

Utopía

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Linguística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 38, 2022, Especial N°

28

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSN e: 2477-9385

Depósito Legal pp 193402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2022. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Nos Miramos

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 150 x 100 cm

Técnica: Acrílico sobre tela

Año: 2014

Percepciones de mujeres en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales

Elizabeth Flores Salgado

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4311-2163>

elizabeth.flores@correo.buap.mx

Flores Salgado Lucerito Ludmila

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1551-4843>

lucerito.flores@correo.buap.mx

Resumen

Hombres y mujeres tienen diferentes roles dentro de la sociedad, estos roles determinan los espacios y las tareas que cada género debe desarrollar dentro de un determinado grupo social (Espinoza Guía, 2010; Figueroa Pliz y Ortega Olivares, 2010). El propósito principal de este estudio es analizar si el rol de género que las mujeres tienen en México influye al momento de escoger una carrera profesional en el área de humanidades y ciencias sociales; así como, examinar si los roles dentro de estas áreas representadas por el 45% de mujeres es equitativa en el campo laboral.

Palabras clave: género; rol; sociedad; humanidades; ciencias sociales.

Perceptions of women in the areas of Humanities and Social Sciences

Abstract

Men and women have different roles in the society. These roles determine the spaces and tasks that each gender must develop within a certain social group (ESPINOZA GUÍA, 2010; FIGUEROA PLIZ and ORTEGA OLIVARES, 2010). The main purpose of this study is to analyze whether the gender role that women have in Mexico influences when choosing a professional career in the area of humanities and social sciences; as well as, to examine if the roles in these areas represented by 45% of women is equitable in the labor field.

Keywords: gender; role; society; humanities; social sciences.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se ha visto que la incursión de la mujer en la educación superior ha sido lenta. La mujer ha tenido que enfrentar diferentes obstáculos institucionales y personales que han impedido su acceso a la ciencia y al liderazgo dentro y fuera de las universidades. Muchos de estos obstáculos tienen sus orígenes en una serie de prácticas discursivas que surgieron en la familia y la escuela, ya que ambas instituciones son promotoras de estos modos de pensar que crean las condiciones materiales y subjetivas que dan lugar a esta situación.

La primera institución que influye de manera decisiva en la vida de las mujeres es la familia. La familia es el lugar en el cual el modo de percibir la realidad se transmite de generación a generación, donde se establecen los patrones y roles genéricos que tanto hombres como mujeres deben de seguir dentro de la sociedad (CHAVOYA PEÑA, 2009; FIGUEROA PLIZ Y ORTEGA OLIVARES, 2010). Dentro de la familia, las mujeres aprenden que la prioridad en sus vidas es el matrimonio y la maternidad sobre la vida profesional. Por lo que los roles de esposa y madre llegan a ser lo más importante en la vida de las mujeres, las cuales se enfocan en cumplir con estas responsabilidades, dejando de lado la práctica de la ciencia (GARCÍA, 1994). Es también aquí en donde se construyen las estructuras jerárquicas que colocan al hombre arriba de la mujer y le dan mayores oportunidades para establecer metas y lograrlas.

Por el otro lado, la escuela es el lugar en el que los patrones se consolidan y la educación obtenida en las familias se ve reflejada en las prácticas de exclusión, segregación, discriminación, acoso o la falta de estímulo hacia las mujeres. En esta institución, de alguna forma se sigue promoviendo una ideología de un modo en el cual la ciencia y el hogar son incompatibles, por lo que ellas encuentran obstáculos para ser muchas veces reconocidas. De acuerdo con FIGUEROA PLIZ et al. (2010), la escuela no ha logrado construir formas de interactuar sin cargas genéricas. La educación que ha recibido la mujer ha reforzado una ideología patriarcal en donde la mujer tiene un papel subordinando.

Hoy en día en las instituciones nacionales e internacionales se habla de equidad de género, antes de ver si en nuestro país existe o no equidad de género en las instituciones de educación superior, es necesario definir primero que es género. En esta investigación se habla acerca de género y no de sexo. La palabra sexo representa algo biológicamente determinado, es decir las características biológicas y fisiológicas que

distinguen a hombres y mujeres mientras que el género se refiere a toda percepción y construcción bajo un contexto sociocultural en el trato entre hombres y mujeres (SCOTT, 1990). Es decir, el género depende de factores que están relacionados con un contexto sociocultural determinado por parámetros culturales como creencias, religión y valores, factores sociales y demográficos como la edad, la clase social, el nivel de educación y la residencia.

Por lo tanto, el género es construido por el entorno social y cultural que rodea al individuo y que determina como hombres y mujeres deben verse y comportarse dentro de una sociedad. Desde esta perspectiva, los seres humanos se dividen en hombres y mujeres con características biológicas diferentes, pero con las mismas capacidades para desarrollar cualquier área de conocimiento.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La diferencia cultural de los sexos marcada en los roles y, específicamente, en el género ha construido espacios delimitados tanto para hombres como para mujeres. Esto se puede corroborar en los porcentajes de matrícula femenina en la educación superior en México. De acuerdo con FRESÁN OROZCO (2013) hace 40 años solo el 17 por ciento de 47 mil 600 estudiantes en la UNAM eran mujeres, hoy 50 por ciento de 2 millones 700 mil corresponden a este género. Es así como en México se observa una creciente participación femenina en el nivel de educación superior, especialmente a partir de los ochenta.

De acuerdo con ANUIES (2003) durante esta década, el promedio de la población integrada por mujeres en las licenciaturas de las universidades e institutos tecnológicos en México fue del 34.38%. En los noventa este número siguió incrementándose, encontrándonos que en algunas áreas, el número de mujeres fue mayor a la de los hombres. Según ANUIES (2003) la concentración de las mujeres respecto de los hombres durante estos años se dividió de la siguiente manera: Educación y Humanidades con el 65.6%, Ciencias de la salud con un 57.9% y Ciencias Sociales y Administrativas con 54.7%. Es a partir del año 2000 cuando las mujeres en la educación superior alcanzaron el 49% con la siguiente

distribución: Educación y Humanidades 67%, ciencias agropecuarias 29% e ingeniería y tecnología 31% (RUIZ, 2005).

Con respecto a la matrícula en estudios de posgrado, las mujeres han alcanzado una presencia importante principalmente en el nivel de maestría, según datos de ANUIES (2003) entre 1970 y 1999 la matrícula paso del 5.3% al 42.1%, aumentando ocho veces (RUIZ, 2005). De acuerdo con datos del INEGI (2008) durante el ciclo escolar 2006-2007, los hombres tuvieron una presencia de 51% y las mujeres del 49%, siendo las áreas de ciencias sociales y administrativas y de la salud donde se concentró el mayor número de mujeres.

A pesar de esto, la participación de mujeres a nivel doctorado es menor, por lo que se puede decir que la participación de la mujer sigue una estructura piramidal, en la cual su participación va disminuyendo conforme el grado educativo va aumentando. Tan sólo en el ciclo 2006-2007 la matrícula femenina en maestría fue de 56,480 mujeres, mientras que en el doctorado fue sólo de 6,371. Como puede verse sólo el 11% logra ingresar a un doctorado y de este 11% otro porcentaje menor es el que logra graduarse. Si lo vemos de una manera simplista, veríamos que existe equidad de género en la educación superior, pero solo en lo que se refiere a matrícula. Sin embargo, si consideramos que no todas las mujeres que se inscriben a un posgrado se gradúan y de las que sí lo hacen, no todas ingresan al SNI (Sistema Nacional de Investigadores), entonces veríamos que no hay equidad de género.

Actualmente el SNI reconoce a 21,359 investigadores, de los cuáles más de la mitad (54.2%) pertenecen al nivel I, un 17.7% en el nivel II, un 8.7% en el nivel III, y los candidatos conforman el 19.2%. La concentración de actividad científica y por ende de los investigadores, se encuentra en el centro del país, es decir, el 41% de los investigadores radican en el DF y el 59% en el resto de los estados.

Hoy en día, encontramos que la participación es de dos investigadores hombre por una mujer dedicada a la ciencia. Las mujeres han ido ganando lugares y hay un avance si comparamos la participación del 2002 que era de 2720 mujeres, con la de 2014 que es de 7443 (3 veces más que en 2002). Sin embargo, la participación femenina solo equivale a la tercera parte de los miembros del Sistema que es de 21359, estas cifras reflejan que no existe equidad de género.

Las áreas donde se concentran más las mujeres son: educación y humanidades y ciencias de la conducta donde la proporción de hombres y mujeres es casi de uno, es decir la mitad de los integrantes son mujeres; en el área de la salud es de dos a una. Mientras que en el área de ingenierías y ciencias exactas son 4 hombres por 1 mujer y en las ciencias agropecuarias es de dos hombres por cada mujer (CONACYT, 2014).

GARCÍA (2007) considera que esta distribución está asociada con la manera en la cual hombres y mujeres han sido culturalmente educados. Por mucho tiempo se ha asociado el entendimiento de la realidad desde una perspectiva de objetividad y racionalidad considerado como parte de la dimensión masculina y toda dimensión subjetiva y de sentimientos asociada con el pensamiento femenino. Este ha tenido como consecuencia no sólo la exclusión de la mujer de la investigación científica, sino también la construcción de un mundo dividido entre hombres y mujeres en donde cada quien desarrolla tareas diferentes.

La denominación de ciencias exactas muestra esta división de roles ya que la colocan dentro del campo masculino (GUEVARA RUISEÑOR y GARCÍA LÓPEZ, 2010). Desde esta perspectiva, la preferencia de las mujeres por el área de educación indica una forma de manifestar su rol femenino. Uno de los propósitos de este artículo es analizar si en verdad la cultura juega un papel tan importante en la selección de la profesión.

Los objetivos a lograr son analizar si la toma de decisión al incursionar en las licenciaturas de derecho y lenguas se encuentra influenciada por implicaciones familiares y sociales y además examinar si existe equidad de género dentro de estas áreas representadas por el 45% de mujeres en el campo laboral. Con base en estos objetivos se establecieron las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Las alumnas de las facultades de Derecho y Lengua seleccionaron sus carreras influenciadas por la diferencia cultural de los sexos marcada en los roles que ha construido espacios delimitados para mujeres?
2. ¿Dentro del mercado laboral cuál es la percepción de las profesionistas en cuanto la equidad de género en estas dos áreas que son tipificadas como del dominio femenino?

3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para llevar a cabo esta investigación se eligieron dos técnicas: Una cuantitativa y otra cualitativa que permiten dar un enfoque global e individual acerca del tema. La base de datos se obtuvo mediante cuestionarios y entrevistas. Los cuestionarios nos permitieron analizar la perspectiva de género de las estudiantes de las facultades de Derecho y Lenguas a través de un análisis cuantitativo. Asimismo, las reflexiones sobre el papel de la mujer en el área laboral que se dieron en las entrevistas a profesoras de ambas facultades, nos dio la posibilidad de analizar de manera cualitativa si hay o no equidad de género en estas áreas.

3.1 PARTICIPANTES

Las participantes en este estudio se dividieron en cuatro grupos: 24 alumnas de la Facultad de Derecho, 30 de la Facultad de Lenguas, 3 catedráticas de la Facultad de Derecho y 3 de Lenguas. Las 54 estudiantes son mexicanas, provenientes de diferentes comunidades del Estado de Puebla, Chiapas y Guerrero principalmente. El rango de edad de las estudiantes fue entre 21 y 25 años. Actualmente cursan el segundo o tercer año de sus carreras. Con respecto a la clase social, la población de estudiantes podría representar un continuo de clase media a media baja. Por el otro lado, las catedráticas son originarias del Estado de Puebla, tienen un promedio de 18 años trabajando dentro de la universidad, todas ellas cuentan con doctorados en las áreas en las que trabajan y 5 de ellas pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Todas las participantes dieron su consentimiento para participar en este estudio.

3.2 INSTRUMENTOS

Como se mencionó, se utilizaron dos instrumentos un cuestionario y una entrevista. El primero consistió en veinte preguntas que examinaban la siguiente información: 1) edad, 2) estado civil, 3) derechos y responsabilidades en su casa, 4) creencias y razones acerca de las profesiones culturalmente ideales para hombres y mujeres, 5) creencias en torno a sus habilidades matemáticas 6) razones de la

toma de decisión de la licenciatura, 7) apoyo familiar, 8) creencias en torno a sus habilidades en estas disciplinas y la creencia de quién es mejor, 9) implicaciones para el futuro con respecto a formar una familia y 10) percepciones de equidad de género en el área laboral.

El segundo instrumento fue una entrevista semi-estructurada y completada con pláticas informales sobre el tema. El objetivo de estas entrevistas fue que las profesoras reflexionaran sobre sus experiencias primero como estudiantes universitarias y después como profesionales en el área, las implicaciones que han tenido al desarrollar sus profesiones en sus vidas familiares y sociales y los precios que han pagado para llegar a donde están. Las seis entrevistas fueron grabadas y transcritas para su análisis. Por el otro lado, todas las repuestas de los cuestionarios fueron ingresadas a una base en Excell para sacar las frecuencias y los porcentajes.

4. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a las estudiantes y el análisis de las entrevistas realizadas a profesionistas de las dos facultades. Con el propósito de analizar si la familia y la sociedad influyen en la selección de la profesión, las respuestas reportadas en el cuestionario por las alumnas de las facultades de Derecho y Lenguas son analizadas en esta sección.

De las 54 alumnas encuestadas 47 de 54 o el 87% dijeron ser solteras, mientras 7 de 54 o el 13% dijo estar casada o vivir en unión libre. 29 o 54% tienen hermanos varones, de las cuales el 41% considera que ellas y sus hermanos no tienen las mismas obligaciones, ni privilegios en la casa, ya que mencionan que ellas son las que hacen las labores domésticas dentro de su familia. Con respecto a las habilidades en el área de matemáticas y si estas influyeron en la toma de decisión de la carrera, el 50% (27 de 54) consideraron que las matemáticas son fáciles y el 85% (46 de 54) reportó que su habilidad en las matemáticas no influyó en la elección de su carrera. Otro aspecto que se consideró fue que actividades eran propias de un hombre y cuáles de una mujer. La Tabla 1 nos muestra los resultados antes mencionados.

Tabla 1. Actividades que son propias de una mujer y un hombre en la casa

Actividades	Mujeres	Hombres
Cuidar niños	86%	40%
Arreglar el auto	20%	83%
Investigar y resolver problemas	60%	53%
Cocinar	83%	33%
Limpiar	76%	50%
Proporcionar el sustento económico de la familia	56%	93%
Ir a trabajar	66%	90%
Lavar ropa	66%	53%

Fuente: FLORES SALGADO y FLORES SALGADO (2022)

Como puede observarse en la Tabla 1, las tres actividades con mayor porcentaje que deben de ser realizadas dentro de la casa, principalmente por mujeres de acuerdo con las encuestadas son: cuidar niños (86%), cocinar (83%) y limpiar (76%). En contraste podemos observar que las tres actividades con mayor porcentaje que deben de ser hechas por hombres son: proporcionar el sustento económico de la familia (93%), ir a trabajar (90%) y arreglar el auto (83%).

Otro aspecto que se les pidió fue que seleccionaran las profesiones que consideraban propias de un hombre y de una mujer, en la Tabla 2 se ven las opiniones. En esta tabla también se puede ver que las alumnas consideran que ser maestra (90%), abogada (86%) y médica (80%) son profesiones ideales para una mujer. Por el otro lado, también se ve que las profesiones ideales para un hombre son arquitecto (83%), ingeniero (83%) y administrador (70%), paradójicamente estas mismas profesiones son las menos recomendadas para las mujeres.

Tabla 2. Profesiones que se consideran ideales para mujeres y hombres.

Profesiones	Mujeres	Hombres
Maestro/a	90%	33%
Ingeniero/a	20%	76%
Abogado/a	86%	66%
Médico	80%	56%
Investigador/a	43%	30%
Arquitecto/a	23%	83%
Comunicólogo/a	56%	13%
Administrador/a	56%	36%
Ingeniero/a hidráulico/a	10%	70%
Ingeniero/a automotriz	6%	83%
Dentista	63%	20%
Otra	3%	0%

Fuente: FLORES SALGADO y FLORES SALGADO (2022)

La Tabla 3 muestra las razones que dan las participantes con respecto a las profesiones para una mujer. Las dos principales son porque pueden trabajar mientras están embarazadas y porque les permite establecer una relación sentimental o a largo plazo. Las razones que se dan para los hombres son porque estas requieren de esfuerzo físico y porque destacan en ellas por sus habilidades.

Tabla 3. Razones por las que consideran que estas profesiones son ideales para hombres y mujeres

Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Tienen tiempo de cuidar su casa	43%	Requieren de esfuerzo físico	37%
Tienen tiempo de educar a sus hijos	40%	Les interesan más	13%
Pueden trabajar mientras están embarazadas	53%	Destacan en ellas por sus habilidades	20%
Les permite tener tiempo para establecer una relación sentimental	56%	Por el tiempo	13%
Ninguna de las anteriores	23%	Pueden realizar cualquiera	17%
Otras	23%	Ingresos económicos	3%

Fuente: FLORES SALGADO y FLORES SALGADO (2022)

La pregunta 11 cuestionó si el hombre y la mujer juegan diferentes roles dentro de la sociedad. El 80% (43 de 54) consideraron que sí, el 17% (9 de 54) dijo que no y el 3% (2 de 54) no contestó. Las razones que dieron fueron las siguientes: diferentes creencias, religiones y culturas, diferentes actividades y capacidades, machismo, educación, estereotipos sociales, diferencias biológicas, derechos y obligaciones, estas se pueden ver en la Figura 1.

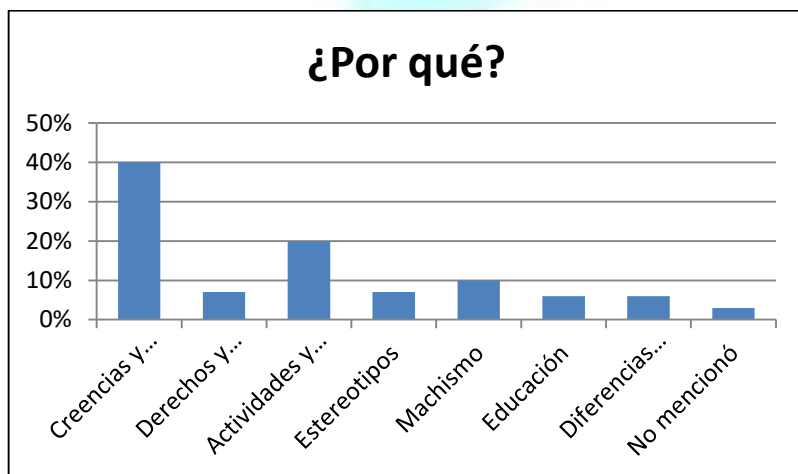


Figura 1. Razones acerca del porque los hombres y mujeres juegan diferentes roles

Fuente: FLORES SALGADO y FLORES SALGADO (2022)

También se les pregunto si un factor que influyó al escoger su licenciatura fue la posibilidad de establecer una relación y formar una familia. El 43% dijeron que si y el 57% contestaron que no. Con respecto al apoyo que recibieron de sus familias para estudiar la carrera de Derecho o Lenguas, el 84% contesto que si y el 16% respondieron que no tuvieron apoyo. Con respecto a las habilidades de hombres y mujeres para estudiar lenguas el 24% consideró que las mujeres tienen más habilidad y el 76% dijo que tanto hombres como mujeres son capaces de enseñar idiomas. Dichas afirmaciones fueron apoyadas con el hecho de que hay más mujeres siendo maestras que hombres en el área laboral.

En el caso de las alumnas de Derecho, el 100% consideró que hombres y mujeres tienen las mismas habilidades para estudiar esta profesión. En cuanto a las oportunidades que tienen como estudiantes dentro de la facultad, el 92% consideró que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de egresar de la licenciatura. Por último se les cuestionó si en el campo laboral tenían las mismas oportunidades en cuanto a puestos, promociones y salarios. En el caso de las alumnas de Lenguas el 60% dijo que tanto hombres como mujeres tenían las mismas oportunidades, mientras que solo el 42% de las alumnas de Derecho dio una respuesta afirmativa acerca de la equidad de género. Este aspecto de equidad de género en el área laboral será analizado en la siguiente sección.

4.1 CAMPO LABORAL

En esta sección se analizan los puntos de vista expresados durante las entrevistas a 6 mujeres profesionistas de las áreas de Derecho y de Lenguas sobre la equidad de género en el área laboral. Los nombres que serán usados en esta sección, han sido cambiados para proteger la identidad de nuestras entrevistadas.

Es cierto que la matrícula femenina en las universidades ha incrementado considerablemente en los últimos años, pero también es cierto que el número de mujeres al frente de instituciones públicas y privadas sigue siendo menor al de los hombres. De acuerdo con lo expresado por las investigadoras encuestadas, hoy en día existen aún barreras familiares, académicas y laborales que impiden que la presencia de la mujer incremente de manera considerable en los puestos de liderazgo.

Ellas comentaron que las mujeres al casarse y formar una familia asumen responsabilidades que corresponden al rol tradicional de esposa y madre que muchas veces no le permiten desarrollar una carrera académica o de liderazgo. Muchas mujeres deciden suspender sus estudios o dejar sus trabajos por un tiempo y retomarlos después ya que sus hijos hayan crecido. RUIZ SOTO y CHAVOYA PEÑA (2010) consideran que el ciclo reproductivo femenino y la forma en la que culturalmente las mujeres han sido educadas son las razones por las que ellas no continúan sus estudios de posgrado y razón por la cual no acceden al SNI. Como se muestra abajo, Ingrid, profesora de la facultad de Lenguas comentó que es muy difícil ser maestra, seguir profesionalizándose y ser madre:

“La carrera de Lenguas es una carrera que te permite tener un poco más de control de tu tiempo, sin embargo, es difícil desempeñar los dos papeles, en especial cuando decides tomar un posgrado, trabajar y criar a tus hijos y este es aún más difícil cuando tus niños son pequeños.” (Ingrid, Facultad de Lenguas).

El apoyo de la familia es fundamental para que las mujeres sigan estudiando, desarrollen una trayectoria laboral y más aún de investigación. Sin este apoyo es muy difícil que la mujer lo pueda lograr, ya que al encontrarse con la enorme carga de responsabilidades como son el matrimonio, el cuidado de los hijos, la escuela o el trabajo, sienten que deben de elegir entre su familia y su trabajo, ya que consideran que no pueden cumplir con dobles jornadas de trabajo. Elba, profesora de la Facultad de Derecho, comentó porque es tan difícil acceder al SNI:

“Es muy complicado llegar a ser parte del SNI y permanecer ahí los requisitos que piden no son imposibles, pero sí muy complicados. Buscar el tiempo para poder investigar, después de haber trabajado todo el día, llegar a casa y atender a tu familia, hace casi imposible la labor de investigación.” (Elba, Facultad de Derecho)

La crianza de los niños es una responsabilidad que ha sido asignada culturalmente a la mujer y es mal visto por la sociedad que las mujeres antepongan su vida laboral a la familiar. Sin embargo, no es la única barrera, la falta de políticas a nivel laboral son las que también limitan a que las mujeres puedan seguir estudiando o adquiriendo puestos de liderazgo. Loreta, profesora de la facultad de Derecho, comentó:

"Las mujeres dentro de las universidades en México tienen menores salarios, menos apoyos, ganan menos becas y tienden en mayor escala que los hombres a abandonar la investigación". (Loreta, Facultad de Derecho).

Ximena, profesora de la facultad de Derecho, mencionó que es muy difícil ser madre y tener un puesto de liderazgo fuera de la universidad.

“El ser madre es algo que disfruto, pero me llena de satisfacción desarrollarme en mi profesión y tener un puesto de liderazgo, pero es muy duro cumplir con todo. Los horarios son muy complicados, empiezas a una hora y no sabes a que hora vas a terminar tu jornada laboral,el

entorno laboral te exige más cuando eres mujer, dado el temor de no cumplir por excusa de la familia y por consecuencia siempre quedas mal con alguien y esos siempre son tus hijos” (Ximena, Facultad de Derecho).

Estos aspectos reflejan dos grandes grupos de mujeres trabajadoras: las que tienen hijos a edades tempranas, quienes dejan la escuela y se insertan en el mercado laboral en condiciones precarias, y aquellas mujeres, con altos niveles de instrucción que postergan o rechazan el matrimonio y la maternidad, por ocupar cargos de liderazgo, sin tener el temor de fallarle a la familia. La realidad es que entre más alto el puesto, las diferencias de género e ingreso se amplían; hay pocas mujeres a nivel de gerencias, directivos en las grandes empresas ya sean gubernamentales o privadas, o en la impartición de justicia, ya que el castigo se fundamenta en no tener disponibilidad de horario. Irma, profesora de Lenguas comentó:

“El costo de ser directivo en alguna facultad es alto porque implica no tener libertad de horarios y esto es complicado cuando se tiene una familia” (Irma, Facultad de Lenguas).

De acuerdo con las estadísticas que presenta el SNI, en las áreas de educación y humanidades y Ciencias Sociales y administrativas es donde se encuentra el mayor número de mujeres investigadoras (45%), sin embargo, esto no se ve reflejado en el liderazgo ya que la mayoría de los puestos están ocupados por hombres. Una de las razones que fueron mencionadas por las entrevistadas es su condición de mujer, en especial si se encuentra en la etapa de la maternidad que las aleja de los puestos de liderazgo. El simple hecho de ausentarse durante tres meses, las excluye de cualquier oportunidad. Montserrat, profesora de Lenguas mencionó,

“Cuando estas embarazada, te limitan porque te ausentas para tener al bebé, después piensan que faltas más porque si se enferman los niños pides permiso o que si estas lactando trabajas menos, muchas cosas que son normales, en especial durante este tiempo no te consideran para ningún puesto. Tal vez no haya diferencias salariales entre hombres y mujeres en estas áreas, pero para puesto de liderazgo, prefieren a los

hombres porque tienen más tiempo.” (Montserrat, Facultad de Lenguas).

Como puede verse, el análisis nos muestra algunos factores que determinan la ausencia de mujeres en el liderazgo, factores que serán comentados en la siguiente sección.

5. DISCUSIÓN

Antes de interpretar los resultados que hemos obtenido en este estudio, debemos de recordar que los datos no se pueden generalizar ya que solo consideran una muestra pequeña de dos facultades de una de las universidades públicas más grande del país. La discusión considera las preguntas de investigación presentadas al principio de este artículo. Comenzamos por observar los resultados de las encuestas realizadas a las alumnas de la Facultad de Derecho y Lenguas sobre los factores que influyeron en la toma de decisión de su carrera donde sobresalen los siguientes aspectos.

Uno de los resultados sugiere que las mujeres seleccionan estas carreras porque desde pequeñas dentro de sus familias han sido educadas a ser madres y al cuidado del hogar, aspectos que culturalmente tienen que ver con “la realización de la mujer”. Más de la mitad de las encuestadas que tienen hermanos varones mencionaron que tienen diferentes obligaciones dentro del hogar y que ellas son las que hacen las labores domésticas. Este aspecto se ve apoyado con las respuestas a las siguientes preguntas donde las encuestadas consideran que las labores de las mujeres dentro del hogar son cuidar niños, cocinar y limpiar, mientras la de los hombres incluye actividades remuneradas como el trabajo fuera de la casa. El trabajo doméstico ha sido un factor determinante en la desigualdad de géneros, al dar mayores responsabilidades a la mujer, se le está educando a que no se desligue del rol de la maternidad y del cuidado del hogar y separando de otras actividades que se consideran propias del hombre.

Como puede verse, la primera institución que influye a las mujeres para que se alejen de ciertas áreas laborales es la familia. La familia forja los valores y las acciones que determinarán como deben de actuar hombres y mujeres. De esta forma, tanto hombres como mujeres aprenderán cuál es su papel en la sociedad. Por lo consiguiente, es aquí donde se deben de dar las mismas actividades domésticas a hombres y mujeres para romper con esos paradigmas que determinan y segregan a

las mujeres de actividades que tradicionalmente no son propias de su género. De acuerdo con QUINTERO OLIVARES (2010) la inclusión de todos los individuos en todas las labores domésticas y en las áreas sociales dará como resultado sociedad más justas y equitativas.

Como consecuencia de esta educación, las mujeres han asumido roles que han dado como resultado la división de profesiones por categorías genéricas, es decir las profesiones se separan en aquellas que son propias de la mujer y aquellas que son propias del hombre. Esta división es inconsciente ya que la cultura se adquiere inconscientemente y de manera inconsciente se asumen los roles. Esto se puede observar en las respuestas que proporcionaron las alumnas, ya que la mayoría considera que las carreras propias de la mujer, como se ha mencionado anteriormente, son maestra, abogada y médica, mientras que las de los hombres son arquitecto, ingeniero y administrador.

Las razones que dan apoyan la educación de roles que han recibido que las mujeres son educadas para que no se desliguen del rol de la maternidad y el cuidado del hogar por lo que estas carreras “propias de mujeres” les permiten tener una vida familiar, profesional y laboral. Mientras que las profesiones de los hombres con un rol social incluyen actividades con mayor remuneración que la de las mujeres. GONZÁLEZ (2004) y GONZÁLEZ JIMÉNEZ (2004) consideran que esta división genérica establece jerarquías que organizan las estructuras y la repartición de los recursos en la sociedad. En la cima de este orden jerárquico se encuentran los hombres quienes son los que establecen las normas que rigen la sociedad. Es por eso que, dentro de esta, el trabajo de la mujer no es reconocido ya que no genera ganancias dentro de la sociedad.

Esto se puede ver en las profesiones, las de mayor prestigio y mayor remuneración son las que tradicionalmente son para hombres y las de menor son las de las mujeres. Incluso en el lenguaje se puede ver esta división que ha sido creada por los hablantes y que se ve reflejada en el lenguaje. Médico, ingeniero, juez son términos masculinos y en los últimos años con la equidad de género se han buscado términos que sean neutrales o incluyan a la mujer como médica e ingeniera o “jueza”, pero que no son aceptados en su totalidad.

Por último, otra institución que influye de manera decisiva es la escuela. Cuando la mujer entra a la universidad está consciente que tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos y las mismas habilidades para desarrollar cualquier profesión. Esto se ve claramente

en las respuestas que las alumnas proporcionaron, en donde es importante destacar que la mayoría considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades, las mismas oportunidades para culminar sus estudios y reciben el mismo trato dentro de las facultades.

El análisis a la pregunta **dos sugiere dos aspectos importantes**. Primero, las mujeres siguen en desventaja frente a los hombres ya que a ellas se les ha asignado el cuidado de los niños y las labores domésticas, como se comentó con anterioridad, si ellas desean trabajar, tienen que cumplir primero con estas responsabilidades. Por lo consiguiente muchas de las mujeres trabajadoras tienen que trabajar dobles o triples jornadas laborales, de las cuales en solo una perciben un salario monetario. Esto hace que muchas mujeres no puedan continuar estudiando, profesionalizándose o trabajando y en algún momento tomen la decisión de dedicarse solo al cuidado del hogar.

El segundo aspecto es la **falta de políticas dentro de las instituciones que imposibilita a las mujeres para cumplir con su rol de madres y su profesión**. Estos son aspectos que las limitan para que puedan ocupar puestos de liderazgo. En los últimos años ha habido un esfuerzo por parte de las autoridades de entender estos ciclos reproductivos propios de la mujer para lograr que las mujeres que accedan al SNI puedan permanecer más tiempo. Es por eso que el 21 de septiembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el reglamento del SNI, el cual en el artículo 53, sección III establece la posibilidad de que la investigadora solicite la extensión de su distinción por dos años bajo los siguientes términos:

Artículo 53. “Las y los integrantes del SNI que hayan tenido o adoptado una hija o hijo durante el periodo de vigencia de su distinción podrán solicitar dos años de extensión de la vigencia de ésta. En el caso de que hayan tenido o adoptado una hija o hijo en el año de evaluación de su solicitud podrán solicitar la extensión para el periodo siguiente. El Consejo General podrá aprobar dicha extensión. El solicitante presentará la documentación oficial que acredite fehacientemente los hechos que motiven su solicitud.” (Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, 2020, p. 17).

Sin embargo, esta acción en muchos casos no es suficiente. Su condición de madres y mujeres casadas no les permite muchas veces lograr una carrera académica, lo cual pudiese explicar porque hay tan

pocas mujeres que pertenecen al SNI, de las cuales la mayoría se encuentran en los niveles inferiores y porque es tan difícil lograr tener un puesto de liderazgo dentro de las instituciones.

6. CONCLUSIONES

Los resultados muestran dos aspectos importantes. Primero, se corroboró que las estudiantes encuestadas, determinaron que su ingreso a estas áreas, se encuentra influenciado en gran parte por aspectos sociales y culturales. Las encuestadas refieren que las mujeres han asimilado y aprendido lo que desde pequeñas se les ha instruido que es el cuidado hacia los demás y el trabajo doméstico. Por ello, las mujeres ingresan más a carreras afines a roles históricos determinados por el género, haciendo para ellas más fácil el ingreso a profesiones del área de humanidades y sociales debido a que algunas de estas licenciaturas mantienen roles genéricos de manera profesionalizada.

El segundo resultado muestra que, en el campo laboral, las mujeres viven una inequidad laboral ya que su ingreso al ámbito del trabajo no ha producido los cambios necesarios en las pautas culturales de la sociedad, dejándolas a merced de las políticas de flexibilidad laboral. El trabajo doméstico, la demora educativa, el quehacer cotidiano de la mujer, junto con la actitud negativa y la falta de oportunidades en el medio laboral han sido algunas de las dificultades que ha enfrentado la mujer para insertarse en la vida académica, y por ello una tardía participación en la investigación y el liderazgo.

Para que pueda darse una igualdad de género en la vida académica, en la vida científica y en el liderazgo debe de haber una transformación, tanto por parte de los varones como de las mujeres, misma que debe de empezar en todas las instituciones que forman la sociedad incluyendo la familia, la escuela y el Estado, con la finalidad de que hombres y mujeres verdaderamente estén en condiciones de igualdad en todos los campos de la vida social.

7. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todas las participantes que amablemente contribuyeron a este estudio de investigación. Nuestro agradecimiento también va para los revisores anónimos que nos dieron valiosos comentarios sobre el manuscrito.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANUIES (2003). **Anuario Estadístico. Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos.** Resúmenes y Series Históricas. México.
- CHAVOYA PEÑA, M. L. 2009. El papel de la Mujer en la Investigación Científica y Humanística. **Ponencia en la Universidad Autónoma de Benito Juárez de Oaxaca.** Oaxaca, Oaxaca. 10 de marzo del 2009.
- CONACyT. Disponible en: https://conacyt.mx/wpcontent/uploads/sni/marco_legal/REGLAMENTO_DEL_SNI_Texto_Vigente_15-04-2022.pdf. Consultado el 09 de abril de 2022.
- ESPINOZA GUÍA, Claudia Gisela. 2010. Diferencias entre hombres y mujeres en educación matemáticas: ¿Qué pasa en México? **Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes**, Vol. 46, pp.28-35. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/466908>. Consultado el 08 de noviembre de 2021.
- FRESÁN OROZCO, Magdalena. 2013. **Acreditación del posgrado. Institucionalización e impacto en Argentina y México**, colección Biblioteca de Educación Superior, Ciudad de México: ANUIES.
- FIGUEROA PLIZ, Amanda y ORTEGA OLIVARES, Mario. 2010. Condición de género y elección profesional: El área de físico matemático en las mujeres. **Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes**, Vol. 46, pp.18-27. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/466908>. Consultado el 08 de noviembre de 2021.
- GARCÍA, P. 2007. El género y la carrera de las ingenieras ejecutivas: Recortes de historias de vida y trayectorias, en Caballero, M. y García, P. (Eds.). **Género, cultura y sociedad.** México: Series de investigaciones del PIEM COLMEX.
- GARCÍA, M. 1994. **Elites discriminadas: sobre el poder de las mujeres.** Ántropos, Barcelona (España).
- GONZÁLEZ, Rosa María. 2004. **Género y matemáticas: balanceando la ecuación.** México: Porrúa-UPN, 181.
- GONZÁLES JIMÉNEZ, R. M. 2004. **Participación de las mujeres en el estudio de las matemáticas.** México: Universidad Pedagógica Nacional.

-
- GUEVARA RUISEÑOR, Elsa. y GARCÍA LÓPEZ, Alba. 2010. Orden de género y trayectoria escolar en mujeres estudiantes de ciencias exactas y naturales en **Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes**, Vol. 46, pp.10-16. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/466908>. Consultado el 08 de noviembre de 2021.
- QUINTERO OLIVARES, G. 2010. **La enseñanza del Derecho en la encrucijada. Derecho académico, docencia universitaria y mundo profesional**. Colección: Cuadernos Civitas. Madrid: Thomson-Civitas. 158 pp.
- RUIZ, R. 2005. Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe. México. **UDUAL Universidades**, Julio-Diciembre. No. 30.
- RUIZ SOTO, Sh. Y. y CHAVOYA PEÑA, M. L. 2010. La mujer en la investigación científica y humanística: un asunto de inequidad. **Congreso Iberoamericano de Educación: Metas 2021**. Buenos Aires, República Argentina
- SCOTT, J. (1990). El género: Una categoría útil para el análisis histórico, *en: Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Alfonso El Grande, España.

BIODATA DE AUTORES

Elizabeth Flores Salgado tiene un doctorado en Lingüística Aplicada por la Universidad de Macquarie en Sydney, Australia y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (CONACYT). Es profesora de la Facultad de Lenguas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Ha publicado diversos trabajos en español e inglés en revistas especializadas, capítulos de libros y libros. Su investigación se enfoca en aspectos sobre la pragmática, especialmente sobre la teoría de los actos de habla y la teoría de la imagen y la cortesía. Su interés principal es el análisis del papel de la pragmática en la adquisición de segundas lenguas.

Lucerito Ludmila Flores Salgado tiene Doctorado con especialidad en Derecho Civil y Mercantil, por la División de Estudios de Posgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Es Profesora de tiempo completo de la Facultad de Derecho de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I (SNI- CONACYT). Es autora de diversos trabajos en español de carácter jurídico en revistas especializadas, capítulos de libro y Libros. Su investigación se enfoca a estudios del Derecho Civil y con línea de Investigación de Derechos Humanos y Globalización.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 38, Especial N° 28 (2022)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve