

LAS MUJERES CIENTÍFICAS Y ACADÉMICAS: UN CAMINO CON MÚLTIPLES DESAFÍOS

WOMEN SCIENTISTS AND ACADEMICS: A PATH WITH MULTIPLE CHALLENGES

AUTOR:
Adriana Mata Puente
Facultad de Ciencias de la Información de la UASLP, México
<https://orcid.org/0000-0003-1898-0783>
amata@uaslp.mx

RESUMEN

Las mujeres que se dedican al trabajo científico, académico y de toma de decisiones han decidido incursionar aún y cuando representa retos en el ámbito laboral, personal y social. En este artículo se reflexiona desde el sentido que tiene ser mujer y analizarla en toda su esencia. La pregunta principal es ¿cuáles son los obstáculos que enfrentan, las implicaciones que ha tenido en su vida y cómo ha negociado en los diferentes ámbitos para ingresar en el campo de la investigación científica, la académica y los puestos directivos? El objetivo de este trabajo es exponer los desafíos que día a día encaran las mujeres desde el punto de vista de ellas mismas, mostrando tanto el ámbito académico como el doméstico. Se parte de la premisa que el aspecto cultural influye en la cotidianidad de las féminas que se dedican a la vida académica. La metodología empleada fue de corte cualitativo, se entrevistaron a 12 mujeres que se dedican a la investigación y tiene reconocimiento nacional como investigadora en México, así como también aquellas que han ejercido puestos directivos; los aspectos analizados son: el contexto familiar, social y profesional de las investigadoras y la fortaleza que han mostrado a lo largo de su vida profesional. Los resultados muestran que los obstáculos que enfrentan son culturales, tanto de hombres como de mujeres, lo que influye en el aspecto familiar y social. Las estrategias que emplean son el diálogo, la

negociación, y una red de apoyo para incursionar y permanecer en la investigación.

Palabras clave: Académicas, Científicas, Directivas de empresas, Investigadoras, Trabajadoras

Abstract

Women who are dedicated to scientific, academic and decision-making work have decided to venture even when it represents many challenges in the work, personal and social spheres. This article reflects on the meaning of being a woman and analyzes it in all its essence. The main question is what are the obstacles they face, the implications it has had on their life and how they have negotiated in the different fields to enter the field of scientific research, academic and managerial positions? The objective of this work is to expose the challenges that women face every day from the point of view of themselves, showing both the academic and domestic spheres. It starts from the premise that the cultural aspect influences the daily life of the women who are dedicated to academic life. The methodology used was qualitative, interviewing 12 women who are dedicated to research and have national recognition in Mexico, as well as those who have held managerial positions; the aspects analyzed are: the family, social and professional context of the researchers and the strength they have shown throughout their professional lives. The results show that the obstacles they face are cultural, both men and women, which influences the family and social aspect. The strategies they use are dialogue, negotiation, and a support network to enter and remain in research.

Keywords: Academics, Scientists, CEO, Researchers, Workers

INTRODUCCIÓN

Esté artículo reflexiona sobre el significado que tiene ser mujer y cómo compaginan su actividad profesional con la personal. Se parte de la interrogante ¿Qué implicaciones tiene ser mujer en el mundo académico-científico? El objetivo de indagar cómo se ven a sí mismas en su esencia femenina y cuáles han sido los retos que ello ha significado en su vida profesional y personal. El artículo refleja la experiencia personal, así como también la de otras investigadoras, Es un estudio de corte cualitativo (Vasilachis, 2012) donde el interés se centra en el significado y la interpretación de las mismas actoras en su vida académico-científica y como ello impacta en su vida personal. La investigación, sobre todo aquella de índole sociológica tiene algo de la subjetividad del investigador, los problemas que se identifican, la forma de abordarlos, de cierta forma reflejan a su autor, poniendo énfasis en “lo personal es conocimiento.” (García de León Álvarez, 2016, p. 159).

Visualizar a las mujeres que se dedican al trabajo académico – científico y resaltar sus experiencias con sus logros y dificultades tanto en el ámbito profesional como el personal. En el ámbito profesional, la lucha para hacerse un lugar en la academia, así como también la competencia frente a los hombres para

desempeñarse en puestos similares, que van desde ingresar a una institución educativa, obtener un lugar en un centro de investigación, lograr reconocimientos por esa labor, promocionarse, afianzarse y escalar de nivel. En el círculo personal: la maternidad, la crianza de los hijos, la vida en pareja, así como también la negociación y el apoyo de quienes la rodean. Hoy en día las mujeres y, poco a poco, también los varones van compartiendo las responsabilidades en las actividades profesionales con las domésticas, pero sigue siendo la mujer quien lleva la mayor carga lo que impacta en su desempeño profesional.

La restricción principal para el acceso de las mujeres a la ciencia tiene que ver más con aspectos de índole cultural. Como seres humanos, mujeres y hombres tienen las mismas capacidades, para ellas; el desarrollo y puesta en juego de esas capacidades, depende de otros factores (económicos, políticos, sociales, culturales o incluso naturales) que afectan indistintamente a unos y otros, es por ello se toma el concepto de género para la explorar la interacción entre hombres y mujeres (Mummert, Gail, 2003). Cada vez son más hogares donde el juego de roles se va haciendo más equitativo, anteriormente se tenía la idea que el hombre es proveedor y la mujer ama de casa, hoy llega a suceder a la inversa. En el aspecto académico – científico, poco a poco se han incluido políticas para la paridad de género, donde se empiezan a ver la participación de más mujeres y las condiciones para el ingreso, permanencia y promoción más equitativas; en la cotidianidad, las diferencias las siguen viviendo en el género femenino.

En este artículo se parte de la premisa que hombres y mujeres son iguales, tienen las mismas oportunidades, pero el hecho de ser hembra con todo lo que ello implica representa ciertos obstáculos a vencer en el mundo académico y en general, en el aspecto laboral de cualquier tipo. Con ello, lo que se quiere enfatizar es que las mujeres que trabajan y son madres tienen más actividades y las asumen con entereza, es parte de su esencia, un compromiso que acepta y sigue adelante. La mujer asume su compromiso en el trabajo académico - científico, se responsabiliza y organiza el tiempo que debe dedicar a cada actividad, las tareas que debe realizar y el momento en que debe cumplirlas, eso le da satisfacción y la seguridad que los esfuerzos rendirán frutos. Uno de los desafíos que debe sortear es la competencia frente al otro, cuando en las instituciones son los hombres quienes llevan la ventaja para ocupar los puestos directivos, suelen ser relegadas a los puestos de menor responsabilidad, los parámetros parecieran más altos e inalcanzables para las mujeres, no escritos, más bien aquellas sutilezas que las dejan fuera, en este sentido se toma el concepto de techo de cristal y élites discriminadas donde es más fácil el camino en las áreas donde hay menos hombres.

Resaltar que el techo de cristal se vuelve más frágil cuando la mujer tiene hijos. Tan sólo el tiempo que dedica al trabajo y a los hijos, se tiene que organizar para cumplir con ambos compromisos. Los aspectos culturales, como se verán más adelante, los viven frente a hombres y mujeres que cuestionan ambas facetas. Lo anterior influye al momento de aceptar un cargo de mayor responsabilidad y por ende mejores beneficios económicos; la situación implica analizar la responsabilidad en el trabajo frente al tiempo

disponible para la familia y la organización en las actividades, así como las redes de apoyo tanto en el trabajo como en la casa. Par ellas, es de suma importancia el contexto donde se desenvuelven y los apoyos para poder cumplir con las actividades, llenar los requisitos y escalar en los niveles de los reconocimientos que aplican en su país.

MARCO TEÓRICO

El tema no es nuevo, ya se ha analizado en diferentes foros y desde diversas perspectivas, sobre todo a partir del presente siglo. En este artículo busca resaltar las diferentes actividades de las mujeres que se dedican al trabajo académico y de investigación con su faceta de madre y ama de casa. Para este artículo se toma como referente los estudios biográficos de mujeres en la ciencia para rescatar la contribución de las mujeres en ese ámbito, las cuales habían sido invisibilizadas por centrarse en los discursos androcéntricos. (Rubio Herráez, 2020 y Val Castillo, 2017). Es necesario visibilizar el papel de la mujer en el ámbito científico y las aportaciones en los diferentes campos de especialización.

Val Castillo (2017) hace un recuento histórico de las mujeres que han incursionado en la ciencia enfatizando las dificultades para ingresar a un espacio culturalmente destinado para los hombres, lo que ella denomina el difícil camino de la ciencia, asegurando que esas restricciones se mantienen hasta la fecha. Afirma que algunas mujeres se mantuvieron a la sombra de una figura masculina como padre, hermano o pareja para poder difundir sus investigaciones, hasta llegar al punto de cambiar su identidad femenina para poder incursionar en la ciencia. Concluye que “a pesar de las leyes que proclaman la igualdad de género, las mujeres tienen que seguir abriéndose camino con mayor esfuerzo que los hombres, en una sociedad dominada mayoritariamente por hombres que no están dispuestos a ceder fácilmente un lugar a la mujer.” (Val Castillo, 2017, p. 13).

Por su parte, Rubio Herráez (2020) propone analizar las biografías de mujeres para interrogar la historia de la ciencia tradicional lo que ha permitido incorporar nuevos marcos metodológicos, que facilitan la recuperación de la agencia de las mujeres y su historia, ocultas en la historia tradicional, así como investigar las causas de esa ocultación y sus consecuencias en la conceptualización del saber y en la creación y organización de sus instituciones. Su trabajo contribuye a la comprensión de la biografía de las mujeres, enfatizando que no es cierto que ellas tengan las mismas oportunidades ni gocen de la misma libertad ni que se les reconozca la misma autoridad científica que a los hombres. Ellas, en mayor o menor grado, han sido cooperadoras activas en el desarrollo de la ciencia en las distintas épocas históricas, de acuerdo con los contextos geográficos, políticos y socioculturales. (Rubio Herráez, 2020, p. 292).

También están las investigaciones que toman como eje central los mecanismos de incorporación a la carrera científica desde la formación hasta la incorporación y promoción en la carrera como investigadora.

(Barrancos, Dora, 2019; González Ramos, Conesa Carpintero y Vayreda i Durán, Agnés, 2017; Lione, Sacha Victoria, 2018; Reboiro del Río, 2022; y, Reyes Borques, Galicia Jiménez, Ávila Serrano, López Garrido, Camacho Escobar, Arroyo Ledezma, Sánchez Bernal y Lozano Muñoz, 2015). Esos trabajos coinciden en señalar los requisitos que deben cumplir, tanto hombres como mujeres para el ingreso a la formación, promoción y permanencia como investigadores, también concuerdan que para las mujeres los obstáculos son más evidentes debido a cuestiones socio-culturales. En ese sentido se incorporan los trabajos que analizan a las mujeres que ocupan puestos ejecutivos y el equilibrio que logran entre los compromisos laborales y familiares a través de los acuerdos que toman con su pareja, los hijos y la familia; en el ámbito económico para el uso de los recursos y, para la toma de decisiones, en el ámbito profesional (Martínez Vázquez, 1997).

El trabajo de González Ramos, Conesa Carpintero y Vayreda i Durán (2017) analiza las estrategias que hombres y mujeres emplean para participar en los procesos de evaluación para permanecer en las instituciones académico-científicas. Las mujeres siguen trayectorias similares a los hombres en el sentido de que tratan de alcanzar los mismos objetivos a pesar de enfrentarse a situaciones sociales (tanto en la familia como en las organizaciones científicas) diferentes a las de los hombres. Sus carreras se ven, en mayor medida, afectadas por el abandono, un ritmo más lento o una menor valoración de sus méritos profesionales (González Ramos, Conesa Carpintero y Vayreda i Durán, 2017, p. 69). Afirma que el ideal de excelencia científica tiene un impacto diferente en las carreras de hombres y mujeres puesto que un científico varón no verá interrumpida su carrera profesional por razones de maternidad. En cambio, se ignoran los sesgos de género que se producen en las prácticas cotidianas, en los procesos de discriminación, de evaluación y estereotipos de género.

En lo que se refiere a la incursión de las mujeres al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Reyes y otros (2015) realizaron una investigación con mujeres en Oaxaca (México), la interrogante que guía su estudio es la participación de la mujer con respecto al hombre para el ingreso al SNI. Para analizarla utilizan “el Índice de Paridad de Género (IPG) establecido e implementado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (UNESCO), por sus siglas en inglés, en 2003, con el objeto de medir la participación de los niños y niñas en la educación” (Reyes y otros, 2015, p. 236). En ese estudio presentan los resultados llamando la atención hacia la participación de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores, logran ingresar, pero se van quedando en el camino al no lograr avanzar a niveles más altos, en el máximo nivel se advierte mayor diferencia entre hombres y mujeres. Lo mismo pasa en las áreas del conocimiento, hay más mujeres en el área IV correspondiente a humanidades y áreas de la conducta. Tal situación se debe a lo que Reyes y otros (2015), y Rossi (2016) denominan “techo de cristal o suelo pegajoso” que impide pasar a niveles más altos, sobre todo por aspectos de índole cultural apegada a los usos y costumbres de la comunidad.

En cuanto a los efectos de la pandemia por Covid 19 las investigadoras Reboiro del Río (2022) se cuestiona si la pandemia tuvo impacto de género en la realización de investigación científica medido a través de la productividad. Lo que se encontró es que si existe impacto en las investigadoras y su productividad se ha visto afectada por la pandemia, publicando menos, especialmente en puestos de autoría clave para la evaluación y dedicando menos horas a la investigación. Este efecto es especialmente acusado en aquellas que tienen hijas e hijos pequeños, debido al tiempo que dedican al cuidado de los descendientes y la distribución desigual entre la responsabilidad de la atención a los menores respecto de los padres. Señala que las diferencias se acentuaron más durante la pandemia. Otro aspecto que destaca es el acoso y la violencia de género que viven las investigadoras por parte de sus colegas masculinos lo que ocasiona, en casos extremos, que abandonen la carrera de investigación.

Por otra parte, María Antonia García de León Álvarez (2016), hace una reflexión sociológica de su incursión en la investigación de género, en particular de las mujeres de élite, a partir de su biografía como investigadora, la influencia de los autores franceses y norteamericanos y los acercamientos que ha tenido con las mujeres que han ocupado puestos de poder para la toma de decisiones. Ella analiza a las mujeres que ocupan puestos directivos o de élite. Señala que las mujeres se han enfrentado a contextos políticos, económicos y culturales que deben sortear para entrar, permanecer y escalar para hacerse un lugar en el ámbito de la investigación. Su propuesta teórica es “élites discriminadas.” Se toma este concepto teórico para analizar los cargos directivos y de toma de decisiones donde han participado las mujeres investigadoras. En particular para analizar sus redes de organización y colaboración entre colegas para apoyarse mutuamente y de cierta forma prepararse para la competencia y permanencia en el lugar. Hablar de élites discriminadas se hace alusión a las áreas que rechazan los hombres como aquellas donde implica el cuidado del otro. Al mismo tiempo, al ser élites discriminadas se tiene una postura diferente, se permanece en la orilla y se vislumbra otra perspectiva que no sería posible verla desde el centro.

Son tres los elementos que García de León Álvarez (2016) distingue en esas biografías. La primera es una estructura demográfica de hija única, primogénita o sororidad. La segunda, los apoyos iniciales, generalmente es la figura paterna quien le da el impulso o bien, la herida, “una rabia histórico-freudiana” (Idem). El tercer elemento es el apoyo adulto, un marido liberal que potencie su carrera. Además de “recursos que moviliza cada biografía (capital económico, social, cultural, simbólico, es la terminología de los cuatro capitales de la Sociología de Pierre Bourdieu[...]). (García de León Álvarez, 2016, p. 163). Cada mujer investigadora tiene su propia historia que le orientó a la investigación y la llevó a luchar por permanecer y promocionarse. Las redes de apoyo juegan un papel sustantivo que les da soporte para superarse, destacando una figura masculina en su vida, primero el padre y luego, en caso de estar casada, el esposo, así como también destacan otros familiares como la madre y hermanas o hermanos.

Otro concepto teórico que se toma para analizar a las investigadoras es el de zona de transacción propuesto por Linková, Marcela y Mergaert, Lut (2021). El concepto ofrece una perspectiva innovadora y fructífera sobre los procesos de negociación y las interacciones entre diversos actores que ostentan posiciones de poder diferenciadas en las organizaciones (p. 298). Analizan los procesos de cambio desde las instituciones para la igualdad de género para desvelar como se organizan y las estrategias que emplean como la negociación y las situaciones de poder y transformación. Se identifican dos ejes: uno es un eje de la cooperación a la coerción que indica la disposición de las partes a negociar voluntariamente. El segundo eje es el de la homogeneidad a la heterogeneidad, donde la homogeneidad indica el logro gradual de lo común y la heterogeneidad la existencia continua de oposición y lógicas, significados y valores en competencia. Afirman que el proceso de cambio tiene un carácter intrínsecamente procesual y en la mayoría de los casos supone una estratificación en la que se añaden nuevas acciones de igualdad de género a lógicas organizativas previamente existentes. Se destaca la necesidad constante de negociación, ya que pueden surgir amenazas al proceso con cada nuevo remplazo de liderazgo o debido a otros retos. Los agentes innovadores deben desarrollar competencias y capacidades relacionadas tanto con la experiencia en género como con la dirección del proceso de cambio, incluidas las habilidades de negociación y el encuadre estratégico, la movilización de las partes interesadas y las técnicas participativas y de creación conjunta. (Linková, Marcela y Mergaert, Lut, 2021).

Los casos presentados por Linková y Mergaert muestran los diferentes tipos de negociación que ocurren en las instituciones como la composición de equipos, la creación de alianzas estratégicas, las negociaciones y jerarquías disciplinarias, así como también la capacidad de utilizar ventanas de oportunidad y marcos estratégicos (p. 301). Las mujeres que se encuentran en lugares para la toma de decisiones ponen en juego la transacción entre los diferentes actores, por un lado, con los puestos similares y superiores para lograr acuerdos que las afiancen en el poder y no ser sustituidas por un hombre. Y, en el otro sentido, con los subalternos, hombres y mujeres que reconozcan el liderazgo y apoyen las decisiones y cumplan con los objetivos marcados en la institución. Como se verá más adelante, las mujeres que están en puestos directivos se mantienen en una constante lucha para permanecer y escalar en puestos directivos, la zona de transacción aplica tanto en el centro de trabajo como en el hogar.

Finalmente, en lo que corresponde al ámbito cultural, las investigaciones de Briones, Natividad y Pereda, Carlos (2006); y, Morales Campos (2015), proponen aspectos de índole histórico, educativo y cultural que han influido en la incorporación de la mujer en la vida laboral. Morales Campos hace un recuento de la incorporación de la mujer a la educación y al trabajo académico-científico, destacando como históricamente las instituciones han permitido a las mujeres ingresar, sea como estudiantes o en el ámbito laboral "lo que tiene repercusiones de igualdad o desigualdad que impactan en lo social, en lo económico y en lo político

tanto en hombres como en mujeres” (Morales Campos, 2015, p. 110). En el caso de México la incorporación de la mujer al trabajo científico fue a finales del siglo XIX. Por ejemplo, la primera mujer que se tituló como médica partera fue en 1887. En el caso de San Luis Potosí, las mujeres ingresaron a una escuela para la formación de maestras en 1867 (Mata Puente, Adriana y Torres Montero, María Gabriela, 2001).

Ahora bien, en el ámbito cultural Briones y Pereda (2006) analizan las estrategias de realización de las mujeres en España para incorporarse al sector económico. Sostienen que las mujeres se enfrentan a tensiones y conflictos típicos en los siguientes aspectos: la relación con una figura masculina (esposo) y la familia, normas sociales, mercado de trabajo y sociedad en general. Identifican cuatro categorías de realización de las mujeres que van desde ama de casa, en proceso, adaptativa y competitiva, dichas categorías se determinan en función de los valores que cada mujer le da a su vida y los espacios para su realización. Así, la mujer ama de casa está en un espacio fusional (ser en), es más dependiente de la figura masculina, y las reglas impuestas por la sociedad para ser una buena mujer que dedica su vida al cuidado de los hijos y su esposo. La mujer en proceso está en un espacio separado (ser con) sus valores son emancipadores, atiende a los hijos y esposo, pero reconoce que necesita hacer otro tipo de actividades para sentirse completa. En la mujer adaptativa, es un espacio simbiótico (ser por), está convencida que debe adaptarse a las pautas y normas impuestas por la sociedad, combina su faceta de ama de casa con la de académica. Finalmente, la mujer competitiva, es el espacio ideal (ser para) reconoce su valor personal, pero también su valor dentro del grupo en el ámbito familiar o académico, se la pasa compitiendo, sus valores son más individuales que de grupo. (Briones y Pereda, 2006, pp. 122-123).

Con lo expuesto hasta aquí se puede afirmar que las mujeres que se dedican al trabajo académico, científico y de toma de decisiones han decidido luchar contra corriente para hacerse un lugar en ese contexto, históricamente, para que se les reconocieran sus derechos y posteriormente para incursionar y permanecer en la academia y ser reconocidas por ellas mismas y no a través de la figura masculina. Para ellas, ser parte de un grupo privilegiado, que se encarga de tomar decisiones, pero reconocer que es un área en la cual los hombres han cedido su lugar, es decir, se pertenece al grupo de élites discriminadas por ocupar cargos que los varones desdeñan. O bien, el competir por áreas, en donde se encuentran con un suelo pegajoso o resbaladizo que dificulta llegar a la cima.

Para mantenerse, deben establecer estrategias, posicionarse en la zona de transacción, poner en juego estrategias de cooperación y buscar la homogeneidad, pero al mismo tiempo, estar preparada para aprovechar las ventanas de oportunidades y negociar en las instituciones, con sus superiores, sus iguales y sus subordinados. En ese contexto, las ventanas de oportunidad que las mujeres han aprovechado para formar una red de apoyo entre ellas mismas para respaldarse y no quedarse en el intento. Ahora bien, en

lo que concierne al aspecto socio-cultural, el apoyo inicia para incursionar en el campo de la investigación científica es fundamental, como ya se ha señalado, la figura del varón; además de las áreas de oportunidad y la negociación, así como el apoyo de la familia, la comprensión y el acompañamiento, lo que les da fortaleza para seguir adelante.

METODOLOGÍA

Para analizar a las mujeres y su visión sobre sí mismas se seleccionaron a investigadoras que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (Conacyt) o tienen reconocimiento Perfil Prodep (SEP) y que han ocupado cargos directivos. Los aspectos analizados fueron: formación académica, aspecto familiar, trabajo en docencia y/o investigación y las promociones en las que han participado. Desde la perspectiva de género se privilegió la interacción entre hombres y mujeres que conviven en un espacio y que siempre están en constante negociación para la toma de acuerdos y la conclusión de las actividades. A través de entrevistas con cada investigadora se abordaron los siguientes temas: su incursión en el ámbito científico y los aspectos tanto positivos como negativos que han experimentado en las diferentes evaluaciones, así como su sentir frente a los hombres y si han vivido alguna situación discriminatoria o de violencia de género. En el caso de quienes han ocupado cargos directivos las situaciones de negociación que han implementado para permanecer en el cargo y posicionarse frente a los subalternos y las negociaciones en el contexto familiar.

Se entrevistaron a 12 mujeres, todas con grado de doctorado, dedicadas a la docencia y la investigación en instituciones de educación superior públicas del área de Ciencias Sociales. En la Tabla 1 se presenta sintetizada la información con respecto al reconocimiento en el SNI y su nivel; la experiencia en la docencia y la investigación; y finalmente, los puestos directivos que han ocupado las investigadoras. En la misma tabla se puede ver los aspectos de índole familiar como tener una pareja formal e hijos, así como las edades, que como ya se ha señalado, la maternidad y el cuidado de los hijos influye en su desempeño académico.

El perfil socio-familiar de las mujeres entrevistadas es como sigue: tres son solteras, seis de ellas son casadas y tres divorciadas. En lo que respecta a los hijos, 9 tienen hijos, dos de ellas, con hijos pequeños, es decir, menores de 10 años, una tiene adolescentes, entre 10 y 19 años. El resto, sus hijos son mayores de 20 años. Para las investigadoras que tienen niños pequeños el cuidado que deben profesar a los hijos es mayor que cuando ya son un poco mayores, lo que supone mayor carga de trabajo y por ende organización en las actividades para atender los compromisos de la investigación y no quedarse rezagada en las evaluaciones. Cómo se ya ha señalado, un aspecto que influye en la vida académica de las investigadoras es la maternidad y el cuidado de los hijos. Cuando la figura paterna colabora con esa actividad, el camino se hace menos difícil para las mujeres, para otras, al hacerlo sin pareja, ha repercutido

en la obtención de reconocimiento o escalar de nivel.

En cuanto al reconocimiento como investigadoras todas tiene reconocimiento Perfil Prodep. En lo referente al ingreso al SNI, una de ellas está preparando su expediente para participar en la siguiente convocatoria del ingreso al SNI; 9 ya pertenecen al SNI. De esas 9 investigadoras en el SNI, 2 son candidatas, 3 son nivel 1, 2 tienen el nivel 2 y en el nivel 3, son otras 2 investigadoras. Con respecto a la experiencia en la docencia y la investigación, sólo una tiene apenas 4 años; 2 tienen entre 5 y 10 años; 6 entre 11 y 20 años; y, 3 tienen más de 25 años en la academia. En puestos directivos para la toma de decisiones 10 de ellas han ocupado o están en cargos directivos como jefa, coordinadora o directora o autoridad principal en una institución académica o centro de investigación.

Tabla 1

Perfil profesional de las entrevistadas

| No | Pareja formal | Hijos | Edades | Perfil Prodep ¹ | Reconocimiento SNI | Nivel | Años en docencia e investigación | Puestos directivos |
|----|---------------|-------|-----------------|----------------------------|--------------------|-----------|----------------------------------|--------------------|
| 1 | No | No | N/A | Si | Si | 1 | 15 | Si |
| 2 | No | No | N/A | Si | Si | 2 | 10 | No |
| 3 | No | No | N/A | Si | Si | 1 | 19 | Si |
| 4 | No | Si | Más de 20 | Si | Si | Candidata | 17 | Si |
| 5 | No | Si | Más de 30 | Si | No | 0 | 27 | Si |
| 6 | No | Si | Más de 20 | Si | No | 0 | 25 | Si |
| 7 | Si | Si | Más de 30 | Si | Si | 3 | 31 | Si |
| 8 | Si | Si | Más de 20 | Si | Si | 3 | 20 | Si |
| 9 | Si | Si | De 10 a 19 años | Si | Si | Candidata | 10 | Si |
| 10 | Si | Si | Más de 20 | Si | Si | 2 | 19 | Si |
| 11 | Si | Si | Menos de 5 | Si | Si | 1 | 16 | Si |

¹ El reconocimiento Prodep es un reconocimiento otorgado por la Secretaría de Educación Pública, valorando cuatro invariantes: docencia, investigación, tutoría y gestión académica.

| | | | | | | | | |
|----|----|----|---------------|----|----|---|---|----|
| 12 | Si | Si | Menos de 5 | Si | No | 0 | 4 | No |
|----|----|----|---------------|----|----|---|---|----|

Fuente: Elaboración propia

Las categorías que se obtuvieron después del análisis de las entrevistas fueron: Formación profesional hasta llegar al doctorado y las redes de apoyo y obstáculos que enfrentaron; el papel de una figura masculina y la influencia en su vida académica. La dedicación a la vida académica, sentirse empoderadas para llevar a cabo esa función y las negociaciones y ventanas de oportunidad que aprovecharon para cumplir con los compromisos académicos sin omitir los familiares; permanecer y avanzar en los niveles. Finalmente, los puestos directivos y los retos y oportunidades que se les presentaron y las estrategias para resolverlos.

RESULTADOS

El primer aspecto que se analiza es la formación de las mujeres que les permitió obtener la máxima habilitación que es el grado de doctoras. Las más jóvenes han privilegiado la formación continua, tan sólo han dejado pasar dos o tres años entre la obtención de un grado y el ingreso al siguiente nivel. Para otras, la formación se ha dado de manera gradual, concluyeron la licenciatura, se desempeñaron profesionalmente, en ese tiempo se casaron, tuvieron hijos y se dedicaron a su cuidado y posteriormente, cuando los niños ya estaban más grandes y podían valerse por sí mismos, ellas continuaron con los estudios de una maestría hasta concluir con el doctorado. En otros casos, cuando las mujeres estudiaron y tuvieron hijos al mismo tiempo, señalan una etapa complicada en su vida debido a la organización de las actividades para cuidar a los hijos y cumplir con las exigencias del grado.

El impulso para seguir estudiando les viene del deseo de superación y el reconocimiento de sus propias capacidades para continuar en la vida académica. La figura paterna ha sido decisiva para ellas al darles el apoyo económico y moral para seguir adelante. En el caso de una investigadora, su deseo de incursionar en el ámbito científico se da cuando se separa de su pareja y ella pudo incorporarse más de lleno a la vida académica, ya trabajaba desde antes pero no le dedicaba tanto tiempo a la investigación, por ende, el reconocimiento por su labor investigadora no le daba importancia. Una de las razones que señala son las restricciones que para ella representaba el ser una “buena esposa”, además del poco tiempo que dedicaba a esa actividad.

En lo referente a los obstáculos para obtener el grado de doctora, todas coinciden que el principal factor fue de índole personal, sentirse inseguras con ellas mismas y sus capacidades para lograrlo, sobre todo por la disponibilidad de tiempo para dedicarse a la investigación, algunas de ellas, además, debían compaginarlo con la actividad laboral y el cuidado de los hijos. Una vez que ingresaron, destacan su

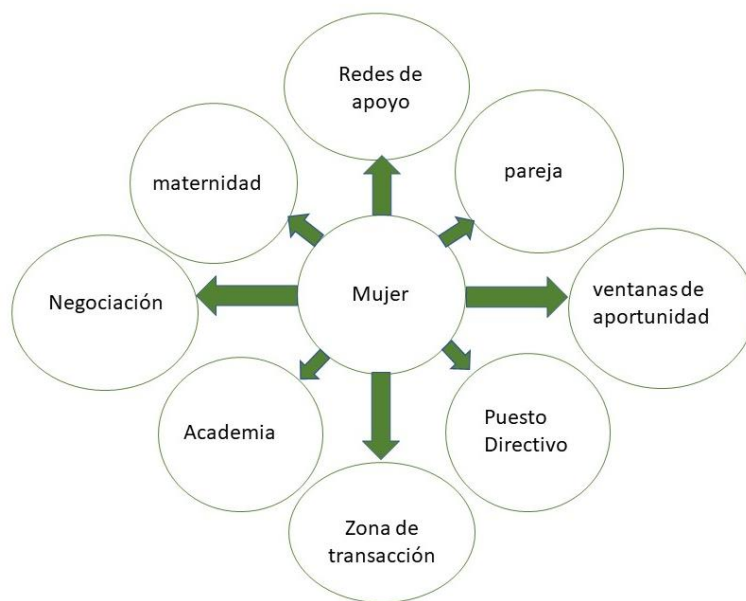
compromiso consigo misma para seguir hasta culminarlo. Para ellas, lo importante era cumplir con los tiempos establecidos, cuatro a seis años; para otras, conscientes de sus limitaciones en lo que respecta al tiempo de dedicación a ese proyecto, las llevo a solicitar prórroga para concluirlo en uno o dos años más. Para todas, la satisfacción personal que sintieron al obtener el grado, compartida con hijos y pareja. Para otras, el valor individual de un logro más en su vida académica y la repercusión en la vida profesional.

En el análisis de las entrevistas se advierte la presencia masculina en sus biografías, el impulso de los padres para que ingresaran a una profesión y se desempeñaran profesionalmente. Después, cuando ya estaban casadas, la apertura de la pareja para continuar en la investigación apoyándolas con el cuidado de los hijos, así como también el aliento para continuar con las actividades, sobre todo cuando se sentían abrumadas por la carga de trabajo, por ejemplo, en las evaluaciones. Al mismo tiempo, en las entrevistas se advierte la restricción de la pareja para continuar en ese proyecto, a través de ciertos comentarios que las hacen sentir mal por estar poco tiempo en casa, por el grado de dedicación a las actividades académicas y por consiguiente no estar atentas al buen funcionamiento de la casa y al cuidado de los hijos, relegando esa responsabilidad al personal de apoyo. Se advierte esa dualidad entre el reconocimiento de la pareja como investigadora, pero a la vez los reclamos hechos sutilmente por el poco tiempo dedicado a la familia. Para ellas, quienes manifestaron haber establecido una negociación con la pareja para continuar, comprometiéndose aún más para cumplir con todo y evitar reclamos. En el ámbito de la salud, les generó estrés, el cual pudieron canalizar como una ventana de oportunidad para continuar hasta concluir.

Para las mujeres que se dedican a la investigación y al trabajo fuera de casa están ciertas de cuáles son sus capacidades, el empoderamiento en la investigación, líder de un grupo, directora de tesis y otros trabajos de titulación, gestión de apoyos para la realización de la investigación, organizar eventos para difundir las investigaciones. Todas esas actividades que implica ser investigadora y que les permite el reconocimiento con los colegas. Como puede verse en la figura 1, las mujeres han establecido diversas estrategias para incorporarse a la vida académico – científica. La mujer se desempeña como trabajadora y algunas además como madre. En ambas, las estrategias para obtener apoyo, aprovechando las ventanas de oportunidad, poniendo en juego la capacidad de la negociación y en la zona de transacción les ha permitido ingresar y permanecer en SIN.

Figura 1:

Desafíos de las mujeres académicas y científicas



Fuente: Elaboración propia

Otro aspecto en el cual coinciden las entrevistadas en la red de acompañamiento que buscan entre familiares y amigos. En el caso de los familiares, el acompañamiento para el cuidado de los hijos, llevarlos o recogerlos del colegio, apoyarlos en las actividades extraescolares. Cuidarlos cuando la mamá tiene actividades todo el día como la organización de eventos de divulgación de la ciencia. Para quedarse con los niños cuando tiene que acudir a congresos y/o seminarios fuera de la ciudad. En el caso de las investigadoras que no tiene hijos, esa red de apoyo para los alimentos, la limpieza y en general, el apoyo para las actividades domésticas.

En el ámbito académico, la red de apoyo entre colegas para la realización de las investigaciones, participación en proyectos, la entrega de informes y en general para todas las actividades que como investigador se realizan, confiar en los colegas es un aspecto importante para sentir el apoyo en la investigación, sus ideas las comparten con sus iguales y juntos van desarrollando el objeto de investigación. Los tesisistas son pieza clave en esta red de apoyo ya que comparten la misma línea de investigación; también los becarios ya que además de apoyar en la investigación son un respaldo en las tareas administrativas inherentes al trabajo académico como la realización de informes y presentación de datos estadísticos.

Un aspecto más que destacan las investigadoras en el diálogo con los otros. En primera instancia con la familia que sepan que se está haciendo, como van con la investigación, los productos que debe entregar,

la importancia de las evaluaciones para la promoción, entre otras. El mantener la comunicación evita malos entendidos o ideas erróneas. En este punto es fundamental el diálogo con la pareja para compartir sueños y expectativas. Con los colegas, el diálogo facilita el confrontar ideas y estar en la misma sintonía para llevar a cabo la investigación. Mantener los canales de comunicación son importantes para la toma de acuerdos, así como también para la comprensión del otro, el entendimiento, la empatía, la solidaridad.

En cuanto a los retos que han tenido que sortear las investigadoras son compaginar la fase de madre con la investigación sin descuidar una y otra. El diálogo y la red de apoyo juegan un papel fundamental. Otro reto es lograr el apoyo de la pareja para continuar en la investigación, la negociación y toma de acuerdos son fundamentales para el acompañamiento como pareja. Las mujeres coinciden en señalar que una de las razones del divorcio fue la falta de acuerdo para el desempeño profesional de la mujer. En cuanto a las evaluaciones los retos principales son cumplir con los requisitos que marca el sistema de evaluación y que los tiempos no se desfasen al compaginar la faceta de investigadora con la de madre.

En lo que respecta a las mujeres de élite, ya se señaló que 10 mujeres ocupan o han ocupado puestos directivos. Uno de los principales aspectos que señalan en esta faceta, además de los ya enunciados líneas arriba, es la negociación o toma de acuerdos con el personal a su cargo. Si llego al puesto en competencia con un varón, la mujer sabe que toda decisión que tome va a ser cuestionada por los hombres, por el simple hecho de ser una mujer. En ese sentido la zona de transición es muy importante para lograr la negociación con el otro, en búsqueda de un fin común. Al ejercer un puesto para la toma de decisiones, la mujer está consciente de la fiscalización del género masculino e incluso del femenino en cada decisión que ejerza. A las mujeres se les señalan los detalles que en un hombre pasarían desapercibidos llegando incluso a comentarios despectivos aduciendo a las formas en que obtuvo el cargo. Así mismo, las entrevistadas señalaron la falta de reconocimiento a sus logros por sus capacidades, ya que nuevamente suelen murmurar que se obtienen debido a cuestiones muy alejadas del aspecto académico que realizan. ¿Qué pasa con esos comentarios? Suelen ignorarlos y centrarse en sus capacidades académicas y de investigación, saben que el reconocimiento obtenido les pertenece por su esfuerzo.

Las mujeres investigadoras que ocupan cargos directivos pertenecen a las élites discriminadas, en cuanto a paridad de género son menos que los hombres, ocupan los cargos en mandos medios o puestos directivos, en instituciones pequeñas, en áreas femeninas como la educación, la bibliotecología y otras áreas de las ciencias sociales “discriminadas” por los hombres. Algo que se debe rescatar es la tenacidad de las mujeres, si los escalones para llegar a la cima son más altos se tiene que esforzar más para alcanzarlos y si no lo logra a la primera, analiza los pros y contras y los usa en beneficio personal hasta lograr su objetivo, tener el máximo reconocimiento como investigadora. La carrera no es fácil ni sencilla pero siempre con la visión puesta en la meta.

Finalmente destacar que la esencia de la mujer es ella misma en el sentido que su naturaleza es apoyar a otros: los hijos, el esposo, los tesisas, los colegas, quien necesite su ayuda, ahí está. Su naturaleza le exige organizar el tiempo para realizar las diversas actividades que ser mujer le demanda. No descuida ninguna, si acaso se retrasa un poco, pero su compromiso es con ella misma, seguir adelante, no rendirse y estar consciente que lo que no se puede hacer, quizás no sea el momento. Cuando una mujer se propone algo lo logra, quizás le lleve más tiempo de lo planeado, quizás implique menos horas de sueño, a pesar de ello, no desiste hasta cumplir con el objetivo.

CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo queda manifiesto que históricamente las mujeres han luchado por hacerse un lugar en la vida académica, científica y de toma de decisiones. El camino ha sido largo y aun no se llega a su fin, ciertamente en la actualidad existen más oportunidades para incursionar en ese ámbito, las condiciones parecieran ser más equitativas entre hombres y mujeres, pero la realidad es que para ellas existen más obstáculos.

Destacar la tenacidad de las mujeres para seguir adelante, los obstáculos con alicientes para continuar y no desistir, porque además de demostrarse a sí misma que puede dedicarse a la investigación y que tiene las mismas oportunidades que los varones, debe demostrarlo a los varones; el orgullo personal para seguir adelante y la fuerza para levantarse cada vez que se encuentra con un obstáculo.

Para finalizar, plantear la siguiente interrogante ¿cuál es la esencia de la mujer? En la esencia de la mujer se encuentra la capacidad para atender varias funciones a la vez, empezando por la vida profesional que ha seleccionado, sorteando las adversidades y tomando decisiones y sobre todo las acciones para escalar en los niveles. Su faceta de madre, estar al pendiente de los hijos y apoyarlos para su buen desempeño en sus propias actividades. En el caso de la pareja, también estar atenta a sus necesidades para que no sienta abandono y negociar para caminar juntos. Si se trata de puestos directivos, las redes de apoyo y la negociación son piezas clave que la mujer sabe aprovechar para cumplir con éxito su función.

Un aspecto que señalaron las mujeres es la gestión de las emociones, son empáticas con los demás, lo que suele confundirse y creer, sobre todo los varones, que le falta autoridad. Es por ello que prefieren comprometerse como equipo para que juntos salgan adelante con los compromisos, cuando se trata de poner orden se apegan a las normas y así evitar nuevamente las murmuraciones sobre su condición de mujer y cuestionen su capacidad para la toma de decisiones. En las entrevistas, todas manifestaron que en algún momento de su vida se han sentido menospreciadas por ser mujer y estar en el lugar donde se encuentra, pero eso es lo que les ha dado fuerza para no desistir en el camino y, cuando ha sido imposible

seguir, valorar todos los factores que influyeron para llegar a ese momento y, lo más importante, las acciones a emprender para seguir adelante.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrancos, D. (2019). Hacia la plena inclusión de las mujeres en el sistema científico. En Martín, A.L., Valobra, A., Pampín, M.F. *Devenir feminista: una trayectoria político-intelectual: antología esencial*. CLACSO.
- Briones, N. y Pereda, C. (2006). Estrategias de realización de las mujeres. *Ábaco, Género y Conciliación*, 2a Época, (49/50), 117-129.
- García de León Álvarez, M.A. (2016). Género, poder y conocimiento. Para una biografía intelectual desde las ciencias sociales y la perspectiva de género. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 159 – 177. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.53780>
- González Ramos, A.M., Conesa Carpintero, E. y Vayreda i Durán, A. (2017). El impacto de las prácticas neo-gerencialistas en las trayectorias científicas de hombres y mujeres en tiempos de crisis. *Revista de Investigaciones Feministas*, 7(2), 67 – 87. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.52882>
- Lione, S.V. (Dezembro 2018). Trabajo científico y trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Estudio de caso sobre mujeres investigadoras de la Universidad Nacional Del Litoral (Santa Fe, Argentina). *Revista Binacional Brasil Argentina (RBBA)*. 7(2), 132-166.
- Linková, M y Mergaert, L. (2021). Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers, *Revista de Investigaciones Feministas*, 12(2), 297-308.
- Martínez Vázquez, G. (1997). Mujeres ejecutivas: en la búsqueda de equilibrio entre trabajo y familia. En González Montes, S. y Tuñón, J. *Familia y mujeres en México: del modelo a la diversidad*. México: El Colegio de México.
- Mata Puente, A. y Torres Montero, M.G. (2001). Las primeras normalistas en San Luis Potosí (1867 – 1880) En *Memorias del Primer Congreso Internacional de Procesos de Feminización del Magisterio*. SEGE, CIESAS, COLSAN, UAM, S.L.P.
- Morales Campos, E. (enero-diciembre 2015). La participación de la mujer en el desarrollo de las humanidades y ciencias sociales. Reflexiones de nuestro tiempo. *Revista de Historia de América*, (151), 109-132.

- Mummert, G. (2003). De los estudios de la mujer a los estudios de género en México En Gutiérrez de Velasco, L. (Coord.). *Género y cultura en América Latina, Volumen II: Arte, historia y estudios de género*. (pp. 367-376). El Colegio de México/UNESCO.
- Reboiro del Río, U. (2022). COVID-19 y desigualdades de género: los efectos de la pandemia sobre las investigadoras y científicas. *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), 3-12.
- Reyes Borques, V.; Galicia Jiménez, M.M.; Ávila Serrano, N.Y.; López Garrido, S.J.; Camacho Escobar, M.A.; Arroyo Ledezma, J.; Sánchez Bernal, E.I. y Lozano Múñiz, S. (2015). El SNI y la mujer investigadora en Oaxaca: principales retos en su ingreso, permanencia y promoción. En Mendieta Ramírez, A. (Coord.). *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras en el SNI. Retos y propuestas*. México: La Biblioteca, Ate y Letras. https://www.researchgate.net/publication/272166493_El_SNI_y_la_mujer_investigadora_en_Oaxaca_principales_retos_en_su_ingreso_permanencia_y_promocion
- Rossi, L. (2016). Transicionalidad y pareja: nuevos retos de las mujeres modernas. *Revista Científica de las Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales*. Número Especial Estudios de Género, 20(1).
- Rubio Herráez, E. (2020). La historiografía feminista y los estudios de las ciencias. Nuevos marcos metodológicos, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 11(2), 287-296.
- Val Castillo, O. (2017). El difícil camino de la mujer en la ciencia. *Modelling in Science Education and Learning*, 10(1). <https://polipapers.upv.es/index.php/MSEL/article/view/6359/7237>
- Vasilachis de Gialdino, I. (coord.) (2012). *Estrategias de investigación cualitativa*. Argentina: Gedisa.