

Indicadores institucionales del Profesorado de Tiempo Completo en la UASLP durante el confinamiento por pandemia

Institutional indicators of full-time professors at UASLP during pandemic confinement

Sandra Haydée Velázquez Buendía¹

Universidad Autónoma de San Luís Potosí

Blanca Susana Vega Martínez²

Universidad Autónoma de San Luís Potosí

RESUMEN

En este artículo se presenta la distribución general de la planta académica de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en el cual se muestra como el profesorado con menos condiciones laborales son los que representan una gran mayoría en la institución. Posteriormente, se pone especial énfasis al profesorado de tiempo completo mostrando algunos indicadores principales tales como edad, grado, área de conocimiento, así como producción científica, dichos indicadores son vistos a través de dos aspectos: el género y el confinamiento por pandemia durante los dos años de recesión de las actividades presenciales. En los resultados se encuentra que los indicadores del profesorado de tiempo completo en la UASLP presentaron una variación en sus evaluaciones generales durante el período de confinamiento. Finalmente, se hace una reflexión sobre la evaluación del profesorado y la igualdad de género en las actividades académicas en las instituciones de educación superior.

Palabras-clave: Profesorado de tiempo completo; Producción científica; Género; Pandemia

ABSTRACT

This article presents the general distribution of the academic staff of the Autonomous University of San Luis Potosí, which shows how the professors with less working conditions are the ones that represent a great majority in the institution. Subsequently, special emphasis is placed on full-time professors, showing some main indicators such as age, degree, area of knowledge, as well as scientific production, these indicators are viewed through two aspects: gender and confinement by pandemic during the two years of recession of face-to-face activities. The results show that the indicators for full-time professors at UASLP showed a variation in their general evaluations during the period of confinement. Finally, a reflection is made on the evaluation of professors and gender equality in academic activities in higher education institutions.

Keywords: full-time professors; Scientific production; Gender; Pandemic.

¹ Maestra en Educación. Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Auxiliar de Dirección y/o Jefatura en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), San Luis Potosí, San Luis Potosí, México. Avenida Niño Artillero No. 150, Zona Universitaria Poniente, C.P. 78290, San Luis Potosí, México. ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0009-3733-6257> E-mail: sandra.velazquez@uaslp.mx

² Doctora en Humanidades. Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Profesora investigadora en la Universidad Autónoma de San Luís Potosí (UASLP), San Luís Potosí, San Luís Potosí, México. Carretera Central Km. 424.5, Zona Universitaria Oriente, C. P. 78494, San Luís Potosí, México. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-5298-9442> E-mail: susana.vega@uaslp.mx

RESUMO

Este artigo apresenta a distribuição geral do corpo docente da Universidade Autônoma de San Luís Potosí, na qual se mostra como os professores com menos condições de trabalho são os que representam a grande maioria na instituição. Posteriormente, é dado especial destaque aos professores a tempo inteiro, evidenciando alguns dos principais indicadores como a idade, grau acadêmico, área de conhecimento, assim como a produção científica, estes indicadores são vistos através de duas vertentes: o gênero e o confinamento devido à pandemia durante os dois anos de recessão nas atividades presenciais. Nos resultados verifica-se que os indicadores do corpo docente em tempo inteiro da UASLP apresentaram variação em suas avaliações gerais durante o período de confinamento. Por fim, é feita uma reflexão sobre a avaliação dos professores e a igualdade de gênero nas atividades acadêmicas nas instituições de ensino superior.

Palavras-chave: Professor tempo inteiro; Produção científica; Gênero; Pandemia

INTRODUCCIÓN

A tres años de que la pandemia mundial llegó a México, las instituciones de educación superior tuvieron que implementar mecanismos y estrategias para dar continuidad en la enseñanza. En términos de profesionalización docente y el trabajo académico del profesorado se vieron rebasados por las condiciones sanitarias e institucionales durante el período de confinamiento.

En este artículo se pretende mostrar no solo el trabajo académico del profesorado de tiempo completo en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí sino también sus indicadores y algunas variables relacionadas con género y el tiempo de confinamiento por pandemia.

Para ello, es importante mencionar que en México se habla de diversas nomenclaturas para definir la condición laboral, académica y de nombramientos en el personal docente de educación superior.

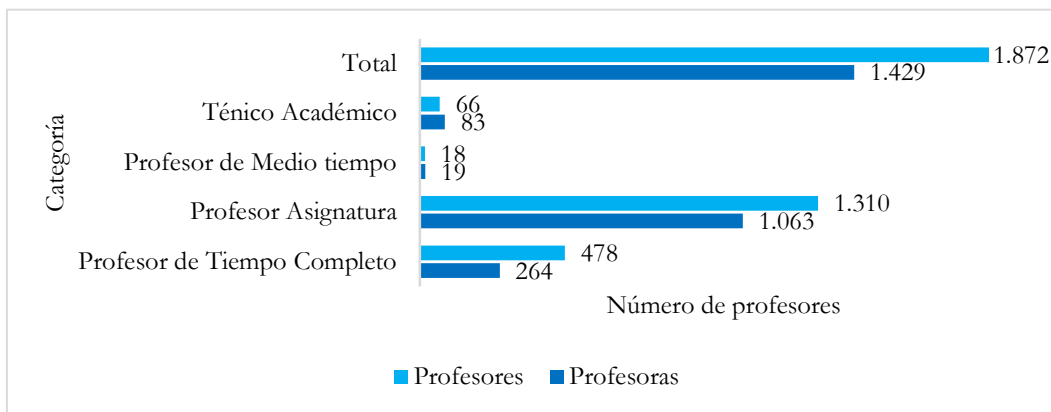
Entonces, nos referiremos al Profesorado Investigador de Tiempo completo (*PITC- full time professor*), para dar cuenta de aquellos que cumplen con 40 horas/semana en el trabajo de docencia, investigación, gestión y tutorías. Se habla de la obtención de una distinción por parte de la Secretaría de Educación Pública a nivel nacional como Profesor con Perfil Deseable reconocido por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), y la distinción como miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) reconocido por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONACHYT) en todo el territorio mexicano, en sus niveles Candidato, Nivel I, II, III y Emérito.

En este texto se tiene como objetivo dar un panorama general en torno a diferentes variables que son claves para entender no solo el quehacer del profesorado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, sino también quienes conforman la planta académica de la institución, y sus características sociales.

Planta Académica de Tiempo Completo de la UASLP

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí tiene una distribución académica de 3,301 profesores y profesoras universitarias, en dicha distribución predomina el profesorado hora clase con 2 373 docentes, 742 profesores de tiempo completo y 186 profesores de medio tiempo o técnicos académicos, por lo que los PITC representan solo el 22.5% de todo el personal académico. (Informe Rectoría, 2022).

Gráfico 1. Planta académica en la UASLP

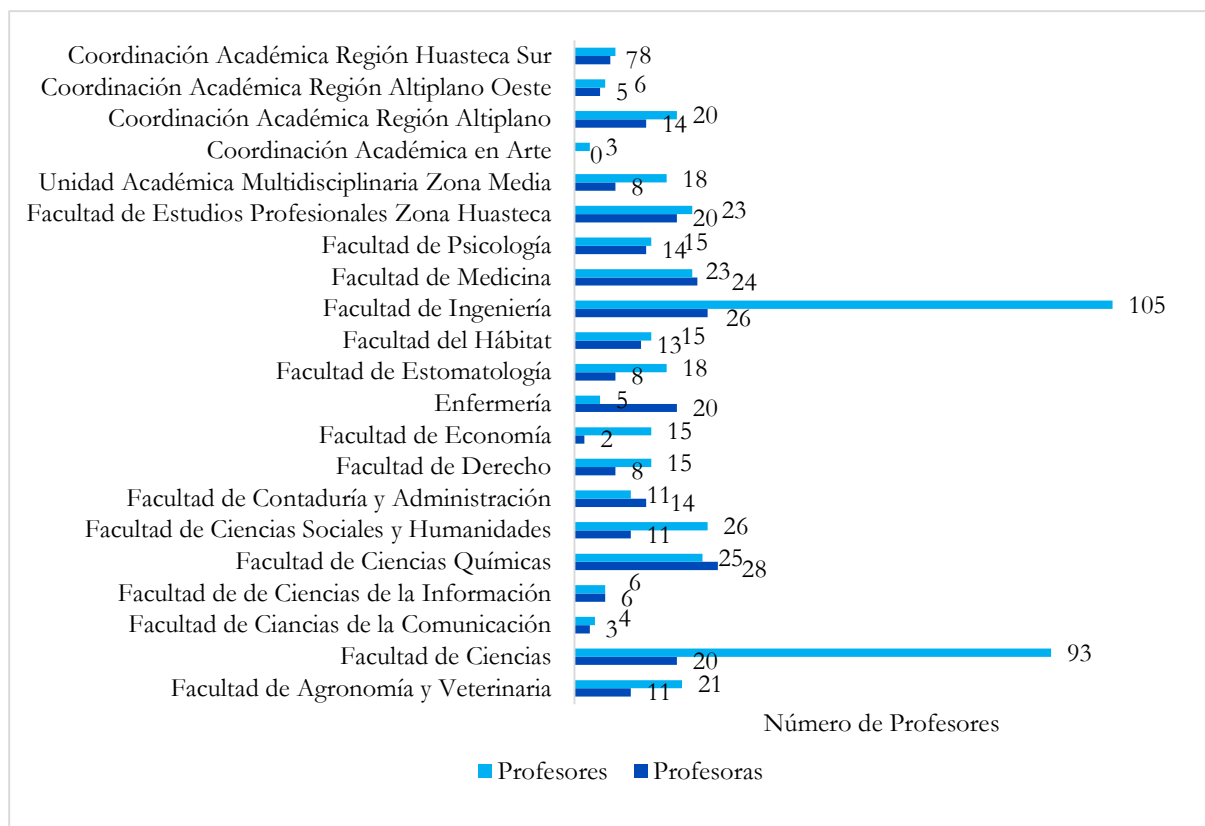


Fuente: Informe de Indicadores de Rectoría. UASLP (2022, p. 7)

En este texto no es el objetivo estudiar al profesorado asignatura u hora clase ya que, sus actividades se centran primordialmente en la impartición de la docencia. Por lo que nos centraremos en el profesorado investigador de tiempo completo, que entre sus actividades académicas se cuentan la investigación, la docencia, la tutoría y la gestión.

Esta planta está conformada como se señaló, por 742 profesores investigadores de tiempo completo, siendo 264 profesoras y 478 profesores. De estos, 446 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (Informe Rectoría, 2022), los cuales más adelante se abordarán. En la gráfica 2 se puede observar la distribución por género y entidad académica en la UASLP.

Gráfica 2. Distribución de la planta académicas de la UASLP por Entidad Académica y género



Fuente: Informe de Indicadores de Rectoría (2022, p. 23-106)

Como se puede observar la mayor adscripción de PITC se concentra conjuntamente entre la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias, ambas con una proporción de casi cinco profesores por cada profesora adscrita, aunque la mayor proporción la presenta la Facultad de Economía de seis a uno. El menor número de adscripción en total de PITC lo presenta la Facultad de Ciencias de la Comunicación y la Coordinación Académica en Arte con menos de 10 docentes. Las demás facultades cuentan con un promedio de 30 PITC mostrando mayor representatividad masculina, a excepción de la Facultad de Enfermería, con el 80 % de sus PITC corresponden a mujeres, ya que desde su origen dicha facultad ha sido feminizada. En las Facultades de Medicina, Ciencias de la Información, Psicología y Ciencias Químicas existe una equilibrada representación de hombres/mujeres entre sus PITC. Aunque cabe resaltar que estas dos últimas facultades también han sido históricamente femeninas tanto en su profesorado como en el estudiantado. Incluso se puede observar una diferencia significativa por género al tratarse de toda la planta académica, es decir, tanto de PITC como de Profesorado Hora Clase o Asignatura.

Indicadores institucionales del Profesorado de Tiempo Completo en la UASLP durante el confinamiento por pandemia

En el informe de Rectoría (2022) muestra que la facultad de Psicología cuenta con 78 profesoras y 59 profesores, mientras que la facultad de Ciencias Químicas tiene una planta de 154 profesoras y 83 profesores. Ello, nos indica que al haber mayor representatividad de profesoras asignatura las condiciones laborales son de desventaja y desigualdad en estas dos entidades académicas, ya que hay una mayor precarización del trabajo docente, ya que la remuneración económica es mucho más baja que la del PITC.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señala que, del total de personas ocupadas como docentes en enseñanza superior en México, el 53% es representado por hombres, en tanto que la proporción de mujeres es del 47%. En el informe de la UNESCO la proporción de la ocupación por género en educación terciaria es del 56% de hombres y 44% de mujeres. Lo que nos señala que la presencia masculina en la educación superior sigue teniendo mayor representatividad.

En la UASLP, los porcentajes determinados de la planta académica general de la UASLP, es decir, PITC y Profesorado Asignatura es de 55.2% de representación masculina y el 43.3% representación femenina, lo cual demuestra que la Universidad concuerda con las tendencias nacionales e internacionales.

Sin embargo, es relevante señalar que, en el caso solamente del profesorado investigador de tiempo completo los porcentajes de ocupación son de 64.4% hombres y 44.7% mujeres, lo cual quiere decir que del profesorado de carrera la UASLP mantiene una representatividad mayormente masculina, tal como su origen e historia lo han ubicado, el dominio intelectual e institucional universitario sigue siendo privilegio de los hombres.

ACERCAMIENTO A LOS DATOS. METODOLOGÍA

Para conocer el trabajo académico realizado en el período de pandemia fue importante realizar una consulta documental de la información de indicadores específicos de la planta académica de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Para ello se tomó en cuenta la población de planta académica de tiempo completo, ya que estos son competencia de la Secretaría Académica que interviene directamente en su contratación, evaluación y definitividad, además de que a través de la Dirección de Ingreso, Promoción y Desarrollo del Personal Académico se es responsable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) en el que participa el profesorado investigador de tiempo completo (PITC).

El profesorado PITC es la categoría más constante de la planta académica y el que recibe mejor remuneración de acuerdo con su nivel académico, sin embargo, también muestra alteraciones

por renunciaciones, jubilaciones o decesos del personal, por lo que se determinó realizar la consulta de la información en dos momentos de tiempo determinado. El primer corte de datos se estableció a diciembre del 2021, obteniendo los datos oficiales emitidos por la propia UASLP en el Informe de la Rectoría presentado en abril del 2022. El segundo corte de información se consultó en agosto del 2022, cuando se emitieron los resultados de la convocatoria del Reconocimiento a Perfil Deseable (PRODEP) y se publicó el reporte de la Secretaría de Investigación y Posgrado referente a los resultados del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Los datos analizados se obtuvieron de las siguientes fuentes: informe de Rectoría del año 2021 y 2022, informe SNI 2022 de la Secretaría de Investigación y Posgrado, consulta al módulo de registro de Cuerpos Académicos SEP-PRODEP, consulta al módulo de captura de currículum de PITC, consulta de bases de datos propias de la Dirección de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Secretaría Académica.

El procesamiento de la información se realizó en tres bases de datos, la primera correspondiente a la información de las entidades académicas, en la que se capturaron los datos por entidad y género de los siguientes indicadores: a) número total de la planta académica, b) número total de Profesores de Tiempo Completo, c) número total de Profesores Asignatura, d) número total de Profesores de Medio Tiempo, e) número total de Técnicos Académicos, f) número total de PITC con Doctorado, g) número total de PTC con Maestría o Especialidad, h) número total de PITC con SNI, i) número total de PITC con Perfil Deseable

En la misma base de datos se capturaron los datos de los siguientes indicadores por entidad académica: 1) número total de Cuerpos Académicos Consolidados, en Consolidación y en Formación, 2) número total de Productos Académicos, 3) número total de Artículos no arbitrados o de divulgación, 4) número total de Artículos de congreso, 5) número total de Artículos indexados y/o arbitrados, 6) número total de Libros/ capítulos de libro, 7) número total de Informes, 8) número total de Manuales, 9) número total de Prototipos, 10) número total de Memorias, 11) número total de Tesis de doctorado, maestría, especialidad y licenciatura, 12) otros productos.

En una segunda base de datos se concentró la información específica de los profesores de tiempo completo, indicando nombre, entidad de adscripción, edad, grado académico, reconocimiento SNI y reconocimiento a perfil deseable.

Por último, en tercera base de datos se concentraron los referentes a los cuerpos académicos, en los que se capturaron los datos de profesores integrantes, entidad de adscripción, grado de consolidación y líder de cuerpo académico. En esta base se determinaron las proporciones de género de cada uno de los indicadores.

Una vez concentrada la información de todos los indicadores en las tres bases de datos, se realizaron los filtros necesarios, se determinaron los porcentajes y se generaron cada una de las gráficas y tablas que representativas de las comparaciones entre los sujetos de estudio. En el caso del perfil deseable se realizó consulta en el sistema de captura de currículums SEP-PRODEP, para determinar el año de obtención del perfil de los profesores que no mantuvieron continuidad de este y de las fechas de contratación reportadas ante la Secretaría de Educación Pública.

Género, pandemia y educación superior en la UASLP

Los resultados obtenidos de las fuentes de información nos dan varios indicadores importantes en la universidad. Se han elegido solo algunos considerados importantes para conocer la planta académica de tiempo completo, tales como edad, grado, área de adscripción y producción académica, todos ellos vistos desde el género y el tiempo de confinamiento por pandemia; además, enfatizando en las condiciones de desigualdad que tuvieron las mujeres académicas de tiempo completo.

Género y edad

En el informe del 2020 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se estableció que el promedio de edad de los docentes de educación superior estaba situado en 47 años a nivel nacional, en el caso de la UASLP, el promedio actual hasta el año 2021 de la planta docente fue de 51 años, cuatro años por encima del promedio nacional.

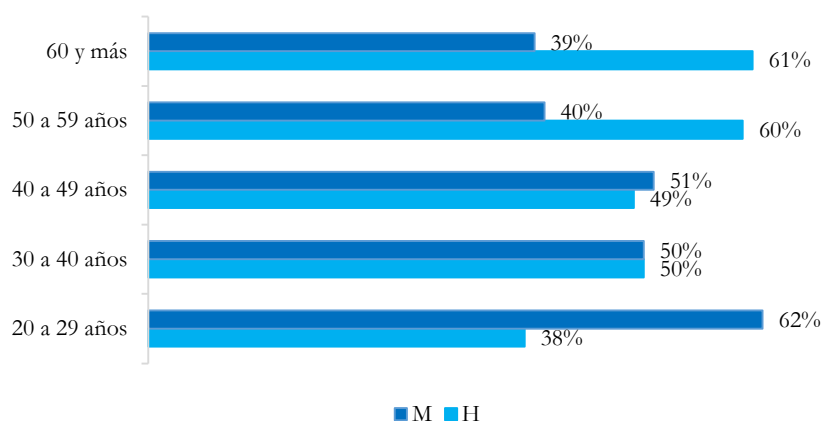
En comparación a los datos del INEGI se coincide que el grupo al que pertenece la mayor población es al de 40 a 49 años, aunque en la UASLP el porcentaje es de 39%, 11 puntos porcentuales más que el del resto del país. De la misma forma sucede con el siguiente grupo en relevancia, el rango de 50 a 59 años, con porcentajes de 32% a 26% en comparación y también con el grupo de 60 años y más, éste ocupa un porcentaje mayor en la UASLP de 22% al 17% de lo presentado en el reporte del INEGI.

Actualmente la UASLP no cuenta con PITC con edad entre 20 a 29 años. En base con lo anterior, el profesorado de tiempo completo de la UASLP representa una planta más longeva en comparación al resto del país, lo que podría deberse entre otros factores posibles, a que las últimas contrataciones de PITC fueron contratados perfiles mayores de 30 años.

En relación con las entidades académicas, el promedio de edad de los PITC en 15 de ellas pertenece al grupo de 50 a 59 años, y en los seis restantes el promedio se presenta en el grupo de 40 a 49 años.

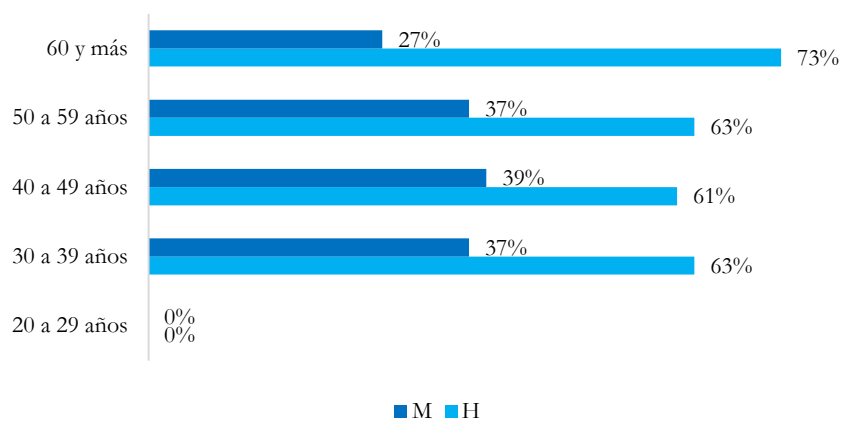
En los siguientes gráficos se puede observar los datos de edad por grupo y por género proporcionados por el INEGI a nivel nacional y los datos obtenidos de la Universidad.

Gráfico 3. Distribución porcentual de la población ocupada como docentes de enseñanza superior por grupos de edad y sexo



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, Cuarto trimestre 2019

Gráfico 4. Distribución porcentual de los PITC de la UASLP por grupos de edad y sexo



Fuente: Elaboración propia, Base de datos PITC.

Al comparar ambos gráficos se observa que, en los grupos de edad de 30 a 39 años, de 40 a 49 años y de 60 años o más, los porcentajes no son similares, ya que mientras los datos del INEGI muestran una paridad entre los porcentajes de género, los datos de la UASLP difieren en más de 10 puntos porcentuales. En todos estos grupos existe una clara mayoría en la representatividad masculina, una constante entre los indicadores de la Universidad.

Indicadores institucionales del Profesorado de Tiempo Completo en la UASLP durante el confinamiento por pandemia

Al referirse a grupo de 50 a 59 años los porcentajes son los más cercanos al informe de la INEGI, sólo con 3 puntos porcentuales de diferencia al comparar los datos. Del grupo de 60 años y más el de varones es el de mayor porcentaje en todo el gráfico, lo que quiere decir que los docentes con más cercanía a jubilación son profesores, como ejemplo, el profesor con mayor edad en la UASLP actualmente tiene 80 años, mientras que la profesora con mayor edad tiene 75 años.

Las facultades de Medicina, Contaduría y Derecho concentran a los profesores varones de mayor edad; en el caso de las mujeres es la facultad de Estomatología la que entre sus aulas prestan servicios las profesoras con mayor edad. Estas entidades académicas son de las más antiguas de la UASLP y su promedio corresponden al grupo de 50 a 59 años. Por el lado contrario, las entidades de más reciente creación como la Coordinación Académica en Arte y Región Altiplano concentran a los docentes que pertenecen al grupo de 40 a 49 años, con la menor edad promedio de profesores y profesoras respectivamente.

Género y grado académico

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (2019) la planta docente ocupada en la enseñanza superior en México que cuenta con grado de doctorado es de 16% en las mujeres y el 17% en los hombres. En relación con el grado académico del profesorado de tiempo completo en la Universidad los porcentajes ascienden al 81% en ambos géneros. Sin embargo, cabe aclarar que dichos porcentajes responden a lo establecido desde el año 1998 por el Programa de Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública, la cual indicó que el doctorado fuera un requerimiento mínimo y preferente bajo el cual las Instituciones de Educación Superior debe realizar la contratación de profesores de tiempo completo, en el caso de la UASLP el implementar y cumplir con estos requerimientos la ha llevado a contar con una planta docente de carrera debidamente habilitada, capaz de desarrollar una formación integral de los estudiantes universitarios.

Las facultades de Ciencias Sociales y Humanidades, la Coordinación Académica en Arte y la Región Altiplano Oeste presentan una planta de tiempo completo en la que el 100% de sus docentes cuentan con doctorado; en cinco entidades académicas más, el porcentaje de sus profesores doctorados superan el 90%; en las trece entidades restantes el porcentaje va del 50% al 90%. Las facultades de Ingeniería y Ciencias concentran el mayor número de profesores y profesoras con el máximo grado. La facultad de Ciencias Químicas es la única que cuenta con el mismo porcentaje representativo de cada género entre sus PITT.

Género y área de adscripción

Como se ha venido señalando la representatividad de la UASLP tiende a ser mayormente masculina en términos generales, sin embargo, existen excepciones en algunas de las entidades de la Institución, por ejemplo, en la facultad de Enfermería, en la que la planta académica femenina de tiempo completo es cinco veces mayor que la masculina, o la de Ciencias Químicas con una planta femenina tanto de PITC como profesorado asignatura casi dos veces mayor que la masculina; por el contrario en las entidades de Ingeniería, Ciencias, Derecho y Economía los docentes superan por triplicado a las docentes. Estas proporciones están vinculadas a las teorías que hablan de la división sexual del trabajo, las cuales mencionan que las profesiones han adoptado un carácter “masculino o femenino”, como es el caso de las áreas de la enfermería o docencia, que han sido consideradas socialmente aceptables para las mujeres, representando una extensión de sus labores en el hogar como la enseñanza de los hijos y el cuidado de los integrantes de las familias (CEDAW, 2017).

En el caso de las profesiones de las ciencias exactas, derecho y economía, han sido comúnmente representadas por varones, como extensiones sociales de las labores masculinas de proveedor y tomador de decisiones (CEDAW, 2017). En la UASLP, la excepción a estos escenarios se presenta en la facultad de Ciencias Químicas, ya que al tratarse de un área de las ciencias exactas su población es de representatividad femenina en su mayoría, y de acuerdo con Huerta (2017) la presencia de las mujeres en dicha escuela respondió probablemente a la promoción histórica realizada por el farmacéutico Isidro Palacios en los inicios de la carrera:

Entre los antecedentes del impulso para la formación de las potosinas se encuentra la iniciativa llevada adelante en 1906 por el farmacéutico Isidro Palacios, quien impartió en el Hospital Civil y en la Escuela de Artes y Oficios un curso gratuito de farmacia. Tenía el objetivo de crear una carrera para las mujeres (Pedraza, 1979, p. 258). Nos preguntamos si este antecedente de la instrucción técnica de las mujeres en el ámbito de farmacia estimuló el notable ingreso de las potosinas en la carrera de químico farmacéutico, que antecedió a la carrera de químico farmacobiólogo, la cual ha tenido desde sus inicios una mayor población femenina en la UASLP. (p. 290-291)

Así, es visiblemente más claro notar las diferencias en proporción del profesorado femenino y masculino en entidades académicas específicas, tales como, en las facultades de Ingeniería, Ciencias y Economía quienes cuentan con el mayor número de proporción H/M.

En la facultad de Ciencias Químicas, como ya se mencionó en su planta general la mayoría son mujeres adscritas, el patrón cambia con los tiempos completos, ya que sólo el 18% de las docentes son PITC, en comparación al grupo masculino en el que el 30% de los docentes ocupan una plaza de tiempo completo, lo que demuestra que en su personal de carrera los varones han obtenido una ventaja representativa.

Indicadores institucionales del Profesorado de Tiempo Completo en la UASLP durante el confinamiento por pandemia

Otro panorama interesante se presenta en la facultad de Agronomía, en la que el 42% de su planta académica femenina ocupa una plaza de tiempo completo, el porcentaje más alto de toda la Universidad que al compararlo con el 37% de la planta masculina que son PITC expone una ventaja femenina en una entidad considerada dentro de las áreas de estudio STEM, por sus siglas en inglés: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (UNESCO, 2021). Otra de las facultades que pertenecen al área STEM es la de Estomatología, teniendo sólo el 6% de sus profesoras con una plaza de tiempo completo, la menor proporción entre las entidades académicas.

Con una plantilla masculina la facultad de Ciencias es la que cuenta con el mayor porcentaje de profesores de tiempo completo, el 63%; por el contrario, las facultades de Contaduría y Administración y Ciencias de la Comunicación, pertenecientes a las áreas sociales, los porcentajes oscilan entre el 7% y 8%.

Las entidades foráneas de la UASLP no pertenecen a un área de estudio específica, ya que ofrecen programas educativos de diferentes enfoques, como lo son ingenierías, licenciaturas en el área de la salud y las sociales, por lo que sería necesario catalogar cada plan educativo en el área STEM o en las áreas de conocimiento del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología.

Género y producción científica

Entre los objetivos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se encuentran directamente los relacionados con la investigación realizada por los docentes de educación superior y se suscribe en la producción académica generada por los mismos.

La UASLP actualmente cuenta con 446 profesores de tiempo completo reconocidos en las diferentes categorías de este sistema nacional de investigadores, siendo 151 profesoras y 295 profesores pertenecientes a los diferentes niveles de este sistema nacional en México. (Informe Rectoría, 2022)

Las entidades académicas en las que se concentra un mayor número de docentes de tiempo completo son las que cuentan con un mayor número de profesores en el SNI, siendo éstas las facultades de Ciencias e Ingeniería.

Son las facultades de Ingeniería, Ciencias y Estomatología las que presentan el mayor porcentaje de profesoras de tiempo completo en el SNI, concentrando el 39% del total. Al referirse a los varones solamente entre la facultad de Ciencias e Ingeniería concentran el 50% del total de los profesores SNI de la Universidad. Todos estos datos mencionados reflejan que los profesores de tiempo completo de la UASLP han alcanzado un alto grado de habilitación y desarrollo

académico y que realizan una investigación de calidad constatada en la generación de producción académica de calidad.

Referente a la producción académica generada por la UASLP, el 48.8% del total de publicaciones son artículos arbitrados o indexados, seguidos de los libros y capítulos de libro con un porcentaje de 13.1%, ambos tipos de productos considerados de alta calidad por los dos programas nacionales más relevantes, el PRODEP y CONAHCyT.

Todas las entidades académicas en el año 2021 reportaron la publicación de artículos arbitrados o indexados, sin embargo, existen detalles específicos importantes a considerar. Como una constante, la facultad de Ciencias e Ingeniería son las que reportan un mayor número de este tipo de publicaciones, con 199 y 172 artículos respectivamente, a diferencia de los libros o capítulos de libro que sólo reportan 4 y 31 publicaciones. Por otro lado, las facultades de Ciencias de la Comunicación, Ciencias Sociales y Humanidades, Psicología, Contaduría y Administración y Derecho son las que más libros o capítulos de libro publicaron en comparación a las demás entidades, referidas a las áreas de las ciencias sociales y administrativas (Informe Rectoría, 2022).

Relacionado con lo anterior, se confirma lo expuesto en el informe del 2020 de la editorial Elsevier, en el cual se analizó la participación de investigación con datos de 16 países, incluido México y en el cual se manifiesta que en las áreas de ciencias físicas es mayor la proporción hombres/mujeres y menor en las áreas de ciencias sociales (Elsevier, 2020). Si el mayor número de PITS en el SNI se concentran en las facultades de Ciencias e Ingeniería y son las que más artículos indexados y/o arbitrados reportan, nos indica por los números en términos de género que la mayoría son varones los autores de tales publicaciones. El mismo informe concluye que los hombres tienen una huella de investigación más grande en general: publican más que las mujeres, incluso que el impacto de citas de las primeras publicaciones de autor es superior a la de las mujeres, señalando que existe un sesgo de género en la práctica de citas.

En el *fact sheet* No. 60 emitido por la UNESCO en junio del 2020, se indicó un 45.8% como promedio general de la participación de las mujeres en la investigación para la región de América Latina y el Caribe, mientras en los datos de la universidad la participación de las PITS en el SNI, es del 38% y del Perfil deseable PRODEP es del 37%, ambos están por debajo de la media regional, casi 10 puntos porcentuales de diferencia, lo que significa que, tomando estos reconocimientos como referencia, nuestras docentes realizan una menor participación en la investigación que sus homólogas a nivel internacional.

Tabla 1. Total de publicaciones en la UASLP por género, 2021

Entidad Académica	Total de publicaciones mujeres	Total de publicaciones hombres
Facultad de Agronomía y Veterinaria	13	33
Facultad de Ciencias	22	82
Facultad de Ciencias de la Comunicación	4	6
Facultad de Ciencias de la Información	3	3
Facultad de Ciencias Químicas	33	24
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades	2	15
Facultad de Contaduría y Administración	12	6
Facultad de Derecho	7	5
Facultad de Economía	0	9
Facultad de Enfermería y Nutrición	13	3
Facultad de Estomatología	8	16
Facultad de Hábitat	10	9
Facultad de Ingeniería	22	72
Facultad de Medicina	26	44
Facultad de Psicología	6	5
Facultad de Estudios Profesionales Zona Huasteca	14	11
Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media	6	10
Coordinación Académica en Arte	0	0
Coordinación Académica Región Altiplano	6	10
Coordinación Académica Región Altiplano Oeste	2	4
Coordinación Académica Región Huasteca Sur	3	3

Fuente: Análisis de la producción científica de la UASLP, datos de Scopus y JCR, 2021

En esta tabla se puede observar como la participación de las profesoras investigadoras en la publicación y difusión de sus investigaciones es menor que la de sus compañeros profesores en la Universidad. En el caso de las facultades con mayor número de profesores resulta clara la diferencia en los números, sin embargo, visto de manera general las publicaciones de las mujeres durante el 2021, fue de un 36% contra un 64% de los hombres. Aunque es importante resaltar también que, en algunas entidades como la facultad de Derecho, la Zona Huasteca y la facultad del Hábitat que tienen una mayor representatividad masculina, las mujeres publicaron más en comparación de sus pares masculinos

Producción científica y pandemia COVID-19

Desde su aparición en el año 2019 el virus SARS-Cov2 generó una alteración en la cotidianidad de México y del mundo. Fue el 20 de marzo del 2020, tras 21 días del primer contagio confirmado en el país, que la SEP suspendió clases presenciales. Las Instituciones de Educación Superior (IES) se sumaron a esta medida emergente en días posteriores con la expectativa de un regreso a las aulas al 20 de abril. En realidad, no sucedió así, la extensión de los contagios y la falta de tratamientos médicos específicos condujeron a un confinamiento en casa proyectado a un mes, y después a tres meses, sumándose tres meses más, y así sucesivamente hasta que después de dos años, gracias a la generación de vacunas, de las campañas para su aplicación y la implementación de hábitos de higiene y prevención, las aulas recibieron nuevamente a alumnos y profesores.

La IES tuvieron que realizar cambios emergentes e implementar un cambio general de la modalidad presencial a la virtual en un lapso de algunas semanas, enfrentando a su profesorado a realizar un traslado rápido de sus actividades académicas a uno remoto, sin más elementos que su conocimiento y experiencia personal, algunos consejos de colegas e indicaciones por parte de sus instituciones (Silas Casillas & Vázquez Rodríguez, 2020).

Los profesores no sólo vieron mermada su función de docencia, sino que también la investigación representó un cambio y un reto durante esos dos años, los laboratorios se volcaron a la exploración de tratamientos y generación de vacunas limitando sus servicios, el trabajo colaborativo y de campo se vieron suspendidos por las limitaciones de movilidad, se cancelaron estancias, congresos y reuniones académicas debido a las restricciones de viaje y de ingreso a otros países, el financiamiento a la investigación se vio disminuido por el rezago en la economía global, todo lo anterior sin dejar de lado la pérdida de un importante número de investigadores(as). A consecuencia de estos hechos, por un lado, la planta de investigadores(as) tuvieron que aplazar o replantear proyectos, lo que llevó al atraso de los resultados correspondientes y por ende al rezago en el envío de trabajos académicos para publicación en revistas nacionales o internacionales; por otro lado, los y las investigadoras que enviaban trabajos para su publicación sufrieron el aplazamiento de las revisiones debido a las propias causas de la pandemia.

Las Universidades confrontaron cada desafío conforme a sus posibilidades académicas, tecnológicas y económicas, con el objetivo de asegurar la continuidad de sus servicios académicos, salvaguardando ante todo la salud de sus comunidades y de la sociedad en general, no obstante, las consecuencias de los cambios obligados en el sector de la educación superior son visibles ahora.

Indicadores institucionales del Profesorado de Tiempo Completo en la UASLP durante el confinamiento por pandemia

Al analizar los datos cuantitativos de los productos académicos generados por la UASLP es posible contar con un enfoque medible de las consecuencias de la pandemia ocasionada por el COVID-19 sobre la producción generada en la institución.

Para determinar el comportamiento de los productos académicos de la UASLP, se presenta la tabla 1, la cual muestra lo reportado oficialmente en el año 2019 considerado como el inicio de la pandemia, el año 2020 como el apogeo de esta y el año 2021 en el que se inició el retorno a las actividades presenciales.

Tabla 2. Productos de investigación de la UASLP del 2019, 2020 y 2021

Tipo de producto	2021	2020	2019
Artículo en revista no arbitrada y/o de divulgación	47	121	61
Artículo de congreso	114	193	187
Artículo en revista arbitrada y/o indexada	995	715	654
Libro / capítulo de libro	267	202	182
Tesis de doctorado	63	30	33
Tesis de maestría	165	155	170
Tesis de especialidad	140	44	75
Tesis de licenciatura	296	205	240
Otros	96	28	40
Total	2183	1693	1642

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de Rectoría 2021

Como puede observarse, en el año 2019 anterior a la pandemia, la UASLP reportó un total de 1642 publicaciones. En el año 2020, en el centro de la pandemia si bien se reporta un leve aumento en la producción académica, no fue significativo, más si fue constante. En el caso de las tesis debido a las medidas establecidas por las autoridades de salud, los alumnos y docentes se refugiaron en casa, dificultando investigaciones de alumnos que tuvieron que ser suspendidas o retrasadas, sobre todo las que necesitaron de pruebas de laboratorio y de campo, lo que tuvo como consecuencia una disminución en el número de tesis concluidas.

Los artículos en congreso presentan la misma proporción, gracias a los espacios y telecomunicaciones virtuales, los congresos y reuniones académicas nacionales e internacionales tuvieron una alternativa a las actividades presenciales, lo que permitió que este tipo de actividades se llevaran a cabo a distancia, incluso aún después de la pandemia. Con relación a artículos arbitrados y/o indexados y a los libros y capítulos de libro presentaron un ligero aumento. Para muchos docentes el confinamiento les permitió contar con tiempo para desarrollar trabajos de publicación, aunque esto no sucedió de la misma manera para los y las maestras, ya que las labores

del hogar y el cuidado de los hijos durante el aislamiento permeó el desarrollo académico de las docentes en comparación a los hombres (UNESCO, 2021)

En el año 2021, gracias a la vacunación emergente se recuperaron los espacios y las actividades fueron tornando a la nueva realidad, se reportó un incremento considerable en la producción académica de la UASLP del 29% con respecto al 2020 y del 33% con respecto al 2019.

Una vez que las editoriales y organizaciones académicas regresaron a sus actividades, los artículos arbitrados y/o indexados aumentaron en un 40% y los libros y capítulos de libro en un 32%. Con el regreso a las aulas el número de tesis se dispararon en comparación a los dos años anteriores.

La pandemia del COVID-19 repercutió a los docentes en cada una de sus funciones sustantivas; aun así, en el tema de la investigación la UASLP mantuvo una constante producción académica de calidad en la mayoría de las entidades académicas y tras el retorno a las actividades cotidianas, los docentes han retomado poco a poco sus procesos de formación, colaboración y desarrollo académico.

Perfiles deseados y evaluaciones en tiempos de pandemia

En relación con las evaluaciones del profesorado de tiempo completo es importante hacer notar que los números de profesores que no han sido beneficiados o bien, alguna vez obtuvieron el reconocimiento y no les fue renovado en los últimos años. La tabla 2, muestra un resumen del comportamiento de los PITC respecto a la obtención del Perfil Deseable durante el último ciclo de evaluación.

Como se observa el mayor número de reconocimiento otorgados a profesores de la Universidad se exhibe en el 2018, cerca del 40% de la población de PITC obtuvo un resultado positivo, por el contrario, el año 2020 es en el que menos profesores se vieron favorecidos por el PRODEP. La columna tres (PITC con baja en año posterior) indica que un total de 59 PITC han causado baja definitiva de la Institución, ya sea por jubilación, deceso, renuncia o rescisión de contrato laboral.

Tabla 3. Comportamiento de los PITC durante las convocatorias del Reconocimiento a Perfil Deseable PRODEP en los últimos 6 años

AÑO	PITC reconocido s con perfil deseable	PITC con baja en año posterior	PITC que obtuvieron perfil por 6 años	PITC que obtuvieron el perfil en año posterior	PITC que obtuvieron perfil por primera vez	PITC que no han renovado perfil
2016	183	14	5	8	19	6
2017	160	4	9	10	21	7
2018	290	8	27	16	24	15
2019	210	15	22	4	24	29
2020	148	11	1	3	16	s/d
2021	257	7	18	4	11	s/d
2022	160	s/d	6	8	3	s/d

Fuente: Elaboración propia, consulta de datos en el sistema SEP-PRODEP

La columna cuatro (PITC que obtuvieron perfil por 6 años) muestra el número de profesores que obtuvieron el reconocimiento con una vigencia de seis años. En el año 2018 se nota un aumento de los docentes en comparación del año anterior, número que se mantuvo similar en el 2019 y 2021, sin embargo, en el 2020 y 2022 la participación disminuyó considerablemente. Los profesores con un reconocimiento con vigencia de seis años se someten a una evaluación más específica, ya que además de cumplir con los requisitos indicados para la vigencia de tres años, deben demostrar la publicación de al menos seis artículos en revistas indexadas, la dirección de tesis a nivel doctorado, la participación en la actualización de los planes académicos de licenciatura y la renovación consecutiva por cuarta vez del perfil deseable (Reglas de Operación, 2022).

Lo anterior significa para el PITC desarrollar un periodo de tres años una producción académica de alta calidad y participar activamente en las funciones de dirección individualizada y gestión académica, lo que de acuerdo a Bermúdez-Aponte & Laspalas Pérez (2017) suele distraer a los profesores de la docencia y los esfuerza a especializarse, incluso en ocasiones, ignorando aspectos básicos de sus respectivas disciplinas, convirtiendo a la productividad en la investigación en una condición sin la cual no podrían sobrevivir en la Universidad.

En la quinta columna (PITC que obtuvieron el perfil en año posterior) se aprecia el número de profesores que, en algún año obtuvieron el perfil y que al no haberlo renovado en el año que les correspondía, lo obtuvieron en algún año posterior. Durante los tres primeros años la tendencia fue en aumento, pero a partir del 2019 se presentó una baja en la tendencia. Esta columna demuestra el interés del profesorado de tiempo completo en su participación en la convocatoria

para obtener el reconocimiento por parte de la SEP después de no haberlo obtenido en el año correspondiente.

Los profesores que por primera vez obtuvieron el perfil se muestran en la sexta columna. Estos profesores generalmente pertenecen a los de recién contratación o bien, algunos profesores que no obtuvieron el reconocimiento el momento de su contratación y lo acreditan por primera vez en años posteriores.

Un total de 59 profesores de tiempo completo obtuvieron el reconocimiento a perfil deseable del año 2016 al 2019, sin embargo, en los años subsecuentes no ha obtenido la renovación (columna siete). Un total de 14 profesores pertenecen a la facultad de Ingeniería, 7 a Ciencias, 6 a Contaduría y Administración, 4 a Ciencias Químicas, 4 a la Facultad de Estudios Profesionales Zona Huasteca y entre 1 y 2 profesores a otras 11 entidades académicas. El 69.5% corresponde a docentes masculinos y el 31% a docentes femeninas. Una de las profesoras recién culminó sus estudios de doctorado y contaba con descarga académica, por lo que es posible que no contara con el requisito de docencia para la obtención del perfil; un y una PTC se encuentran gozando de su último contrato, un profesor se encuentra en proceso de su última evaluación y 55 de ellos cuentan con nombramiento definitivo, es decir que cuentan con una plaza de base y ya no son sujetos de evaluación.

En la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, el profesorado de tiempo completo es contratado por un tiempo determinado, antes de concluir el primer contrato son sujetos a una evaluación de sus actividades y funciones para determinar su posible recontractación. Al renovar en tres ocasiones su contrato y cumplir con las funciones comprendidas en sus planes de actividades académicas, obtienen como resultado un nombramiento definitivo, el cual los exime de ser evaluados.

En sentido académico, la evaluación puede entenderse como un ejercicio de valoración más que de calificación, lo que permite a las instituciones que evalúan y a los profesores evaluados establecer rutas de formación enfocadas al cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social. La evaluación docente juega un doble papel en la formación del profesorado, pues por un lado informa a las IES que la practican acerca de las necesidades y propósitos que asumen tales procesos de formación y por el otro resaltan la pertinencia de los mismos procesos y su grado generar verdadera transformación en el personal docente (Benavides León & López Rodríguez, 2020).

A falta de procesos de evaluación para los PTC con definitividad, la valoración que realiza la SEP cada tres o seis años dentro de la convocatoria para obtener el perfil deseable, puede servir

de herramienta para la Universidad para contar con valores medibles y estadísticos que permitan determinar el desempeño académico de los docentes respecto a sus funciones de producción académica, docencia, tutoría, dirección individualizada y gestión académica.

Reflexiones finales

Al igual que en otros niveles educativos en México, la educación superior vivió un período complejo debido las reconfiguraciones de las actividades educativas y las diferentes áreas de trabajo también se vieron afectadas por la pandemia, lo que tuvo como consecuencia que el quehacer académico tuviera altibajos.

Como lo ha declarado la UNESCO, a través de Abdrasheva, Escribens, Sabzalieva, Vieira do Nascimento y Yerovi (2022) “el impacto de la pandemia en la educación superior a lo largo de tres años fue diverso, profundo y variado de una institución a otra y de un país a otro.” (p. 6)

De acuerdo con dichos autores, cuatro ejes temáticos que fueron impactados en la educación superior por la COVID-19: a) la administración y gestión de la educación superior, b) la enseñanza y el aprendizaje, c) la investigación y d) la internacionalización.

Todos estos tuvieron diferencias significativas e impactos específicos en las dinámicas de las instituciones de educación superior, señalando que, hubo un cambio en las actividades de investigación, docencia por parte del profesorado durante y después de la pandemia. Hechos que siguen estudiándose de manera más particular.

Si bien, la UASLP a través de distintas instancias interviene en los procesos de contratación de PTTC y Profesores Asignatura, ésta no cuenta aún con las posibilidades de determinar lineamientos para alcanzar una paridad entre el género en estas categorías.

Sin embargo, es posible emitir recomendaciones a las Entidades Académicas para promover una mayor participación de mujeres en las convocatorias de contratación de profesor asignatura.

En el caso de contratación de PTTC, al tratarse de plazas vitalicias, alcanzar una paridad de género llevaría algunos años, ya que tampoco existen lineamientos concretos por parte de la SEP para llevar alcanzar dicha paridad en la educación superior.

En la UASLP una vez que un PTTC obtiene su nombramiento definitivo ya no es sujeto a evaluaciones periódicas de sus funciones. Si bien cada semestre se realiza una evaluación docente llevada a cabo por los estudiantes, el resultado de ésta no debe considerarse como determinante del desempeño del profesor, como lo dice Zúñiga (2013) la evaluación al desempeño de profesores debe entenderse como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, sobre las actividades que el profesor realiza como son la docencia, investigación, tutorías, asesorías de tesis,

superación y trayectoria académica, gestión académica y vinculación con la extensión universitaria” (p.18).

En este sentido, la evaluación que se realiza en cada convocatoria PRODEP puede considerarse una herramienta para la obtención de datos cuantitativos de estándares de rendimiento y metas de desempeño, consistidos en mínimos, promedios y máximos trazados de desempeño para calificar el rendimiento de los profesores (Pontifes citado por Zúñiga, 2013).

La retroalimentación proporcionada por esta evaluación puede representar una línea de partida para que tenga lugar el crecimiento profesional de la planta docente de tiempo completo. La institución debe tomar en cuenta dentro de su planeación estratégica, la inclusión de políticas de formación tanto para los PITC como el profesorado asignatura, ya que como se ha mostrado antes, esta población representa una fuerza académica importante dentro de cada entidad académica.

Ante lo anterior, se presenta una amplia área de oportunidad para planificar proyectos que conlleven a la contribución del desarrollo profesional docente de la UASLP, en base a los datos presentados en este trabajo se pueden delimitar acciones encaminadas al fortalecimiento de un sector docente o de un área de conocimiento específica, de un género en particular o de una función en concreta.

En relación con la producción académica, no hay duda que la Universidad fomenta la generación de productos de alta calidad, sin embargo entre las entidades académicas se presentan diferencias entre los tipos de publicaciones, es decir, las entidades que asociadas a las áreas de Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, Medicina y Ciencias de la Salud e Ingeniería y Desarrollo Tecnológico son las que reportan un número mayor de artículos indexados y/o arbitrados, mientras que las entidades asociadas a las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales su mayor producción se refiere a libros y capítulos de libro.

Los estragos de la pandemia causada por el COVID-19 son visibles en los datos proporcionados de la producción de los últimos tres años, significó una pausa en el mundo y no fue menos para las instituciones de educación superior. En la UASLP no se generó un aumento en el número de productos, lo que, si se suscitó para el año 2021, donde el incremento del 30% con respecto al 2019 es palpable. El desafío en este sentido es determinar los casos particulares en los que las consecuencias de la pausa globalizada afectaron el desarrollo académico de los docentes, identificar los aspectos profesionales que se vieron afectados o que representaron un retraso en su actividad docente, con el fin de apoyarlos en establecer estrategias de prevención ante situaciones similares en un futuro.

Dado que las y los docentes son actores multidisciplinares de las actividades llevadas a cabo por la UASLP para la formación integral del estudiantado, es imprescindible establecer estrategias, proyectos e iniciativas encaminadas a consolidar su formación académica, profesional y personal con una perspectiva de cero discriminación por género, raza, condición social o preferencia sexual y acorde con los valores institucionales, ya que es a través de ellos que los programas educativos puede alcanzar un éxito y la madurez necesaria para la formación de los profesionistas que colaboren en la resolución de problemas y en desarrollo científico de México.

REFERENCIAS:

- ABDRASHEVA, D., ESCRIBENS, M., SABZALIEVA, E., VIEIRA DO NASCIMENTO, D., YEROVI, C., **¿Reanudación o reforma? Seguimiento del impacto global de la pandemia de COVID-19 en la educación superior tras dos años de disrupción**, Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, París, Francia, 2022.
- BENAVIDES LEÓN, C. A., & LÓPEZ RODRÍGUEZ, N. M., Retos contemporáneos para la formación permanente del profesorado universitario, **Educación y Educadores**, 23(1), p. 71-88, 2020, doi: <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.1.4>
- BERMÚDEZ-APONTE, J. J., & LASPALAS PÉREZ, F. J. El profesor univerritario: integración entre lo personal y lo profesional. **Teorías Educativas**, 29(2), p. 109-126, 2017, doi: <http://dx.doi.org/10.14201/teoredu292109126>
- CEDAW, **Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y mujeres a la educación**, ONU, 2017.
- ELSEVIER, **The Researcher Journey Through a Gender Lens: An examination of research participation, career progression and perceptions across the globe**, Amsterdam: Elsevier, 2020.

HUERTA MATA, R.M., Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México

Revista de El Colegio de San Luis, vol. VII, núm. 14, julio-diciembre, p. 281-306, San Luis Potosí, México, 2017.

INEGI, **Comunicado de Prensa núm 452/20, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019**. 2020.

INFORME RECTORÍA, **Segundo Informe**. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2021.

INFORME RECTORÍA, **Tercer Informe**. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2022.

PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (PRODEP), **Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente**, Ciudad de México, 2022, Obtenido de https://dgesui.ses.sep.gob.mx/sites/default/files/2022-01/Acuerdo_Secretarial_RO_PRODEP.pdf

UASLP, **Análisis de la Producción Científica de la UASLP. Datos de Scopus y JCR, 2021**, 2022.

UNESCO, **Fact Sheet No. 60**. París, Francia, 2020. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375033?posInSet=6&queryId=1228>

UNESCO, **Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?** París, Francia, 2021.

SILAS CASILLAS, J. C., & VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, S., El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, p. 89-120, 2020, doi: <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.97>

ZÚÑIGA AQUÍÑO, S.P., MAGAÑA MEDINA, D.E., & SÁNCHEZ ESCOBEDO, P., La evaluación del desempeño y el desarrollo profesional del profesor universitario, **Cuerpos académicos en educación superior: Retos para el desarrollo institucional**, Primera ed., p. 53-73, Villahermosa: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2013.

Indicadores institucionales del Profesorado de Tiempo Completo en la UASLP durante el confinamiento por pandemia

Submetido em: 20 de junho de 2023.

Aprovado em: 30 de junho de 2023.

Publicado em: 30 de agosto de 2023.