

La productividad académica: análisis descriptivo a partir del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Guadalajara, previo y posterior al confinamiento por Covid-19, en Docentes de Educación Media Superior

MARÍA FELÍCITAS PARGA-JIMÉNEZ,¹ ANA GABRIELA DÍAZ-CASTILLO,²
CÉSAR ERNESTO GONZÁLEZ-CORONADO³



Resumen

Este documento presenta un análisis descriptivo que identifica la productividad académica obtenida por los profesores y profesoras del Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), evaluada en su participación en la Convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Guadalajara (PROESDE) de la Convocatoria 2020-2021; que consideró en su evaluación las actividades desarrolladas en 2019, y los resultados de la Convocatoria 2021-2022; que contempló las actividades realizadas el 2020.

Academic Productivity: A Descriptive Analysis Based on Incentive Program for Teaching Performance, Before and After the Confinement by COVID-19, in Teachers of Upper Secondary Education

Abstract

This document presents a descriptive analysis that identifies the academic productivity obtained by teachers of the Higher Secondary Education System (SEMS) of the University of Guadalajara (UdeG), evaluated in their participation in the convene of the Program of Incentives for Teaching Performance of the University of Guadalajara (PROESDE) 2020-2021; which considered the activities developed in 2019 and the results of the convene 2021-2022; which refers the activities carried out in 2020.

An introduction to the teaching work situation in the COVID 19 pandemic and its impact on productivity is

Recibido: 13 de julio de 2022
Aceptado: 25 de agosto de 2022
Declarado sin conflicto de interés

1 María Felicitas Parga-Jiménez: Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. felicitas.parga@academicos.udg.mx

2 Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. agabriela.diaz@academicos.udg.mx

3 Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. cesar.gonzalez@academicos.udg.mx

Inicialmente se describe una introducción al tema de la situación del trabajo docente en la pandemia por COVID-19 y su repercusión en la productividad, así como el contexto del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara y la información general sobre la Convocatoria del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la misma institución.

A continuación, se describe el abordaje metodológico a través del cual se estudiarán los resultados de la Convocatoria referida en diversas anualidades y se presentan los principales resultados que muestran los impactos diferenciados en el contexto de la pandemia, en la evaluación del desempeño docente de hombres y mujeres del Sistema de Educación Media de la Universidad de Guadalajara.

Finalmente se expone una discusión sobre los resultados y notas finales a manera de conclusiones del análisis descriptivo.

Palabras clave: Productividad académica, Docentes de educación media superior, Universidad pública, Confinamiento por COVID-19.

described, as well as the context of the Higher Secondary Education System of the University of Guadalajara and general information about the convene for the Teaching Performance Incentives Program of the same institution.

The methodological approach is described through which the results of the above-mentioned convocation will be studied in different years and the main results that show the differentiated impacts in the context of the pandemic, in the evaluation of the teaching performance of men and women of the Upper Secondary Education System of the University of Guadalajara, are presented.

At last, a discussion of the results and final notes are presented as conclusions of the descriptive analysis.

Key Words: Academic Productivity, High School Teachers, Public University, Confinement by COVID-19.

Introducción

Mucho se ha dicho ya sobre la manera en que la pandemia por COVID-19 transformó las realidades de todos y todas en el planeta. Sin lugar a dudas, el 2020 pasará a la historia como un año que significa un antes y un después, no sólo en las vidas y trayectorias individuales, sino también en las formas de hacer, ser y estar en el mundo; de trabajar, convivir y relacionarnos.

En lo que respecta a la actividad académica tanto las instituciones educativas como quienes nos dedicamos a la docencia y/o la investigación, tuvimos que adaptarnos de la noche a la mañana al trabajo virtual, a la no convivencia directa con estudiantes y colegas, al uso de tecnologías diversas para impartir cátedra, realizar tutorías, y en su mayoría tuvimos que hacer ajustes a las metodologías y técnicas con las que hacíamos investigación. Sin embargo, pese al esfuerzo y trabajo extra que significó vivir en pandemia, lo cierto es que hay evidencias de la baja en la productividad académica en todo el mundo. Según García Bullé (2020) 8 por ciento de las mujeres docentes había logrado seguir trabajando de manera remota durante el confinamiento. Dicho porcentaje disminuyó a 4.1 por ciento en el caso de las mujeres con hijos. Este mismo trabajo reportó una diferencia de casi diez puntos en el porcentaje de mujeres y hombres en la academia que lograron cumplir plazos relacionados con financiamiento y envío de artículos, 70.4 y 79.8 por ciento, respectivamente. Diversos grupos editoriales de revistas de prestigio reportaron la caída en la recepción de propuestas para publicación por parte tanto de hombres como de mujeres; otros reportaron un incremento de los primeros hasta un 50 por ciento (García-Bullé, 2020).

En México, el 17 de agosto de 2020, se publicaba en el periódico de circulación nacional *La Jornada* una reducción de 40 por ciento en el tiempo que mujeres investigadoras dedicaban a su actividad profesional, lo que sin duda se preveía que se reflejaría en una baja productividad en los años subsecuentes (Román, 2020). Ello, a su vez, se traducirá por ejemplo, en menores oportunidades de ingreso y promoción a un puesto de mayor jerarquía en el escalafón académico, o el logro de los indicadores necesarios para ingresar o permanecer en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), en el caso de México, o del puntaje necesario para obtener recursos extraordinarios como los que se obtienen en los programas institucionales de

estímulos al desempeño docente, y que muchas veces representan parte importante del ingreso familiar de los académicos, hombres y mujeres.

Además del SNI, existen otros programas de estímulos al desempeño docente y de investigación en muchas de las instituciones de educación superior públicas en México, que evalúan lo realizado por sus docentes, y que cuyo resultado se ve reflejado en la obtención de recursos adicionales a su salario base.

En el presente trabajo, nos centraremos en los resultados del Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), respecto del trabajo y la producción académica realizada en los años 2019 y 2020. El objetivo es presentar un análisis comparativo entre los resultados que obtuvieron docentes, hombres y mujeres, del Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la UdeG, en el año previo a la declaratoria de pandemia por COVID-19 y los resultados de evaluación del desempeño docente del 2020, año caracterizado por el confinamiento y el distanciamiento social.

En la Universidad de Guadalajara el PROESDE tiene su fundamento legal en el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Guadalajara. En el artículo 2 de este ordenamiento se señala que los estímulos son beneficios económicos independientes al sueldo y no constituyen un ingreso fijo. Del mismo modo, el numeral 5 establece la vigencia de un año para cada convocatoria.

Cada convocatoria contiene una tabla de actividades a evaluar que permiten al participante reunir un puntaje en el que se basa el estímulo económico que puede obtener, el cual varía de una a nueve Unidades de Medida y Actualización (UMAS); equivalentes a salarios mínimos establecidos en otros países. En este sentido, partimos de la hipótesis de que el puntaje obtenido por docentes del SEMS en su participación en la Convocatoria 2021-2022, se vio afectado puesto que evaluó el desempeño y producción académica de un año atípico, precisamente, el 2020.

Los resultados que se presentan en este texto, corresponden a parte de los hallazgos obtenidos, en el marco de un proyecto global más amplio, por el Cuerpo Académico UDG-CA-1009 "Gestión Educativa y Políticas para la Equidad y la Inclusión", adscrito al Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara.

El trabajo está dividido en cuatro secciones. A esta introducción le sigue el apartado donde se describe la estrategia metodológica del proyecto; posteriormente

se presentan los resultados y se analizan descriptivamente algunos de los hallazgos más relevantes. Finalmente se presenta un apartado de discusión y algunas notas finales.

Antecedentes

El Sistema de Educación Media Superior es parte de la Red Universitaria que integra la Benemérita Universidad de Guadalajara. Según el 2do. Informe de Trabajo (2021) del SEMS, en el ciclo 2019-2020 la matrícula del SEMS fue de 169, 602 estudiantes, de los cuales 55 por ciento son mujeres y 45 por ciento varones. La Universidad de Guadalajara atiende a 49 por ciento de la matrícula de Educación Media Superior de todo el estado de Jalisco (SEMS, 2021). De acuerdo con la información contenida en su página web (UdeG, s.f.), el SEMS fue creado en 1994 y cuenta con 174 planteles distribuidos en 109 de los 125 municipios que integran el territorio de Jalisco, en México. Este sistema ofrece 24 opciones educativas tales como el bachillerato propedéutico, bachillerato tecnológico y los tecnólogos profesionales, entre otros.

Respecto al personal académico, según el *2do Informe de Trabajo del Mtro. Barba Delgadillo*, el SEMS cuenta con 6,088 docentes, de los cuales 5,591 son docentes de asignatura, 1,067 técnicos académicos y 1,598 profesores de carrera.

En cuanto al Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la Universidad de Guadalajara, tiene su fundamento en los lineamientos generales para su operación emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el año 2002, así como en la Ley Orgánica de la propia institución, artículos 6 y 35, y en el Reglamento del programa que se analiza.

De forma particular, puede observarse en las Convocatorias del Programa 2020-2021 y 2021-2022, que son base de este análisis, los siguientes objetivos del PROESDE:

A. Reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño

académico del personal de carrera de tiempo completo con categorías de técnico y profesor titular o asociado, y

B. Reconocer las actividades de calidad en docencia, tutoría, generación y aplicación del conocimiento y gestión académica.

Como se puede identificar en los requisitos de ambas convocatorias, sólo se considera la participación de docentes y técnicos académicos de tiempo completo, por lo que los profesores por asignatura no se consideran participantes.

Las convocatorias referidas determinan tres criterios de evaluación: a) la calidad en el desempeño de la docencia, que concentra 70 por ciento del puntaje posible; b) la dedicación a la docencia, con un valor de 20 por ciento; y c) la permanencia en las actividades académicas de la institución, éste último con 10 por ciento. En el Cuadro 1 se presentan las actividades que cada criterio contempla como sujetas a evaluación anual.

En cuanto a la evaluación de expedientes, el proceso se realiza a través de comisiones dictaminadoras conformadas por pares que revisan, a partir de criterios cuantitativos y de calidad establecidos en la tabla de actividades a evaluar de las convocatorias, lo reportado por los participantes. Al realizarse la evaluación se definen los puntajes que permiten determinar el nivel de estímulos a obtener.

Una vez emitido el dictamen con los resultados de la evaluación, se tiene contemplado un plazo para la presentación de inconformidades, las cuales son resueltas por la Comisión de Ingreso y Promoción del Personal Académico de cada dependencia, las cuales pueden modificar el puntaje final.

Notas metodológicas

El análisis que se presenta en este documento se realizó a partir de los resultados de la *Convocatoria del*

Cuadro 1. Actividades a evaluar en el PROESDE. Convocatorias 2020-2021 y 2021-2022, UdeG

Crterios de Evaluación	Actividades a evaluar
a) Calidad en el desempeño de la docencia	a.1) Docencia a.2) Generación y aplicación del conocimiento a.3) Tutorías a.4) Gestión académica individual o colegiada
b) Dedicación a la docencia	b.1) Carga horaria semanal
c) Permanencia en las actividades académicas de la institución	c.1) Años de servicio cumplido en docencia

Fuente: Castañeda-Rentería *et al.* (2019).

Programa de Estímulos al Desempeño Docente 2020-2021; que evaluó las actividades desarrolladas en 2019, es decir, el año previo a la pandemia, y los resultados de la misma convocatoria en su edición 2021-2022; que contempló las actividades realizadas el 2020, año de inicio de la crisis sanitaria por el virus SARS-CoV-2 o también conocido como COVID-19 y que se caracterizó por el cierre de instituciones educativas, su virtualización y, por supuesto, la incertidumbre.

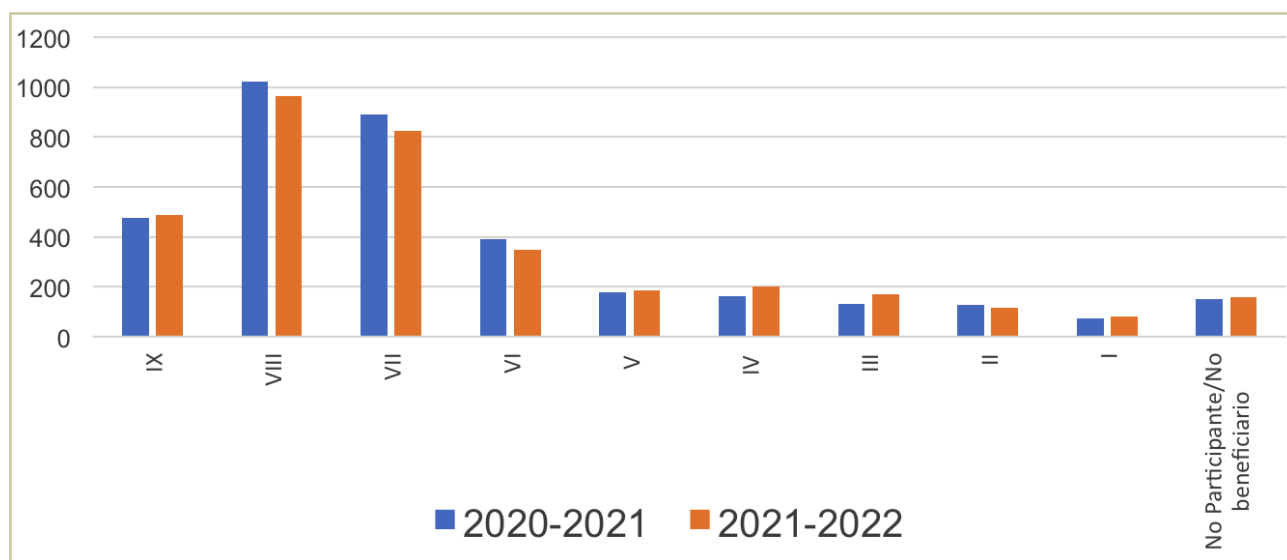
Los resultados de ambas convocatorias fueron publicados en la *Gaceta de la Universidad de Guadalajara* (Gaceta UdeG), órgano de difusión institucional, en las ediciones publicadas en los suplementos del 30 de marzo de 2020 y el 16 de abril de 2021, respectivamente. A partir de las listas publicadas se creó una base de datos para el análisis comparativo, en donde se señaló ya sea el centro universitario de adscripción, o en su caso si era participante del SEMS, así como el sexo de los participantes, y el nivel en el que se evaluó su desempeño. A partir de este instrumento se hizo un abordaje cuantitativo con alcance descriptivo.

Como se señaló anteriormente, en este artículo sólo se presentan los resultados correspondientes a la participación de docentes del SEMS de la UdeG, en las Convocatorias 2020-2021 y 2021-2022, con una participación de 279 mujeres y 248 hombres; y 281 mujeres y 236 hombres, respectivamente.

Resultados

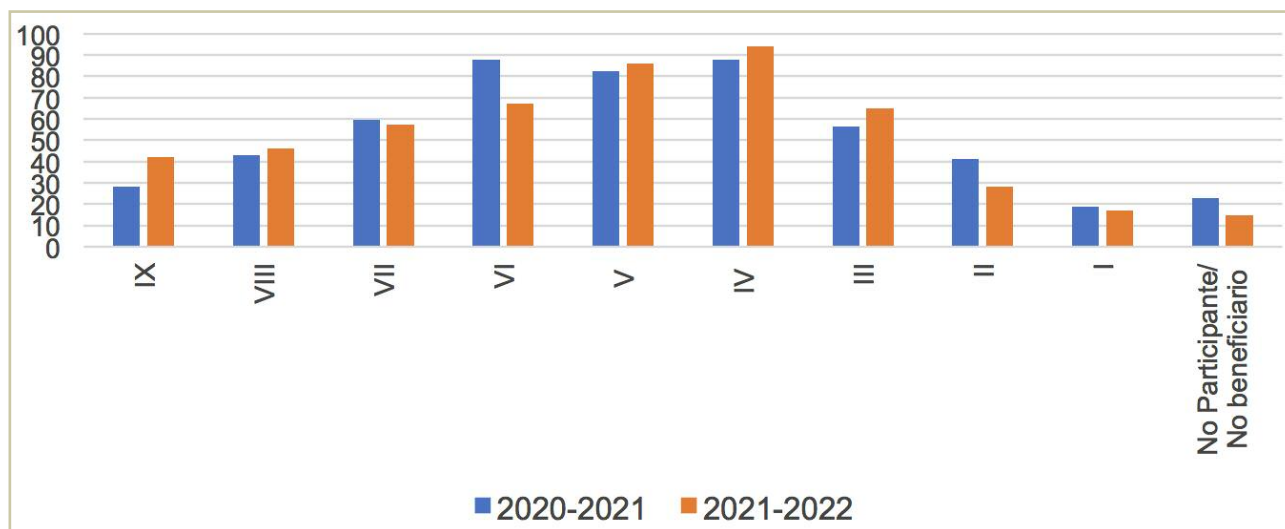
A continuación, se presentan los resultados obtenidos por hombres y mujeres en su participación en las Convocatorias del PROESDE 2020-2021 y 2021-2022 en la Universidad de Guadalajara que consideraron la productividad académica de los años 2019 y 2020, respectivamente. En la Gráfica 1 podemos observar los resultados de los participantes de toda la Red Universitaria de ambas convocatorias, y en términos generales la manera en que permanecieron casi intactas, excepto en los niveles VIII y VII que sumados se vieron disminuidos en número de participantes con -60 y -64 beneficiarios, respectivamente, y los niveles IV y III que aumentaron en 36 y 37 profesores beneficiados, respectivamente. Otra diferencia general es que hubo 71 participantes menos (69 hombres y 2 mujeres) en la Convocatoria 2021-2022, en comparación con la inmediata anterior.

Considerando solo los resultados correspondientes a docentes del Sistema de Educación Media Superior que refiere este análisis, se muestra en la Gráfica 2 que, si bien el número total de beneficiados disminuyó solo en 10 participantes; de 527 a 517, (8 hombres y 2 mujeres), la disminución por nivel fue de 21 personas en el nivel VI, y 13 en el nivel II, mientras que el aumento más significativo se presentó en el nivel más alto con un aumento de 14 beneficiarios y el nivel III con 9 personas. Los resultados muestran la misma



Gráfica 1. Número de participantes por nivel, de los resultados de las Convocatorias PROESDE de la UdeG, 2020-2021 y 2021-2022

Fuente: Elaboración propia.



Gráfica 2. Número de participantes por nivel, de los resultados de las Convocatorias PROESDE de SEMS-UdeG, 2020-2021 y 2021-2022

Fuente: Elaboración propia.

tendencia para el caso del SEMS, que en el caso de la UdeG en su conjunto.

Ante estos resultados se analizaron entonces las diferencias considerando a hombres y mujeres por separado del SEMS. Como se puede observar en el Cuadro 2, si consideramos los cuatro porcentajes más altos por nivel, los resultados obtenidos por hombres se concentran entre el nivel III y el VI en ambas convocatorias. Sin embargo, hay un incremento de tres puntos porcentuales entre uno y otro año, pasando de 58 a 61 por ciento de hombres que obtuvieron estos niveles.

En el caso de las mujeres se observa que 65 por ciento de ellas obtuvo resultados que las ubicaron entre el IV y VII nivel de evaluación en 2020-2021. Para

la evaluación del año siguiente, los cuatro porcentajes más elevados se concentraron entre el nivel III y el VII, concentrando 71 por ciento de las mujeres beneficiadas en 2021-2022.

También se pueden identificar diferencias cuando observamos en qué nivel están concentrados en mayor medida los varones: nivel VI en 2020-2021 y nivel IV en 2021-2022, con 17 y 21 por ciento, respectivamente. Mientras que en el caso de las mujeres, el mayor porcentaje se concentraba en 19 por ciento en el nivel IV en 2020-2021, y en el año siguiente este mismo porcentaje representaba la mayor concentración, pero en un nivel superior, el nivel V.

Respecto a los dos niveles más altos de evaluación, VIII y IX, se puede observar que 13 y 14 por cien-

Cuadro 2. Porcentaje de hombres y mujeres por nivel obtenido como resultado del PROESDE, Convocatorias 2020-2021 y 2021-2022, SEMS-UdeG

Nivel de Evaluación	2020-2021		2021-2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
IX	5%	6%	7%	9%
VIII	8%	8%	7%	10%
VII	10%	12%	11%	11%
VI	17%	16%	12%	14%
V	13%	18%	14%	19%
IV	15%	19%	21%	16%
III	13%	9%	14%	11%
II	8%	7%	6%	5%
I	6%	2%	4%	2%
No participante / No beneficiario	5%	4%	4%	2%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Resultados PROESDE de las Convocatorias 2020-2021 y 2021-2022, obtenidos por mujeres en SEMS-UdeG

Nivel de Evaluación	Mujeres 2020-2021		Mujeres 2021-2022	
	Número de beneficiarios	Porcentaje	Número de beneficiarios	Porcentaje
IX	16	6%	26	9%
VIII	23	8%	29	10%
VII	34	12%	32	11%
VI	45	16%	39	14%
V	49	18%	54	19%
IV	52	19%	45	16%
III	25	9%	31	11%
II	20	7%	13	5%
I	5	2%	7	2%
No participante / No beneficiario	10	4%	5	2%

Fuente: Elaboración propia.

to de hombres y mujeres, respectivamente, obtuvieron esos niveles en 2020-2021. Mientras que en 2021-2022, los hombres incrementaron uno por ciento su nivel de evaluación en estos niveles, las mujeres lo hicieron en 5 por ciento.

En el mismo Cuadro 2 se puede observar que la diferencia porcentualmente más relevante en el caso de los resultados obtenidos por varones, es el aumento de seis por ciento de beneficiarios en 2021-2022 con referencia al año anterior, de 15 a 21 por ciento de los académicos evaluados en el nivel IV, y la disminución de cinco puntos porcentuales, de 17 a 12 por ciento, de los académicos evaluados en el nivel VI. Mientras que, en el caso de las mujeres, la disminución se presenta en menor porcentaje por nivel; 3 y 2 por ciento como máximo (ver Cuadro 3).

Respecto a las diferencias al alza, los hombres

incrementaron dos puntos porcentuales su nivel de evaluación en el nivel máximo, mientras que las mujeres aumentaron tres por ciento en ese mismo nivel.

Por otra parte, si bien para la presente investigación no es objeto de estudio la participación solo de las profesoras de toda la Red Universitaria, es importante señalar que en las Convocatorias 2020-2021 y 2021-2022 la participación de las mujeres se observa que no existe una variación significativa entre un año y otro, ya que la variación porcentual es uno y dos por ciento en la mayoría de los niveles, como se puede observar en el Cuadro 4, al igual que en el caso de las profesoras de SEMS, como antes fue mencionado en el Cuadro 3. Se presenta una variación entre 3 y 2 por ciento de los años evaluación que corresponden a 2020-2021 y 2021-2022.

Cuadro 4. Resultados PROESDE de las Convocatorias 2020-2021 y 2021-2022, obtenidos por mujeres de la UdeG

Nivel de Evaluación	Mujeres 2020-2021		Mujeres 2021-2022	
	Número de beneficiarios	Porcentaje	Número de beneficiarios	Porcentaje
IX	230	14%	244	14%
VIII	486	29%	469	28%
VII	389	23%	367	22%
VI	179	11%	151	9%
V	101	6%	110	7%
IV	97	6%	107	6%
III	65	4%	85	5%
II	60	4%	53	3%
I	29	2%	40	2%
No participante / No beneficiario	57	3%	65	4%

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

De acuerdo con los resultados descritos en la sección anterior es posible identificar impactos diferenciados en el contexto de la pandemia, en la evaluación del desempeño docente de hombres y mujeres del Sistema de Educación Media de la Universidad de Guadalajara. Aunque es válido decir que dicho impacto, en lo que respecta a este primer abordaje cuantitativo a nivel descriptivo, no resulta tan abrumador como otros estudios (Castañeda-Rentería y Araujo, 2021; Minello, 2020; Oertelt-Prigione, 2020) y hasta pareciera un tanto contradictorio pues se observa mayor disminución en los beneficios obtenidos por los varones.

De esta manera, identificamos que los resultados parecen contravenir la literatura que señala que 2020 fue un año marcado por la baja de productividad de las mujeres académicas. En este sentido vale la pena señalar que, si bien las actividades docentes se vieron fuertemente trastocadas por las medidas de contención y protección en el contexto de pandemia, estas actividades se siguieron desarrollando en formas virtuales y a través de medios digitales y con el uso de tecnología, lo que permitiría explicar el por qué las afectaciones, al menos cuantitativamente en el caso del SEMS, no resultan tan impactantes. Los docentes y las docentes continuaron impartiendo enseñanza, realizando tutorías y trabajos de gestión de manera permanente, lo que permitió que no se presentaran afectaciones de alto impacto en los resultados de evaluación del PROESDE y los niveles de estímulos económicos obtenidos por los participantes hombres y mujeres.

Esta situación al parecer es distinta si hablamos de otro tipo de evaluaciones de productividad académica como el caso de la contemplada en el Sistema Nacional de Investigadores, donde la productividad se mide en mayor medida a partir del número de publicaciones realizadas como producto de investigación de primer nivel.

Llama la atención que la institución no haya optado por implementar algún ajuste en los criterios de evaluación en la Convocatoria 2021-2022, derivados de la crisis pandémica, más allá de que la entrega de documentación fuese digital y que se consideraran válidas las constancias en este mismo formato. No se observan consideraciones en la evaluación relacionadas con las afectaciones producidas por el contagio de la enfermedad, las pérdidas de seres queridos, el cambio al trabajo virtual y el aumento de la carga de

trabajo que representa en el caso de la docencia, así como el estrés y las emociones negativas sufridas durante la pandemia. Diversas investigaciones han mostrado que el impacto en la salud mental y en las emociones derivado de la pandemia apenas empieza a mostrar su importancia y que pueden afectar en la productividad. (Blázquez, Castañeda y Chapa, 2022; Cornejo, A. y Güereca, R, 2021; Cerón, 2021).

Las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos institucionales y a los recursos simbólicos que permitan consolidar sus carreras profesionales ya han sido estudiadas, y resulta importante considerar las condiciones de desigualdad al interior de los hogares como una dimensión problemática. Aún previo a la pandemia, Castañeda-Rentería y otros (2019) habían mostrado la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación docente, y la pertinencia de crear políticas públicas e institucionales con perspectiva de género que contribuyan a disminuir las brechas preexistentes.

Sin embargo, es importante considerar, tal como lo señalan Gervacio Jiménez, *et al.* (2022), que los docentes en general han estado expuestos a los impactos de la pandemia por COVID-19, principalmente se han visto en constante riesgo físico y emocional, esto genera efectos en su contexto intrafamiliar, social, económico, y en consecuencia en su desempeño y producción académica.

Finalmente, hay que señalar que los resultados no fueron los esperados, al menos en el caso del SEMS en los años analizados al momento; nuestra hipótesis sostenía que la diferencia sería mayor, y que las mujeres habrían sufrido la mayor afectación. Sin embargo, los resultados obtenidos en este trabajo, particularmente con docentes del nivel medio superior, permiten pensar que se hace necesario profundizar en los abordajes sobre el impacto de la pandemia en la productividad y actividades del cuerpo docente. Surgen preguntas tales como: ¿Qué condiciones, recursos, y estrategias fueron las que permitieron que las académicas, aun estando confinadas en el hogar, al cuidado de otros y a cargo del trabajo doméstico, lograran mantenerse en algunos niveles con el mismo porcentaje de beneficiarias e incluso en otros obtuvieran mejores niveles en su participación en la convocatoria? ¿Cómo puede la perspectiva de género ayudarnos a entender estas diferencias?, y, si bien parece que no hubo mayor afectación en los años analizados, ¿Puede presentarse en años subsecuentes?

Conclusiones

A partir del análisis de los resultados que obtuvieron los profesores y profesoras del Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la UdeG, en el año previo a la declaratoria de pandemia por COVID-19 y los resultados de evaluación del desempeño docente del año 2020, se concluye que, aunque la brecha resultó mínima, es importante insistir en la promoción de convocatorias sobre evaluación de productividad académica y desempeño docente con perspectiva de género.

Considerando las actividades y productividad evaluadas por las convocatorias en referencia, y la reacción institucional frente a la pandemia por COVID-19, que transitó abruptamente todas las actividades docentes y la producción académica hacia un modelo virtual, se deduce que no se detuvieron, pero fueron generadas en condiciones socioemocionales más complejas. Por lo anterior, se propone generar mayores estudios que consideren otras variables que inciden en el tema que nos ocupa. El impacto socioeconómico y socioemocional de docentes, hombres y mujeres, son solo algunas variables a considerar, así como el análisis comparativo de los puntajes obtenidos en los apartados de generación y aplicación del conocimiento e investigación.

A manera de conclusión, el contexto de pandemia por COVID-19, si bien tuvo un impacto en las modalidades en que se llevó a cabo la producción académica y el desempeño docente de los y las profesoras universitarias, no se hace evidente aún en los niveles de evaluación y estímulos económicos obtenidos que se observan en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

Referencias

Blázquez, N., Castañeda, P. y Chapa, A. (2022). Situación y propuestas de estudiantes, académicas y administrativas de la UNAM ante el impacto de la pandemia del COVID-19. *Revista CTS*, Vol. 17, no. 49, 233-253.

Castañeda-Rentería, L. & Araujo, E. (2021). Atrapadas en casa: maternidad(es), ciencia y COVID-19. *Brasilian Journal Education, Technology and Society*. (14), 75-86. <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021.75-86>

Castañeda-Rentería, L., Parga, M., González, C. y Musalem, A. (2019). "El Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara, desde una perspectiva de género" en Castañeda-Rentería, Liliانا I., Contreras Tinoco, Karla A. &

Parga Jiménez, María Felcitas (Coords.), *Mujeres en las Universidades Iberoamericana: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*, Universidad de Guadalajara-Organización Universitaria Interamericana, México. 73-87.

Cerón, C. (2021). *Mujeres en la ciencia: experiencias académicas y de investigación en educación media superior y superior durante el estado de pandemia*. México: Universidad Tecnocientífica del Pacífico. Disponible en: https://tecnocientifica.com.mx/editorial_tecnocie/index.php/editorialutp/catalog/view/87/70/361

Contreras, K. & Castañeda, L. (2016). Tensiones entre el cuerpo productivo de la mujer y la normatividad de género en torno a la maternidad. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpo, Emociones y Sociedad (RELACES)*, Vol. 8, Número 21, 10-24.

Cornejo, A. y Güereca, R. (2021). *Entramados socioafectivos y laborales de la teleacadémica emergente ante el COVID 19 en México: una lectura feminista*. Ponencia presentada en el XIII Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, del 14 al 16 de julio, Virtual. Disponible en: <https://mujeryciencia.org/entramados-socioafectivos-y-laborales-de-la-tele-academia-emergente-ante-el-covid-19-en-mexico-una>

García-Bullé, S. (2020). *Pandemia académica: la cuarentena acentúa la desigualdad de género en la academia*. Observatorio de Innovación Educativa. Recuperado el 23 de mayo del 2020 en: <https://observatorio.tec.mx/edunews/academicas-pandemia-covid19>

Gervacio Jiménez, H. & Castillo Elías, B. (2022). Impactos socioemocionales, estrategias y retos docentes en el nivel medio superior durante el confinamiento por COVID-19. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12 (24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1133>

Minello, A. (2020). The Pandemic and the Female Academic, *Nature*, 17 de abril 2020. doi: 10.1038/d41586-020-01135-9 https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9?fbclid=IwARInqBhalYCPBaOmxhl-iC5StSEISLaVAbPIZO5ZPCsGraP_ocolpXzOZUE

Oertelt-Prigione, S. (2020). *The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic Case Study*. [online], European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-01aa75ed71a1/language-en>

Román, J. (2020). Se reduce 40% tiempo de investigación de mujeres por efecto del confinamiento. *La Jornada*. Recuperado el 17 de agosto de 2020 https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2020/08/17/se-reduce-40-tiempo-de-investigacion-de-mujeres-por-efecto-del-confinamiento-4930.html?fbclid=IwAR33edlJS3BThCTfztZK5KvQ466C_dnRSHyfkNZHX-8zeg6CKKUAGSanCCo

Universidad de Guadalajara (s. f.). *Sistema de Educación Media Superior. Presentación*. Recuperado de <https://www.sems.udg.mx/acerca-del-sems>