de 2021).

Finalmente, es importante plantear que la pertenencia al SNI representa para algunas investigadoras la posibilidad de tener un mejor sustento. Ejemplo de ello es Mayté, quien considera que el recurso que le brinda ser miembro del sistema es el sustento para mantenerse activa y tener apoyo en sus investigaciones: desde la oportunidad de tener un asistente hasta solventar los gastos generados por los proyectos, lo cual no puede ser cubierto por el salario:

Sirven para comprar nuestros libros, para hacer esos gastos de alguna investigación, de asesorías de tesis, que hay que hacer tesis, de acompañamiento que hay que hacer con el estudiante, también hay gasto ahí, los congresos que no nos pagan; pero si vas a un congreso a otro estado, en hotel, en avión y demás, me gasto lo que gano en una quincena... (Mayté, 43 años académica universitaria, en entrevista el 30 de marzo de 2021).

Sin embargo, debido a que las cifras no favorecen a las investigadoras en relación con su ingreso, permanencia y ascenso en el SNI, podría decirse que los recursos terminan circulando entre aquellos investigadores que pueden tener más posibilidades de hacerlo, porque sus condiciones lo

permiten. En un estudio acerca de la equidad de género en la investigación, Cárdenas (2019) analiza la dinámica y hace visible esta problemática sobre los recursos en manos de algunos académicos dentro de la Red de Medio Ambiente (REMA), del Instituto Politécnico Nacional (IPN), y señala que “las políticas institucionales de asignación de recursos no favorecen el trabajo colaborativo entre los investigadores y tampoco la equidad de género, ya que la mayor cantidad de recursos beneficia a los investigadores con mayor productividad” (Cárdenas, 2019: 30). Con ello se alimenta una especie de ciclo de desigualdades entre los académicos y las académicas que aquí presentamos.

## Conclusiones

El capitalismo académico es un fenómeno que transformó a las universidades mexicanas en función de las políticas de evaluación/financiamiento. Si bien el Sistema Nacional de Investigadores fue creado para compensar los bajos salarios del personal académico e investigador, con el paso de los años se han generado desigualdades, debido a la falta de perspectiva de género. Las experiencias de las académicas —a pesar de estar en diferentes momentos de sus trayectorias— presentan elementos en común: la falta de tiempo para poder disfrutar de dos ámbitos importantes de su vida: lo laboral y lo personal, producto de la exigencia que plantea el capitalismo académico.

Con ello se hace evidente que la conciliación de la vida personal y laboral no tiene avances concretos, pese a que se haya discutido ya en la Cámara de Diputados en 2009. Las estadísticas muestran que para las académicas las posibilidades de acceder y mantenerse en el SNI disminuyen y representan un alto costo. Como se expuso, las profesoras no sólo tienen una alta productividad (sean o no miembros del sistema), sino que se encargan del trabajo de cuidados en sus hogares.

La salud física y mental de muchas docentes se ve comprometida cuando trabajan y luchan por ocupar un lugar dentro del SNI o emprenden otros proyectos que demandan una alta productividad académica. Es indispensable visibilizar que el capitalismo académico provoca altos niveles de estrés y daña no sólo a las instituciones al fomentar la estratificación de la planta docente, sino que cuando se trata de la salud física y mental como elementos esenciales de la vida no hay vuelta atrás.

Las enfermedades pueden tener consecuencias graves e irreversibles, incluso la muerte. Estamos a tiempo de atender los malestares que se generan por ambientes competitivos, en donde las mujeres llegan a la universidad y al SNI, pero no en igualdad de condiciones, haciendo sus trayectorias más

complejas y poniendo en riesgo su vida. La perspectiva de género es indispensable para comprender que todos y todas tenemos derecho a mejorar nuestra situación laboral y de bienestar; y no elegir entre uno u otro ámbito.

Por lo anterior, si bien el SNI es reconocido como un espacio donde hay investigadores e investigadoras comprometidas y valiosas, es necesaria una revisión a profundidad de su estructura y funcionamiento, así como de otros programas de incentivos. Pero también es importante analizar críticamente la estructura mayor que subyace a este tema: desde el capitalismo académico que tantos efectos negativos ha traído a la universidad y que puede ser el origen de nuevas líneas de investigación relacionadas con la inclusión y exclusión en toda institución educativa; así como propuestas de intervención desde el género y la interseccionalidad.

Este trabajo muestra un panorama a partir de la perspectiva de las académicas, cuyas condiciones son propias del contexto donde se desarrollan sus trayectorias (en el sur de México); por eso consideramos necesario abrir el camino para escuchar a las comunidades universitarias de otras partes del país o del mundo. En ese sentido, de no verse consolidados los avances en políticas públicas con perspectiva de género, no será posible que otras estructuras cambien.

## Referencias

- Aarun, Blanca Estela y Herrera, Ana María Alejandra (2018), "Psychosocial Risk Factors from the Perception of Women Researchers Belonging to the SNI", en *European Scientific Journal*, núm. 14. DOI: 10.19044/esj.2018.v14n14p121. Disponible en: <https://ejournal.org/index.php/esj/article/view/10845> [23 de noviembre de 2022].
- Arias, Walter *et al.* (2019), "Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa", en *Propósitos y Representaciones*, núm. 3. DOI: 10.20511/pyr2019.v7n3.390. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300004&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300004&script=sci_abstract&tlng=en) [31 de octubre de 2022].
- Baeza, Silvia Alejandra (2017), "La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la perspectiva de profesoras de una universidad pública del sureste de México", Disertación doctoral, Universidad de Granada. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=122412> [12 de septiembre de 2019].
- Barbera, Nataliya e Inciarte, Alicia (2012), "Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas", en *Multiciencias*, núm. 2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90424216010.pdf> [12 de marzo de 2020].
- Bell, Amanda *et al.* (2012), "Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics", en *Electronic Journal of Applied Psychology*, núm. 1. Disponible en: <https://researchbank.swinburne.edu.au/file/a683eb5c-fef5-463a-84a2-6e01fa90260c/1/PDF%20%28Published%20version%29.pdf> [22 de septiembre de 2019].

- Benavides, Mario Alberto *et al.* (2021), “Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados durante la pandemia”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, número especial. DOI: 10.48102/rlee.2021.51.ESPECIAL.449. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/270/27067721025/27067721025.pdf> [12 de enero de 2022].
- Bensusán, Giovanna y Valenti, Graciela (2018), *La evaluación de los académicos. Instituciones y Sistema Nacional de Investigadores, aciertos y controversias*, México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Berg, Maggie y Seeber, Barbara (2016), *The slow professor. Challenging the Culture of Speed in the Academy*, Canadá y Estados Unidos: University of Toronto Press.
- Biglia, Barbara y Vergés-Bosch, Núria (2016), “Cuestionando la perspectiva de género en la investigación”, en *REIRE: Revista d’innovació i Recerca en Educació*, núm. 2. Disponible en: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/128373> [18 de mayo de 2022].
- Blanch, Josep (2014), “Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados”, en *Papeles del psicólogo*, núm. 1. Disponible en: [https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=capitalismo+organizacional+blanch&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=capitalismo+organizacional+blanch&btnG=) [19 de agosto de 2019].
- Braun, Virginia y Clarke, Victoria (2006), “Using thematic analysis in psychology”, en *Qualitative Research in Psychology*, núm. 2. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706QP063OA> [3 de marzo de 2020].
- Buquet, Ana Gabriela (2011), “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos”, en *Perfiles educativos*, número especial. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000500018](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018) [13 de enero de 2022].
- Buquet, Ana Gabriela *et al.* (2014), *Intrusas en la universidad*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Buquet, Ana Gabriela y Moreno, Hortencia (2017), “Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en México”. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41567> [22 de febrero de 2022].
- Bustelo, María *et al.* (2021), “Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM”. Disponible en: <https://www.ucm.es/supera/noticias/45539> [20 de enero de 2022].
- Caldera, Diana del Consuelo *et al.* (2019), “Participación de la Mujer en Ciencia y Tecnología. Análisis en Guanajuato, México”, en *Desarrollo Gerencial*, núm. 1. Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3360> [20 de mayo de 2022].
- Cárdenas, Magali (2019), “Percepción de las mujeres sobre la equidad de género en la investigación. Caso del IPN”, en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, México. Disponible en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/3441.pdf> [24 de febrero de 2022].
- Castillo, Emilia y López, Guillermo (2019), “Trabajo académico y SNI: significados de la incorporación y productividad desde las académicas”, en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, México. Disponible en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/3441.pdf> [24 de febrero de 2022].

- Chatani, Yuki *et al.* (2017), “Effects of gaps in priorities between ideal and real lives on psychological burnout among academic faculty members at a medical university in Japan: a cross-sectional study”, en *Environmental health and preventive medicine*, núm. 1. Disponible en: <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-017-0626-7> [20 de mayo de 2021].
- Clouston, Teena (2014), “Whose occupational balance is it anyway? The challenge of neoliberal capitalism and work–life imbalance”, en *British Journal of Occupational Therapy*, núm. 10. DOI: 10.4276/030802214X141226309324. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.4276/030802214X14122630932430?journalCode=bjod> [3 de abril de 2021].
- Contreras-Gómez, Leobardo Eduardo *et al.* (2020), “Desconcentración del Sistema Nacional de Investigadores (SNI): Geografía y estratificación. El caso de las ciencias sociales (2002-2018)”, en *Revista de la Educación Superior*, núm. 193. DOI: 10.36857/resu.2020.193.1027. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602020000100083&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602020000100083&script=sci_arttext) [26 de febrero de 2021].
- Creswell, John (2014), *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Estados Unidos: Sage.
- Cruz, Oscar *et al.* (2013), “Mobbing, estrés, burnout y riesgos psicosociales en académicos: caso UNICACH”, en Cruz-Pérez, Oscar y Aldrete-Rodríguez, María Guadalupe [eds.], *Estrés laboral y burnout en docentes de Educación Superior en México*, México: Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- Díaz, María del Carmen (2020), “Académicas y trayectorias científicas en la Universidad Autónoma de Querétaro”, en *Revista Nthe*, núm. 35. Disponible en: [http://nthe.mx/NTHE\\_v2/pdfArticulos/PDF\\_Articulo20201118002837.pdf](http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20201118002837.pdf) [6 de mayo de 2021].
- Fuster, Doris Elida (2019), “Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico”, en *Propósitos y Representaciones*, núm. 1. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010) [11 de abril de 2021].
- Gamboa, Flor de María y Pérez, Adriana (2017), “Tiempo de academia y el poder ‘poder’ de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo”, en *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, núm. 45. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/884/88450033010/html/> [17 de agosto de 2022].
- Gil, Manuel y Contreras, Leobardo Eduardo (2017), “El Sistema Nacional de Investigadores: ¿espejo y modelo?”, en *Revista de la Educación Superior*, núm. 98. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602017000400001&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602017000400001&script=sci_abstract&tlng=pt) [12 de agosto de 2022].
- González, Rosa María (2009), “Estudios de género en la educación. Una rápida mirada”, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, núm. 42. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662009000300002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300002) [8 de mayo de 2022].
- González, Leslie *et al.* (2013), “Exploring faculty experiences in a striving university through the lens of academic capitalism”, en *Studies in Higher Education*, núm. 7. DOI: 10.1080/03075079.2013.777401. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2013.777401> [4 de septiembre de 2021].



- Hernández, Griselda *et al.* (2019), “Mujeres en el SNI ¿Igualdad de oportunidades?”, en *Universita Ciencia. Revista electrónica de investigación de la universidad de Xalapa*, núm. 23. Disponible en: [https://zenodo.org/record/7499777#.Y9q\\_IHbMLIU](https://zenodo.org/record/7499777#.Y9q_IHbMLIU) [22 de marzo de 2022].
- Hernández, María del Pilar e Ibarra, Luz Marina (2019), “Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México”, en *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 86. Disponible en: <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/175> [25 de febrero de 2022].
- Hernández, Roberto *et al.* (2014), *Metodología de la investigación*, México: McGraw Hill.
- Ibarra, Eduardo (1998), *La universidad ante el espejo de la excelencia*, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Ibarra, Eduardo (2001), *Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Inmujeres [Instituto Nacional de las Mujeres] (2008), “Guía metodológica para la sensibilización en género. Una herramienta didáctica para la capacitación en administración pública”. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100973.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf) [21 de mayo de 2021].
- Izquierdo, Isabel y Atristan, Magali (2019), “Experiencias de investigadoras en su ingreso, promoción y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores”, en XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, México. Disponible en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/3441.pdf> [24 de febrero de 2022].
- Kaidesoja, Tuukka y Kauppinen, Ilkka (2014), “How to explain Academic Capitalism: A Mechanism-Based Approach”, en Cantwell, Brendan y Kauppinen, Ilkka [eds.], *Academic Capitalism in The Age of Globalization*, Canadá: Johns Hopkins University Press.
- Lagarde, Marcela (2009), “La política feminista de la sororidad. Vamos a cambiar el mundo. La carta de las mujeres a la humanidad”, en *Mujeres en Red, el periódico feminista*. Disponible en: <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771> [30 de junio de 2022].
- Lamas, Martha (2016), “¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Serie Grandes Maestros”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=7Z2Wce-GJy0> [22 de octubre de 2021].
- Mieles, María Dilia *et al.* (2012), “Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social”, en *Universitas humanística*, núm. 74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/791/79125420009.pdf> [22 de octubre de 2021].
- Ramón, Pedro *et al.* (2020), “Afrontamiento, vida personal y familiar de profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de una universidad del sureste de México”, en *Propósitos y Representaciones*. DOI: 10.20511/pyr2020.v8nspe1.492. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/492> [22 de octubre de 2021].
- Ramos, José y Gómez, Alicia (2020), *¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?*, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Rodríguez, Eduard Antonio y Sánchez, María de los Ángeles (2018), “Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima”, en *Revista de Investigación Educativa*, núm. 1, España: Universidad de Murcia.



- Rodríguez, Jorge *et al.* (2016), “El Sistema Nacional de Investigadores en México: 20 años de producción científica en las Instituciones de Educación Superior (1991-2011)”, en *Investigación Bibliotecológica*. DOI: 10.22201/iibi.24488321xe.2017.nesp1.57890 Disponible en: <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57890> [12 de marzo de 2022].
- Rojas, Clara Eugenia (2017), “La voz crítica de las académicas en la circunlocución de la retórica del menosprecio”, en *La ventana. Revista de Estudios de Género*, núm. 46. Disponible en: <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/5371> [16 de agosto de 2022].
- Sánchez, Ana Karen *et al.* (2016), “Desigualdades de género en ciencia, el caso de las científicas de la UAEMéx”, en *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, núm. 2. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intercambio/article/view/26691> [2 de junio de 2022].
- Schulze, Tobías y Olson, Jennifer (2017), “Worlds of higher education transformed: toward varieties of academic capitalism”, en *Higher Education*, núm. 1. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/314197741\\_Worlds\\_of\\_higher\\_education\\_transformed\\_toward\\_varieties\\_of\\_academic\\_capitalism](https://www.researchgate.net/publication/314197741_Worlds_of_higher_education_transformed_toward_varieties_of_academic_capitalism) [9 de enero de 2022].
- Slaughter, Sheila and Leslie, Larry (1997), *Academic capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Estados Unidos: The Johns Hopkins University Press.
- STPS [Secretaría del Trabajo y Previsión Social] (2016), “Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER)”, Gobierno de México. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/distintivos-que-otorga-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social> [31 de mayo de 2023].
- UNACH [Universidad Autónoma de Chiapas] (2020), *Anuario Estadístico 2020*, México: Universidad Autónoma de Chiapas.
- Vega, Renán (2014), “La calidad educativa una noción neoliberal, propia del darwinismo pedagógico”, en *Revista Integra Educativa*, núm. 2. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1997-40432014000200007&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1997-40432014000200007&script=sci_abstract) [18 de enero de 2021].
- Villa-Lever, Lorenza (2013), “Modernización de la educación superior, alternancia política y desigualdad en México”, en *Revista de la Educación Superior*, núm. 168. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602013000400004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000400004) [18 de enero de 2021].
- Villegas, Irlanda y Mendoza-Zuany, Guadalupe (2015), “Cómo ser mujer en el SNI y no morir en el intento”, en Mendieta, Angélica [ed.], *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-7ljCAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=burocratizaci%C3%B3n+del+SNI&ots=k8ZRIOVfsV&sig=VEE1MJTy47KcFH-Yg54aEt4auO0#v=onepage&q=burocratizaci%C3%B3n%20del%20SNI&cf=false> [17 de agosto de 2022].
- WEF [World Economic Forum] (2019), “Global Gender Gap Report 2020”. Disponible en: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf) [3 de marzo de 2021].
- Ylijoki, Oili-Helena (2013). “Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*”, en *Studies in Higher Education*, núm. 38, Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2011.577524> [11 de septiembre de 2019].

Tabla 1  
Características sociodemográficas de las académicas entrevistadas

Edad	Estado Civil	Familia	Dependientes económicos	Años de servicio	Perfil PRODEP	Nivel de Carrera Docente	SNI	Formación en posgrados	Campo disciplinario
50	Casada	Sin hijos	No	24	Sí	8 a 9	No	SCLC	Ciencias Biológicas
53	Casada	Sin hijos	No	28	Sí	9	ExSNI	Ciudad de México	Ingeniería civil
43	Soltera	Sin hijos	Sí	7	Sí	9	SNII	Tuxtla Gutiérrez	Humanidades
51	Divorciada	Con hijos	Sí	25	Sí	6	No	Tuxtla Gutiérrez	Humanidades
63	Divorciada	Con hijos	Sí	25	Sí	9	No	Extranjero	Sociología
55	Casada	Con hijos	Sí	27	Sí	9	EXSNI	Ciudad de México Inglaterra	Educación
47	Divorciada	Con hijos	Sí	17	Sí	9	SNII	Xalapa	Sociología Antropología

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las entrevistas con los participantes del estudio "La experiencia del personal docente sobre el capitalismo académico en una universidad del sur de Chiapas".

Tabla 2

**Distribución de académicos y académicas en función de sus categorías y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores y Sistema Estatal de Investigadores**

PTC		Mt		Asignatura		Titular C		Doctorado		SNI		SEI	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
576	366	132	52	689	471	154	59	314	163	103	44	112	64

Nota: Las siglas PTC corresponden a Profesor de Tiempo Completo, y las de MT, a Medio Tiempo.

Fuente: Los datos fueron extraídos de UNACH (2020).

**Patricia Esmeralda Gutiérrez Aceves.** Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Yucatán, México. Líneas de investigación: capitalismo académico y género, salud mental en el ámbito educativo. Publicación reciente: Gutiérrez Aceves, Patricia Esmeralda y Echeverría Echeverría, Rebelín (2022), “Capitalismo académico y género: experiencias construidas desde la desigualdad en una universidad de Chiapas”, en *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 3, España.

**Rebelín Echeverría Echeverría.** Doctora en Psicología por la Universidad Autónoma de Yucatán, México, Líneas de investigación: procesos de exclusión e inclusión social. Publicaciones recientes: 1) Echeverría Echeverría, Rebelín (2022), “Formación en el campo de los procesos de exclusión-inclusión en una licenciatura en Psicología: Aprendizajes y Retos”, en *Revista Dilemas Contemporáneos. Educación, Política y Valores*, vol. 1, núm. 1, México: Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría. 2) Echeverría Echeverría, Rebelín, Evia Alamilla, Nancy Marine y Carrillo Trujillo, Carlos David (2022), “Sistematización de experiencias: Construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY”, en *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, vol. 2, núm. 56, México: Universidad de Guadalajara. 3) Gutiérrez Aceves, Patricia Esmeralda y Echeverría Echeverría, Rebelín (2022), “Capitalismo académico y género: experiencias construidas desde la desigualdad en una universidad de Chiapas”, en *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 3, España.