



MujeresMujeres

Oportunidades - Oportunidades

MujeresMujeres

Oportunidades - Oportunidades

MujeresMujeres

Oportunidades - Oportunidades

Mujeres en el SNI ¿Igualdad de oportunidades?

Griselda Hernández Méndez¹

Edith Hernández Méndez¹

Maricruz Ramírez Posadas¹

UNIVERSITA CIENCIA

Revista electrónica de
investigación de la universidad
de Xalapa. AÑO 8, NÚMERO 23, SEP-
DIC 2019. ISSN 2007-3917

¹ Investigadora de la Universidad Veracruzana. Correo: grihernandez@uv.mx

¹ Profesora investigadora de la Universidad de Quintana Roo. Correo: hernandez147@gmail.com

¹ Profesora investigadora de la Universidad de Quintana Roo. Correo: mramirez@uqroo.edu.mx



SUMARIO: 2. Introducción. 3. La perspectiva de género; 4. El Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Programa de incentivos a la productividad investigativa; 5. La participación de las mujeres en el SNI. ¿Igualdad de oportunidades?; 6. Conclusiones; 7. Bibliografía.

1. RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad reflexionar en torno a la perspectiva de género, se dirige a la búsqueda de la deconstrucción de códigos culturales que suscitan la desigualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y, en ese tenor, analizar respecto al ingreso y permanencia de las académicas universitarias en el Sistema Nacional de investigadores (SNI), creado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México. El SNI obedece una política pública que busca incrementar la productividad investigativa con calidad.

A través del análisis de datos reportados por la Universidad Veracruzana y la Universidad de Quintana Roo, se encontró que la presencia de las mujeres en el SNI es menor que la de los hombres, en ambas Universidades, y que los niveles más altos los han alcanzado los hombres. A partir de este hallazgo, a lo largo del trabajo, se reflexiona sobre varias preguntas: ¿realmente hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el ingreso y permanencia en el SNI?, ¿las propuestas de incluir la perspectiva de género han sido funcionales?, ¿el SNI logra su cometido de elevar la calidad?, ¿por qué razones las mujeres no logran producir en calidad y en cantidad igual que los hombres?

Palabras clave: perspectiva de género, SNI, igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

The purpose of this article is to reflect on the gender perspective, it is aimed at the search for the deconstruction of cultural codes that give rise to the inequality of opportunities between men and women and, in that context, analyze the income and permanence of University academics in the National System of Researchers (SNI), created by the National Council of Science and Technology of Mexico. The SNI obeys a public policy that seeks to increase research productivity with quality. Through the analysis of data reported by the Veracruzana University and the University of Quintana Roo, it was found that the presence of women in the SNI is lower than that of men, in both Universities, and that the highest levels have reached men. From this finding, throughout the work, we reflect on several questions: is there really equal opportunities between men and women for admission and permanence in the SNI? have the proposals to include a gender



perspective been functional? Does the SNI achieve its task of raising quality? Why are women unable to produce in quality and quantity equal to men?

Keywords: gender perspective, SNI, equal opportunities.

2. INTRODUCCIÓN

El tiempo transcurre y la equidad entre mujeres y hombres parece ser más visible o, al menos, la diferenciación ya no es igual como antaño, cuando la mujer era considerada un sujeto de segundo orden (concepción de Sigmund Freud), la compañera del hombre, e incluso el ser endeble dependiente del varón. Apuntaba Lerer (1987, p. 34): en algunos diccionarios ni siquiera se daba una definición de mujer. En otros, se definía como: “Persona del sexo femenino”, “La casada con relación al marido”, “Véase hembra”, “Organismo que produce huevos...”, “Dícese del ser dotado de órganos para ser fecundados”, “Débil”, “Endeble”.

El mismo Aristóteles (1973) sostenía que, constitucionalmente, la mujer es inferior en el rasgo constitutivo de lo humano: lo intelectual, ya que se pensaba que su pasividad, emotividad y sumisión la hacían incapaz de razonar como los hombres.

Si bien la sociedad evoluciona y muchos pensamientos cambian, en numerosos países, aún perduran tremendas diferencias entre hombres y mujeres, distinciones que, por supuesto, ponen en desventaja y en inequidad a las mujeres -basta ver las situaciones de las mujeres en algunos países de Oriente- o, sin ir más lejos, dentro de nuestro país (México), se reproduce, en zonas rurales y urbanas, el maltrato hacia las mujeres por parte del esposo y hasta de las suegras, quienes miran a la mujer como una propiedad.

Las desigualdades continúan, aunque de manera más nítida, al menos es lo que se suele creer en el terreno académico, pues dentro de la Universidad se lucha por la igualdad de oportunidades asumiendo y promoviendo programas que coadyuvan al fomento de la equidad de género. Por ejemplo, la Universidad Veracruzana (UV) asumió la perspectiva de género en la educación (una de las





tres estrategias principales incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en México) a través del Plan de Trabajo. Pertenencia y Pertinencia (2017-2021) como un eje transversal; y la Universidad de Quintana Roo (UQROO) lo hizo mediante la implementación del Manual de Equidad de Género desde el año 2012.

La perspectiva de género no se dirige a destacar a las mujeres sobre los hombres o viceversa; su cometido es fomentar la equidad entre ambos, sin distinciones, pues todos los individuos, independientemente de su sexo o condición, tienen los mismos derechos y obligaciones.

Así, considerando esta última idea, de los mismos derechos y obligaciones, en el presente texto identificamos el número de miembros –mujeres y hombres– que ingresan y permanecen en el Sistema Nacional de investigadores (SNI), de la UV y de la UQROO, para revelar si se está dando la igualdad en ese marco. Ciertamente que los números por sí solos no indican igualdad o desigualdad, pero sí llevan a reflexionar sobre la perspectiva de género. El SNI es un mecanismo de incentivación propuesto por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), dirigido a los mejores investigadores nacionales (inscritos en una institución de educación superior) que logran generar producciones científicas con calidad. A dicho programa ingresa cualquiera que cumpla las exigencias enmarcadas en el reglamento SNI:

Para ser acreedor al nivel candidato:

“Poseer el grado de doctorado. En el caso de las personas con título de médico, cumplir con la equivalencia, misma que se realizará de acuerdo con lo que señalen los criterios específicos de evaluación del área [III]; demostrar capacidad para realizar investigación, con la evaluación de sus productos de investigación científica o tecnológica”.

Para lograr nivel 1:

“Poseer el grado de doctorado, en el caso de las personas con título de médico, cumplir con la equivalencia, misma que se realizará de acuerdo con lo que



señalen los criterios específicos de evaluación del área [III]; haber realizado trabajos de investigación científica o tecnológica original y de calidad, lo que demostrará mediante la presentación de sus productos de investigación o desarrollo tecnológico, y haber participado en la dirección de tesis de licenciatura o posgrado, o en la impartición de asignaturas, así como en otras actividades docentes o formativas”.

Para el nivel 2:

“Además de cumplir con los requisitos del nivel I: Haber realizado investigación original, de calidad reconocida, constante y donde se demuestre liderazgo en una línea de investigación, haber dirigido tesis de posgrado, y en su caso, lo previsto en el artículo 37”.

El nivel 3 requiere:

“Además de cumplir con los requisitos del nivel II: haber realizado investigación que represente una contribución científica o tecnológica trascendente para la generación o aplicación de conocimientos; haber realizado actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad científica o tecnológica nacional, contar con reconocimiento nacional e internacional, por su actividad científica o tecnológica, y haber realizado una destacada labor en la formación de recursos humanos de alto nivel para el país. En su caso, lo previsto en el artículo 37”.

<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/marco-legal/criterios-sni/13720-criterios-especificos-avii/file>

Las reglas son iguales para todos; cualquiera que cumpla, puede participar en el SNI, y el incentivo no solamente es económico, también representa prestigio en la academia, ya que no cualquiera accede a este. Las preguntas que detonan el presente texto son las siguientes: ¿A qué se debe la diferencia cuantitativa entre hombres y mujeres miembros del SNI? ¿Por qué hay más hombres que mujeres en el SNI?



3. La perspectiva de género

De acuerdo con la Red de Estudios de Género de la ANUIES, la perspectiva de género esboza una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan, más que por su condición biológica, por las diferencias sociales y culturales establecidas a los seres humanos. (Ordorika, 2015)

La perspectiva de género es un instrumento que permite analizar la reproducción de estereotipos de género para su deconstrucción. Los estereotipos de género son una construcción sociocultural que surge a partir de las diferencias anatómicas existentes entre hombres y mujeres. Es, a partir de estas diferencias biológicas, que se asignan características, roles, valores, actitudes, comportamientos, etc., diferenciados a mujeres y a hombres.

En ese marco de la diferenciación, históricamente, a la mujer le ha tocado figurar como sujeto discriminado, minimizado o violentado, justo por concebirse, gracias a la educación y a patrones culturales, como débil o existente por y para el hombre.

Al respecto, autores críticos, como Bourdieu (1999) o Ball (1999), consideran que la educación es un agente de socialización, creador y productor de códigos culturales, que sustenta un sistema organizado en estructuras opresoras y que, por su habitualización, asumimos como legítimas y propias.

La simbolización cultural de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres toma forma en los discursos, ideas y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta de las personas en función de su sexo. Esto significa que la cultura marca los sexos con el género, y este determina la percepción de los demás en lo social, lo político, lo religioso... (Hernández, 2014).



Recuperando las ideas bourdieunianas (en Hernández, 2014), se tiene que las percepciones sobre los roles de género son condicionadas por los *habitus*, originados en las primeras experiencias de vida. Por género se entiende el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características “femeninas” y “masculinas” a cada sexo (Szasz en Hernández, 2011).

Debido a los *habitus*, los estereotipos de género se naturalizan y refuerzan las desigualdades entre hombres y mujeres, normalizan la discriminación, desigualdad y violencia simbólica, psicológica y física hacia las mujeres (Lamas, 2000).

Así, la perspectiva de género cuestiona los estereotipos y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos (INMUJERES/PNUD, 2007).

Por ello, es necesario incluir en la educación la perspectiva de género, la cual contribuye a la diversidad de saberes, experiencias y formas de sentir y fomenta la equidad de género, rompe paradigmas y propone marcos de identificación contrarios a los impuestos por la sociedad patriarcal heteronormativa. Ese es un propósito de las instituciones de educación superior y, como arriba lo anunciamos, tanto la UV como la UQROO, incluyen en sus programas la perspectiva de género en pro de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, aún no se realizan indagaciones que cristalicen esas políticas en las instituciones.

Veamos qué es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y cómo es el ingreso de las mujeres a este, para continuar con el análisis de los *habitus* y la normalidad.

4. El Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Programa de incentivos a la productividad investigativa





En líneas anteriores decíamos que el SNI es un sistema de incentivos económicos que fomenta la producción científica a nivel nacional, de profesores investigadores de educación superior (considerados como académicos) y que, adicionalmente al apoyo económico, representa una distinción y prestigio profesional. Aparentemente, ningún profesor está obligado a participar, sin embargo, como peonzas, se actúa por la “tácita” exigencia institucional.

Diversas investigaciones (Kohn, 1994; Barriga, 1998; Ibarra, 1993, Galaz y Gil (2012) muestran la inoperatividad de los programas de incentivos por los resultados hallados, pues en lugar de elevar la calidad como era su propósito, la disminuyen.

Kohn (1994) señala seis argumentos del porqué de la inoperatividad de estos programas:

Primero, la paga no es una motivación; el dinero es un satisfactor de primer orden, pero su incremento no garantiza mayor calidad en el trabajo, sólo representa una coyuntura emocional.

Segundo, los premios castigan. Los programas de incentivos someten a los empleados a un mayor control; se ven sometidos también a una mayor presión por obtener el rendimiento deseado que es objeto de premiación.

Tercero, los premios resquebrajan las relaciones; la personalización en el trabajo se opone a la colectividad.

Cuarto, los premios ignoran los motivos. Es posible que el bajo rendimiento se deba a un equivocado reclutamiento de personal.

Quinto, los premios inhiben la decisión de tomar riesgos. La posibilidad de cometer errores es un factor que inhibe la creatividad ante el temor de no alcanzar el premio.

Finalmente, los premios socavan el interés; la obtención inmediata de incentivos distrae el interés por el trabajo.

Los estímulos no son las estrategias *ad hoc* para alentar la productividad, generan competencias desleales y conflictos psicológicos que afectan el desempeño de los



trabajadores (Hernández, 2011). Los beneficios que puede otorgar un programa de estímulos al personal académico universitario son cuestionados. “Su aplicación se realiza al margen de toda negociación bilateral, en tanto los montos económicos proporcionados no son considerados legalmente como salario. Contemplan la posibilidad de cancelarlos en cualquier momento o de variar sus montos, pues no representan una responsabilidad para la institución (Ibarra, 1993:48).

En ningún programa de incentivos se da la igualdad, el salario individualizado y diferenciado se concibe como un instrumento de exclusión que busca justificar las políticas de excelencia educativa con base en la productividad de una élite universitaria (Hernández, 2011). Dicha élite (incluye mujeres y hombres) hará lo posible por mantenerse en ese nivel “logrado” e incluso puede caer en acciones de deshonestidad para ello.

Ángel Díaz Barriga (1998) realizó una investigación (*Los programas de evaluación en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM*) en la que reporta la frustración y la competencia desleal que provocan los procesos de evaluación en los investigadores. Veamos los siguientes ejemplos:

“Lo más terrible es que ni siquiera se trata de que uno diga: mi trabajo es bueno, sino que lo que se tiene que hacer es decir que el trabajo del compañero es malo, que el mío es mejor... porque esa es la competencia, porque tengo que quedar arriba” (Entrevista No. 51, realizada por Díaz Barriga, 1998, p. 44).

“Lo que se ha creado es un proceso de competencia que ha creado un clima frío, bastante malo, ha hecho daño... los investigadores no quieren hacer nada para la universidad que no sea aquello que directamente les dé puntos” (Entrevista No.3, realizada por Díaz Barriga, 1998, p. 46).





Esa competencia que producen los programas de incentivos como el SNI, se da por igual entre hombres y mujeres, cuyo fondo conductista es producir más para obtener mayor ganancia; análogamente a la rata de Skinner que pedaleaba mucho para tener derecho a comer más queso. No obstante, en ese “pedaleo”, sostenemos que la mujer es mayormente violentada por el peso cultural que aún carga acuestas. En las siguientes líneas ofrecemos algunos argumentos.

5. La participación de las mujeres en el SNI. ¿Igualdad de oportunidades?

Los hábitos aprendidos durante los primeros años de vida se adhieren; niñas y niños aglutinan costumbres, valores, percepciones, creencias. Así, en algunos contextos todavía aprenden roles de género diferenciados entre lo que le “corresponde y es propio para mujeres y para hombres”. Entre los roles demarcados se encuentran los quehaceres domésticos, el cuidado de los hijos, el ser proveedor y salir de casa a laborar, entre otros.

Aparentemente, la sociedad ya no hace diferencias entre hombres y mujeres; sin embargo, aún pesa la creencia asentada de que las mujeres no son tan aptas para las labores racionales o lógicas matemáticas, aunque sí para aquellas que requieren de la sensibilidad o de la intuición. Igual se cree que los hombres no son tan intuitivos y sensibles. Todo eso, por supuesto, es una falacia.

En Francia, fue hasta 1881, cuando la mujer incursionó por primera vez a la docencia, dando clases solamente a niñas, pues se temía que pudiera desarrollar una sensibilidad desmedida en los varones o transformarlos en “damiselas”. Para 1889, los cursos elementales para varones se confiarían a la mujer, siempre y cuando fuera esposa, madre, hija o hermana del director (Delhome, en Hernández, 2014).

En México, Vasconcelos –durante su gestión en la Secretaría de Educación Pública (SEP)– se convenció de que la incorporación de las mujeres a la docencia



resultaba benéfica para el magisterio y para el Estado. “El Estado se beneficiaba en tanto la mujer compartía atributos propios de la acción educativa entendida como tarea moral, sensible e incluso espiritual, equivalencia que podría asegurar la calidad deseada” (Elizondo,1999, p.87). Este beneficio era especialmente en la enseñanza preescolar, pues es en este nivel en donde se le permite, en un principio, laborar. Esos atributos ‘propios’ de la mujer encuentran sus orígenes en la evangelización que se produjo durante la colonia española. La identificación entre la diosa Tonantzin y la Virgen de Guadalupe, que permitió la aceptación de los indígenas a la cristianización., requirió que las mujeres emularan a la Virgen. Francisco Zarco decía a las señoritas mexicanas:

Nada diremos sobre la importancia de la religión, ella es tal que no se puede concebir a una mujer perfecta sin un fondo inmenso de piedad. Si alguna careciera de religión sería un monstruo. Por fortuna esto en nuestra República es desconocido (Rocha y Tuñón, en Melgarejo 2000:37).

Poco a poco se fue consolidando un modelo de mujer que la identificaba con la madre, virgen y santa. Señalaba Lourdes¹, “Aquí en México, la mujer que salía de su casa era una prostituta, era mejor dedicarse a los niños, si es que tenía que o quería trabajar”. A finales del siglo pasado, las mujeres no iban a la universidad (Rocha y Tunón, 1991, en Melgarejo 2000).

Pese a esa situación, la mujer mexicana logra incorporarse en diversas profesiones, entre estas, la docencia. Para el caso de las profesoras universitarias, se tiene que todavía la mayoría se ubican en aquellas profesiones consideradas como extensión de las tareas domésticas, a saber: enfermería, psicología, pedagogía, nutrición, trabajo social, entre otras. Mientras que los hombres se ubican en profesiones acordes con las tareas aprendidas en el mismo hogar: ingenierías, medicina, mecánica, electricidad...Un vistazo por las aulas lo demuestran.

¹ Lourdes fue una maestra de preescolar, con más de 20 años de servicio, y que trabajaba en niveles de docencia y de dirección en el periodo de Vasconcelos (Elizondo, 1999).





La participación femenina es menor que la de los hombres y es muy claro que ellas están más representadas en ciertos campos disciplinarios que en otros, donde son virtualmente invisibles (López, en Hierro, 1997, p. 217).

El número de mujeres que ingresan al SNI sigue siendo menor que el de hombres, justamente en las áreas técnicas e incluso también en el área económica administrativa y en la de Biológico agropecuaria. Veamos algunos datos para la Universidad Veracruzana:

Número de profesores en el SNI

Áreas	Mujeres	hombres
Área técnica	35	92
Humanidades	61	61
Económico-administrativa	8	14
Ciencias de la salud	35	35
Biológico-agropecuaria	34	67
Artes	4	5

Tabla 1. Construcción propia con base en los datos proporcionados por la Dirección General e investigaciones de la Universidad Veracruzana. 2018

En la UQROO no existen tantas carreras como en la UV, pues es una universidad mucho más joven, por eso la diferencia por áreas viene mejor para la UV; no obstante, la desigual participación se nota en el número de mujeres y hombres que ingresan al sistema. Del total de 55 académicos que están en el SNI en UQROO, 36 son hombres y 19 mujeres.

Esos números resaltan a los docentes que ingresan y, como es de observarse, son más los hombres, casi el doble, aun cuando en algunos departamentos haya más mujeres laborando, pero un análisis más detallado respecto al nivel en el que se encuentran en el sistema muestra todavía más la diferenciación, pues los hombres siguen estando en los niveles más altos, lo cual no significa que algunas mujeres también lo alcancen, solo que todavía son pocas en comparación a los hombres.



Universidad de Quintana Roo Nivel en el SNI	Mujeres	Hombres
Candidato	4	11
I	11	25
II	0	1

Tabla 2. Construcción propia con base en los datos reportados por la Dirección General de Investigación y Posgrado, 2018, de la Universidad de Quintana Roo.

Para la UQROO, solamente un académico ha alcanzado el nivel 2 (ninguna mujer), y la mayoría se ubican en el nivel 1.

Observemos cómo se comportan los datos para la Universidad Veracruzana

Nivel	Total
candidato	98
I	246
II	29
III	13
Emérito	1
Total	387

Tabla 3. Datos proporcionados por Dirección General de investigaciones de la UV para el 2014. Se incluyen todas las regiones del Estado de Veracruz en las que se encuentra la Universidad Veracruzana.

En la tabla 3 se observa el número total de académicos en el SNI por nivel, observemos en la tabla 4 el nivel logrado por número de mujeres y de hombres.

Nivel en el SNI	Mujeres	Hombres
Candidato	26	34
I	104	120
II	18	27
III	4	15
EMÉRITO	0	1
Total	152	197



Tabla 4. Construcción propia a partir de los datos que proporciona la Dirección General de investigaciones de la UV, para el 2019. Solo se incluye la región Xalapa, que es la que más SNI tiene.

Por supuesto, cada vez aumentan los números de SNI, véanse ambas tablas. En la última solo se considera la región Xalapa.

Aunque los números muestran notoriamente la diferencia entre mujeres y hombres, no podemos hacer generalizaciones ni interpretaciones a la ligera., Esperamos tener un mayor acercamiento a posteriori con los agentes que participan en el SNI para conocer mejor la realidad.

No obstante, desde la teoría sí podemos hacer inferencias cuya finalidad es reflexionar sobre la supuesta igualdad de oportunidades al inscribirse y permanecer en el Sistema Nacional de Investigadores. El principal requisito para ser miembro SNI es hacer investigación innovadora, tener una línea sólida de conocimiento y publicar en revistas de prestigio nacional e internacional que cuenten con indexación. Adicionalmente, si se desea obtener el nivel II, necesariamente debe el investigador-profesor tener redes con colegas en el extranjero y viajar; las exigencias aumentan para el nivel III, y ya ni se diga para los méritos, que son reconocidos en el país y fuera de este por sus aportaciones científicas.

La siguiente pregunta es, si hombres y mujeres tienen la misma capacidad y las mismas oportunidades, entonces ¿por qué las mujeres no logran publicar igual que los hombres?, ¿por qué son más los hombres que hacen largas estancias en el extranjero?

Actualmente se miran hombres cuidando a sus hijos, llevando y trayéndolos de la escuela, pero la mayor responsabilidad recae sobre la mujer, desde que



debe amamantarlos, quedarse con ellos la mayor parte del tiempo, hasta postergar sus proyectos para prestarles atención. La sociedad no ve con buenos ojos a la mujer que “abandona” a sus pequeños por buscar éxito profesional. Es común la participación de hombres como conferencistas en el extranjero o haciendo estancias por meses, pero rara vez se observan a mujeres-mamás en dichas actividades.

Hernández (2014) encontró en su investigación que, a pesar del cambio de actitud que actualmente muestran los cónyuges varones, aún la mujer siente cierta dependencia o simplemente necesidad de reconocimiento por parte del esposo. Así lo expresaron las maestras en su indagación: “Sin él no sé qué hubiera hecho”, “me apoya”, “me alienta”, “me ayuda”.

He aquí la fuerza de los *habitus*, las mujeres asumen como natural que el quehacer y cuidado de los hijos les corresponden y agradecen a los esposos su ayuda. Es tan natural que la mujer se culpa así misma si no es capaz de ser buena madre, esposa y profesionista.

Las profesoras sienten la presión que ejercen sobre ellas para que sean eficientes en todos los aspectos de su vida y tratan de fijarse normas y rutinas rígidas, en sus intentos de tener “tiempo para todo” y llevar acabo todas sus tareas” (Ball, 1999, p.73).

En esa eficiencia más creada culturalmente que natural, se violenta simbólicamente a las mujeres, pues es violento pensar que una mujer a diferencia del hombre puede hacer más de una cosa a la vez, ya lavan, cocinan, acomodan la alacena y revisan la tarea de los hijos... A ellas les parece un halago esas consideraciones; mientras que al hombre no le molesta que se piense que él necesita concentrarse en una sola cosa. Ellas mismas no reconocen su estatuto de víctimas de la discriminación (Lamas, 1996). No son conscientes del esfuerzo tremendo que deben hacer para cumplir las expectativas de una sociedad machista que ha perpetuado esas circunspecciones desigualitarias.

Aquellas mujeres valientes que se atreven a contrarrestar las imposiciones simbólicas, son cuestionadas, mal vistas e incluso rechazadas. Por ejemplo,





quienes ponderan su profesión por sobre la maternidad, son tachadas de carentes de instinto materno y en la academia suelen asignárseles más tareas, “ya que tienen más tiempo por no ser madres”.

La dicotomía masculina/femenino, con sus variantes culturales (del tipo el yang y el yin), establece estereotipos las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. (Lamas, 1996, p.7).

Formas de comportarse, vestirse e incluso de hablar son condicionados socialmente, demarcándose diferencias entre hombres y mujeres.

Así, sostiene Hernández (2014), los estereotipos de belleza se internalizan desde la infancia, de manera que la docente viste y actúa como mujer para ser aceptada y valorada socialmente; en gran medida, ser admirada. Empero, la violencia simbólica está presente aún en las mujeres que cumplen los parámetros de belleza: vestidos, zapatillas, cabellos largos, etc., puesto que las predisponen como sujetos endebles, delicados, siempre sonrientes y tiernas a pesar del cansancio de soportar todo el día las zapatillas, el maquillaje y el peinado. Algunas por falta de tiempo, terminan dejando de lado el arreglo personal, auto restándose “belleza”.

Si analizamos el tiempo que lleva una mujer para arreglarse y cumplir con las expectativas socioculturales – todavía un grueso de la sociedad cree que las mujeres que trabajan son las causantes del resquebrajamiento de los hogares, de los divorcios y del descuido de los niños-, podremos ver que su ingreso a programas como el SNI no es tan igualitario. En una encuesta que hizo Clarricoates (1980, en Hernández, 2011) a mujeres docentes, encontró que algunas dijeron que sus esposos pensaban que la calidad de vida del hogar se había deteriorado desde que ellas pasaban mucho tiempo en la enseñanza. En lugar de objetar esta suposición, creían que debían justificarse, ofrecer excusas y



explicar por qué no podían ser perfectas esposas y perfectas profesoras (Hernández, 2011).

El factor edad es importante para ingresar al SNI porque se asocia a la experiencia, y los años dan experiencia, pero también se relaciona con las diversas tareas que se tiene como la crianza de los hijos. Casualmente, las mujeres de la Universidad Veracruzana que han logrado estar en el nivel 2 o 3 se encuentran muy arriba de los cincuenta años de edad. Se infiere que sus hijos, si es que tienen, son mayores de edad y, justo las académicas que oscilan en los cuarenta se encuentran como candidatas o nivel 1 (hay escasas excepciones). Basta ver los datos para el Instituto de Investigaciones Históricas y Sociales de la UV, que registra el mayor número de SNI de toda la Universidad, además de los niveles más altos; del total de 4 mujeres en el nivel 3, tres pertenecen a este instituto, y su edad oscila entre sesenta años o más.

Afirma Abraham (en Hernández, 2014) El problema más intenso por el que atraviesan las enseñantes es el conflicto de papeles: madre-docente. Sienten compromiso por cumplir con estos dos papeles y sin poder evitarlo con frecuencia experimentan sentimientos de culpa por no cumplir efectivamente con ambos. No obstante, las mujeres encuentran en la profesión docente una especie de excusa; dan clases en el tiempo que disponen, lo cual les permite cuidar a sus hijos:

Melgarejo (2000) detecta que, en las mujeres académicas, la docencia es como una especie de “refugio”, ante el tiempo y la dedicación que se requiere, puesto que consideran que les permite atender a sus hijos y ejercer su profesión. Sin embargo, su entrega no es igual que la de los hombres, quienes participan en más actividades dentro de la Universidad.

Como se observa, es de sumo valor el tiempo que la mayoría de las mujeres invierten en otras actividades fuera de la docencia, siendo el cuidado de los hijos la más grande de sus preocupaciones. Por todo ello, afirma López (1997), las académicas que tienen hijos –en su afán de quitarse de encima el estereotipo





de amas de casa que se les ha adjudicado— intentan ser cada día mejores; se desvelan por cumplir con todo, pues a los ojos de los demás quieren verse eficientes y responsables en el trabajo y en el hogar. Sin embargo, no todas logran conciliar la vida familiar y la vida profesional; por eso, algunas priorizan lo familiar descuidando lo profesional.

López (1997) señala que el mayor porcentaje de maestras universitarias provienen de familias de clase social medio-alta. Sus padres estudiaron, por lo menos la primaria; y algunas tuvieron en casa el modelo de una madre fuerte que trabajó cuando ellas eran niñas. Esas pueden ser algunas de las razones por las que las docentes logran éxito en su profesión. No obstante, pese a su tenacidad, “las mujeres tienen un rango académico inferior, aun cuando las calificaciones de un doctorado y de productividad sean constantes” (López, 1997).

Evidentemente, es más frecuente la presencia de conferencistas magistrales varones que de mujeres e, incluso, existen más publicaciones de los docentes hombres que de mujeres. Casi no hay modelos de éxito femenino. En las reuniones académicas, los indicadores señalan que ellas tienen menor probabilidad de tomar un rol activo, de iniciativa, y una menor proporción y representación en puestos de toma de decisiones (López, 1997). Abraham (1986), a través del análisis del estudio comparado realizado a mujeres en Estados Unidos por Zeigler (1980), destaca tres condiciones referentes a las vivencias de los docentes que explican la pasividad femenina:

Una de esas condiciones tiene sus orígenes en el pasado, en la socialización que refuerza la dependencia de las jóvenes respecto sus padres. La protección excesiva que les brindan los padres las predispone a una “sumisión generalizada”, el amor que los padres les muestran como recompensa de su obediencia acrecienta el deseo de las jóvenes de ser “confirmadas” por los demás. (Abraham, 1986, p. 103).



La segunda razón está en la organización jerárquica del sistema educativo (...). Las mujeres que iniciaron en la docencia tuvieron que luchar contra los prejuicios sociales².

Mucho se ha logrado para arribar a la igualdad, habría que preguntarnos si ha sido suficiente.

6. Conclusiones

El análisis realizado en torno a las mujeres en el SNI permitió reflexionar sobre los afanes de la perspectiva de género, aun anhelos porque en la realidad todavía hay mucho por hacer en materia de equidad e igualdad de oportunidades. Los programas de incentivos como el SNI, obedecen a políticas públicas cuya finalidad es el incremento en la calidad del trabajo investigativo de todos los académicos de la República Mexicana, al ser muchos los participantes, las exigencias son altas y las mismas para todos sin contemplar las múltiples diferencias que existen entre los académicos, puesto que no son las mismas condiciones que se viven en las regiones del sur, del norte y del centro, solo por mencionar el contexto. Todavía subyace una centralización, direccionalidad de recursos, formación diferenciada, etc., donde los estados del sureste mexicano aún no tienen resultados muchas dificultades como la formación, habilitación, carencia de recursos... aunado que histórica y culturalmente son los más rezagados (por los altos índices de analfabetismo puro, reprobación y deserción escolar, ausentismo, etc.).

² Insólitamente hay quienes creen en la inferioridad de la mujer. La misma Biblia refuerza la dependencia de la mujer hacia el hombre. Dios después de crear al mundo y al hombre, su creación más perfecta, lo duerme y de su costilla hizo a una mujer para que le sirviera de compañía. Esto es revelador sobre la situación de algunas mujeres: “fueron creadas para dar compañía”, “pertenecen al hombre por ser producto de sus huesos”.

Hay otros personajes, aparte de Eva, que muestran la dependencia e inferioridad de la mujer. Penélope, personaje secundario de la Odisea, representa el papel de esposa abnegada, fiel a su amado Ulises, “nacida dependiente”, mientras su esposo viaja, ella teje y desteje.



Ergo, las mujeres del mismo sureste veracruzano son diferentes a las del norte o a las del centro; en fin, podríamos sacar a relucir más desigualdades; sin embargo, para el caso que nos ocupó, pudimos darnos cuenta que las distinciones se visualizan en el número de académicos en el SNI, donde son menos las mujeres que ingresan y permanecen en este y, lo más notable es el nivel que han logrado. Los hombres son quienes consiguen los más altos peldaños, para el caso de la UQROO un académico ha escalado al nivel 2, ninguna mujer lo ha conseguido; y para la UV, el máximo nivel, emérito, lo ha obtenido también un hombre. Así mismo, el nivel 3 lo han logrado más hombres que mujeres.

Por todo lo reflexionado a lo largo del texto, podemos decir que las mujeres que ingresan a este sistema y, además están en la cúspide, merecen ser doblemente aplaudidas y valoradas. Ya el ingreso como candidata o nivel 1, supone un gran esfuerzo que las lleva a cumplir con muchísimas exigencias y retos, y ellas están allí, codeándose con los hombres y tratando de que su condición de mujer no sea un impedimento para tener éxito.

En efecto, se han ganado batallas, como argumentara Naranjo (1981); se han establecido derechos, se ha arribado a la igualdad legal y a una situación bastante cercana a una equidad de derechos y responsabilidades; sin embargo, todavía queda mucho por hacer para que se pueda hablar de una verdadera igualdad; antes se deben eliminar esos códigos culturales dicotómicos generadores y sostenedores de la desigualdad. Esa es la pretensión de la perspectiva de género, pero su cristalización aun no es nítida.

7. Bibliografía

ABRAHAM, A. y otros. (1986). El enseñante es también una persona: un inédito enfoque interdisciplinario que arroja nueva luz sobre la condición íntima del educador. Barcelona: Gedisa.



ARISTÓTELES, *Ética nicomaquea*, 5a. ed., trad. de Antonio Gómez Robledo, México, Porrúa, 1973, colección Sepan cuanto

BALL, S. (1999). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. España: Paidós.

BOURDIEU, P. (1999). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

CARRERAS, M. (1985). *El personal académico femenino en la UNAM*, II Foro universitario de la mujer. México: Facultad de Psicología, UNAM.

ELIZONDO A. (1999). *Las trampas de la identidad en un mundo de mujeres*. México: Ítaca.

DÍAZ BARRIGA, A. (1998). *Los programas de evaluación (estímulos) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM*. México: Tercera Época.

GALAZ Jesús (2012) *La reconfiguración de la profesión académica en México*, Universidad Autónoma de Sinaloa y Universidad Autónoma de Baja California, México.

HERNÁNDEZ, M. G. (2011) *Práctica docente. Más allá de cuatro paredes, pizarrón y mesabancos*. Arana: México.

(2014) *Habitus, estereotipos y roles de género. Percepciones de profesores y estudiantes*. *Revista docencia Universitaria*. Volumen 14, núm. 1.

HIERRO, G. (1997). *Filosofía de la educación y género*. México: Torres Asociados.

IBARRA COLADO, Eduardo (1991). "Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: El cómo de la modernización en la UNAM" en *Perfiles Educativos*, No. 53-54, Julio-Diciembre, México: UNAM.



IBARRA Colado (1993). "El futuro de la Universidad en México. Los resortes de la diferenciación" en El Cotidiano, No. 55, Junio, México: UNAM.

KOHH, Alfie (1994). "Por qué no funcionan los programas de incentivos" en Universidad Futura. Vol. 5, No. 15, México: UNAM.

LAMAS, M. (1996) La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo.

(2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 200. p.0. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Distrito Federal, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

LERER, María Luisa (1987). Sexualidad femenina. Mitos y realidades. Argentina: Paidós.

LÓPEZ SALGADO, J. (1998). El trabajador académico: entre las funciones sustantivas, las condiciones laborales y la democratización de las instituciones públicas de Educación Superior. México: Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.

LÓPEZ VILLARREAL. B (1997). "Modelos de análisis de las trayectorias de formación de los investigadores" en HIERRO, Graciela (comp). Filosofía de la educación y género. México: Torres y Asociados.

MELGAREJO, Patricia (2000). ¿Eres maestro normalista y/o profesor universitario? La docencia cuestionada. México: Universidad Pedagógica Nacional : Plaza y Valdés.



NARANJO, Carmen (1981). La mujer y el desarrollo. México: Secretaría de Educación Pública.

ORDORIKA, Imanol 2015) Revista de la Educación Superior Vol. xl iv (2); No. 174, abril-junio del 2015. issn electrónico: 2395 9037. (p. 7-17)

SIZER, J. Spee, A. y Bormans (1992).“The role of performance indicators” in Higher Education. Michigan: University of Michigan.

Documentos

INMUJERES/PNUD, 2007.

Manual de Equidad de Género (2012) Universidad de Quintana Roo.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, República Mexicana.

Plan de Trabajo. Pertenencia y Pertinencia (2017-2021) Universidad Veracruzana.

Páginas web:

http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista174_S6A1ES.pdf

<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/marco-legal/criterios-sni/13720-criterios-especificos-avii/file>

Dirección General e investigaciones de la Universidad Veracruzana. 2018 en <https://www.uv.mx/investigacion/>

