Universidad Central

Revista Central de Sociología

21

ISSN 0718-4379 versión impresa
ISSN 2735-7058 versión en línea

Dossier Las personas mayores y su heterogeneidad. Repensando la vejez y las nuevas longevidades

Dossier Miradas Críticas desde la Interseccionalidad Hacia la Hegemonía del Movimiento Feminista

Sociología · Facultad de Economía, Gobierno y Comunicaciones · Universidad Central
Nº21 - diciembre 2025

EQUIPO EDITORIAL REVISTA CENTRAL DE SOCIOLOGÍA

Director

Dr. Nicolás Gómez, Universidad Central de Chile, Chile. ORCID
correo electrónico: nicolas.gomez@ucentral.cl

Editores jefes

Dr. Luiz Ignacio Gaiger, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. ORCID

Dra. María Isabel Reyes Espejo, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. ORCID

Dr. Javier Hernández, Universidad Católica de Temuco, Chile. ORCID

Mts. Rodrigo Larraín, Universidad Central de Chile, Chile. ORCID

Dra. Michela Giovannini, Free University of Bozen-Bolzano, Italia. ORCID

Cuerpo de editores asociados

Dr. Pablo Forni, Universidad del Salvador, Argentina. ORCID

Dr. Pablo de Marinis, Universidad de Buenos Aires, Argentina. ORCID

Dr. Emilio Torres Rojas, Universidad Central de Chile. ORCID

Dra. Beatriz Cid Aguayo, Universidad de Concepción, Chile. ORCID

Dra. Beatriz Revuelta Rodríguez, Universidad Central de Chile. ORCID

Lic. Andrés Monares Ruiz, Universidad de Chile, Chile. Academia

Dra. Anabel Rieiro, Universidad de la República, Uruguay, ORCID

Dra. Cristina Cielo, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador, SE

Dra. Karin Berlien Araos, Universidad de Valparaíso, Chile, ORCID

Consejo científico

Dr. Luis Gajardo Ibáñez, Universidad Central de Chile, Chile. ORCID

Dra. Verónica Fuentes Guarda, Universidad Austral de Chile. ORCID

Dr. Mauricio Shuttenberg, Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional Arturo Jauretche y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina. ORCID

Dr. Darío Rodríguez Mansilla, Universidad Diego Portales, Chile.

Dr. Diego Pereyra, Universidad de Buenos Aires, Argentina. ORCID

Dr. Domingo Garcia-Garza, CESSP Centro Europeo de Sociología y Ciencias Políticas, Francia. ORCID

Dr. Manuel Gárate Chateau, Universidad Diego Portales, Chile.

Dra. Jeanne Hersant, Pontificia Universidad Católica, Chile. ORCID

Lic. Eloy Altuve Mejía, Universidad de Zulia, Venezuela. ORCID

Dr. Odín Ávila Rojas, Universidad Santiago de Cali, Colombia. ORCID

Consejo de Evaluadores Revista

Dr. Fabiano Engelmann, Universidade Federal do Rio Grando do Sul, Brasil. ORCID

Dra. Nélida Cervone, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Dra. Svenska Arensburg Castelli, Universidad de Chile, Chile.

Dr. Luis Campos Medina. Universidad de Chile, Chile.

Mg. Edison Otero Bello. Universidad Central de Chile, Chile.

Mg. Gabriel Rojas Maruri, Universidad Central de Chile. ORCID

Dr. (c) Sebastián Moller Zamorano, Universidad Católica de Lovaina, Bélgica.

Dr. Marcelo Martínez Keim, Universidad de Santiago de Chile, Chile.

Dr. Salvador Millaleo Hernández, Universidad de Chile, Chile.

Dr. Fabien Le Bonniec, Universidad Católica de Temuco, Chile.

Dr. Juan Carlos Oyadenel, Universidad Nacional Andrés Bello, Chile.

Dr. (c) Javier Ugarte Reyes, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina.

Dr. (c) Mag. Daniel Palacios Muñoz, Universidad Alberto Hurtado, Chile.

Mg. Javiera Cárdenas Mena, Corporación para el Desarrollo del Maipo.

Dra. Elaine Acosta González, Florida International University, Directora ejecutiva del Observatorio Cuido60.

Dr. Celi Taffarel, Grupo LEPEL, Programa de Estudio en Educación. Facultad de Educación-Universidad Federal de Bahía. Brasil

Dr. Alexandre Fernández Vaz, Universidad Federal de Santa Catarina. Brasil.

Dr. Marcelo Paula de Melo, Grupo de Pesquisa Coletivo de Estudos de Políticas de Esportes, Lazer e Educação Física (GEPOLES).

Dr. Pedro Athayde, Grupo AVANTE. Faculdade de Educação Física da Universidade de Brasília.

Dr. Lino Castellani, Universidade Estadual de Campinas. Brasil.

Mtr. Marcelo Húngaro, Grupo AVANTE, Faculdade de Educação Física da Universidade de Brasília, Brasil.

Dr. Fernando Mascarenhas, Grupo AVANTE, Universidade de Brasília, Brasil.

Mtr. Brunio Mora, Departamento de Educación Física y Deporte en ISEF, Universidad de la República, Uruguay.

Lic. Liber Benítez. ISEF-Universidad de la República. Uruguay.

Dr. Juan Bautista Lucca, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

Mg. Sebastián Moller, Université catholique de Louvain, Bélgica.

Asistente del comité editorial

Miguel Irribarra, estudiante de la carrera de Sociología, Universidad Central de Chile. ORCID

Correo electrónico: miguel.irribarra@alumnos.ucentral.cl

SUMARIO

7 Presentación. Revista Central de Sociología. Nº20

Dossier Las personas mayores y su heterogeneidad. Repensando la vejez y las nuevas longevidades

Artículos científicos dossier: Las personas mayores y su heterogeneidad. Repensando la vejez y las nuevas longevidades

10 ¿La sexualidad femenina tiene fecha de caducidad?

Does Female Sexuality Have an Expiration Date?

Bárbara Ilona Danús Vigh

40 Personas adultas mayores vs. Discriminación: de la Gerontocracia a la Gerontofobia ¿El precio de envejecer?

Older adults vs. Discrimination: from Gerontocracy to Gerontophobia. What is the price of aging?

Asseneth Verdecia Rodríguez

66 Alimentación y envejecimiento: análisis de prácticas y concepciones alimentarias de personas mayores de sectores medios de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Food and Ageing: analysis of food practices and conceptions of middle-class elderly people in Buenos Aires, Argentina

Flavia Demonte

100 Efectos de un programa multicomponente en la capacidad funcional y cognitiva de adultos mayores, Los Muermos

Effects of a multicomponent program on functional and cognitive capacity in older adults, Los Muermos

José Luis Cárdenas Barria, Tania Andrea Flores Igor y Mauricio González Sepúlveda

115 Envejecer con violencias: un marco de análisis sobre las situaciones y acciones de violencias en la vejez

Aging with violence: a framework for analyzing situations and acts of violence in old age

Angélica Rodríguez Abad y Montserrat Olvera Grande

143 Las adultas mayores del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en la Universidad: expectativas

Senior Adult Female Researchers of the Mexican National System of Male and Female Researchers within Universidad: expectations

Sandra Areli Saldaña Ibarra, Felipe R. Vázquez Palacios y Rocío López Lara

Ensayos académicos dossier: Las personas mayores y su heterogeneidad. Repensando la vejez y las nuevas longevidades

166 Gerontosexualidad: una perspectiva para el análisis de la sexualidad en la vejez

Gerontosexuality: A perspective for the analysis of sexuality in old age

Oscar Osorio Pérez y Miguel Ayala Aguirre

191 La voz que no jubila: Aproximaciones al activismo y personas mayores una revisión de literatura

The Voice that does not Retire: Approaches to Activism and Older People: A Literature Review

Consuelo Estadella Guerra

213 Propuesta metodológica para reconocer y analizar la vejez

Methodological proposal to recognize and analyze old age

Montserrat Olvera Grande y María de la Luz Martínez Maldonado

235 Historicidad y biografía: Fundamentos para intervenciones situadas en las vejeces latinoamericanas

Historicity and biography: foundations for situated interventions in Latin American aging

Valentina Nejaz

260 Un cuento neoliberal: la producción de economías morales sobre la vejez

A Neoliberal Tale: The Production of Moral Economies of Old Age

Adriana Rovira

Dossier Miradas Críticas desde la Interseccionalidad Hacia la Hegemonía del Movimiento Feminista

Artículos científicos dossier: Miradas Críticas desde la Interseccionalidad Hacia la Hegemonía del Movimiento Feminista

282 Mapas Corporales de Menstruación. Símbolos, Discursos y Resistencias Menstruales en un Grupo de Chilenas Urbanas

Body maps of menstruation. Symbols, discourses, and menstrual resistance in a group of urban Chilean women

Sofía de la Fuente Véliz

Ensayos académicos dossier: Miradas Críticas desde la Interseccionalidad Hacia la Hegemonía del Movimiento Feminista

310 Negritud, feminismos y praxis antirracista en Chile desde la experiencia del Kilombo Negrocentricxs

Blackness, feminisms, and antiracist praxis in Chile through the experience of Kilombo Negrocentricxs

Ana Carolina Amaral Andrade

330 Aproximaciones teóricas al concepto de hegemonía y su relación con la interseccionalidad

Theoretical approaches to the concept of hegemony and its relationship with intersectionality

Pía Guerra Núñez

Revista Central de Sociología. Nº 21 - diciembre 2025
ISSN 0718-4379 versión impresa; ISSN 2735-7058 versión en línea.
Edita: Sociología de la Facultad de Economía, Gobierno y Comunicaciones Universidad Central de Chile
Correspondencia: Lord Cochrane # 414, Torre A 2° Piso / Santiago - Chile
Teléfono (56) 2-5826513 / Fax (56) 2-582 6508 / E-Mail: nicolas.gomez@ucentral.cl
www.centraldesociologia.cl
Diseño: Patricio Castillo Romero

Las adultas mayores del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en la Universidad: Expectativas

Senior Adult Female Researchers of the Mexican National System of Male and Female Researchers within Universidad: Expectations

Fecha de recepción: 12 de septiembre de 2025 / Fecha de aprobación: 22 de septiembre de 2025

Sandra Areli Saldaña Ibarra[1]

Felipe R. Vázquez Palacios[2]

Rocío López Lara[3]

Resumen

El estudio se centra en mujeres investigadoras de una universidad pública del sur de México, que se encuentran en la vejez y que han obtenido el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en México (SNII), política performativa de evaluación e incentivos económicos como dispositivo para la eficiencia y calidad educativa.

Objetivo: Identificar la representación proporcional del grupo de investigadoras adultas mayores integrantes del SNII, explorando obstáculos y facilitadores durante la trayectoria académica, así como sus expectativas de futuro profesional y vida personal.

Método: Estudio bimétodo de tipo exploratorio. La aproximación cuantitativa analizó estadísticas oficiales sobre investigadoras e investigadores, desglosadas por sexo, grupos de edad, áreas académicas y nivel de reconocimiento en el SNII.

1 Licenciada en Pedagogía, Magíster en Educación Superior, Doctora en Investigación Educativa. Universidad Veracruzana. Instituto de Salud Pública. Xalapa, Veracruz. México. Correo electrónico: ssaldana@uv.mx. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4739-621X

2 Licenciado en Antropología Social, Magíster en Antropología Social, Doctor en Antropología Social. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). Unidad Regional Golfo. Xalapa, Veracruz. México. Correo electrónico: fevaz@ciesas.edu.mx, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3895-6887

3 Licenciada en Psicología, Magíster en Salud Pública, Doctorante en Ciencias Sociales. Universidad Veracruzana. Instituto de Salud Pública. Xalapa, Veracruz. México. Correo electrónico: rociolopez02@uv.mx. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7201-4135

La aproximación cualitativa consistió en un estudio de casos, sobre las categorías expectativas, en cuanto a salud, situación económica y ocupacional.

Resultados: Las investigadoras representan el 8.2% del total del personal académico con reconocimiento; el 84% de ellas se ubica en los primeros niveles del sistema y conforme avanzan los niveles su representación proporcional decrece. Las expectativas de salud hacen referencia a una autopercepción saludable. El reconocimiento se interpreta centralmente como seguridad económica necesaria en la vejez; por la misma razón, se pospone la expectativa de retiro; experimentan las presiones del sistema de evaluación, pero se asumen como costos del logro alcanzado.

Conclusiones: Las investigadoras en la vejez enfrentan tensiones entre la vida personal deseada y los requerimientos de los sistemas gerenciales de la universidad neoliberal. Las políticas de evaluación académica basadas en el desempeño no son sensibles a las características y necesidades de edad y género del personal educativo quienes participan por pragmatismo y prestigio.

Palabras clave: Vejez, mujer, investigador científico,
política educacional, universidad

Abstract

This study focuses on senior female researchers at a public university located in southern Mexico, who have been granted distinction by the National System of Male and Female Researchers in Mexico (SNII per its Spanish acronym), an assessment policy providing economic incentives to promote educational efficiency and quality.

Objective: We aimed to identify the proportional representation of senior female researchers who are part of SNII by exploring gaps and facilitators throughout their academic careers, as well as their expectations for their professional and personal lives

Methods: An exploratory mixed study was conducted. The quantitative approach analyzed official statistics on male and female researchers disaggregated by sex, age group, academic area, and level of distinction granted by the SNII. The qualitative approach consisted of a case study according to the categories of expectations regarding health, economic status, and occupation.

Results: Female researchers accounted for 8.2% of the total academic staff who have been granted distinction. 84% of them hold lower levels in the system, while their proportional representation decreases as the levels increase. Health expectations refer to a healthy self-perception and recognition is centrally interpreted as necessary economic security in old age. Thus, retirement expectations are postponed, as they experience pressures from the assessment system. However, these pressures are accepted for achievement.

Conclusions: Senior Female researchers struggle to deal with their desired personal lives and the requirements set by neoliberal university management systems. Assesment policies based on academic performance are not sensitive to age, gender characteristics and needs of teaching staff, who participate out of pragmatism and prestige.

Keywords: Old age, women, scientific researcher, educational policy, university

Introducción

Actualmente, las universidades de la mayor parte del mundo occidental, incluidas las instituciones públicas, participan del mercado de la educación superior, regulado por lógicas neoliberales impuestas por los grandes organismos internacionales de financiamiento, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) o el Fondo Monetario Internacional (FMI) (Campos-Martínez et al., 2022) con algunos recursos de orden simbólico (como un nuevo discurso centrado en la productividad, la eficiencia y la calidad) y otros de orden material, como la construcción de infraestructura y, especialmente, la instauración de un régimen de evaluación y una cultura de la auditoría que generan alto control institucional, las universidades han interiorizado este régimen performativo neoliberal, en el sentido en que Ball (2003, 2012) entiende y nombra como performatividad a esa instalación de una política y una cultura de reglamentación, que utiliza la evaluación tecnocrática basada en indicadores, la comparación y la competitividad de los agentes educativos, para controlar, desgastar y producir cambios en la vida académica. Así, las políticas y mecanismos de evaluación del desempeño docente operan como dispositivos performativos que construyen subjetividades académicas (Campillay-Llanos & Muñoz, 2024); los profesores incorporan en forma habitus y distinciones el privilegio de ser positivamente evaluados, con lo que el sistema de control performativo consigue minar la resistencia (Barquero & Martínez, 2022). En México, esta tecnología de evaluación y control es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología (CONAHCYT), dispositivo performativo a través del cual se construye la figura del investigador internacional y de excelencia que todas las universidades buscan promover y que los usuarios de la educación superior buscan como mentor de los nuevos capitales humanos (Aguado-López & Becerril-García, 2021; Galaz, Martínez y Gil, 2020).

El SNI surge en el 1984 con el propósito de reconocer a quienes realizan trabajo científico y tecnológico, en México. En el 2023 cambia su denominación y se reconoce actualmente con el nombre de Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII); este organismo opera mediante un sistema de indicadores de productividad y de evaluaciones entre pares, lo que permite otorgar un nombramiento de investigadora o investigador nacional y un estímulo económico de acuerdo a la categoría o nivel obtenido. El reconocimiento puede ser: Candidata o Candidato a Investigadora o Investigador Nacional; Investigadora o Investigador Nacional, con niveles 1, 2 y 3 o la categoría de Investigadora o Investigador Nacional Emérito. Las nueve áreas del conocimiento que evalúa son: I. Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra; II. Biología y Química; III. Medicina y Ciencias de la Salud; IV. Ciencias de la Conducta y la Educación; V. Humanidades; VI. Ciencias Sociales; VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas; VIII. Ingenierías y Desarrollo Tecnológico, y IX. Interdisciplinaria (CONACHYT, 2023).

La investigación que se presenta forma parte de un proyecto más amplio que se propuso analizar las características del envejecimiento y la vejez diferenciando por grupos sociales de hombres y mujeres mayores de 60 años adscritos a instituciones

de educación superior en México y con el reconocimiento del (SNII), diferenciando esa caracterización por grupos sociales.4

Este reporte corresponde al escenario da la Universidad Veracruzana (UV), institución pública que se ubica en el estado de Veracruz, México. La UV cuenta con cinco sedes regionales. Los datos del anuario 2022-2023 indicaban un total de 6,302 académicos(as), de los cuales 3,472 son hombres (55%) y 2,830 son mujeres (45%); en cuanto a su distribución por función 4,449 (71%) atienden la docencia, 720 (11%) realizan investigación, 800 (13%) se encuentran en difusión cultura y extensión de los servicios y 333 (5%) en funciones administrativas.

La distribución de los académicos (as) por regiones se comporta de la siguiente manera: Xalapa concentra el 53% de este personal (3343 personas), Veracruz el 19% (1,211 personas); Orizaba-Córdoba el 10% (620 personas), Poza Rica–Tuxpan otro 10% (con 621 personas) y Coatzacoalcos-Minatitlán contribuye con el 8% de esta población académica (507 personas). La UV integra su trabajo en seis áreas académicas: Arte, Ciencias Biológicas y Agropecuarias, Ciencias de la Salud, Económico–Administrativa, Humanidades y Técnica.

En el 2023, la UV registraba un total de 837 personas académicas con reconocimiento en el SNII; de ellas 491 son hombres y 346 mujeres. Si bien el proyecto general pretende describir la situación que presenta la comunidad de las y los integrantes del SNII que, por edad cronológica, se ubican en la etapa denominada vejez, para fines de este manuscrito nos concentramos en el grupo de mujeres, buscando dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las características del grupo de las académicas, de 60 años y más, integrantes del SNII de la UV? ¿Qué obstaculos y facilitadores enfrentaron en su trayectoria y ¿Qué expectativas tienen sobre su futuro?

Se espera que los hallazgos del estudio permitan elaborar prospectivas sobre la vejez de las mujeres investigadoras, sus fortalezas, sus necesidades y las potenciales políticas universitarias requeridas para contribuir a su plena inclusión en la vida académica, la valoración de sus contribuciones y la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social.

Marco conceptual

El término expectativa deriva del latín exspectātum; por su significado se describe como la posibilidad de realizar o conseguir algo, o que pueda ocurrir un suceso que se prevé (Real Academia Española, 2023). Rivero (2013) señala que la expectativa se puede analizar en dos dimensiones; primero, en lo personal ayuda a construir el yo, aspiraciones y metas; esta dimensión se refleja en el "yo puedo" y "yo quiero" y la

4 En este estudio participan la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), el Colegio de la Frontera Norte (El Colef), el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Unidad Regional Golfo (CIESAS Golfo) y la Universidad Veracruzana (UV).

segunda dimensión es social, donde se orienta a las aspiraciones y deseos de los grupos para cambiar una situación. Para identificar las expectativas, tanto las que, preceden, las actuales y futuras, se considera útil retomar el modelo de curso de vida, que Blanco (2011) describe como una perspectiva teórica y metodológica cuyo fin es analizar -desde una perspectiva interdisciplinaria- el desarrollo de la vida de las personas, tratando de establecer enlace entre los procesos biológicos, psicológicos, sociales y culturales en los que se desarrolla la persona en el conjunto de su contexto histórico. La intención del curso de vida, es comprender cómo se configura la biografía de las personas, o de ciertos grupos generacionales o cohortes, en función de los eventos históricos, económicos, demográficos, sociales y culturales. Esto contribuye a considerar los niveles macro y microsocial en el estudio de los vínculos entre las vidas individuales y el cambio social, tomando en cuenta los cambios institucionales y en cambio en los roles según la edad, así como las respuestas individuales a fuerzas sociales más amplias.

En la línea de investigación de mujeres pertenecientes al SNII existen evidencias que han analizado su situación, desde diversos enfoques. Entre los estudios de corte cualitativo– comprensivo se puede mencionar el trabajo de Meza, Galbán y Ortega (2019) que exploran las experiencias y retos percibidos por las investigadoras de universidades públicas y privadas de México, sus resultados describen dos tipos de retos, los personales y los institucionales, frente a los cuales es necesario lograr un balance entre lo familiar y lo profesional. En el espacio familiar está la necesidad de involucrar a la familia en tareas del hogar y el cuidado. En el ámbito profesional, específicamente en la producción científica, como es el proceso para publicar y la formación de recursos humanos.

Izquierdo y Atristan (2019) exploran las estrategias identitarias y las tensiones que experimentan en su trayectoria con el apoyo del método biográfico recuperan los relatos de vida. Sus aportaciones señalan que la identidad académica se va construyendo con la permanencia en el Sistema; de evaluación y re-evaluación de sus pares, la identidad académica asume también un espacio de resignificación individual. Castañeda y Contreras (2021) analizaron la vida laboral y familiar de investigadoras, teniendo entre sus ejes de análisis las negociaciones, ganancias, tensiones y conflictos que las mujeres enfrentan con sus parejas. Los resultados describen que el trabajo remunerado ha apoyado en la conciliación, además de permitirles reposicionarse frente a la pareja al obtener el reconocimiento académico.

Vélez Bautista (2023), exploró las identidades, trayectorias, experiencias y vivencias, así como los obstáculos y retos que tienen investigadores e investigadoras en el ingreso y la permanencia. El estudio permitió identificar que las mujeres han tenido un mayor incremento en relación con los hombres en la participación dentro del sistema, pero se sitúan en el nivel de candidatas. Un elemento que se comparte entre hombres y mujeres es la relación conflictiva entre el trabajo y la familia pero con matices diferentes, los primeros pueden avanzar con esa presión, pero en las mujeres provocan crisis, estrés, culpa y a veces angustia.

Con un enfoque cuantitativo, Contreras y otros (2022) analizan mediante las bases de datos nacionales, los indicadores de formación profesional, labores académicas y producción de resultados de investigación y rasgos de las trayectorias. Se identifica que existe un crecimiento de la participación de mujeres en el sistema, pero al mismo tiempo describen la existencia de una brecha en los niveles de reconocimiento que tienen hombres y mujeres, situaciones que se comparten en el estudio de Cazarín (2022) y se afirma que aún es necesario reforzar las políticas de género que fomenten una mayor participación de las mujeres en el sector.

Vega y otros (2022) identifican las diferencias que experimentan las académicas para ingresar y permanecer en el sistema, sus resultados resaltan el dimensionar la disyuntiva que enfrentan las académicas para conciliar la carrera docente con las labores del ámbito de la reproducción. Por su parte, Carrillo y Flores (2023) ubican que los retos que enfrentan investigadoras se sitúan en la carga laboral, la inestabilidad en la contratación, la falta de financiamiento para los proyectos, la burocracia universitaria, pero en especial destacan los retos relacionados con el género, en específico la invisibilidad de la aportación de las mujeres a la ciencia e, incluso, en la difusión y comunicación del trabajo científico; la dificultad de trabajar en la estructura institucional donde lideran los hombres; y la inequidad en los tiempos para desempeñar sus funciones laborales, atendiendo al mismo tiempo roles de cuidados y crianza.

Los estudios presentados dan muestra de la necesidad de conocer y analizar la vida de académicos y académicas de las Instituciones de Educación Superior, a fin de identificar el gradiente de desigualdad que se presenta al interior de un grupo social que por su grado académico, espacio laboral, remuneración económica y trascendencia de su trabajo podría mirarse homogéneamente como sujetos privilegiados.

En el caso de los integrantes del SNII a los que se les demanda institucionalmente un alto perfil académico, así como dedicación intensiva y producción de calidad, es un grupo que resulta de interés conocer y comprender cómo esas demandas inciden sobre sus trayectorias vitales, la significación de su trabajo y sobre las condiciones en que logran (o no) conciliar la vida personal, familiar y laboral; los estudios aquí reseñados muestran los efectos que tiene en las vidas de mujeres y hombres su participación en el sistema de evaluación académica, desde diversas abordajes (explicativos o una mirada más compresiva) y desde diversas líneas de investigación (familia, redes de apoyo, trayectorias, motivaciones, economía, disciplinas de formación, entre otros).

Pero un elemento que está siendo ausente en el análisis es lo referente a la edad como categoría social que media muchos, sino es que todos, los procesos vitales; en este sentido, falta analizar cómo la edad de mujeres y hombres investigadores SNII interviene en la constitución y evolución de sus trayectorias académicas y familiares; falta explorar cómo se comportan las expectativas de mujeres y hombres investigadores según el grupo generacional; también cuáles son las características sociodemográficas y del estado de salud de investigadoras e investigadores de alto nivel, especialmente cuando cursan la etapa de la vejez. Con este estudio e

interés se pretende aportar a este análisis socioetario de esta población académica e ir generando evidencia que contribuya a revisar las políticas universitarias, tanto de producción y evaluación académica como de cuidado de la salud, corresponsabilidad y conciliación

Una aproximación a lo que pasa con las académicas e investigadoras de 60 años y más en la Universidad Veracruzana lo aporta el Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana (OIGUV)[5]. En el 2023, el OIGUV aplicó una encuesta a población trabajadora universitaria. Del total de participantes en esta encuesta (1473 personas), 862 (58.5%) fueron mujeres, y de estas 280 cubrían funciones de docencia e investigación a tiempo completo. Finalmente, 54 de estas mujeres académicas e investigadoras -con doctorado el 81% de ellas- se ubicaban en el grupo de edad de 60 años y más.

El 22.4% de estas académicas adultas mayores refirieron que en su hogar vive una persona que requiere cuidados por edad, discapacidad o enfermedad; el 12% de ellas señalaron ser responsables directas del cuidado de esta persona y en ningún caso la pareja varón colabora en el cuidado. El 60% dedican una media de 20 horas a la semana al trabajo doméstico y el 24% dedica una media de 16 horas a la semana al trabajo de cuidados; todo esto más las 40 horas mínimo del trabajo académico en la Universidad.

Queda claro que la sobrecarga que experimentan las mujeres, en lo general, y las académicas de 60 y más años, en particular, tiene efectos concretos en sus niveles de bienestar. De allí la importancia de estudios como el que se reporta en este manuscrito, que buscan explorar la situación de las académicas mayores con reconocimiento SNII.

Método

Se trata de una investigación exploratoria con dos estrategias de acercamiento secuencial, una cuantitativa y otra cualitativa, para dar respuestas a las preguntas ¿Qué caracteriza al grupo de las académicas adultas mayores integrantes del SNII de la UV? ¿Qué obstáculos y facilitadores experimentaron durante su trayectoria académica? y ¿Qué expectativas tienen quienes cuentan con el reconocimiento al SNII? El acercamiento cuantitativo-positivista se caracterizó por ser observacional–transversal; consistió en la recuperación de datos secundarios a través de la consulta de archivos institucionales generados en diversas dependencias de la universidad y que fueron creados con fines diferentes al propio de este estudio.

5 El OIGUV es un proyecto académico-institucional que tiene por objetivo medir y dar seguimiento a las brechas de desigualdad que se expresan en diversas dimensiones de las vidas personales, familiares, escolares y laborales de la comunidad universitaria., para explorar entre otras dimensiones la salud mental y los cuidados. Los datos presentados son información obtenida y analizada a partir de la base de datos del OIGUV producto de la aplicación de la "Encuesta al personal universitario sobre la diversidad social, género e inclusión" (2023). https://www.uv.mx/oiguv/

La gestión para la obtención de esta información estadística se realizó a través de la Coordinación Universitaria de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (CUTAI), petición que a su vez fue canalizada a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Dirección General de Investigaciones de la UV. Dado que la edad de cada persona constituye información sensible, confidencial y se encuentra protegida, se solicitó la estadística de las investigadoras SNII clasificadas por grupos quinquenales de edad. Cabe señalar que con el propósito de comparar la representación proporcional que las mujeres tienen en la labor de investigación y en el reconocimiento dentro del SNII, se solicitaron datos desagregados por sexo, aunque para este manuscrito nos concentramos en destacar la interrogante y los resultados sobre las mujeres.

Así, se obtuvieron bases de datos en Excel con la información del personal académico-investigador de la Universidad Veracruzana registrado en 2023, desglosada sexo, grupos de edad, nivel del reconocimiento, función principal y áreas de conocimiento en las que desarrollan su actividad. El análisis de la información se desarrolló a partir de estadística descriptiva.

La estrategia cualitativa – interpretativa permitió dar respuesta a las interrogantes ¿Qué obstáculos y facilitadores experimentaron durante su trayectoria académica? y ¿Qué expectativas tienen las investigadoras que cuentan con el reconocimiento del SNII? Para ello, se acudió al diseño estudios de casos y a la técnica de entrevista semiestructurada. El tiempo promedio de las entrevistas fue de una hora y 25 minutos.

Se implementaron dos estrategias para el contacto de potenciales participantes y construcción de la muestra cualitativa: primero, se envió un mensaje al correo institucional, en el texto se hacía refencia al objetivo de la investigación, los integrantes de la investigación, la invitación a participar y datos de contacto. La respuesta al correo permitió intercambiar información, dudas y otros datos como número teléfonico para acordar una cita para la entrevista. Como segunda estrategia de contacto, se implementó muestreo por bola de nieve, al ser las participantes quienes hicieron referencia de alguien que cubría los criterios o fuera de interés para el caso. Las entrevistas como recursos permitieron abordar el núcleo de los temas, explorarlos, dar seguimiento y facilitar que las participantes contaran sus historias.

Con el recurso de triangulación entre investigadores (Flick, 2015), se compararon las ideas y se analizaron de manera reflexiva y sistemática las narrativas de las mujeres; mediante análisis contenido temático se identificaron las expectativas de las investigadoras en tres dimensiones: 1) ocupacionales, 2) económicas y 3) de salud; también se exploraron los elementos que han facilitado y obstaculizado su trayectoria en el SNII. El proceso intrepretativo se realizó hasta el momento de saturación de datos. El análisis se apoyó del software Maxqda versión 2022.

Resultados

Datos cuantitativos

Integrantes del SNII en la UV

El grado académico de doctorado es requisito para participar por el reconocimiento en cualquiera de las categorías o niveles del SNII (CONACYT, 2020). En datos del Anuario institucional Universidad Veracruzana (2022) se muestra que del total de la planta académica, 2034 personas tienen este grado, lo que representa que solo el 32% de la planta académica de la universidad cumple con el criterio para participar en la convocatoria de evaluación. Las mujeres constituyen el 47% de este personal académico con doctorado (952 mujeres).

Pese a contar con el grado, menos de la mitad de este personal académico había logrado el reconocimiento: para 2023, 837 personas eran integrantes del SNII.

Con relación a la edad, se identificó que la mayor parte de este personal académico con reconocimiento SNII se ubicaba en el grupo de 40 a 49 años (134 son hombres y 70 mujeres), en su mayoría concentradas en el nivel I, en ambos sexos.

Personas mayores en el SNII

El grupo de personas que contaban con 60 años o más, estaba integrado por 159 personas, lo que en términos porcentuales correspondía al 19% del total de integrantes del SNII, en el año de estudio.

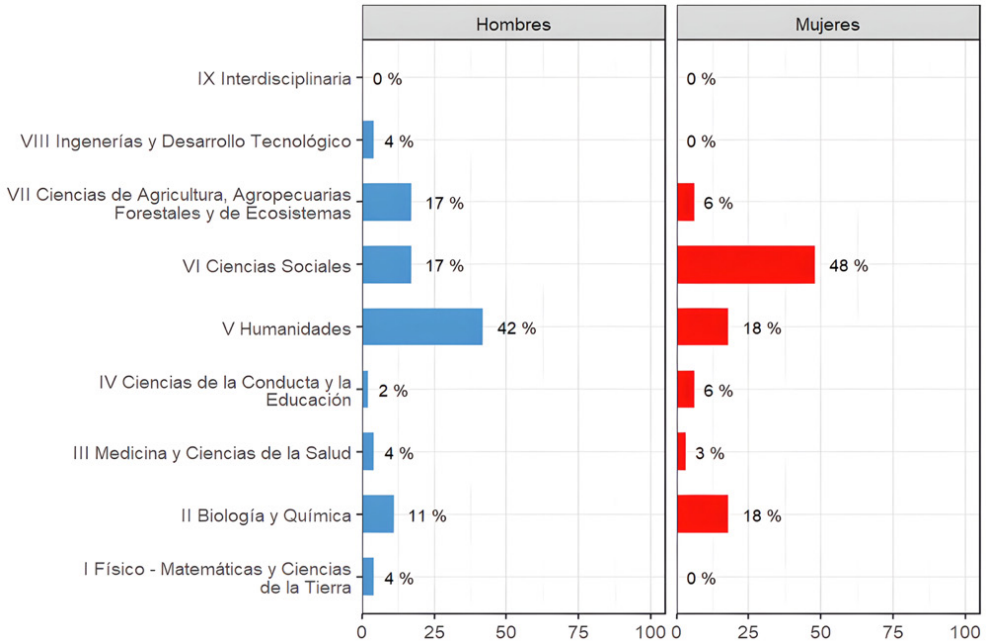
De estas 159 personas mayores, 87, tenían como principal función la investigación, mientras que los 72 restantes (45%) se encontraban desarrollando otras funciones, como docencia, difusión cultural y extensión de los servicios, o funciones administrativas.

Del grupo con funciones de investigación, 52 eran hombres (60%) y 35 mujeres (40%), es decir, por cada 10 investigadores de sesenta años y más seis son hombres y cuatro son mujeres.

En cuanto a la distribución de este personal según las nueve áreas de conocimiento que el SNII reconocía en 2023, se identificó que las y los investigadores de 60 años o más están representados en casi todas las áreas, concentrándose ambos sexos en cuatro áreas: 1) Humanidades, 2) Ciencias Sociales, 3) Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y Ecosistemas y 4) Biología y Química. Por el contrario, en las áreas I Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, VIII Ingenierías y Desarrollo Tecnológico, e IX Interdisciplinaria, la presencia de investigadores e investigadoras mayores de 60 años es minoritaría o nula. Como se puede identificar con mayor detalle en la Figura 1.

Figura 1

Investigadores e Investigadoras de 60 años o más, por área de conocimiento del SNII, UV 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Veracruzana. Respuesta a solicitud 300564223000306 (CUTAI).

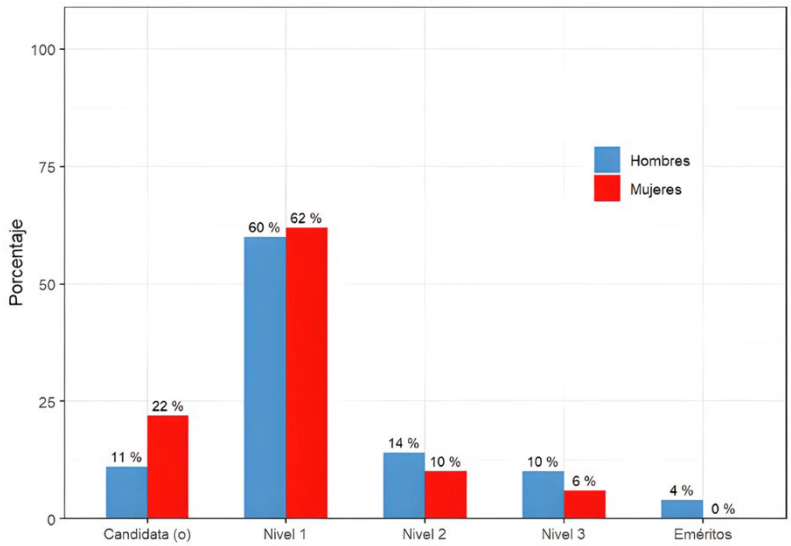
Mujeres mayores en el SNII

Con base en la información recibida, se identificaron 69 mujeres mayores de 60 años integrantes del SNII, lo que representa el 43.4% de este grupo poblacional con reconocimiento. En función de la edad, el 82% de ellas se ubica en el grupo de edad de 60 a 69 años y el 16% en el grupo de 70 a 79 años; se identificó una mujer (1.4%) en el grupo de 80 a 89 años. La brecha de género entre investigadores e investigadoras de 60 a 69 años es de 8 puntos porcentuales (66 hombres y 57 mujeres) y la tendencia de esta desigualdad se mantiene entre las personas de 70 años y más (24 hombres y 12 mujeres).

La representación de las mujeres mayores en términos de los niveles de reconocimiento se concentra en las primeras dos categorías, con el 84% de ellas con reconocimiento de Candidatas o Nivel I. Solo el 16% de las mujeres mayores ha logrado ascender a los niveles II y III y, para el 2023, ninguna había alcanzado la categoría de Emerita. En comparación, los investigadores mayores de 60 años tienen trayectorias ascendentes que no se limitan por la edad: mientras que el 71% de ellos había alcanzado alguno de los primeros dos niveles, el 28% (casi el doble que las mujeres) estaba reconocido en los niveles de mayor prestigio. Datos que se pueden identificar en la Figura 2.

Figura 2

Personal académico en el SNII, por sexo y nivel de Reconocimiento, UV 2023



Por otro lado, como se observa en la Figura 1, las investigadoras mayores se concentran en áreas de conocimiento históricamente feminizadas: Ciencias Sociales (48%), Humanidades, (18%) y el área de Biología y Química (18%), mientras que están ausentes en las ciencias "duras" o STEM: I Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, así como VIII Ingenierías y Desarrollo Tecnológico; tampoco hay participación de mujeres mayores en el área IX Interdisciplinaria, que incluye los temas "de frontera" e investigaciones de vanguardia, en las que se combinan metodologías y disciplinas. Otras áreas de conocimiento donde participan las investigadoras mayores, incluso en proporción doble o triple que los hombres, son aquellas asociadas al cuidado de personas: IV Ciencias de la conducta y la Educación y III Medicina y Ciencias de la Salud.

Los datos descritos permiten identificar algunos puntos clave en la situación de las académicas adultas mayores de la UV. Si bien el contar con el grado académico de doctorado les ha permitido participar en la convocatoria de la máxima política nacional de evaluación al desempeño en investigación -que incluye el incentivo económico como compensación al salario para quienes demuestran su efectividad y calidad-, se observan rasgos de la discriminación vertical y horizontal que suele caracterizar a la participación de las mujeres en la educación superior, en razón del género, pero que en este caso se acentúan por la intersección de la edad como otra categoría de estratificación. En este sentido, como se ha mostrado, la participación de las investigadoras adultas mayores que han logrado ingresar al SNII se concentra en los primeros dos niveles del sistema de reconocimientos (segregación vertical) y en áreas de conocimiento feminizadas, asociadas al cuidado (segregación ocupacional), quedando relegadas e, incluso, excluidas de los niveles de reconocimiento de mayor prestigio y de las áreas de conocimiento de las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemátias, que por sus siglas en inglés se identifican como disciplinas (STEM) o de ciencia de frontera, en las que los investigadores mayores de 60 años siguen teniendo participación.

Hallazgos cualitativos

Caracterización de las participantes

Durante la estrategia cualitativa se logró la participación de siete investigadoras adultas mayores; la edad promedio fue de 69 años, en cuanto a su estado civil cuatro mencionaron estar casadas, una vive en unión libre, una es viuda y una es soltera. Al interior de la universidad la adscripción institucional de cinco de ellas se puede ubicar en el área académica de Humanidades, una en Ciencias de la Salud y una en el área académica de las Ciencias Biológicas y Agropecuarias.

Facilitadores y obstáculos en la trayectoria académica

Como los resultados cuantitativos dejan ver, la participación limitada de las mujeres mayores en la tarea de investigación científica, especialmente en áreas del conocimiento asociadas con ingenierías, matemáticas y tecnología. Los datos muestran un sesgo de género en la continuidad del ejercicio académico de los investigadores mayores, que siguen activos incluso cerca de los 80 años en áreas de conocimiento competitivas y de alta complejidad, mientras que la trayectoria de las mujeres investigadoras parece interrumpirse antes de un envejecimiento avanzado. Por ello, era relevante explorar en casos representativos cómo se había experimentado la construcción de la trayectoria académica, los obstáculos enfrentados al inicio y a lo largo de su vida en la UV y, especialmente, en el proceso de postularse y mantenerse dentro del SNII.

Formación profesional, privilegio de pocas. En la primera mitad de los años 70 del siglo XX, periodo en el que estudiaron la licenciatura la mayoría de las académicas entrevistadas, la formación profesional de las mujeres era una hazaña que requería de la convergencia de diversos factores facilitadores, principalmete la suficiencia económica de la familia para la manutención de la estudiante fuera del hogar familiar (estas mujeres como la mayoría de las y los estudiantes hasta la fecha tienen que dejar sus lugares de origen para estudiar en ciudades distintas, donde se concentra la oferta universitaria) y la voluntad de la estudiante para persistir en un contexto social y escolar que en su aparente neutralidad al sexo del estudiantado, terminaba siendo indiferente y hasta hostil a los esfuerzos de las mujeres por profesionalizarse. En este sentido, las mujeres hicieron referencia que para su formación profesional contaron con un ingreso económico familiar suficiente para atender las necesidades escolares; dos de los casos tuvieron que trabajar o allegarse de otros recursos como becas para lograr su desarrollo profesional.

El papel de los vínculos en el desarrollo profesional. Expresan que la familia tuvo un papel significativo para su desarrollo académico desde el sistema básico hasta la educación superior. Se hace referencia a los padres y, en algunos casos, a hermanas mayores y abuelas. Se mencionan apoyos instrumentales como cubrir sus necesidades básicas: alimentación, vivienda, atención a la salud y vestimenta. También el apoyo

socioemocional, la inspiración y motivación académica provino de sus familiares, especialmente de sus madres. En cuestiones emocionales y espirituales proporcionados por la familia han sido fundamentales frases y palabras motivacionales como ¡tú puedes! ¡eres capaz! ¡adelante vamos! ¡Vas a llegar muy lejos! ¡Vale la pena!

Estas investigadoras adultas mayores se muestran agradecidas de la genealogía femenina (familiar) que las sostuvo en la construcción de su formación profesional y en el mentorazgo (muchas veces, masculino) que las orientó en la construcción de su trayectoria docente y como investigadoras. Reconocen que los valores transmitidos por la familia y los aprendidos de tutores o mentores les han influido en la manera como se desempeñan. Se hace referencia a la honestidad, responsabilidad, puntualidad y respeto, como indicadores de la calidad humana y docente. Sus principales fuentes de inspiración para avanzar en su preparación de posgrado y el inicio de sus labores de investigación fueron sus maestros o directores de sus tesis de maestría y doctorado, con quienes construyeron una amistad a lo largo de la preparación de sus trabajos.

El arribo a la investigación. Con relación a su trayectoria académica, hacen referencia que se integraron a la UV en las décadas de 1970 a 1990 como becarias, asistentes de investigación e, incluso, como docentes; esto refleja dos vías comunes en la construcción de la trayectoría profesional de las investigadoras hoy adultas mayores: 1) aquellas que se formaron como tales desde su juventud, tras egresar de la licenciatura, desarrollando tareas de asistencia a investigadores consolidados, en muchos casos hombres, que fungían como académicos en los posgrados que ellas cursaron; y 2) aquellas que en su edad adulta -después de los 30 años- transitaron de ser personal docente en facultades, en muchos casos como profesoras por asignatura, y que tras cursar un doctorado pudieron concursar por una plaza de investigador o pudieron reclasificarse como tales si es que antes tenían una plaza como profesora de medio tiempo o tiempo completo.

Investigadoras, a pesar de todo. Las mujeres entrevistadas iniciaron su labor como investigadoras en un periodo en el que la educación superior en México apenas empezaba a introducir los modelos neoliberales de gerenciamiento, evaluación y acreditación universitaria. Esto supuso pros y contras en su desarrollo profesional. En un sentido positivo, se reconoce que la saturación y el ritmo de las demandas de trabajo que hoy se viven en el trabajo académico no se presentaban en los años 80s y 90s. Pero, aunque contaran con mayor tiempo o libertad para ejercer la investigación, esta se hacía sin posibilidades de financiamiento, con mínimos apoyos tecnológicos, con dificultades para el acceso oportuno a los conocimientos de vanguardia y sin la retroalimentación que las redes académicas de hoy proporcionan.

En cuanto a las dificultades y obstáculos sobresalen los casos que tuvieron problemas para contar con recursos suficientes para desarrollar sus actividades, como falta de una computadora, falta de financiamiento para salir a congresos o para salidas a trabajo de campo. Mencionan que los estímulos del desempeño académico

y las becas CONAHCYT les permitieron estudiar y adquirir el grado de doctorado y posdoctorado, entre los años 90 y los 2000.

Una situación que ha intervenido a lo largo de su trayectoria profesional es la responsabilidad de las tareas de cuidado. Como la mayoría de las mujeres, estas académicas han tenido que conciliar su vida familiar y el empleo formal. Convertirse en científicas no las excusó del trabajo doméstico y del rol de cuidadoras. En los testimonios, se expresó el papel que varias fungieron como hermana mayor cuidadora de sus hermanos. La estabilidad económica que, a la larga, les proporcionó la carrera universitaria las condujo a hacerse responsables del apoyo financiero o, incluso, del cuidado de sus propios padres.

Ingreso al SNII y construcción de una subjetividad. Como se ha mencionado, estas mujeres iniciaron sus trayectorias como investigadoras universitarias con el soporte de las familias de origen y con mínimos apoyos institucionales, así que cuando deciden participar en las convocatorias del Sistema Nacional de Investigadores (ahora Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras) están cerca o iniciando la adultez mayor y obtener el reconocimiento se interpreta como la recompensa de una larga trayectoria de esfuerzo personal. Prácticamente todas se sienten satisfechas de tener el reconocimiento SNII; saben que les otorga prestigio, que las distingue y las legitima, en un campo -el de la investigación- donde son conscientes que las mujeres siguen siendo minoría y más tratándose de mujeres mayores.

El reconocimiento en el SNII se convirtió en un evento de gran relevancia en sus vidas profesionales y personales; representó un momento de transición en su curso de vida, que les llevo a nuevos desafíos en su práctica profesional como aprender cosas nuevas: idiomas, manejo de nuevas tecnologías, nuevos equipos o plataformas, así como a generar estrategias de trabajo presenciales y virtuales e innovar en sus campos disciplinares para permanecer en el sistema.

Las mujeres entrevistadas se consideran pioneras en sus áreas de conocimiento; les ha costado mucho tiempo y trabajo desarrollar sus líneas de investigación, desarrollar proyectos y publicar sus hallazgos. Entre otros elementos a los que atribuyen su éxito mencionan su dedicación, disciplina y trabajo exhaustivo. Si lograr el reconocimiento fue una carrera cuesta arriba, mantenerse es otra carrera de resistencia. Reconocen la sobrecarga que ser parte del SNII les representa: el tiempo dedicado a gestiones administrativas, organizar y cargar evidencias en plataformas. Si bien la investigación es la función que consume más su tiempo, deben hacerse de espacio para realizar docencia, conferencias, formación de recursos humanos, participación en ONGs y vinculación académica.

Expectativas sobre el futuro

Las expectativas que identifican en los testimonios se pueden integrar en tres elementos: en lo ocupacional, económico y la salud.

El ejercicio profesional en el campo de la educación superior y, particularmente, en la labor de investigación es una experiencia que rompe la tendencia social del retiro laboral al alcanzar la edad de la vejez. La investigación científica es una labor que suele beneficiarse de una larga trayectoria de formación, práctica y reflexión; el personal académico suele alcanzar sus años de mayor madurez intelectual en esta etapa de la vida, así que retirarse por alcanzar una edad cronológica no es la tendencia en las instituciones de educación superior. Esto se observa en los testimonios de las mujeres entrevistas; ellas se sienten fisica e intelectualmente capaces; aprecian el momento profesional que viven. Con el reconocimiento SNII obtenido en su edad adulta o adulta mayor, se sienten apreciadas, validadas. No parece momento para pensar en el retiro. Además, la compensación económica que acompaña al reconocimiento se ha convertido en parte indispensable del ingreso regular y del presupuesto familiar. Consideran que lo merecen y reconocen que lo necesitan.

En este sentido, todas estas mujeres tienen la expectativa central de continuar con su vida profesional. Sin embargo, reconocen que han pensado en el retiro laboral; aún estando seguras de que pueden seguir produciendo, algunas valoran la idea de contar con tiempo para ellas y poder, al fin, desarrollar intereses aplazados, como dedicarse a la fotografía, viajar, realizar proyectos comunitarios e, incluso, continuar dando alguna clase para seguir contribuyendo a la formación de nuevos profesionistas e investigadores; otras mujeres se permiten pensar en la jubilación para enfocarse en su familia o disfrutar de su tiempo libre. Sea trabajando o en el retiro, todas se visualizan activas, como ahora.

Pese a que todas pueden imaginarse un futuro fuera de la labor docente y de investigación, la preocupación de perder la seguridad financiera las hace reticentes a tomar la decisión del retiro. Conocer de las experiencias negativas de compañeros y compañeras que se han jubilado, les hace temer la incertidumbre en los procesos administrativos, al tramitar su pensión, el tiempo de pagos o si las instituciones tendrán el recurso de mantener las pensiones. Además, ven la compensación del SNII como el medio para contar con un fondo económico que apoye en los gastos no previstos como una enfermedad de la familia o de ellas mismas.

En términos de la salud, estas investigadoras tienen una autopercepción saludable; se sienten fuertes y con vitalidad, consideran que su salud física les permite desarrollar lo que les gusta, de manera independiente aún cuando resienten ciertos cambios que interpretan como propios de su proceso de envejecimiento. Expresan sentirse bien cognitivamente y tener habilidad para recordar cosas, analizar situaciones y seguir desarrollando sus actividades docentes y de investigación. Desarrollar una enfermedad crónica degenerativa o vivir con ésta y que les lleve a la dependencia les genera preocupación y miedo; por eso procuran medidas de autocuidado,

como atenderse oportunamente, realizar ejercicio, meditar y en algunos casos acudir a tratamientos alternativos.

Así, en todos los casos, hay una vida más allá del empleo y la generación de conocimiento esperando que tengan tiempo para vivirla. Pero gana el pragmatismo frente a los beneficios de una estabilidad profesional construida a lo largo de más de tres décadas.

Conclusión

La investigación permitió un acercamiento al estudio de un grupo social poco estudiado, el de las investigadoras mayores de sesenta años que cuentan con el reconocimiento del SNII, en una universidad pública de México. Se buscaba construir una primera caracterización estadística de esta población dentro del personal académico de la Universidad Veracruzana, así como explorar sus expectativas de futuro, obstáculos y facilitadores durante la trayectoria académica.

Las brechas de género en el trabajo universitario y en la tarea de investigación han sido documentadas ampliamente (Cárdenas, 2015). Para el 2017, las mujeres investigadoras representaban el 45.8% del total de investigadores en el mundo (UNESCO, 2021) y alcanzar ese porcentaje ha tomado décadas. Recientemente, el mismo organismo informó que en los últimos veinte años, en América Latina se ha logrado un avance en la inclusión de las mujeres en procesos y producción científica y tecnológica; sin embargo, en la región las mujeres científicas se encuentran subrepresentadas en áreas como las ingenierías, las matemáticas, la física y la tecnología (UNESCO, 2023). A la segregación ocupacional de las mujeres científicas por razones de género se le suma el sesgo de edad; como hemos mostrado en el caso de la Universidad Veracruzana, las investigadoras adultas mayores tienen una representación minoritaria en comparación con los investigadores adultos mayores. No solo son menos las científicas adultas mayores activas, sino que son menos las que logran obtener el máximo reconocimiento al desempeño y son ellas las que se jubilan antes que los científicos adultos mayores, que como tendencia se mantienen activos incluso una década más que ellas.

Si bien diversos estudios han mostrado que las plantas académicas de las universidades públicas de México y de gran parte de los países del mundo están envejecidas (Porter, 2023; Sánchez & Mayor, 2021; Preciado & Gómez, 2019), los datos obtenidos en este estudio muestran que el personal académico de 60 años o más tiene una participación minoritaria en los procesos de competitividad, auditoría y acreditación de la calidad, como es el caso de las evaluaciones y reconocimientos SNII. Para el 2023, en la UV sólo el 19% del personal académico SNII tenía 60 o más años y de ellos, sólo 4 de cada 10 eran mujeres.

En los primeros años de creación y operación del SNI (de 1984 a 1990), la participación de académicos y académicas de la UV fue limitada, principalmente porque no

contaban con posgrados, además del reducido número de académicos en funciones de investigación (Ocampo y Rueda, 2015). En los últimos veinte años, esa participación ha ido en aumento; la UV planteó cambios en la política institucional de empleo, en específico la creación de la figura del docente – investigador, además de promover que la planta académica cursara estudios de posgrado y que los perfiles de las nuevas contrataciones privilegien contrar con el grado de Doctorado (Pérez, 2008). En este contexto, las mujeres académicas que hoy son adultas mayores han participado en estos procesos de mejora del perfil y evaluación de su desempeño, lo que las ha llevado a reconfigurar sus prácticas, su propia identidad y sus expectativas de futuro.

La representación de las investigadoras adultas mayores en el SNII está lejos de ser paritaria con relación a los investigadores del mismo grupo etario; además, la desigualdad de género se acentúa en términos de los niveles de reconocimiento que ellas alcanzan. Como se ha mostrado, en el caso de la UV, las mujeres mayores se concentran en la categoría de candidatas y en el nivel 1 y su presencia disminuye significativamente en los niveles de mayor prestigio, que se alcanzan a partir de mayor y mejor producción científica; esto no sucede en sus pares masculinos. Esta situación se comparte con estudios nacionales, en los que se ha identificado una brecha de género en los niveles de reconocimiento alcanzados, como lo refieren los trabajos de Carrillo y Flores (2023), Cazarín (2022), Gutiérrez y Echeverría (2023) y Hernández (2020).

La persistencia de estas disparidades de género en el campo científico han sido documentadas en contextos de Iberoamérica y en regiones emergentes, situación que llama a fortalecer políticas de igualdad de género en todos los campos de la ciencia; favorecer el acceso de las niñas y las mujeres a la educación científica; erradicar los sesgos de género en la contratación y promoción del talento humano; y apoyar a las mujeres científicas en cada una de las etapas de su trayectoría formativa y laboral (Hernández Rejón y Mendieta Ramírez, 2024). A lo que agregaríamos que en la etapa de la vejez se tendrá que evitar que la edad sea motivo de discriminación en las instituciones de educación superior, a fin de avanzar en las metas de igualdad dentro de la comunidad científica.

La investigación ha permitido una primera aproximación a la experiencia específica de las mujeres que participan en procesos de evaluación del desempeño en labores de investigación. Desde el trabajo de Ball (2003) que llamó a mirar con perspectiva crítica el papel performativo que cumplían los sistemas de evaluación educativa creados bajo modelos gerencialistas y de privatización de la educación superior, ha crecido el número de estudios que muestran que la participación del personal académico en estas prácticas de evaluación propicia la creación y reproducción de subjetividades e identidades conformes con el ideario del régimen neoliberal. El profesorado incorpora como habitus el trabajo individual para alcanzar la productividad deseada, asume la competitividad para ganarse el prestigio del reconocimiento y asume el trabajo burocrático de la gestión de evidencias y la sobrecarga académica como costos necesarios para mantener la posición social. Sin embargo, con base en los hallazgos de la estrategia cualitativa, se observa que en el caso de las

investigadoras de 60 o más años que han logrado el reconocimiento SNII -la mayoría en su edad adulta o en la adultez mayor-, la forma como interpretan el reconocimiento y lo incorporan en su subjetividad pareciera mediatizada por una historia de trabajo contra corriente para construirse una profesión, una posición social y una necesaria seguridad financiera para ellas y los suyos.

A la fecha, existen suficientes evidencias que muestran que el trabajo académico sometido a las exigencias y rigurosos criterios de evaluación de los sistemas de calidad en la generación de ciencia y tecnología tiene impactos diferenciados en mujeres y hombres que desarrollan las tareas académicas (Cervantes, Gallegos & Gutiérrez, 2024; Meza, Galbán & Ortega, 2019; Cárdenas, 2015). En particular, las académicas -aún, las que cuentan con reconocimiento y desarrollan trabajo científico de alto nivel- no están exentas de las presiones que el sistema sexogénero impone, en general a las mujeres: la sobrecarga de trabajos (domésticos, de cuidados y remunerado), la falta de apoyo en la pareja y la familia, y la falta de políticas institucionales de corresponsabilidad, que favorezcan la conciliación vida personal, familiar y laboral de las mujeres, y que faciliten su desarrollo profesional y su participación en programas de productividad y de evaluación de la calidad de esta.

Al respecto, Hirsch-Adler e Izarra-Vielma (2024) expresan que las condiciones laborales y de evaluación del personal académico en la mayoría de las universidades de América Latina y Europa se reducen a cumplir estándares; participan todas de una lucha por ganar la percepción de calidad, a través de avanzar en rankings e índices. En este contexto, el ideal del personal académico comprometido con las funciones sustantivas de la universidad y consciente de su papel transformador de la sociedad se desvanece.

Aún sin constituir una postura consciente de resistencia y crítica al régimen, en el caso de las mujeres de este estudio, sus historias de superación de obstáculos de género en el largo trayecto profesional parecen estimular un sentido o motivación propia, hasta cierto punto autónoma, para participar de estas prácticas de evaluación, fuera de la complicidad con el régimen.

Las investigadoras adultas mayores reconocen la contribución de sus familias a sus logros; valoran los vínculos familiares y profesionales que las han acompañado y son expresivas respecto a una vida espiritual y valores éticos que identifican como factores que han favorecido que su desempeño alcance niveles de calidad; no hablan de su productividad, sus actividades, sus redes o publicaciones como factores para ingresar al SNII; mencionan actitudes personales, como la responsabilidad, el compromiso, la perseverancia y la solidaridad. Ser investigadoras SNII sin duda es para ellas una condición de prestigio y una oportunidad económica que quieren mantener. Pero también estiman su capacidad de mantenerse vigentes y productivas, con vejeces saludables, activas y vinculadas.

Si bien el estudio de mujeres en el SNII está tomando importancia en diversas categorías de análisis como el ingreso, las motivaciones, los obstáculos, los retos,

la permanencia, el desempeño (Cervantes, Gallegos & Gutiérrez, 2024; López-Hernández, Moreno & Placencia, 2023; Meza, Galbán & Ortega, 2019), se considera necesario explorar la categoría de la edad como diferenciador de las experiencias de estas mujeres, con énfasis en las mujeres en edades más avanzadas.

Este trabajo permite delinear nuevas interrogantes en cuanto explorar a nivel institucional ¿Cómo las mujeres en la etapa de la vejez resuelven su trayectoria en el SNII? ¿Qué enseñanzas y aprendizajes intergeneracionales se pueden generar desde su experiencia en el SNII? Los hallazgos pueden ser detonador de una reflexión más profunda desde marcos teóricos críticos como la gerontología feminista que permitan explicar y comprender la vida de las mujeres mayores dedicadas a la ciencia y a la investigación, en contextos de un sistema social adultocéntrico, capitalista, neoliberal y una política educativa privatizadora. También nos parece relevante abrir otra línea de indagación sobre las posiciones epistemológicas desde las que se sitúan estas investigadoras adultas mayores, qué temáticas estudian, qué problemáticas del mundo despiertan su interés y cómo han evolucionado esos intereses de trabajo a lo largo de sus trayectorias. Esto permitiría visibilizar los acentos que tiene la mirada científica de las mujeres mayores y, con ello, recuperar nuevas vejeces que emergen en una sociedad plural que se transforma constantemente.

El panorama que nos deja ver este estudio, especialmente en lo que respecta a la limitada proporción de personas mayores que se mantienen activos en el trabajo académico y, especialmente, la reducida participación de mujeres mayores en tareas de investigación de alto nivel, hace evidente la necesidad de fortalecer políticas de educación superior con perspectiva de género y perspectiva de edad, con el fin de apoyar a las científicas en sus trayectorias académicas, promoviendo su ingreso en áreas de conocimiento históricamente masculinizadas, potenciando sus líneas de investigación y su productividad, implementando políticas de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, extendiendo los servicios preventivos para una vejez saludable, desestigmatizando el retiro y promoviendo una cultura institucional de no discriminación.

Por último, si bien el número de participantes se podría considerar una límitante para generalizar los hallazgos, el tipo y propósito de la investigación no atendía a esta finalidad. Como se ha mostrado, en la universidad en estudio es muy reducida la representación de mujeres mayores en labores de investigación de alto nivel al punto de contar con reconocimiento de un sistema de evaluación meritocrático y performativo como es el SNII (35 mujeres mayores, en el 2023, de las cuales se entrevistó a siete); esto es una realidad producto de la intersección de los sistemas de discriminación sexista y edadista, que capitalizan el sistema de evaluación al desempeño como dispositivo de construcción de subjetividades, trayectorias y exclusiones. Así que, aún cuando corresponde a un ámbito acotado, es posible el proceso de transferibilidad de los resultados a otro contexto similar para ejercicios de comparabilidad y profundizar en la comprensión de las experiencias de las investigadoras de alto nivel en edad de la vejez.

Referencias bibliográficas

Aguado-López, E., & Becerril-García, A. (2021). Performatividad en la ciencia mexicana: El dispositivo de evaluación del SIN. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 66*(243), 19–53. https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.243.76695

Ball, S. J. (2003). The teacher's soul and terrors of performativity. *Journal of Education Policy, 18*(2), 215–228. https://doi.org/10.1080/0268093022000043065

Ball, S. J. (2012). Performativity, commodification and commitment: An I-Spy guide to the neoliberal university. *British Journal of Educational Studies, 60*(1), 17–28. https://doi.org/10.1080/00071005.2011.650940

Barquero, P., & Martínez, J. (2022). Performatividad educativa y espacio biográfico en educación superior: El régimen discursivo neoliberal. *Nómadas, 56*, 15–33. https://doi.org/10.30578/nomadas.n56a1

Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: Orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población, 5*(8), 5–31. https://doi.org/10.31406/relap2011.v5.i1.n8.1

Campos-Martínez, A., Flórez, T., Romero, M., Rivera, M., & Garay, M. (2022). La investigación en educación en las universidades del Estado de Chile: Nudos críticos y propuestas para trascender las lógicas de la performatividad y el mercado. *Estudios Pedagógicos, 48*(4), 357–376. https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000400357

Campillay-Llanos, M., & Muñoz-García, A. L. (2024). Financiamiento en el régimen de performatividad de las políticas de investigación en educación. *Autoctonía. Revista de Ciencias Sociales e Historia, 8*(Número especial), 537–562. https://doi.org/10.23854/autoc.v8i3.483

Cárdenas, M. (2015). La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación Administrativa, 44*(116), 1–22. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456044959004

Carrillo Espadas, P. I., & Flores Galaz, M. M. (2023). Mujeres científicas en Yucatán: Obstáculos, retos y experiencias durante sus trayectorias educativas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 53*(1), 253–284. https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.1.532

Castañeda Rentería, L. I., & Contreras Tinoco, K. A. (2021). "Espero que el SNI haya valido la pena": Tensiones, negociaciones y rupturas entre mujeres científicas y sus parejas. *Revista de El Colegio de San Luis, 11*, 5–30. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8139066.pdf

Cazarín Martínez, A. (2022). Mujeres científicas en México: Sistema Nacional de Investigadores, retos y perspectivas. *Opción, 28*, 20–50. https://doi.org/10.5281/zenodo.7278458

Cervantes, R., Gallegos, P. I., & Gutiérrez, A. E. (2024). Mujeres científicas en la Universidad Autónoma de Zacatecas: Retos y dificultades en el ingreso y permanencia al SNII. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 15*(29), 1–26. https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2194

CONACYT. (2020). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. https://conahcyt.mx/wp-content/uploads/sni/marco_legal/Reglamento_del_SNI_Texto_Vigente.pdf

CONACYT. (2023, 15 de enero). *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores*. https://conahcyt.mx

Contreras Gómez, L. E., Altonar Gómez, X. A., & Gil Antón, M. (2022). Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: Tan iguales y diferentes. *Revista de la Educación Superior, 51*(201), 51–72. https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020

Flick, U. (2015). Fundamentación de la investigación cualitativa. En U. Flick (Comp.), *Introducción a la investigación cualitativa* (pp. 235–253). Morata.

Galaz, J. F., Martínez, J., & Gil, M. (2020). The emergence of the new Mexican academic meritocracy. *Higher Education Governance & Policy, 1*(2), 138–151. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1401146

Gutiérrez Aceves, P. E., & Echeverría, R. (2023). Mujeres en la academia: Experiencias sobre el SNI y el capitalismo académico. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 30*(0). https://doi.org/10.29101/crcs.v30i0.21072

Hernández, E. P. (2020). Desafíos de las mujeres académicas de la UACJ: El SNI. En P. R. Gutiérrez Sandoval, E. Cervantes Holguín, G. M. Rojas Borboa, & L. A. Galván Parra (Comps.), *Investigación educativa con perspectiva de género en Chihuahua* (pp. 28–42). Qartuppi.

Hernández Rejón, E. M., & Mendieta Ramírez, A. (2024). Mujeres en la ciencia. *Teuken Bidikay. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad, 14*(23), 11–14. https://doi.org/10.33571/teuken.v14n23a1

Hirsch-Adler, A., & Izarra-Vielma, D. (2024). Condiciones de trabajo de académicos de una universidad mexicana. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 18*(1), e1863. https://doi.org/10.19083/ridu.2024.1863

Izquierdo Campos, I., & Atristán Hernández, M. (2019). Experiencias de investigadoras en su ingreso, promoción y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores:

Tensiones y estrategias identitarias. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 10*(18), 127–142. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.466

López-Hernández, O. N., Moreno, V. M., & Placencia, M. C. (2023). Factores individuales, sociales y estructurales para la incorporación, desarrollo y consolidación de las mujeres en la ciencia: El caso de las científicas en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en Tamaulipas, México. *Ciencia y Cultura, 51*, 31–60. https://doi.org/10.35319/rcyc.2023511182

Meza Mejía, M. del C., Galbán Lozano, S. E., & Ortega Barba, C. F. (2019). Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10*(19). https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491

Ocampo Gómez, E., & Rueda Hernández, J. (2015). El Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad Veracruzana: Análisis exploratorio de cómo se experimenta el reconocimiento académico. *Revista Interamericana de Educación de Adultos, 37*(1), 68–85. https://www.redalyc.org/pdf/4575/457544923005.pdf

Pérez Pablo, M. (2008). La constitución de la planta de profesores de la Universidad Veracruzana (Periodo 1944–2002). En M. Á. Casilla Alvarado & J. L. Suárez Domínguez (Comps.), *Aproximaciones al estudio histórico de la Universidad Veracruzana* (Vol. 4, pp. 236–290). Universidad Veracruzana.

Porter, L. (2023). Planta académica y renovación de la gestión universitaria en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, 35*(86), 173–184. https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1231

Preciado, F., & Gómez, A. (2019). Docentes universitarios y sus expectativas hacia la jubilación. *Revista Perspectivas Sociales, 21*(1), 85–114. https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/93

Real Academia Española. (2023, 7 de febrero). Expectativa. *Diccionario de la lengua española*. https://dle.rae.es/expectativa

Rivero Herrera, V. (2013). Identidad y expectativas psicosociales. *Revista de Investigación Psicológica, 10*, 35–42. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322013000200004

Sánchez, D., & Mayor, C. (2021). Retraso en la jubilación de académicos chilenos: Una visión de sus percepciones ante el futuro. *Praxis Educativa, 25*(1), 1–22. https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250119

UNESCO. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO, IESALC. https://www.iesalc.

unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educación-superior_12-03-21.pdf

UNESCO. (2023, 20 de abril). *Veinte años de investigación y desarrollo sobre mujer, ciencia y tecnología en América Latina*. UNESCO. https://www.unesco.org/es/articles/veinte-anos-de-investigacion-y-desarrollo-sobre-mujer-ciencia-y-tecnologia-en-america-latina

Universidad Veracruzana. (2022). *Anuario 2022: Académicos*. https://www.uv.mx/informacion-estadistica/files/2023/01/05-Academicos_2022.pdf

Vega Cano, R., Cira Gómez, Y., & Villagómez Chávez, K. O. (2022). Entre el trabajo reproductivo y el ingreso al SNI: Una disyuntiva para las académicas universitarias. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13*(25). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1392

Vélez Bautista, G. G. (2023). Mujeres investigadoras adscritas al SNI: Identidades, obstáculos y retos. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar, 7*(1), 9605–9622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5159