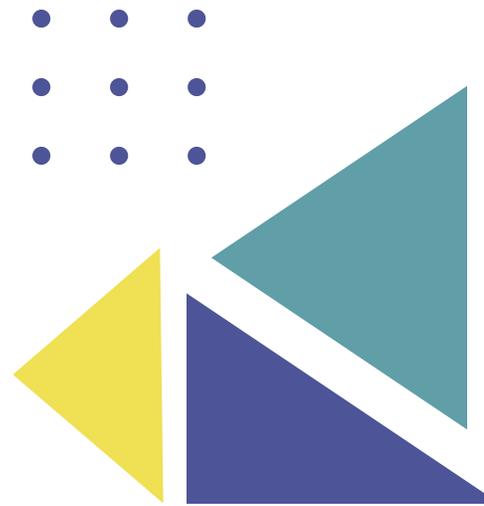




AÑOS DE  
**CIENCIA**  
POR MÉXICO



# Reporte del Encuentro “Entre Cátedras”



 **SINTRACATEDRAS**

# Contenido

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes . . . . .	3
1.2. Objetivo . . . . .	4
1.3. Herramienta de análisis . . . . .	4
1.4. Metodología . . . . .	5
<b>2. Eje Académico</b>	<b>9</b>
2.1. Problemáticas identificadas . . . . .	9
2.2. Propuestas . . . . .	11
<b>3. Eje Administrativo</b>	<b>13</b>
3.1. Problemáticas identificadas . . . . .	13
3.2. Propuestas . . . . .	14
<b>4. Eje Laboral</b>	<b>16</b>
4.1. Problemáticas identificadas . . . . .	16
4.2. Propuestas . . . . .	17
<b>5. Eje Sindical</b>	<b>19</b>
5.1. Problemáticas identificadas . . . . .	19
5.2. Propuestas . . . . .	20
<b>6. Conclusiones</b>	<b>23</b>
<b>7. Participantes</b>	<b>25</b>

# 1. Introducción

## 1.1. Antecedentes

La investigación científica en México se encuentra ante un horizonte de cambios. Por un lado, se reconoce su importancia estratégica para el desarrollo social, cultural y económico del país. La generación de conocimiento, la innovación tecnológica y la formación de recursos humanos altamente calificados son pilares fundamentales para la construcción de una sociedad más justa, próspera y sostenible. Por otro lado, se han impulsado las adecuaciones políticas, legales e institucionales necesarias para poner todo en sintonía para que México se convierta en potencia científica y de la innovación, como se anunció en los “100 pasos por la transformación 2024-2030”.

En ese sentido, el programa Investigadores e Investigadoras por México de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) representa una de las comunidades de CHTI fundamentales para el fortalecimiento del sistema de producción de conocimiento que se requiere para promover la investigación en áreas prioritarias y de ciencia básica.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, el panorama actual de la investigación en México aún requiere de una enorme inversión no solo presupuestaria sino de dignificación del trabajo científico y de construcción de certidumbre entre su comunidad. Falta de plazas laborales, financiamientos para la investigación, becas y apoyos para jóvenes en la investigación, así como estabilidad laboral son algunas de las problemáticas que afectan a la comunidad científica y que dificultan su desarrollo profesional, lo que impacta en última instancia en el proyecto de fortalecimiento del sistema científico nacional.

Tal situación de precariedad laboral se agudiza en el caso de las y los trabajadores del programa Investigadoras e Investigadores por México (IxM). A pesar de haber demostrado un enorme compromiso con la ciencia en los diez años de existencia del programa, las y los integrantes del programa realizan sus actividades sustantivas en un contexto de incertidumbre sobre el futuro laboral, el poco reconocimiento por parte de las instituciones receptoras, desigualdades y situaciones de violencia laboral en sus comunidades de investigación y la insuficiente interlocución con las autoridades del programa.

Ante esta realidad, el Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de Investigación de Cátedras Conacyt (Siintracatedras) surge como una respuesta organizada para la defensa de los derechos humanos laborales de las personas agremiadas, así como por una mejora de las condiciones de trabajo y de su reconocimiento y dignificación. El Siintracatedras tiene como misión visibilizar las problemáticas que enfrentan las y los investigadores por México, fomentar el conocimiento y la defensa de los derechos laborales mediante ejercicios pedagógicos de socialización sindical, promover la unidad, organización y movilización de sus agremiados, y buscar soluciones a través del

diálogo y la negociación con las autoridades correspondientes.

Consciente de la importancia de la participación activa de sus agremiados en el fortalecimiento del sistema científico nacional, especialmente ante el inicio de un nuevo gobierno y en el marco del décimo aniversario del Programa Investigadores por México, el Siintracatedras organizó y llevó a cabo en agosto de 2024, en la ciudad de Querétaro, el Encuentro “Entre Cátedras”. Se trató de un evento de la mayor importancia para la comunidad sindical ya que por primera vez reunió de forma presencial a un grupo de investigadores que son parte de la comunidad sindical. Por primera vez, las y los investigadores por México tuvieron la oportunidad de reunirse en persona, compartir experiencias y analizar las problemáticas que enfrentan para construir colectivamente propuestas de solución, lo que representa un hito fundamental en la consolidación del sindicato y en la lucha por los derechos de las y los investigadores.

## 1.2. Objetivo

El Encuentro “Entre Cátedras” se enmarca en un contexto de transformación de la política científica en México, marcado no solo por los cambios en el entorno nacional e internacional y las demandas sociales que exigen una renovación del modelo de investigación y una mayor atención a las necesidades de las y los investigadores, sino también por la conmemoración de los primeros 10 años del programa IxM. Además, este momento coincide con el cambio de sexenio y el inicio de la nueva Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, lo que sin duda influirá en el futuro de la investigación científica en el país.

En este contexto, el Encuentro buscó generar un espacio de reflexión y debate sobre el futuro del programa y sobre las estrategias para fortalecerlo, para consolidar la investigación en México y sobre el papel que deben jugar las y los investigadores en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Además, el Encuentro “Entre Cátedras” tuvo el objetivo de identificar y analizar las problemáticas que enfrentan las y los investigadores del programa IxM en los ámbitos académico, administrativo, laboral y sindical con el fin de construir colectivamente propuestas de solución que contribuyan al fortalecimiento del programa y a la mejora de las condiciones laborales de las y los investigadores, así como fortalecer la organización sindical y promover la participación de las personas agremiadas en la defensa de sus derechos humanos laborales.

## 1.3. Herramienta de análisis

El informe se estructura con base en el enfoque de Metodología de Marco Lógico que es una herramienta analítica que permite la evaluación de programas, la visibilidad de problemas, así como de sus causas y efectos. La metodología del Marco Lógico se constituyó en el esquema ordenador del análisis de las problemáticas que emergieron durante el encuentro “Entre Cátedras” y el cual permitirá presentar los resultados de

forma sistemática. Para lograr un adecuado diseño, implementación y seguimiento del programa se ha apostado por construir una Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).

En ese sentido, con la claridad que otorga el Marco Lógico es posible construir una MIR que contengan las propuestas de cambio con sus propios objetivos, actividades e indicadores. Para entender la lógica de la MIR es importante considerar que se compone de cuatro filas y cuatro columnas las cuales contienen la siguiente información:

- Los objetivos del programa, así como su alineación y contribución a objetivos de un nivel jerárquico superior, ya sea nacional o sectorial.
- Los bienes y servicios que el programa entrega a sus beneficiarios para lograr cumplimiento con los objetivos, así como también, las actividades necesarias para producir esos bienes y servicios (entregables del programa).
- Los indicadores que permitirán medir el impacto del programa, el logro de los objetivos, la entrega de los bienes y servicios, así como la gestión de las distintas actividades para producir los entregables.
- Los medios para obtener y verificar la información con la que se construyan y calculen los indicadores.
- Los riesgos y las contingencias que pueden afectar el desempeño del programa y que son ajenos a su gestión.

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fin			
Propósito			
Componentes			
Actividades			

En la primera columna de la matriz, denominada resumen narrativo, se presentan los objetivos que persigue el programa, desglosados en cuatro niveles, a saber: fin, propósito, componentes y actividades. En la siguiente columna, se determinan los indicadores de dichos objetivos. En la tercera columna se determinan los medios de verificación para cada uno de los objetivos y en la última se indican los supuestos para cada nivel de objetivos.

## 1.4. Metodología

El Encuentro “Entre Cátedras” se llevó a cabo de forma presencial, con la participación de 22 investigadoras e investigadores agremiados al Siintracatedras. Para lograr los objetivos planeados, se implementó la metodología del marco lógico, con el fin de

identificar problemas y elaborar propuestas, a la vez que permite establecer objetivos para resolver los problemas identificados y asegurarse que todas las actividades que se realicen puedan ser evaluadas.

Del marco lógico se aplicaron dos herramientas:

- a) **El árbol de problemas.** Esta herramienta se utilizó para identificar y entender los problemas centrales que afectan a la comunidad académica en cuatro rubros: académico, administrativo, laboral y sindical. El proceso consistió en identificar el problema central y representarlo en el esquema, así como identificar las causas y los efectos que ese problema produce. A través de preguntas y discusiones en grupo, se buscó alcanzar consensos sobre las causas y efectos de cada problema identificado.

Para guiar el proceso, se utilizaron preguntas detonantes como: ¿cuál es el problema central que afecta a las y los investigadores en el ámbito académico, administrativo, laboral y sindical? ¿Cuáles son las causas de este problema? ¿Cuáles son las consecuencias de este problema? ¿Cómo se relacionan las diferentes causas y efectos? Se le llama árbol de problemas porque en la metodología del marco lógico se le representa como un árbol. Es decir, el problema central se presenta como el tronco de un árbol. Las causas del problema son las raíces del árbol. Y los efectos del problema son las ramas del árbol.

- b) **Árbol de objetivos.** Una vez que se identificaron los problemas, se procedió a elaborar el árbol de objetivos, que es la versión con objetivos y mecanismos para alcanzarlos. Es decir, en este esquema de árbol de objetivos se proponen soluciones para los problemas identificados, así como también, se establecen los objetivos que busca alcanzarse. Regresando a la metáfora de “Árbol de Objetivos”, aquí el objetivo principal se identifica como el tronco del árbol, las causas del problema se traducen en medios para lograr el objetivo y los efectos se convierten en los fines o resultados positivos que se busca alcanzar. Para facilitar la formulación de objetivos, se utilizaron preguntas como: ¿Cuál es el objetivo principal que se busca alcanzar en el ámbito académico, administrativo, laboral y sindical? ¿Qué acciones o estrategias se deben implementar para lograr este objetivo? ¿Cuáles son los resultados o beneficios que se esperan obtener al alcanzar este objetivo?

En resumen, en las mesas de trabajo, primero se identificó el problema central y se colocó como el tronco de un árbol. Luego, se anotaron las causas del problema (las raíces) y los efectos que genera (las ramas). Después, se convirtió ese Árbol de Problemas en un Árbol de Objetivos, transformando el problema central en un objetivo, las causas en medios y los efectos en fines.

Las mesas de trabajo fueron espacios de diálogo y análisis colaborativo donde las y los investigadores, se organizaron en grupos pequeños y con roles definidos (moderador y relator) para identificar problemáticas, generar propuestas de solución y elaborar un documento final para presentarlo en la plenaria. La mesa tuvo la lógica de fases de

problemas (identificar el problema, elaborar el diagnóstico y proponer soluciones), así como se basó en las herramientas del árbol de problemas y árbol de objetivos.

Operativamente el Encuentro se desarrolló en tres etapas:

- a) **Fase de diagnóstico:** en esta fase, se utilizaron diversas técnicas participativas para fomentar la reflexión y el diálogo sobre las problemáticas que enfrentan los investigadores. Además, de las lluvias de ideas, los mapas mentales y los debates guiados, se buscó identificar los factores internos y externos que influyen en la situación de los investigadores. Se prestó especial atención a la identificación de las causas y consecuencias de cada problemática con el fin de comprender la complejidad de la situación y formular propuestas de solución más efectivas.
- b) **Fase de propuestas:** en esta fase, se buscó generar propuestas de solución que sean no sólo viables, sino también, originales y transformadoras. Se utilizaron técnicas como la lluvia de ideas, y análisis de escenarios para explorar diferentes alternativas y seleccionar las más adecuadas. Se hizo énfasis en la importancia de que las propuestas sean concretas, medibles, alcanzables y relevantes. Cada mesa elaboró un documento que sintetiza las propuestas generadas, incluyendo una descripción de cada propuesta, los objetivos que se buscan alcanzar, las acciones a realizar y los indicadores para medir su éxito.
- c) **Debates:** los debates plenarios se organizaron con el objetivo de generar un espacio de intercambio de ideas y construcción de consensos entre todos los participantes del encuentro. Se utilizó una metodología de debate estructurado, con un moderador que se encargó de guiar la discusión y asegurar la participación equitativa de todos los presentes. Se estableció un tiempo límite para cada intervención y se fomentó el respeto a las diferentes opiniones. Los debates se centraron en analizar las propuestas de solución generadas en las mesas de trabajo, identificando sus fortalezas y debilidades, y buscando puntos de convergencia para la construcción de un plan de acción conjunto.
- d) **Plenarias:** las plenarias se utilizaron para presentar los resultados del encuentro y consolidar los acuerdos alcanzados. Se presentaron las principales conclusiones de las mesas de trabajo y los puntos clave de los debates. Se abrió un espacio para la participación de todos los asistentes, quienes pudieron expresar sus opiniones y aportar sus ideas. Las plenarias finalizaron con la definición de los próximos pasos a seguir por el Siintracatedras para implementar las propuestas de solución y continuar con la lucha por la mejora de las condiciones laborales de los investigadores.

Esta metodología, que cambia el marco lógico con diversas técnicas participativas, permitió que el Encuentro “Entre Cátedras” fuera un espacio de diálogo constructivo y generación de propuestas concretas para fortalecer la comunidad científica y promover la investigación en México.

A pesar del esfuerzo e iniciativa desplegados, es crucial que este ejercicio y sus propuestas constructivas sean acogidos y respaldados por las autoridades correspondientes, demostrando una verdadera voluntad para mejorar las condiciones del programa. Esto contribuirá a fortalecer una política de diálogo efectivo entre el personal académico y las autoridades.

## 2. Eje Académico

### 2.1. Problemáticas identificadas

Durante las mesas de trabajo, los investigadores identificaron una serie de problemáticas que afectan su desarrollo académico dentro del programa IxM. El problema principal se encuentra en el diseño del programa, que paradójicamente no obedece a criterios académicos y de producción científica, sino que consiste en un programa con una racionalidad más de tipo administrativo. Dicho diseño genera diversos impactos y efectos. Estas problemáticas se pueden agrupar en las siguientes categorías:

#### Reconocimiento y valoración de la labor de investigación

1. **Falta de reconocimiento institucional.** Los investigadores manifestaron que su labor de investigación no es suficientemente reconocida ni valorada por las instituciones en las que se encuentran comisionados. Esta falta de reconocimiento se traduce en dificultad para la obtención de financiamiento, la publicación de resultados y la difusión de las actividades y productos de investigación, así como la falta de respaldo ante abusos de las instituciones receptoras o ante superiores jerárquicos.
2. **Escaso reconocimiento social.** Los investigadores también señalaron que la sociedad en general no valora suficientemente la importancia de la investigación científica. La falta de reconocimiento social puede afectar la motivación de los investigadores y dificultar la obtención de recursos para la investigación.
3. **Falta de una cultura académica saludable.** Se mencionó la necesidad de fomentar una cultura académica más saludable, basada en la colaboración, el respeto y el reconocimiento mutuo entre los investigadores. Se identificaron prácticas como el individualismo, la competencia desleal y el acoso académico como factores que afectan el clima laboral y el desarrollo de la investigación y demás actividades académicas.

#### Condiciones para la producción académica

1. **Dificultades para la publicación y difusión de resultados.** Los investigadores señalaron que enfrentan obstáculos para la publicación de sus investigaciones en revistas científicas de alto impacto. Entre las causas mencionadas se encuentran las altas tarifas de publicación que exigen algunas revistas y la falta de tiempo para dedicarse a la escritura de artículos, debido a la carga administrativa y docente que deben cumplir. Asimismo, los investigadores manifestaron que no cuentan con suficiente apoyo institucional para la difusión de sus investigaciones a la comunidad académica y al público en general.

2. **Falta de acceso a recursos y espacios para la investigación.** Los investigadores identificaron la falta de acceso a recursos y espacios para la investigación, como laboratorios, bibliotecas y bases de datos especializadas, como una limitante para su desarrollo académico. Asimismo, señalaron la falta de equipamiento en los laboratorios y las dificultades para acceder a bibliotecas con colecciones actualizadas
3. **Evaluaciones punitivas y subjetivas.** Los investigadores observaron el carácter punitivo y subjetivo de las evaluaciones actuales, que se centran más en los resultados que en el proceso de investigación. Asimismo, los investigadores manifestaron que las evaluaciones no toman en cuenta el contexto en el que se desarrolla la investigación, ni las dificultades que pueden enfrentar en su trabajo.

## Coordinación e identidad del programa

1. **Falta de coordinación académica.** De igual manera, se identificó la falta de coordinación académica como un problema central, que afecta la planificación y el desarrollo de las actividades de investigación. Esta falta de coordinación se traduce en la duplicación de esfuerzos, la falta de articulación entre los diferentes proyectos de investigación, y la dificultad para aprovechar las sinergias entre los investigadores.
2. **Falta de identidad del programa.** Se señaló la falta de identidad del programa Investigadoras e Investigadores por México como un problema que afecta la visibilidad y el reconocimiento de la labor de los investigadores.
3. **Falta de igualdad de condiciones con otros investigadores.** Asimismo, se destacó la necesidad de igualar las condiciones laborales con los investigadores de las instituciones receptoras. En muchos casos se exige cumplir con los mismos criterios que a los investigadores de planta, pero no se les brindan las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Además, los logros de los investigadores por México no reciben la misma visibilidad ni reconocimiento que los del personal de planta, perpetuando desigualdades dentro del ámbito académico.
4. **Falta de mecanismos de recambio generacional.** Finalmente, se identificó la necesidad de implementar mecanismos de recambio generacional para evitar conflictos entre investigadores de diferentes generaciones y promover la incorporación de nuevos talentos a la comunidad científica. Estos conflictos, en muchos casos, radican en la subordinación de las generaciones jóvenes, que trabajan en condiciones precarizadas y con condicionamiento laboral, frente a las generaciones de planta, lo que acentúa las desigualdades y obstaculiza la construcción de un entorno más equitativo en el ámbito académico.

## 2.2. Propuestas

Para abordar las problemáticas identificadas en el eje académico, los investigadores formularon una serie de propuestas que buscan fortalecer el desarrollo académico de las y los investigadores del programa. Por supuesto, una adecuada propuesta de solución pasa necesariamente por el rediseño del programa que se traduce en adecuarlo a las condiciones reales de trabajo actuales.

### 1. Creación de una Coordinación Académica

Se propone la creación de una Coordinación Académica. Como se identificó en el árbol de problemas, uno de las principales características del programa IxM es que obedece a una racionalidad de tipo administrativo más que de tipo académico. Un programa como IxM debe contar con toda una estructura institucional que permita la vida colegial y la toma de decisiones entre pares. Asimismo, la Coordinación Académica debe instituirse en esa instancia que identifica, delinea, da seguimiento y evalúa con criterios académicos la labor del personal. Una Coordinación Académica permitiría atender otras problemáticas como evaluaciones objetivas y contextuales, así como el fortalecimiento de la identidad institucional y académica.

### 2. Creación de una plataforma digital para la difusión de las investigaciones.

Se propuso la creación de una plataforma digital que permita al personal IxM publicar y difundir sus investigaciones en acceso abierto, así como acceder a las investigaciones de otros colegas. Esta plataforma contaría con secciones para artículos científicos, capítulos de libros, tesis, ponencias en congresos y otros tipos de publicaciones académicas. Además, ofrecería herramientas de colaboración en línea, como foros de discusión y grupos de trabajo, para facilitar el intercambio de ideas y la generación de proyectos conjuntos entre los investigadores. La plataforma estaría dirigida tanto a la comunidad académica como al público en general, con el fin de divulgar el conocimiento científico y promover el acceso abierto a la información. Lo anterior permitiría una mayor visibilidad y difusión de las investigaciones de los integrantes del programa, así como la creación de una mayor identidad y sentido de comunidad.

### 3. Gestión de convenios para el acceso a recursos y espacios de investigación.

Se propuso gestionar convenios con instituciones nacionales e internacionales para facilitar el acceso a recursos y espacios de investigación. Se buscaría establecer convenios con otras universidades para el uso compartido de laboratorios, bibliotecas y otros espacios de investigación. También se explorarían convenios con empresas para el acceso a software y bases de datos especializadas. Además, se propuso la creación de un fondo para la adquisición de equipamiento científico y la actualización de los laboratorios de investigación. Esto con el fin de fortalecer la infraestructura de investigación, el acceso a financiamientos, y la mejora en las condiciones de la producción científica.

4. **Promoción de la participación en congresos y eventos académicos.** Se propuso gestionar apoyos para que las y los investigadores puedan participar en congresos, seminarios, y otros eventos académicos nacionales e internacionales. Estos apoyos incluirían fondos para la inscripción a congresos, financiamiento para viajes, alojamiento y viáticos, y apoyo para la organización de eventos académicos. Además, se propuso la creación de un fondo de movilidad académica para financiar estancias de investigación en otras instituciones nacionales e internacionales.
5. **Gestión de programas de formación continua.** Asimismo, se propuso gestionar convenios con instituciones de educación superior para que los investigadores puedan acceder a programas de formación continua, diplomados, especializaciones y posgrados. Se buscaría establecer convenios con universidades públicas y privadas, centros de investigación y otras instituciones académicas para ofrecer a los investigadores una amplia gama de opciones de formación continua. Los convenios podrían incluir becas para cursos, talleres y programas de posgrado, así como el reconocimiento de créditos académicos para aquellos investigadores que deseen continuar sus estudios de posgrado. Todo esto con el fin de aumentar la competitividad de los integrantes del programa en el ámbito académico, así como fortalecer la calidad de la investigación.
6. **Evaluación y promoción académica.** Se propone cambiar el objetivo de las evaluaciones y transitar de evaluaciones punitivas a evaluaciones constructivas, buscando que sean más objetivas y contextualizadas, además de incluir la participación de pares no beneficiados directamente en los procesos de evaluación. Se busca que las evaluaciones se conviertan en una herramienta para el crecimiento y la mejora de la labor de investigación, y no en un mecanismo de control y sanción que se traduzca en evaluaciones más justas y equitativas, que reconozcan el trabajo científico de las y los IxM, pero que al mismo tiempo fortalezcan de forma continua los procesos investigativos.
7. **Sistema de promoción académica homologado.** Se propone un sistema de promoción académica homologado para que las y los IxM puedan avanzar en sus carreras y acceder a mejores condiciones laborales. Por supuesto, el sistema de promoción debe ser claro y transparente, y encaminado a consolidar el programa.

## 3. Eje Administrativo

### 3.1. Problemáticas identificadas

El Eje Administrativo del Encuentro “Entre Cátedras” se centró en la problemática de la falta de capacidad institucional para gestionar eficientemente el programa Investigadoras e Investigadores por México. Las y los investigadores participantes expresaron su frustración por los procesos ineficientes y la burocracia excesiva que dificultan sus tareas, así como la falta de claridad en los lineamientos y reglas operativas.

Entre las problemáticas identificadas en el Eje Administrativo, destacan:

1. **Duplicación de plataformas.** Los investigadores indicaron la existencia de varias plataformas con información redundante y procesos duplicados, lo que genera confusión y dificulta la gestión de trámites. Esto se traduce en ineficiencia de recursos y pérdida de tiempo para los investigadores.
2. **Fiscalización de asistencias.** Los investigadores manifestaron su inconformidad con la excesiva fiscalización de sus asistencias, que consideran una medida de control innecesaria y que no toma en cuenta la naturaleza flexible de la labor de investigación. Esta práctica genera desconfianza y limita la autonomía de los investigadores.
3. **Falta de confianza.** Los investigadores perciben una falta de confianza por parte de la administración, que se traduce en una excesiva burocracia y en la imposición de reglas y procedimientos rígidos que dificultan su trabajo. Esta falta de confianza crea un ambiente laboral tenso y poco propicio para la investigación.
4. **Comisión Consultiva inoperante.** Se señaló que la Comisión Consultiva no funciona adecuadamente, lo que impide que los investigadores tengan una voz efectiva en la toma de decisiones sobre la gestión del programa. Esto limita la participación de los investigadores en la construcción de soluciones a los problemas administrativos.
5. **Avisos en lugar de permisos.** Los investigadores señalaron que se les exige solicitar permiso en lugar de enviar avisos para participar en eventos y trabajo de campo, lo que limita su autonomía y dificulta la planificación de sus actividades. Esta práctica refleja una falta de reconocimiento de la labor de investigación y limita la participación de los investigadores en actividades académicas relevantes.
6. **Lo académico está supeditado a lo administrativo.** Se identificó que los aspectos académicos del programa están supeditados a los aspectos administrativos, lo que impide que los investigadores puedan desarrollar su labor con la flexibilidad y la autonomía que requieren. Esta situación genera frustración y desmotivación

entre los investigadores, ya que consideran que no existe una valoración sobre su trabajo.

7. **Falta de claridad en los lineamientos y reglas operativas.** Los investigadores expresaron su confusión ante la falta de claridad en los lineamientos y reglas operativas del programa. Esta falta de claridad genera incertidumbre, dificulta la toma de decisiones y pone en riesgo su estabilidad laboral.
8. **Procesos ineficientes.** Los investigadores se quejaron de la ineficiencia de los procesos administrativos, que implican trámites complicados, tiempos de espera prolongados y una excesiva burocracia. Esta ineficiencia afecta la productividad de los investigadores y genera frustración.
9. **Falta de personal para apoyo administrativo.** Durante el Encuentro se señaló la falta de personal para apoyo administrativo como una de las causas de la ineficiencia en los procesos. La falta de personal sobrecarga a los investigadores con tareas administrativas que les restan tiempo para la investigación.

## 3.2. Propuestas

Para abordar estas problemáticas, durante el Encuentro Cátedras se generó una serie de medidas:

1. **Mayor autonomía para la gestión de tiempos y movilidad.** Se propuso otorgar mayor autonomía a los investigadores para la gestión de sus tiempos y movilidad, eliminando la necesidad de solicitar permisos para participar en eventos y trabajos de campo. Esto permitiría a los investigadores organizar su tiempo de manera más eficiente y participar en actividades académicas sin restricciones innecesarias.
2. **Interlocución directa con la administración.** Un tema fundamental es el establecimiento de canales de interlocución directa con la administración del programa con el fin de que los investigadores puedan expresar sus inquietudes y proponer soluciones a los problemas administrativos. Esto facilitaría la comunicación y la resolución de problemas de manera más ágil.
3. **Plataformas homologadas y digitalizadas.** Se propuso establecer canales de interlocución directa con la administración para que los investigadores puedan expresar sus inquietudes y proponer soluciones a los problemas administrativos. Esto facilitaría la comunicación y la resolución de problemas de manera más ágil.
4. **Comunicación eficiente.** Se propuso mejorar la comunicación entre la administración y los investigadores, estableciendo canales de comunicación claros y eficientes. Una comunicación fluida y transparente es fundamental para generar confianza y resolver problemas de manera efectiva.

5. **Lineamientos y reglas operativas claras.** Se propuso la elaboración de lineamientos y reglas operativas claras que regulen la gestión del programa, con el fin de evitar la arbitrariedad y la discrecionalidad. Esto brindaría certeza y seguridad a las personas investigadoras, y facilitaría el cumplimiento de las normas.
6. **Digitalización de procesos.** Asimismo, se propuso la digitalización de los procesos administrativos para agilizar los trámites y reducir la burocracia. La digitalización permitiría ahorrar tiempo y recursos, y mejoraría la eficiencia en la gestión.
7. **Mayor personal para apoyo administrativo.** Otro tema fundamental es la contratación de más personal para apoyo administrativo, con el fin de agilizar los procesos y brindar una mejor atención a las y los investigadores. Esto liberaría a los investigadores de tareas administrativas y les permitiría dedicar más tiempo a la investigación.
8. **Calendarios fijos.** Finalmente, se propone establecer calendarios fijos para los procesos administrativos, como la presentación de informes y la realización de evaluaciones. Esto permitirá planificar sus actividades con mayor certeza.

El trabajo en la Mesa Eje Administrativo del Encuentro “Entre Cátedras” permitió a los investigadores identificar las deficiencias en la gestión administrativa del programa y formular propuestas para mejorar la eficiencia, la transparencia y la comunicación.

## 4. Eje Laboral

### 4.1. Problemáticas identificadas

El Eje Laboral se centró en la problemática de la precariedad laboral que enfrentan los investigadores del programa Investigadoras e Investigadores por México. Los participantes expresaron su preocupación por la falta de reconocimiento académico, la vulnerabilidad ante violencias, la inestabilidad laboral y las complicaciones con los lineamientos actuales. Durante las mesas de trabajo, se expresó una profunda preocupación por la falta de garantías y derechos laborales que protejan a los investigadores. En general, se mostró una sensación de sentirse como trabajadores de segunda clase, sin la certeza de que su trabajo sea valorado y reconocido a largo plazo, y sin la certeza de contar con un contrato colectivo de trabajo.

Entre las problemáticas identificadas en el Eje Laboral, destacan:

1. **Falta de respaldo institucional.** Se expresó la necesidad de que la SECIHTI, como empleador, respalde, defienda y proteja a los catedráticos de las prácticas erróneas de las Instituciones Receptoras (IR). Los investigadores señalaron las prácticas de las Instituciones Receptoras que vulneran sus derechos y ante las cuales no encuentran respaldo institucional por parte de la SECIHTI para resolver conflictos laborales.
2. **Vulnerabilidad ante distintas violencias.** Se reconoció la vulnerabilidad de las y los Investigadores ante situaciones de hostigamiento, acoso laboral y otras formas de violencia en las Instituciones Receptoras. Se planteó la necesidad de un mecanismo que permita a los investigadores denunciar estas situaciones y recibir apoyo institucional.
3. **Inestabilidad laboral.** Asimismo, se insistió en la falta de estabilidad laboral y la incertidumbre sobre la continuidad en el programa. Los investigadores expresaron su deseo de contar con mayor seguridad laboral y la posibilidad de planificar sus carreras a largo plazo.
4. **Problemas con los lineamientos actuales.** Durante el Encuentro se señalaron dificultades con los lineamientos laborales, incluyendo la falta de flexibilidad en la toma de vacaciones y la necesidad de días económicos. Los investigadores consideran que los lineamientos actuales son rígidos y no se adaptan a las necesidades de la labor de investigación.
5. **Falta de transparencia salarial.** Se discutió las discrepancias entre los sueldos reportados y los sueldos reales, así como la falta de transparencia en la información sobre estímulos adicionales. Los investigadores demandaron mayor claridad y transparencia en la información salarial, así como una revisión de fondo en el tema.

6. **Salarios no acordes al incremento salarial.** Se comparó el sueldo base con el aumento del salario mínimo en México, evidenciando que los sueldos de los investigadores no se han ajustado al incremento del costo de vida. Se expresó la necesidad de una revisión salarial que tome en cuenta la inflación y el incremento del costo de vida.
7. **Falta de reconocimiento a la trayectoria y antigüedad.** Se manifestó la inconformidad por la falta de reconocimiento a la trayectoria y antigüedad en el programa. Las y los investigadores consideran que su experiencia y años de servicio deberían ser tomados en cuenta en su remuneración y en las oportunidades de desarrollo profesional.

## 4.2. Propuestas

Para abordar estas problemáticas, durante el Encuentro se propuso una serie de soluciones:

1. **Respaldo institucional por parte de la SECIHTI.** Se propuso que la SECIHTI brinde mayor respaldo a los IxM y vele por el cumplimiento de sus derechos laborales instituidos en los convenios con las IR. Esto implica que la SECIHTI asuma un rol más activo en la defensa de los derechos de los investigadores y en la mediación de conflictos con las IR.
2. **Creación de un observatorio de derechos laborales.** Asimismo, se propuso la creación de un observatorio que monitoree las condiciones laborales de los IxM en las IR y asegure un trato equitativo. Este observatorio permitiría visibilizar las problemáticas laborales y promover la mejora en las condiciones de trabajo.
3. **Asesoría jurídica y capacitación.** Se propone que la SECIHTI brinde asesoría jurídica y capacitación a los catedráticos sobre sus derechos y obligaciones laborales. Esto permitiría a los investigadores conocer sus derechos y defenderse ante situaciones de violación de los mismos.
4. **Sanciones para las IR que infrinjan derechos laborales.** Se planteó la necesidad de establecer consecuencias para las IR que no garanticen un trato digno a los investigadores. Esto implica que las IR que incumplan con los derechos laborales de los IxM deberían enfrentar sanciones.
5. **Diálogo para mejorar condiciones laborales.** Asimismo, se propuso establecer un diálogo con la SECIHTI para negociar mejoras en las condiciones laborales y en los lineamientos. Las y los investigadores expresaron su disposición a dialogar y negociar con la SECIHTI para alcanzar soluciones que beneficien a ambas partes.

6. **Integración a las IR con condiciones mínimas.** Se planteó la posibilidad de integrar a los IxM a las IR bajo ciertas condiciones mínimas, como plazas cerradas, periodo de transición y protección de sueldos y prestaciones. Esta propuesta busca brindar mayor estabilidad laboral a los integrantes del programa IxM.
7. **Transparencia salarial.** De igual manera, se propone investigar las discrepancias en la información sobre sueldos y estímulos, y promover la transparencia salarial. Las y los investigadores demandaron que se aclare la información sobre los sueldos y las prestaciones, y que se garantice que todos los investigadores reciban un trato equitativo.
8. **Revisión salarial con base en la inflación.** Se propuso un análisis del aumento total de sueldos considerando la inflación y modelos internacionales de incremento salarial. Se busca que los sueldos de los investigadores se ajusten al costo de vida y sean competitivos a nivel internacional.

El Eje Laboral del Encuentro “Entre Cátedras” permitió a las y los Investigadores por México identificar las problemáticas laborales que enfrentan y formular propuestas para mejorar sus condiciones de trabajo, con un enfoque en la estabilidad, la protección de sus derechos y la transparencia salarial.

## 5. Eje Sindical

El Eje Sindical del Encuentro “Entre Cátedras” se centró en la necesidad de fortalecer al Siintracatedras como organización y definir estrategias para la defensa de los derechos de las y los investigadores. Los participantes reconocieron la importancia de la unidad, la participación de los agremiados y la cohesión interna para lograr los objetivos del Sindicato.

### 5.1. Problemáticas identificadas

1. **Poca afiliación.** Un tema medular fue el reconocimiento de que el número de investigadores afiliados al Sindicato podría ampliarse, sobre todo a la luz del número de personas contratadas en el programa. El número actual de personas afiliadas limita la representatividad y capacidad de negociación. Esto se debe, en parte, a la falta de conocimiento sobre el sindicato y sus beneficios.
2. **Poca cohesión interna.** Asimismo, se identificó la necesidad de fortalecer la cohesión interna del Sindicato y fomentar el sentido de pertenencia entre los agremiados. La dispersión geográfica de las y los investigadores dificulta la interacción y la construcción de una identidad colectiva.
3. **Poca participación.** Otro tema importante fue la baja participación de los agremiados en las actividades del sindicato y en fomentar el sentido de pertenencia entre las personas agremiadas. La dispersión geográfica de las investigadoras dificulta la interacción y la construcción de una identidad colectiva.
4. **Falta de compromiso en el pago de cuotas.** De igual forma, se identificó que un número significativo de agremiados no paga sus cuotas sindicales, lo que afecta la sostenibilidad financiera del Sindicato. Esto puede deberse a la falta de conciencia sobre la importancia de las cuotas o a la falta de compromiso de algunas personas agremiadas.
5. **Desinformación.** Se reconoció que existe desinformación entre los agremiados sobre los derechos laborales, las funciones del Sindicato y las estrategias de promoción de los derechos laborales. Es necesario mejorar la comunicación y la transparencia para que las personas agremiadas estén informadas y puedan participar de forma más activa.
6. **Pocos beneficios.** Se reconoció que el Sindicato, en el momento actual de relaciones con la SECIHTI, ofrece relativamente pocos beneficios tangibles a sus agremiados, lo que puede desincentivar la afiliación y la participación. Es necesario desarrollar un programa de beneficios atractivo para los investigadores.

7. **Dispersión a nivel nacional.** Se identificó la dificultad de mantener la cohesión y la comunicación entre las personas agremiadas debido a la dispersión geográfica. Se requieren estrategias específicas para atender las necesidades de las y los investigadores en las diferentes regiones del país.

## 5.2. Propuestas

Para abordar estas problemáticas, durante el Encuentro se propusieron las siguientes soluciones.

### **Estrategias de comunicación:**

1. Implementar campañas de difusión de los logros del Sindicato para visibilizar los beneficios de la afiliación.
2. Publicación de testimonios de los investigadores que han sido beneficiados por el Sindicato para generar confianza y motivar la participación.
3. Creación de comités regionales para mejorar la comunicación, la organización y la cohesión a nivel local.
4. Mayor acercamiento del Sindicato a la base de manera personal para atender las necesidades e inquietudes de los investigadores.
5. Utilización de redes sociales y plataformas digitales para difundir información, promover la participación y facilitar la comunicación entre los agremiados.
6. Publicación de la lista de deudores de cuotas, respetando la privacidad de los agremiados para promover el pago puntual de las cuotas.
7. Creación de nuevo chat para discusiones exclusivamente sindicales, con el fin de mantener el enfoque en los temas relevantes para el sindicato.
8. Actualización de la información en la página web del Sindicato para brindar información clara y accesible a los agremiados y al público en general.

### **Estrategias de negociación:**

1. Definir una estrategia de negociación con la nueva administración, considerando la posibilidad de presentar propuestas puntuales o estructurales. Se debe analizar el contexto político y las posibilidades de negociación para definir la estrategia más adecuada.

2. Preparar una estrategia de respuesta ante posibles escenarios adversos, como el traslado forzoso de investigadores o el cierre del programa. Es fundamental, que el sindicato esté preparado para responder de manera efectiva a cualquier eventualidad.
3. Fortalecer la unidad del Sindicato para enfrentar los desafíos y las amenazas. La unidad y la cohesión interna son fundamentales para que el Sindicato tenga fuerza en la negociación.

### **Incentivos y beneficios:**

1. Ofrecer licencias sindicales para que los agremiados puedan dedicar tiempo a las actividades del Sindicato sin afectar su trabajo de investigación.
2. Buscar convenios con aerolíneas y otros proveedores para ofrecer descuentos a los agremiados, con el fin de brindar beneficios tangibles que incentiven la afiliación.
3. Organizar visitas y comités regionales para fortalecer la cohesión, la participación y el sentido de pertenencia entre los agremiados.
4. Implementar un programa de beneficios para los agremiados, como seguros de gastos médicos mayores, planes de ahorro o descuentos en establecimientos comerciales, para hacer más atractiva la afiliación al sindicato.

### **Fortalecimiento institucional:**

1. Aumentar la afiliación al Sindicato a través de campañas de afiliación masiva, dirigidas a los investigadores que aún no se han afiliado.
2. Diversificar las fuentes de financiamiento del Sindicato, buscando nuevas formas de generar ingresos, como la organización de eventos académicos o la gestión de proyectos.
3. Crear nuevas secretarías para atender las necesidades específicas de los agremiados, como la Secretaría de Asuntos Académicos, la Secretaría de Género, para brindar una mejor atención a las personas investigadoras.
4. Contratar asistentes para apoyar las labores administrativas del Sindicato y liberar tiempo de los miembros del CDC, para que puedan dedicarse a las tareas estratégicas del Sindicato.
5. Organizar talleres y capacitaciones sobre derechos laborales para los agremiados, con el fin de que conozcan sus derechos y puedan defenderlos de manera efectiva.

El Eje Sindical del Encuentro “Entre Cátedras” permitió a los investigadores reflexionar sobre la importancia del Siintracatedras como herramientas de defensa de sus derechos laborales y académicos. Las propuestas generadas en este eje buscan fortalecer al Sindicato, promover la participación de los agremiados y construir una estrategia sólida para la negociación con las autoridades.

## 6. Conclusiones

El Encuentro “Entre Cátedras” organizado por el Siintracatedras ha marcado un punto clave en la lucha por la dignificación y el reconocimiento de la labor de las y los investigadores del programa Investigadores e Investigadoras por México. Este evento, que reunió por primera vez de forma presencial a un grupo de investigadores agremiados al Siintracatedras, ha permitido visibilizar las problemáticas que enfrentan en los ámbitos académico, administrativo, laboral y sindical, y ha generado propuestas de solución concretas que buscan fortalecer el programa y mejorar las condiciones de trabajo de las y los investigadores.

Las conclusiones que se presentan a continuación resumen los principales hallazgos y propuestas que surgieron del Encuentro “Entre Cátedras”. Estas conclusiones están organizadas en cuatro ejes temáticos: académico, administrativo, laboral y sindical.

### Eje Académico

En el eje académico, se identificó la necesidad de rediseñar el programa Investigadores e Investigadoras por México para que responda a criterios académicos y de producción científica. Se propuso la creación de una Coordinación Académica que evalúe y dé seguimiento a la labor del personal con criterios académicos, y se planteó la necesidad de fomentar una cultura académica más saludable, basada en la colaboración, el respeto y el reconocimiento mutuo entre investigadores.

### Eje Administrativo

En el eje administrativo, se evidenció la ineficiencia en la gestión del programa Investigadores e Investigadoras por México. Se propuso la creación de plataformas homologadas y digitalizadas para agilizar los trámites y reducir la burocracia, así como el establecimiento de canales de interlocución directa con la administración para que las y los investigadores puedan expresar sus inquietudes y proponer soluciones.

### Eje Laboral

En el eje laboral, se manifestó la precariedad laboral que enfrenta el personal académico del programa Investigadores e Investigadoras por México. Se propuso que la SECIHTI brinde mayor respaldo a las y los investigadores y vele por el cumplimiento de sus derechos laborales, y se planteó la necesidad de crear un observatorio que monitoree las condiciones laborales y asegure un trato equitativo.

## Eje Sindical

En el eje sindical, se reconoció la importancia de fortalecer al Siintracatedras como organización y definir estrategias para la defensa de los derechos de las y los investigadores. Se propuso implementar campañas de difusión de los logros del Sindicato, crear comités regionales para mejorar la comunicación y la cohesión a nivel local, y definir una estrategia de negociación con la nueva administración.

El Encuentro “Entre Cátedras” ha sido un espacio de diálogo constructivo y de generación de propuestas concretas para fortalecer la comunidad científica y promover la investigación en México. Las conclusiones y propuestas que surgieron del Encuentro son una hoja de ruta para el Siintracatedras en su lucha por la dignificación y el reconocimiento de la labor de las y los investigadores del programa Investigadores e Investigadoras por México.

## 7. Participantes

El presente listado reúne los nombres de las investigadoras e investigadores que, con su invaluable participación, hicieron posible la realización del Encuentro “Entre Cátedras”. Confiamos en que su presencia en este espacio de diálogo y reflexión contribuirá de forma significativa a la construcción de un Programa IxM más justo y equitativo. Gracias a su compromiso con la ciencia y la defensa de la labor académica, este encuentro abrió un espacio valioso para avanzar en la búsqueda del reconocimiento y la dignificación de las y los investigadores por México.

1. Raúl Arturo Alvarado López
2. Angela Camargo Sanabria
3. Mónica Carrasco Gómez
4. Beatriz Díaz Bravo
5. Jorge Luis Domínguez Juárez
6. Lorena María Durán Riveroll
7. Orlando Miguel Espinoza Ojeda
8. Marcelino García Benítez
9. Edgar Guerra Blanco
10. Dalia Mazón Montijo
11. Edgar Mixcoha Hernández
12. Laura Montesi Altamirano
13. Zeuz Montiel González
14. Julio Ulises Morales López
15. Sandra Pérez Miranda
16. María Magdalena Rojas Rojas
17. Yetzi Rosales Martinez
18. Álvaro de Jesús Ruíz Baltazar
19. Lislíe Solís Montero

20. Andrés Sumano Rodríguez
21. Emilio Tejeda Rodríguez
22. Carlos Alberto Vaquera Araujo