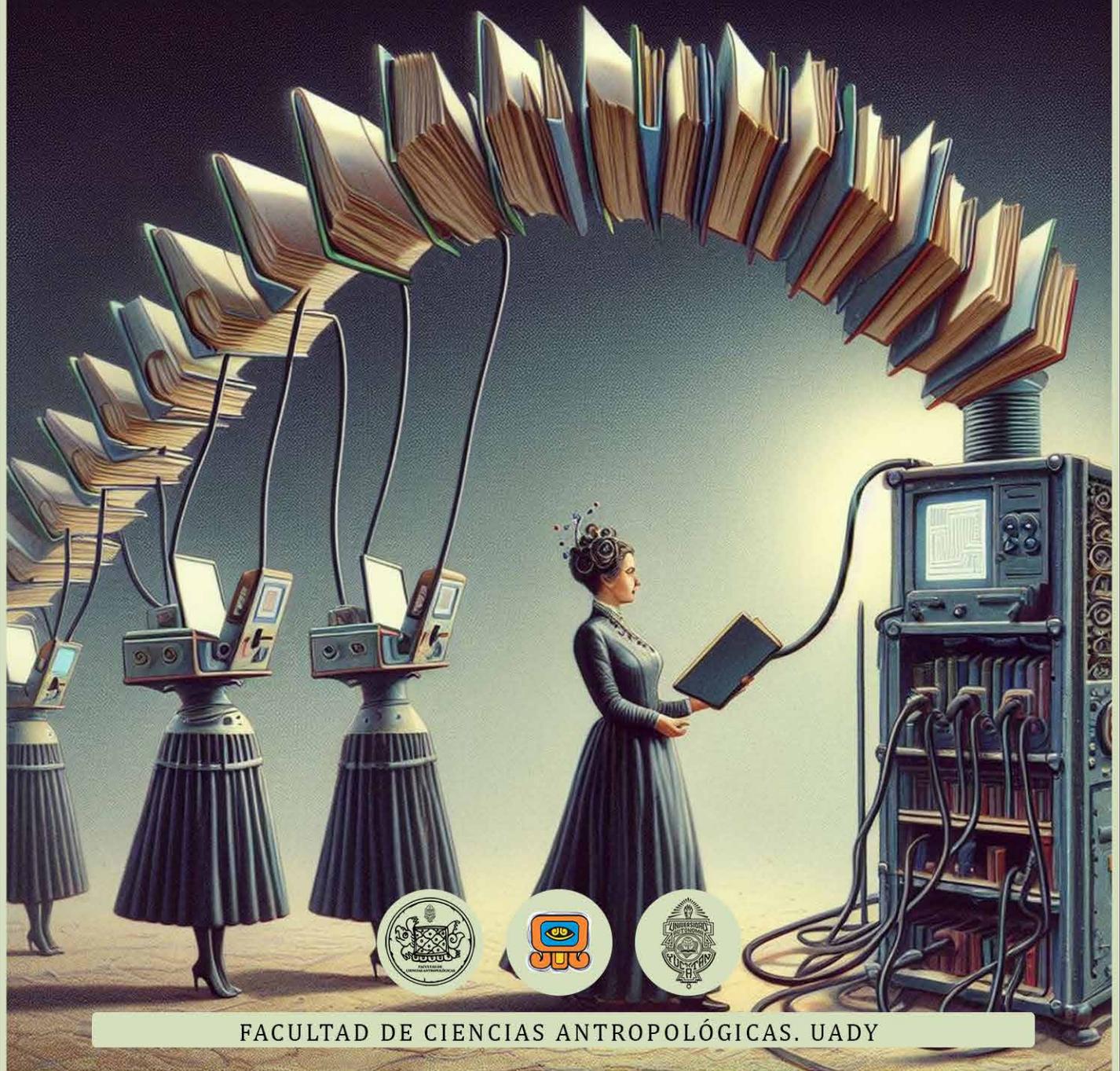


Antrópica

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades





Limitaciones y dificultades de académicas para ingresar o mantenerse en el Sistema Nacional de Investigadores

Academic limitations and difficulties to enter or remain in the National Researcher System

Rocío L. Cortés Campos - Universidad Autónoma de Yucatán

Carmen Castillo Rocha - Universidad Autónoma de Yucatán

<https://orcid.org/0000-0002-9647-474X> - rocio.cortes@correo.uady.mx

<https://orcid.org/0000-0003-0668-9737> - ccastillo@correo.uady.mx

Recibido: 28 de marzo de 2023.

Aprobado: 22 de diciembre de 2023.

Resumen

En México, el conseguir el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (hoy Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, SNII) es un logro importante para cualquier investigador. Representa un esfuerzo en la trayectoria académica de un hombre, y un esfuerzo mayúsculo en la trayectoria de una mujer. El presente trabajo tiene como objetivo el visibilizar las limitaciones y dificultades que tienen las académicas de una institución de educación superior del sureste de México para ingresar y mantenerse en ese sistema. Mediante una estrategia mixta, se recogió información cuantitativa de diversas bases de datos y se puso en diálogo con las experiencias de cuatro investigadoras de una dependencia de esa universidad. Los resultados muestran los factores estructurales que están impidiendo el avance de las mujeres, como su exclusión en puestos para la toma de decisiones, así como en los núcleos académicos básicos de los programas doctorales. También se observó muy presente la retórica del menosprecio. En las conclusiones se comenta la necesidad de un cambio de paradigma en el Sistema Nacional de Investigadores lejos del capitalismo académico y de la perspectiva patriarcal bajo la cual fue instituido.

Palabras clave: Género, Techo de Cristal, Desarrollo profesional, Investigación científica.

Abstract

In Mexico, enter the National System of Researchers is an important achievement for any researcher. It represents an effort in the academic career of a man, and a major effort in the career of a woman. The present work aims to make visible the limitations and difficulties that the academics of a higher education institution in the southeast of Mexico have, to enter and stay in that system. Through a mixed strategy, quantitative information from various databases was collected and dialogue was made with the experiences of four researchers from a unit of that university. The results show the structural factors that are impeding the advancement of women, such as their exclusion from decision-making positions, as well as in the basic academic nuclei of doctoral programs. The rhetoric of contempt was also very present. In the conclusions, the need for a paradigm shift in the National System of Researchers away from academic capitalism and the patriarchal perspective under which it was instituted is discussed.

Keywords: Gender, Glass Ceiling, Professional development, Scientific research.

Introducción

Hija, esposa, madre, amiga, trabajadora. Es un hecho que los roles que juegan las mujeres en su vida cotidiana son cada vez más demandantes. Como parte de los procesos históricos de empoderamiento femenino, las mujeres han logrado ocupar espacios laborales de mayor importancia, dominando lugares que habitualmente solían ser desempeñados exclusivamente por los hombres. En pleno Siglo XXI encontramos presidentas, gobernadoras, alcaldesas, directoras y líderes mujeres en diferentes organismos a nivel mundial; sin embargo, a pesar de tener este tipo de posiciones y empoderamiento, lo cierto es que en la vida cotidiana/ doméstica, las mujeres aún conservan los roles tradicionales que milenariamente les ha conferido la humanidad: cuidar de la familia y de la casa en el tiempo que le queda después del horario laboral. Autoras como Martha Lamas (2007) y Marcela Lagarde (2016) han desarrollado multitud de trabajos sobre el tema, y Norma Blázquez en particular, ha dedicado su investigación y pensamiento a analizar la situación de las mujeres en la ciencia (2008).

Tanto en el desarrollo de la actividad científica, como en otras profesiones u ocupaciones, el tiempo de la mujer compite con las actividades domésticas y de cuidado, de ahí la dificultad para cumplir con los estándares de las instituciones. Quienes esto escribimos, formamos parte de la comunidad académica reflexiva en el campo de las Ciencias Sociales y conocemos de cerca la vida propia y la de nuestras colegas que cotidianamente enfrentan este tipo de retos. Si bien consideramos que existen aportes importantes que permiten evaluar de manera global los avances en la justicia hacia las mujeres, a manera de fractal y desde una perspectiva feminista, quisimos indagar y describir cómo lo miramos desde el contexto propio y en pequeña escala. Es así que nos propusimos en este artículo visibilizar la limitaciones y dificultades que tienen las académicas de una institución de educación superior del sureste de México, preguntándonos ¿cuáles son los obstáculos percibidos por las investigadoras para avanzar institucionalmente en una estructura como el Sistema Nacional de Investigadores?

Para mostrar este panorama, se bosqueja primero un estado de conocimiento en materia de desigualdades de género particularmente relevante para el campo académico. Posteriormente se analiza la presencia y trayectoria de investigadoras en el sureste mexicano enfocado el caso de una universidad pública, tanto en cuestiones político-administrativas de la propia universidad, como en el Sistema Nacional de Investigadores. Se pone énfasis en el tema de la interseccionalidad hablando de la ausencia e invisibilización de mujeres mayas, y finalmente se expresa el punto de vista de investigadoras respecto de tal situación.

Consideramos que el observar y visibilizar las diferencias de género en contextos acotados, hacen posible la toma de conciencia no solo respecto de la

injusticia de género, sino de la estrechez de la mirada que implica indagar en ciencia desde un lugar primordialmente masculino. Dado que el avance en esta problemática sigue siendo lento, es necesario seguir insistiendo y seguir documentando el tema para conseguir que la ciencia se enriquezca con la participación femenina como colectivo creativo, propositivo, colaborativo y amoroso.

Ser mujer de ciencia en América Latina

El optar por desarrollar una carrera científica tiene determinantes socioculturales específicas, que demandan del cumplimiento adecuado del rol, quedando subsumido en ello las distintas demandas para los distintos roles que una mujer puede desempeñar en la vida. En biografías de mujeres investigadoras, es posible observar que se intersecta una serie de mandatos y demandas respecto de lo que una mujer “debe ser”, que van limitando su trayectoria por el mundo académico (género, maternazgo, edad, condición étnica, condición socioeconómica, procedencia geográfica, etc.), y en esta condición la mayor parte de las investigadoras mexicanas no llega a incorporarse a los sistemas de reconocimiento público (Blázquez y Fernández, 2017).

Las tareas del cuidado de los hijos y los padres, de la atención a la pareja, de la organización y mantenimiento de la vida doméstica, vienen dadas a la mujer desde tiempo inmemorial. Milenios después de la llamada división social y sexual del trabajo, algunas cosas no han cambiado lo suficiente. No obstante, los múltiples obstáculos vigentes, de alguna manera, las mujeres se han ido insertando en el ámbito androcéntrico de la ciencia, y han forzado a ir incluyendo progresivamente distintas miradas a favor de la generación de conocimientos, lo que sin duda ha enriquecido la comprensión del universo al abrirse la multiplicidad de miradas. Por ello es que la cubana Lourdes Fernández (2012) considera que la inserción de las mujeres en la ciencia se trata de una transgresión a la cultura patriarcal que implica reeditar los roles tradicionales, cuestionar y redimensionar los valores bajo los cuales se ha construido la ciencia.

Al respecto, desde Argentina, Diana Maffia (2012) considera que en la ciencia, como en otros campos del mundo contemporáneo, estamos lidiando no con un problema de sexismo sino con uno de androcentrismo, es decir, una visión del mundo que, si bien es sexista, también es clasista, racista, heterosexista y adultocéntrica que, dígase de paso, también se enfoca en el desarrollo y exaltación de la figura masculina; particularmente -agregamos- del individuo masculino al que se le construye como héroe. Maffia señala que, dada esta condición, es importante “legitimar otros mecanismos de evaluación de saberes, establecer otros vínculos en las comunidades de conocimiento y cambiar el discurso de la ciencia sobre los cuerpos de las mujeres con los que el patriarcado justifica la opresión y la discriminación” (p. 140), pues el campo androcéntrico de la ciencia

no solo afecta a las mujeres como seres sociales, sino a la producción de conocimiento en sí. El tema va mucho más allá de incluir a mujeres en la ciencia o en un Sistema Nacional de Investigadoras, la meta sería cambiar el paradigma mismo de la ciencia, con sus teorías y sus métodos, sus conceptos y sus lenguajes, dado que, a decir de la autora, lo que conocemos como ciencia se construyó y consolidó excluyendo a las mujeres, y la sabiduría femenina fue relegada al campo de los “remedios” en su mejor cara, y la brujería en su más frecuente acepción. Es una ciencia creada por los hombres.

Con base en una investigación llevada a cabo por la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología, Maffia (2012) describe a la maternidad como el “nudo” de los conflictos para las mujeres científicas, conflicto que las lleva a declinar su carrera o a hacer “equilibrios heroicos” y a tomar decisiones sobre ejercicios profesionales más modestos y manejables. La autora nos invita a mirar con mayor detalle las políticas públicas en ciencia, analizando su impacto diferencial sobre varones y mujeres, así como su contribución a la generación de estereotipos de género (lo cual es evidente en las representaciones que se hacen de las mujeres científicas en diversos productos culturales y mediáticos) y la legitimación de las relaciones jerárquicas según el sexo en los programas científicos.

Respecto de esta dualidad de roles en los que se ven inmiscuidos mujeres y hombres con relación a la ciencia, así como los énfasis visibles en cuanto a ello, Diana Maffia explica:

La ciencia, como proyecto masculino, es un ideal de tiempo completo que admite expresiones como “consagración” o “sacerdocio”. La maternidad, como proyecto femenino, también es un ideal de tiempo completo que admite estas expresiones. Las mujeres hemos logrado, en las últimas décadas, acceder a las instituciones científicas sin renunciar a la maternidad, pero no hemos abandonado el ideal perfeccionista de exclusividad que corresponde a la vida familiar y a la vida profesional. No exigimos cambios en las instituciones (que por acción y omisión nos presentan barreras) sino que tratamos de hacer equilibrios con nuestros tiempos y nuestras vidas (2012, p. 144).

De esta manera, la autora nos invita a mirar más de cerca a las instituciones y sus procedimientos. En este caso en concreto, el presente artículo apunta a la institución más importante en México en materia de ciencia e investigación: el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHACYT). Desde dicha institución se decide cuáles son las áreas prioritarias en las que la ciencia debe desarrollarse, cuáles proyectos y programas educativos merecen ser apoyados y cuáles no; así como también se evalúa el ejercicio profesional de los investigadores e investigadoras. En dicha institución se determina a quienes se otorgarán apoyos y reconocimientos, como lo es el estímulo otorgado a los integrantes del Sistema Nacional de investigadores adscrito al CONHACYT.

Esta institución ha ido creciendo en estructura e importancia, e impactando en el desarrollo científico de nuestro país, siendo un referente indispensable

en la ciencia latinoamericana. Desde su creación, en 1970, ha sido liderada principalmente por hombres, y fue hasta el año 2018 en que por primera vez ocupó el cargo una mujer como directora general. Esto nos da la idea de que las decisiones que se han venido tomando en esta institución, han tenido un preponderante énfasis masculino, el cual muy probablemente se hizo con la mirada androcéntrica que describe Maffia, en donde el ejercicio científico ha estado orientado por la competitividad y el individualismo. Pero de esto hablaremos más adelante.

Mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores

En México, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) creado en 1970 (hoy Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías) ha sido la institución responsable de establecer políticas públicas en humanidades, ciencia, tecnología e innovación. Define, articula y coordina estrategias mexicanas de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación. Una de las instancias a su responsabilidad es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) creado en 1984. Este sistema es una estrategia para reconocer y motivar la labor de académicos a través nombramientos que se otorgan a la par de un estímulo económico para quienes acreditan con evidencias la calidad en su producción científica, tecnológica y de innovación (CONACYT, 2022c). Este sistema mexicano otorga reconocimientos en cinco niveles progresivos: Candidato, Nivel I, Nivel II, Nivel III y Emérito.

Integrarse al SNI requiere de un mínimo de producción científica de calidad en forma de libros, capítulos de libros en editoriales de alto prestigio, así como publicación en revistas indexadas reconocidas en los principales cuartiles. Además de apoyo a la formación de nuevos investigadores, asesorías de trabajos de investigación y obtención de grado, elaboración de productos de difusión y divulgación científica y, en fin, demostrar las contribuciones al desarrollo científico y tecnológico de México. Conseguir el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores es un logro importante en la trayectoria de cualquier académico; subir de nivel lo es aún más. Sin embargo, ingresar al SNI y ser mujer, madre, esposa, hija y, a veces, cabeza de familia puede ser verdaderamente un logro titánico.

En un trabajo que estudia las experiencias de tensiones y conciliación entre la vida laboral y vida familiar de científicas adscritas a instituciones de educación superior, Castañeda y Contreras (2021) exponen la realidad de 21 mujeres y sus batallas para mantenerse vigentes en el SNI mientras enfrentan los retos de la vida mujer contemporánea que es profesional, madre, esposa y, como ocurre cada vez con más frecuencia, también es cabeza de familia. A través de entrevistas abiertas a participantes de diversas instituciones y estados de la República, Castañeda y Contreras (2021) observan acuerdos, desacuerdos, negociaciones, conflictos y estrategias para compaginar la vida familiar con la académica. Entre los

principales hallazgos se encuentra el carácter irrenunciable por parte de las participantes a su quehacer científico, a pesar de las tensiones y conflictos que esta actividad genera. Algunas de ellas lograron acuerdos con sus parejas para una mejor y más equitativa distribución del trabajo en la vida familiar; otras optaron por contratar a terceros como auxiliares para apoyar en los asuntos domésticos. Otras tantas, vivieron tensas negociaciones con respecto a las actividades de la crianza. En este punto destacaron aquellos casos en que las mujeres superaron académicamente a sus parejas con su desarrollo profesional, lo cual generó otro conflicto en las masculinidades de sus esposos. Este último es un tema importante que, sin duda, es el día a día de las mujeres científicas, no sólo en el ámbito de la pareja, sino a nivel institucional, con los colegas masculinos.

Este conflicto inter-rol en el que compite la vida personal con la vida profesional, también ha sido señalado en otras investigaciones (Meza, Galbán y Ortega 2019; Rivera 2021). El reto frecuentemente percibido y enfrentado por las mujeres, no parece representar un conflicto para el caso de los hombres quienes organizan su actividad dando prioridad al prestigioso rol de investigadores, y derogan la crianza, labores domésticas y el cuidado a terceros (Blázquez y Fernández, 2017). No obstante, el formar parte de una familia también es visto como una ventaja para las investigadoras dado que la motivación y el apoyo proporcionado por esposos, padres, madres, hermanas, hermanos, etcétera, les ha resultado muy importante en la construcción de sus trayectorias (Meza, Galbán y Ortega, 2019). Este es un tema aún por explorar, pues si bien en muchos casos el apoyo familiar hacia las investigadoras existe, el desarrollar una trayectoria académica también puede implicar el sobreponerse a las expectativas familiares relativas al rol de género (Domínguez, 2022). Es como optar por la disidencia y a la vez pertenecer a una sociedad tradicional que dicta de manera estricta lo que deben cumplir las mujeres en su rol de género.

Más allá de las situaciones explícitas del día a día que viven las investigadoras, se encuentran las cuestiones estructurales y los ejercicios de poder de las instituciones académicas. Espacios por demás importantes pues sirven para la toma de decisiones y pueden facilitar u obstaculizar procesos. En este sentido, Barrón, Madera y Cayeros (2018) observaron los espacios de decisión en 29 universidades públicas de México. Ellas describen que fue hasta 1999 cuando por primera vez hubo una mujer rectora en México, y esto fue en la Universidad Autónoma de Querétaro. Por un periodo de diez años, no se consiguió ni una decena de rectorías encabezadas por mujeres en estas 29 universidades públicas. Las autoras reportan que para el año 2010, el personal directivo femenino estaba entre el 41.6% en la Universidad Veracruzana, y el 6.7% en la Universidad Autónoma Metropolitana.

Hernández (2020) da cuenta de la realidad que viven las académicas en la lucha por el posicionamiento en la vida universitaria, en medio de la cual se encuentran situaciones de género, clase y posición que ocupan. Entienden el género como categoría social en la que existe una relación jerárquica entre las subjetividades de lo masculino y lo femenino. Su trabajo exploratorio ofrece una aproximación a las experiencias de mujeres académicas del área de las ciencias sociales y humanidades de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Encuentra que las mujeres incursionan en el campo laboral de manera más tardía y con mayores dificultades en comparación con los hombres debido a la crianza de los hijos. A mayor edad, las académicas enfrentan el envejecimiento de sus padres y las tareas que esto conlleva. Para las mujeres esto se traduce en que la carga de trabajo doméstico y las tareas del cuidado, afectan su ingreso y permanencia en el SNI. Al enfrentar simultáneamente tales deberes, las mujeres pagan un costo en salud. Entre los padecimientos que se generan por tal estilo de vida, Gutiérrez y Echeverría (2022) reportan aumento en la presión arterial, afecciones lumbares, infecciones oftálmicas, infecciones en vías urinarias, trombosis, depresión, ansiedad, insomnio, ataques de angustia, entre otros.

Estas autoras enfatizan que esta dinámica laboral que conlleva niveles progresivos de estrés tiene como origen el “capitalismo académico” que ha implicado modernizar los sistemas educativos para cambiarlos a modelos empresariales cuya docencia está basada en competencias que sean útiles a los sectores modernos y con énfasis en la productividad académica acelerada, cuyas consecuencias han sido la disminución del compromiso ético en la producción científica ligada a la simulación de la productividad, junto con altos índices de *burnout* (agotamiento laboral) entre los académicos. Sumado a lo anterior, las autoras identifican que la dinámica laboral está acompañada de violencia interpersonal de género en forma de hostigamiento y acoso sexual, que llevan a las mujeres a vivenciar conflictos que desgastan la seguridad y confianza de las académicas (Gutiérrez y Echeverría, 2022).

Sumado a lo previo está también la violencia institucional de la cual las académicas no escapan. Clara Eugenia Rojas (2017) observó una *retórica del menosprecio* hacia las académicas en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. La autora narra cómo a lo largo de tres años el grupo en el poder de dicha universidad dificultó el acceso de las investigadoras a los recursos que habían ganado en una bolsa concursable y cuyo tema era justamente una investigación de corte feminista. No obstante, la institución tenía el mandato de transversalizar en su práctica la perspectiva de género, así que se ocupó de ello excluyendo a las feministas del proceso. Así, bajo la categoría de *retórica del menosprecio* la autora describe cómo tanto la voz como los silencios de las autoridades son parte constitutiva y productiva de procesos de descalificación de voces que deben ser acalladas. Considera que es una práctica significativa, persuasiva y hegemónica,

centrada en ridiculizar, devaluar y minimizar la voz crítica de las mujeres y sus demandas a favor de la equidad. Con ello se consigue minimizar los logros de las mujeres y excluirlas de diversos procesos políticos y de toma de decisiones.

En adición a lo previo, Ranero-Castro (2018) señala que en México existe una diferencia importante en la integración de las académicas en el SNI, así como también en la segmentación laboral en los ámbitos de la profesionalización, desarrollo académico, científico y de investigación. Y aunque reconoce que la escolarización en hombres y mujeres aumentó a partir de los años setenta y que recibió un empuje importante en la década de los noventa, lo cierto también es que “a niñas y mujeres se les imponen esfuerzos mayores para apenas alcanzar los espacios y niveles sociales a los que los varones ya han accedido de forma regular” (Ranero-Castro, 2018, p. 74). Situación que años más tarde, tiene un costo en su vida académica y laboral. Explica que es fundamental sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los temas y problemas de género, así como impulsar estudios a nivel de educación superior; y, desde luego, erradicar la violencia de género en los ámbitos escolar y laboral. Sin embargo, destaca el alto valor sociocultural que implica toda modificación (tanto en los aspectos macro como micro) a fin de mejorar la construcción de una mejor praxis en la vida cotidiana de hombres y mujeres en futuros alternos.

En esta dirección, una vez expuesta la problemática y la reflexión de investigadoras mexicanas que viven día a día, y en carne propia, los retos, dificultades y estragos de balancear la rutina familiar con la demandante vida de la academia y desafíos del SNI. A continuación, se presenta el contexto de las participantes que protagonizan esta investigación.

Metodología

La información obtenida en este trabajo fue recopilada mediante una metodología mixta. En la primera fase se recopilaron datos cuantitativos provenientes de fuentes institucionales, concretamente el padrón de beneficiarios del Sistema Nacional de Investigadores, el archivo histórico y el informe de autoevaluación del mismo sistema, las páginas web de universidades públicas más importantes de las 32 entidades de la República Mexicana, las páginas web de las diversas facultades que integran la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), las páginas institucionales de los programas doctorales de esa misma universidad, e información proporcionada por el departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Antropológicas de la UADY. Con la información recabada se configuró una base de datos que fueron analizados mediante estadística descriptiva con herramientas Excel, lo que permitió generar gráficas y tablas con frecuencias y porcentajes.

Una vez que la información fue analizada y sistematizada, se mostró a cuatro investigadoras. El criterio de selección es que pertenecieran a un mismo conjunto académico, a diferentes disciplinas, y que hubieran recibido reconocimiento como investigadoras nacionales. Al momento de la entrevista, todas ellas eran investigadoras activas de la Facultad de Ciencias Antropológicas pertenecientes a los colegios de profesores de Comunicación, Turismo, Antropología y Literatura. La edad de las investigadoras al momento de la entrevista osciló entre los 45 y 65 años, todas ellas han recibido reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores, aun cuando una de ellas no consiguió mantenerse en el sistema. A más de solicitar su punto de vista respecto de la información cuantitativa que se les mostró, se les invitó a opinar sobre:

- Las principales dificultades para realizar su labor como investigadoras
- Su percepción sobre un posible sesgo de género en el Sistema Nacional de Investigadores
- Posibles causas de la disparidad de género visible en las tablas y gráficas compartidas
- Sugerencias para conseguir una mayor equidad de género en la investigación

Las investigadoras hablaron sobre las dificultades para hacer compatibles sus roles como mujeres de familia y académicas. Compartieron sus experiencias como investigadoras y como asesoras de proyectos de investigación y ofrecieron su punto de vista respecto de las evidentes disparidades de género en el ámbito universitario.

A continuación, se presenta el contexto y la información cuantitativa del SNI, y posteriormente se exponen algunas de las reflexiones más importantes presentadas por las investigadoras que participaron con sus testimonios para este trabajo.

Ciencia y género en el sureste mexicano

Para contextualizar la información anterior con lo que sucede a nivel nacional y datos provenientes de la Península de Yucatán, a continuación, se ofrece la panorámica del fenómeno en el sur del país. Se observa que, si bien se están haciendo esfuerzos para dar mayor reconocimiento al trabajo que hacen las investigadoras del sureste mexicano, la Universidad Autónoma de Yucatán como las demás entidades e instituciones, requieren de un gran esfuerzo para conseguir mayor presencia y reconocimiento de las mujeres en el campo de la ciencia y las humanidades (ver Tabla 1).

Tabla 1. *Proporción de mujeres y hombres en el SNI en el año 2021 a nivel nacional y en tres estados del sureste mexicano.*

Estado	M	H
Nacional	38%	62%
Quintana Roo	37%	63%
Campeche	28%	72%
Yucatán	36%	64%
UADY	31%	69%

Nota: Elaboración propia con base en CONACYT (2021 y 2022a).

Como se observa, de los tres estados de la Península, Quintana Roo es el que más se acerca a los porcentajes nacionales aun cuando sigue por debajo de la media, como Yucatán y Campeche, siendo este último en el que mayor rezago se observa respecto de la presencia de las mujeres en este sistema. La tabla también muestra los datos específicos para la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) cuyo porcentaje de mujeres en el SNI está dos puntos por debajo de la media nacional.

Enfocándonos en Yucatán, para el año 2021, fue posible identificar 27 instancias que registraban investigadores en su nómina entre los que se cuentan universidades y escuelas, centros de investigación, instituciones de gobierno, asociaciones civiles y de sociedad anónima¹ (Figura 1). Del total de 782 investigadores dentro de ella, 279 son mujeres. Habrá que agregar que el grueso de los investigadores (40%) se concentran en la Universidad Autónoma de Yucatán; de ahí la importancia de mirar con mayor detalle esta institución.

1 Estas son: Universidad Autónoma de Chapingo, Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad de Oriente, Universidad Anahuac Mayab, Universidad del Valle de México, Universidad Marista de Mérida, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Politécnica de Yucatán, Universidad Tecnológica Metropolitana, Tecnológico Nacional de México, Escuela Modelo, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica, Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias; Secretaría de Salud, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; Centro de Estudios Superiores CTM Justo Sierra O'Reilly, Centro de Investigación Científica de Yucatán A. C., Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial A. C., Centro de Investigación en Matemáticas A. C., Centro de Investigación y Asistencia Tecnológica y Diseño del Estado de Jalisco, Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social, Centro de Investigación y Estudios Avanzados del IPN, Pronatura Península de Yucatán A. C., Biomédicos de Yucatán S. A., Gobierno del Estado de Veracruz, Gobierno del Estado de Yucatán (CONACYT 2022a).

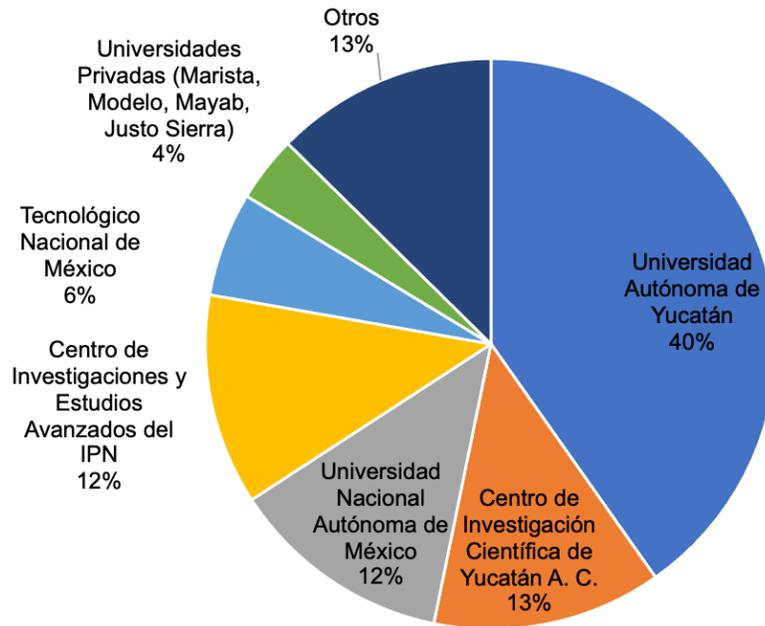


Figura 1. *Proporción de investigadores nacionales en instituciones y asociaciones de Yucatán*. Fuente: Elaboración propia con información de CONACYT (2022a).

La Universidad Autónoma de Yucatán

La Universidad Autónoma de Yucatán, en la que se enfoca este estudio fue fundada hace cien años y cuenta con tres centros de bachillerato, 17 facultades, un centro de investigación y diversos departamentos de programas de lenguas, cultura, deportes, vinculación, extensión, apoyo y acompañamiento al estudiante, entre otros tantos. Así, por ejemplo, para 2021 la Universidad registró 716 Profesores de Tiempo Completo (PTC), de los cuales 434 (48%) contaban con el grado de doctorado y 242 (34%) con nivel maestría.

En materia de la participación e incorporación al padrón del Sistema Nacional de Investigadores, para el año 2021 la Universidad contaba con 313 investigadores (44%) en las diversas categorías. En términos generales, la incorporación al SNI tiende al alza, pues en los últimos años, como puede apreciarse en la Figura 2, se observa un crecimiento paulatino más o menos constante: para 2015 la Universidad tenía 209 integrantes; para 2016 aumentó con 10 reconocimientos más; al año siguiente con otros tantos y así hasta llegar a los 313 integrantes para el 2021 en diferentes categorías. Puede apreciarse que la moda es clasificar en el Nivel 1, seguido por los candidatos, luego el nivel 2 y por último el nivel 3, que es el más alto entre los niveles en el SNI (Figura 2).

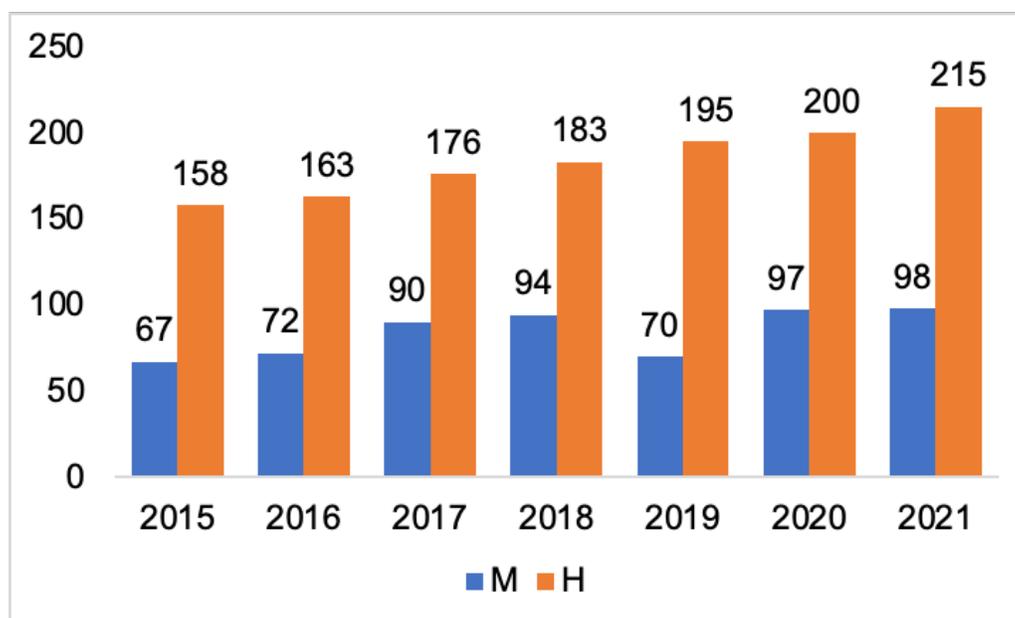


Figura 2. Profesores de la Universidad Autónoma de Yucatán con reconocimiento SNI entre los años 2015 y 2021. Fuente: Elaboración propia con base en CONACYT (2022^a)

En términos comparativos, es importante destacar que, de los 313 investigadores reconocidos por el SNI en esta universidad, 219 son hombres y 99 son mujeres (ver Tabla 2), lo que nos da una relación 69/31.

Tabla 2. Proporción de mujeres y hombres de la UADY en el SNI en el año 2021

	M	H	Total	% M
I	57	140	197	29%
II	15	23	38	40%
III	1	11	12	8%
C	25	41	66	38%
Total	98	215	313	31%

Nota: Elaboración propia con base en CONACYT (2022a).

Para observar la progresión de las mujeres en esta institución, realizamos un análisis longitudinal de su incorporación al Sistema Nacional de Investigadores según las cuatro categorías principales dado que no hay investigadores eméritos en esta Universidad. El análisis considera del año 2015 al 2021. Los resultados se muestran en la figura 3.

Respecto del nivel “Candidato” es posible observar que en los años 2017 y 2018 hubo una igual proporción de investigadores hombres y mujeres en este nivel, pero para el 2019 volvió a generarse una brecha importante que no parece que vaya a disminuir. A lo largo de estos años, el nivel I, es el que ha mostrado mayor estabilidad, y en él es posible observar que la tendencia no ha sido que

la brecha disminuya, por el contrario, parece hacerse más grande: cuando en el año 2015 había 44 mujeres y 105 hombres con este reconocimiento (proporción de 2.39); en el 2021 hubo 57 mujeres y 140 hombres (proporción de 2.45), y nos preguntamos ¿Será que en esta universidad no están permeando las políticas públicas para disminuir la brecha de género?

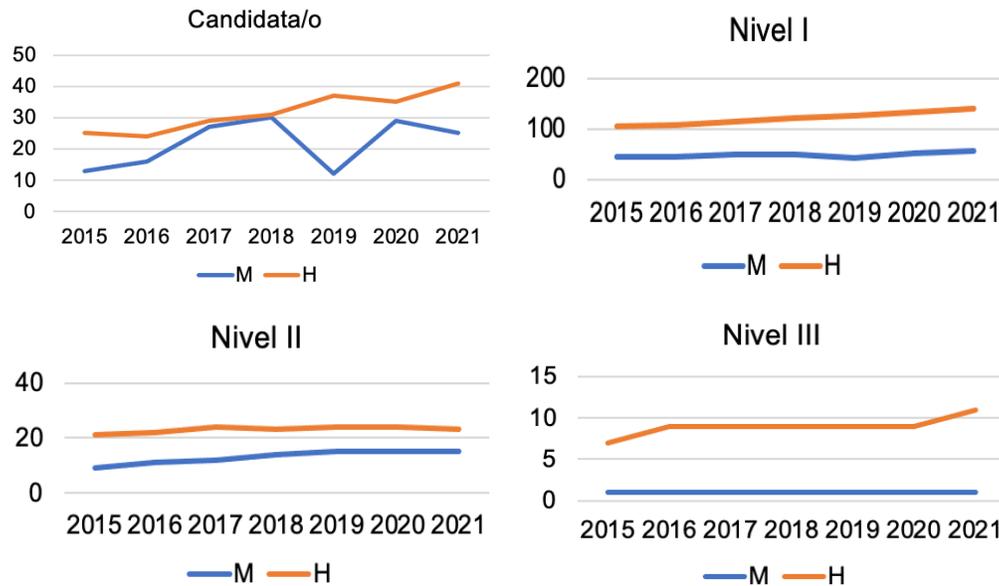


Figura 3. Análisis longitudinal de cantidad de investigadores mujeres y hombres de la UADY en los distintos niveles del SNI. Nota: Elaboración propia con base en CONACYT (2022b).

El nivel II del SNI es en el único en que se observa una disminución en la brecha de género: cuando en el 2015 había una proporción de 2.33 en favor de los hombres (21 hombres y 9 mujeres), en el 2021 se consiguió reducir la brecha a 1.53 (23 hombres y 15 mujeres). En esta progresión es notable también cómo la cantidad de hombres pasó de 21 a 23 (aumento 9%) y en las mujeres pasó de 9 a 15 (aumentó 66%).

En el nivel III no se observó ningún cambio en la progresión de las mujeres entre el 2015 y el 2021, pero sí aumentó la cantidad de hombres en este nivel. Se pasó de una relación de 1 a 7 (a favor de los hombres) a una relación de 1 a 11 (a favor de los hombres).

Condicionantes de la brecha de género

Como puede apreciarse en el análisis de las cifras arriba presentadas, sigue siendo visible una brecha de género que no parece que vaya a disminuir, cuando nos preguntamos sobre las posibles causas de que eso suceda, no es difícil imaginar que hay cuestiones de violencia estructural en las que las instituciones deben

comenzar a incidir. Una de esas cuestiones son los ejercicios de poder relativos a la toma de decisiones en las dependencias universitarias.

El techo de cristal para las investigadoras

Moviéndonos al año 2022 y haciendo una revisión rápida de las principales universidades públicas de los 32 estados de la República Mexicana, nosotras pudimos identificar a dos mujeres y 30 hombres en las rectorías. Aplica, entonces, a estos centros educativos, el concepto “techo de cristal”: no se ve, pero no permite el ascenso de las mujeres a los puestos clave donde se toman las decisiones.

Haciendo un recuento del sexo de las personas que están en los puestos clave para la toma de decisiones y diseño de políticas institucionales, desde donde se puede apoyar u obstaculizar el desarrollo de las mujeres en la ciencia, encontramos que, como se observa en la figura 4, siguen faltando mujeres en estos puestos, dando evidencia de la vigencia del llamado fenómeno del “techo de cristal”.

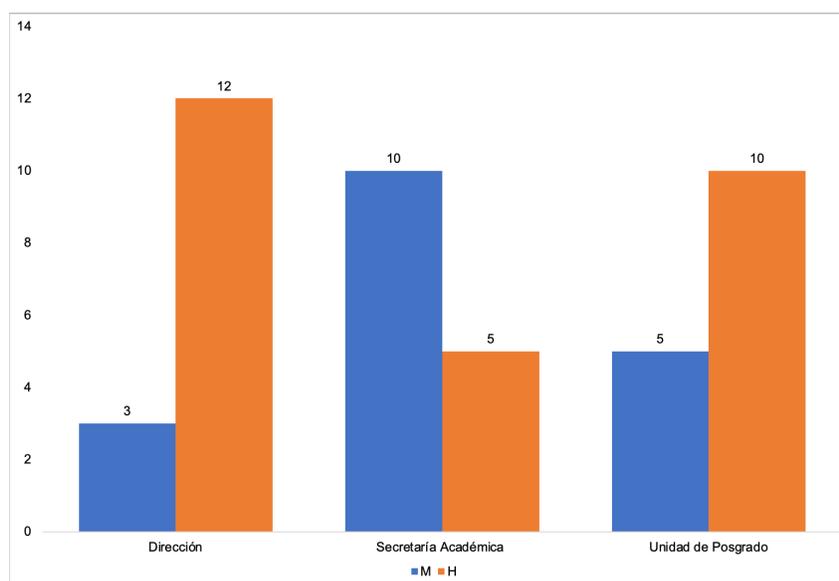


Figura 4. Hombres y mujeres en puestos clave para promover el desarrollo de las mujeres en la ciencia. Nota: elaboración propia con base en las páginas web de las dependencias de la Universidad Autónoma de Yucatán (2022).

Sigue existiendo una notable diferencia en la presencia de las mujeres tanto en la dirección de las facultades (4 hombres por cada mujer), como en las unidades de investigación y posgrado (2 hombres por cada mujer) o la coordinación de los doctorados (8 hombres por cada mujer). Ya el lector podrá imaginar que nunca ha habido una mujer que haya ocupado la rectoría en esta universidad del sureste mexicano; el puesto más alto que ha obtenido una mujer es el de secretaria

general, y esto ocurrió en fechas muy recientes (2019). Observamos una limitante de gran relevancia para el desarrollo profesional de las investigadoras y académicas pues la toma de decisiones en materia de alta dirección es claramente dispar: de las 15 facultades, 12 se encuentran dirigidas por hombres, y 3 por mujeres. De ellos ocho directores tienen grado de doctor o doctora, y los demás, grado de maestría o licenciatura.

Es claro que los espacios siguen primordialmente ocupados por hombres que gobiernan las dependencias desde su perspectiva posiblemente patriarcal. Y eso mismo también se repite en algunos mandos medios como en las coordinaciones de posgrados. La universidad cuenta con nueve programas de posgrado, ocho de los cuales están coordinados por hombres y el único que coordina una mujer es un doctorado profesionalizante en psicología aplicada, campo de estudios históricamente feminizado.

La exclusión como estrategia

El avance en el Sistema Nacional de Investigadores hacia los niveles II y III, está estrechamente vinculado con la formación de investigadores y grupos de investigación. Esto está directamente relacionado con la integración de los investigadores en los núcleos académicos básicos de los programas de posgrado, particularmente, de los posgrados integrados a lo que fue el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC). La universidad a la que nos referimos, en el año 2021 contaba con 23 maestrías y 9 doctorados, que orientan sus líneas de investigación según las decisiones tomadas en los núcleos académicos básicos.

Los reglamentos del CONAHCYT vigentes al 2021 favorecían la presencia de investigadores consolidados en estos núcleos académicos y operaban de manera que, dirigir la tesis de un estudiante de posgrado se volvía una forma capital por el que había que luchar para ganar los mayores niveles en el sistema y en consecuencia un notable aumento en ingresos económicos. En esta lógica de “capitalismo académico” los criterios para asignar tutores a los estudiantes pueden no tener que ver con la experiencia en el área de investigación, sino con el interés del académico con en aumentar sus ingresos económicos. Así, se ponen en marcha mecanismos de exclusión para que se restrinjan los espacios en estos núcleos académicos básicos, a intereses mezquinos de quienes ahí ya están. Pensando en el posible avance de las mujeres en el SNI, decidimos analizar la presencia de las mujeres en los núcleos académicos básicos de los programas doctorales de calidad de la citada universidad (Figura 5).

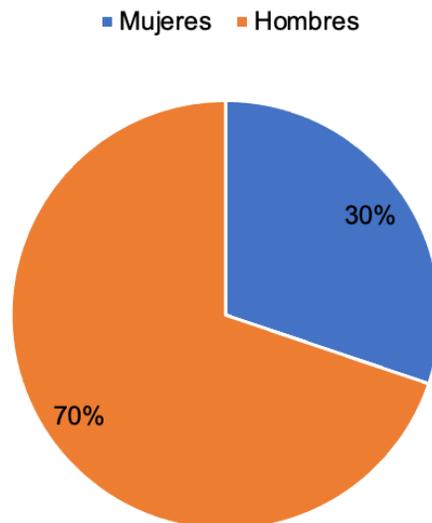


Figura 5. Proporción entre hombres y mujeres en los núcleos académicos básicos de los programas doctorales de la UADY. Nota: información obtenida de la página web de los programas doctorales en el año 2022 a través de www.uady.mx

En los núcleos académicos de los doctorados hay 32 mujeres y 74 hombres (una relación de 2.31 a favor de los hombres). Inclusive hay que señalar, que entre estos programas doctorales fue posible identificar a tres que no incluyen a ninguna mujer en sus núcleos académicos básicos; en contraparte, no hay ninguno que sea exclusivo de mujeres. Dichos grupos académicos exclusivos para varones están en la Facultad de Matemáticas y en la Facultad de Ciencias Agropecuarias.

Así, es posible observar que, aunque no existe un mecanismo explícito de segregación, la exclusión ocurre, y con ello, el avance de estas mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores se ve obstaculizado. Las decisiones que se toman para que esto así suceda, se relacionan con la gestión del poder, la discriminación, la *retórica del menosprecio* de la capacidad femenina para generar investigación de calidad y desarrollarse en igualdad de condiciones.

La interseccionalidad como cereza de un agrio pastel

Decidimos agregar a nuestra búsqueda una breve observación relacionada con la interseccionalidad, y para ello conviene recordar que Yucatán es territorio maya, no solo por su origen cultural previo a la llegada de los castellanos, sino porque alrededor de la cuarta parte de la población forma parte de la cultura maya. Dada esta condición, rastreamos la presencia de personas con apellidos mayas en el Sistema Nacional de Investigadores, que trabajan en la Universidad Autónoma de Yucatán. Esta información se representa en la figura 6.

- 91 -



Figura 6. *Mujeres y hombres con apellido maya, que laboran en la UADY y tienen reconocimiento del SNI.* Nota: Elaboración propia con base en CONACYT (2022a)

Estamos consciente de que la identidad es un constructo bastante más complejo y que hay personas mayas que no tienen apellidos mayas y personas con apellido maya que no se consideran tales, pero nos pareció un indicador interesante de una situación sobre la cual hay que seguir insistiendo. La hipótesis es que hay una mayor marginación y ausencia de mujeres investigadoras cuando hablamos de su origen maya en esta universidad pública de Yucatán.

Tabla 3. *Relación de mujeres y hombres en el SNI con o sin apellidos mayas en la Universidad Autónoma de Yucatán*

	Total	Mujeres	Hombres
Investigadoras/es sin apellido maya	279	90 (32%)	189 (68%)
Investigadoras/es con apellido maya	34	8 (24%)	26 (76%)
Total	313	98	215

Nota: elaboración propia con base en CONACYT (2022a)

En la tabla 3 es posible observar como la proporción entre hombres y mujeres investigadoras con reconocimiento SNI, se modifica notablemente según si se tiene o no apellido maya, observándose en este grupo de mujeres, una agudización de la diferencia, una mayor disparidad, una más severa discriminación. Ahí donde las mujeres sin apellido maya representan el 32% respecto de la relación de género, las mujeres con apellido maya conforman el 24% respecto de los hombres con este tipo de apellidos.

Si cerramos el foco y nos centramos en el caso de la Facultad de Ciencias Antropológicas, es posible contabilizar 21 investigadores reconocidos por el SNI

en el año 2021. Observando de cerca el origen étnico/cultural notamos también datos interesantes. Siete de ellos son de origen extranjero, y, por otro lado, ninguno posee algún apellido maya. Si extendemos la búsqueda a académicos no adscritos al SNI que laboran en esta Facultad, es posible identificar a tres hombres con apellido maya, y ninguna mujer; y por otro lado, se extiende a nueve el número de personas de origen extranjero (5 hombres, 4 mujeres).

Tabla 4. Diferencia entre investigadores de origen extranjero o de apellido maya con o sin reconocimiento SNI en la Facultad de Ciencias Antropológicas

	Con SNI	Con SNI	Sin SNI	Sin SNI
	M	H	M	H
Investigadores de origen extranjero	3	4	1	1
Investigadores con apellido maya	0	0	0	3

Nota: tabla elaborada con datos del CONACYT (2022a) e información de la página web de la Facultad de Ciencias Antropológicas.

Un poco más de esos criterios invisibles

Realizamos también un análisis puntual del avance en el escalafón del sistema de promociones que obtienen las y los investigadores en el caso de la Facultad de Ciencias Antropológicas, observando lo que se muestra en la figura 7.

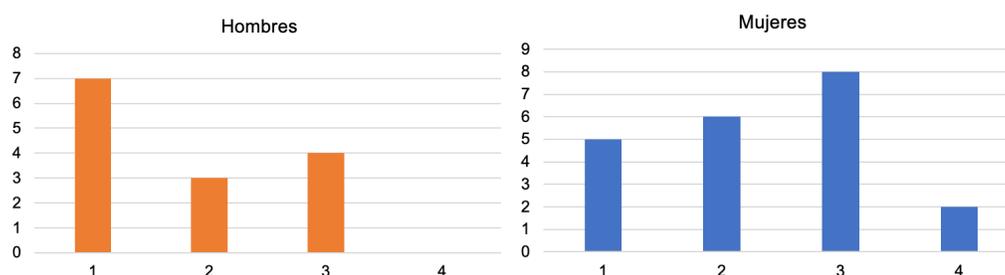


Figura 7. Número de solicitudes de promoción para llegar a la categoría académica deseada en hombres y mujeres de la Facultad de Ciencias Antropológicas. Nota: tabla elaborada con información de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Antropológicas.

Como se puede observar en las gráficas anteriores, por razones implícitas, a las mujeres les cuesta más trabajo avanzar en el escalafón institucional que a los hombres. En el caso de los varones, la moda de los intentos de promoverse es igual a 1, y en el caso de las mujeres la moda se encuentra en 3 intentos, pero frecuentemente se requiere un cuarto intento. Esto significa que mientras que la mayoría de ellos obtuvieron el nivel deseado desde la primera promoción, la mayoría de las mujeres requirieron entre tres y cuatro intentos para conseguirlo, desde luego, esto también se relaciona con una actitud de perseverancia.

Quizá sobra decir que, en las normas escritas, no hay una diferencia que señale privilegios para algunos y limitaciones para otros, pero estos se ejercen en la manera en que deciden las personas que se encuentran en la Comisión Dictaminadora de la UADY, en formas tan sutiles como qué constancias son válidas y cuáles no, qué se considera una editorial de prestigio y cuál una editorial de baja calidad. En qué nivel o categoría se diseña un perfil para una plaza académica definitiva.

La difícil tarea de permanecer en el SNI

Una vez obtenido los resultados estadísticos, se socializó la información mediante conversaciones con académicas para recabar la percepción de las investigadoras de la Facultad de Ciencias Antropológicas, respecto de esta brecha de género y las causas subyacentes. Derivado de las intervenciones, comentarios y observaciones de las investigadoras participantes, a continuación, se describen una serie de aspectos importantes que ellas mismas identifican como determinantes para lograr el ingreso y permanencia en el SNI.

Mujer, madre, hija, investigadora

Como se señalaba reiteradamente en la revisión de la literatura referida en este trabajo, las propias investigadoras son conscientes de la diversidad de roles que desempeñan a lo largo de su vida en su día a día como madres, esposas, cuidadoras y profesionistas. También reconocen que esa dinámica ocupa buena parte de su tiempo impidiéndole dedicarse de manera eficaz a la generación de conocimiento científico, lo cual genera una diferencia importante al comparar la producción entre hombres y mujeres:

- Vivimos en una sociedad donde las mujeres asumimos la mayor parte de las tareas de aprovisionamiento de los hogares, de coordinación si no de ejecución de labores de limpieza, de reparación, de apoyo a los hijos en múltiples cosas, desde llevarlos a comprar el regalo del amiguito para la fiesta, ir a la junta de padres de familia, etcétera; Los hombres no se involucran en la misma cantidad ni con la misma entrega. Nos colocan en situaciones dispares. Muchas de las tareas, por ejemplo, de apoyo a un hijo enfermo, que tiene que ir a terapia de lenguaje, etcétera, muchas veces recaen en las mujeres y de todas formas se nos exige la misma producción, de cantidad de libros, de clases, de tesis dirigidas, etcétera, para alcanzar determinados niveles. Sumado a eso, el hecho de que las que las que damos a luz y las que parimos y las que cargamos bebés, somos nosotras. (L. R., 07/09/22)

En la competencia por el SNI, a lo anterior hay que sumar que en muchas ocasiones para el crecimiento en el desarrollo científico suele ser necesario que las y los investigadores se relacionen con otros pares fuera del centro de trabajo y/o residencia a fin de establecer redes colaborativas o vínculos de cooperación, lo cual conlleva movilidad. Por los motivos antes expuestos, y como mujeres madres, o mujeres cuidadoras, esta actividad es más difícil de realizar.

“Como cuidadora de hijos o como cuidadora de padres, no puedes dejar la casa” (C. G. 22/09/22).

Esto ha sido identificado también en otras investigaciones (Gutiérrez y Echeverría, 2022), la movilidad está restringida entre las mujeres investigadoras y tiene que ver con una renuncia del desarrollo individual, a favor del bienestar colectivo. Es decir, la mayoría de las mujeres investigadoras no orientan su acción por los criterios del capitalismo académico, sino por criterios éticos más humanos.

¿No podemos pensar en un tipo de investigación que se hace de otros compromisos éticos y humanos en otros espacios de la vida? (C. G. 07/09/22).

Las publicaciones, la lengua, el género y la geografía

Muy acorde con el punto anterior se encuentran las propias dinámicas de los espacios de publicación como las revistas indexadas, posicionadas en los más altos cuartiles, que también suelen tener sus propios criterios (cuestionables muchas veces) al momento de aceptar o rechazar un trabajo. A lo cual se suma la permanente insistencia de publicar en lenguas occidentales (especialmente inglés) y la dificultad de publicar en lenguas maternas, lo cual establece una brecha importante ya no sólo en cuanto al género, sino también con base en la biografía y procedencia; la “retórica del menosprecio”.

Lo que me parece injusto es que nos pidan como punto básico escribir en inglés, publicar en inglés, y publicar en las super grandes revistas que son un coto de poder, donde, ahí sí, nos rechazan si no eres el famoso; ves el escrito de uno y ves tu producción y dices “pues no está tan distinto [...] y ¿por qué no me aceptan?”; y mientras el SNI esté apuntando a calificar alto esto, ahí sí veo complicado (C. G. 22/09/22).

Notable es la experiencia de la investigadora que visibiliza los criterios patriarcales de algunas revistas para aceptar o rechazar una publicación. En la conversación, la investigadora relata una experiencia en la que el orden de la autoría desempeñó un lugar fundamental en el momento de lograr la publicación de un trabajo. Si el primer autor es hombre, el trabajo es evaluado de una manera, si la primera autora es mujer, es otra cosa.

Y ahí si hay cuestión de género: una vez, un artículo donde íbamos las autoras primero que un varón, fue rechazado, y cambiamos las cosas, cambiamos al primer autor, y lo aceptaron” (C. G. 22/09/22).

Estos implícitos de carácter patriarcal, cuando no pasan por un aparato analítico crítico, van minando la autoestima y generando autoexclusión como efecto de la discriminación. Así se observa en el siguiente comentario.

Yo creo, sinceramente, que las evaluaciones del SNI privilegia a los investigadores de origen europeo y estadounidense por encima de los mexicanos o nacidos en países de nuestra América. En 2015, concursé al SNI, y el dictamen que me dieron fue sinceramente desmotivante: decía que yo debía dedicarme a realizar investigación formal

(¿?) y publicar en revistas extranjeras (yo tenía capítulos de libros de edición local, fui coeditora de un libro del Conaculta y artículos en electrónicas, que aunque hechas en Yucatán, son internacionales porque hay miembros del Comité Editorial de universidades de distintos países, y al estar en la red, puede consultarse en todo el mundo, pero la “des”calificaron como local; además, a mi modo de ver, lo local no es sinónimo de baja calidad, pero para esos evaluadores, sí lo fue. La lectura que le di, es que mi investigación era medio chafa y en ese momento pensé nunca más concursar. Un colega me aconsejó apelar, pero yo dudé de la calidad de mis productos y no apelé (C. L. 12/10/22).

Esta descalificación aplica a las mujeres, a lo local, a lo regional, a los idiomas que no son dominantes, a los autores que no están en sus listas, en aquella *retórica del menosprecio* a la que hace referencia Rojas (2017).

Más sobre academicismo capitalista y patriarcal

Otro de los aspectos que emergió durante la discusión fue la crítica a la forma en que se originó y desarrolló el propio Sistema Nacional de Investigadores, el cual desde sus inicios fue concebido desde una óptica enteramente patriarcal y muy en concordancia con el paradigma capitalista, en el cual la situación socioeconómica de las personas juega un papel prioritario para su desarrollo personal y profesional.

Con grupo de patriarcas al frente de los puestos clave de la mayoría de las universidades, la idea ha sido repartir a los doctorandos para apuntalar a los “notables” en su “notabilidad” sin atender a las necesidades de las vocaciones investigativas de los doctores en formación, ni a las necesidades nacionales. Desde mi personal punto de vista, en un país como el nuestro con cerca del 50% de la población en situación de pobreza, debería omitirse el estímulo económico del SNI y dejar solamente el reconocimiento; en cambio, aumentar los recursos para investigaciones concretas (C. C. 12/09/22).

Así como las políticas liberales y neoliberales conducen a la formación de monopolios y al detrimento de la ética en el ejercicio empresarial, el academicismo capitalista genera un tipo de competencia que, al buscar acceder a recursos escasos, propician estrategias fraudulentas, como publicar un mismo artículo en distintos idiomas y hacerlo parecer como investigaciones independientes. Los evaluadores posiblemente no tienen tiempo de verificar los fraudes, aunque indiscutiblemente está a su vista el género de los investigadores que están evaluado.

Conozco personas que entre que inventan y refren, entonces, tienen mucha producción, no de calidad, pero que es tomada en cuenta (C. G. 22/09/22).

El otro elemento ya mencionado en la parte cuantitativa de este texto, se relaciona con la exclusión de las mujeres de los núcleos académicos de los programas de posgrado.

Las oportunidades no son iguales, tenemos que estar pidiendo favor para ser parte de comités, eso complica muchísimo; nuestra propia universidad no nos da acceso ni a nuevos posgrados internos, ni a trabajar en los posgrados ya existentes (...). los posgrados son un coto de poder que excluye sistemáticamente y bajo criterios oscuros, a investigado-

res que bien podrían apoyar. Los asesores de doctorandos no se eligen bajo criterios de experiencia en el tema, sino para que un grupo cerrado vaya creciendo en niveles SNI (C. G. 22/09/22).

Conclusiones

Con base en lo mostrado en páginas previas, es posible observar una clara desigualdad en la incorporación de mujeres investigadoras al Sistema Nacional de Investigadores. Se mostró como el sureste en general y Yucatán en particular, tienen una presencia femenina en el SNI por debajo de los índices nacionales. En dicho territorio, la Universidad Autónoma de Yucatán es la que incorpora más investigadores nacionales, observándose que solo el 31% de ellos es mujer. Haciendo un análisis longitudinal de la presencia femenina en este sistema en los últimos siete años, se hizo evidente que la brecha de género en este sistema y en esta universidad, está lejos de disminuir; por el contrario, aumenta.

Respecto de los motivos para la disparidad, observamos que no solo se relaciona con los contextos de vida de las mujeres investigadoras que demandan de ellas roles de hijas, madres, y cuidadoras en términos generales, hay también cuestiones estructurales y cuestiones de decisiones éticas y opciones de vida. A diferencia de los varones, su quehacer no pone énfasis en su desarrollo individual, sino en el bienestar colectivo, y en esa conciencia ética, toman opciones a favor de lo más importante.

Con relación a ello, las mujeres que participaron en la investigación nos mostraron cómo los criterios capitalistas y patriarcales implícitos en las estructuras académicas, desfavorecen el desarrollo de las mujeres como investigadoras y que, más allá de ello, propician prácticas fraudulentas de producción científica. Esto perjudica, segrega y termina excluyendo, a quien actúa con la ética que todo académico, mujer u hombre, debían tener.

Aquí otro dato relacionado con la contemporánea perspectiva capitalista de la ciencia y las decisiones de quienes se involucran en ello. En un país donde el salario promedio de un profesionista es 12,931 (Observatorio Laboral 2022), una beca de maestría es de 13,600 y una de doctorado de 17,500. Por cuestión económica (entre otras) resulta más rentable estudiar un posgrado, que ejercer una profesión, aunque no se tenga interés ni por la academia, ni por la ciencia, ni por la investigación. Esto ha incrementado las matrículas de los posgrados con personas poco interesadas en la ciencia, pero muy interesadas en su economía y en progresar en un sistema nacional de becas como el SNI y, ¿quién puede culparlos? En esta lógica capitalista una gran cantidad de productos académicos no consiguen contribuir al desarrollo científico ni a los problemas nacionales o globales; pero sí lograron contribuir a las acreditaciones de la universidades e

investigadores y bienestar económico de estos últimos (lo merezcan o no). Esto es un aspecto sobre el que debe ponerse mayor atención; pero regresemos a las cuestiones de género.

Nuestra investigación puso en evidencia que el llamado techo de cristal está muy presente en la institución analizada. Las mujeres tienen muy poca presencia en los puestos que conllevan la toma de decisiones que podrían apoyar la incorporación de las mujeres al Sistema Nacional de Investigadores, como pueden estar propiciando la continuación de los criterios capitalistas y patriarcales vigentes. Las académicas no han estado en la rectoría, tienen poca presencia en las unidades de investigación y posgrado, y una mínima presencia en las direcciones de las dependencias académicas y las coordinaciones de los programas doctorales.

El otro mecanismo estructural que está obstaculizando el desarrollo de las académicas se relaciona con su exclusión de los núcleos académicos básicos de los programas doctorales, que conlleva la dificultad para asesorar a estudiantes de posgrado y en consecuencia formar grupos de investigación y avanzar en el nivel del Sistema Nacional de Investigadores. Esta dificultad, así mismo, está relacionada con la lógica capitalista de la academia que ha hecho de la dirección de tesis doctorales un recurso para generar, a fin de cuentas, un mayor ingreso económico, que no necesariamente está vinculado a un interés real en el desarrollo de la ciencia o de las necesidades nacionales; no se diga un interés real por las personas en su figura de futuros investigadores. En este capitalismo academicista segregativo, los hombres, a diferencia de la mayoría de las mujeres, no solo siguen creciendo en reconocimientos, sino en recursos económicos.

Adicionalmente, cuando incorporamos a nuestro análisis la presencia de la etnia maya entre las investigadoras de la Universidad Autónoma de Yucatán, se hizo muy visible la agudización de la exclusión hacia este sector. En los testimonios se observó que aunado a las dificultades que tienen las mujeres para ingresar al SNI, hay que sumar otras variables como la etnicidad, la desatención por las lenguas maternas y el desprecio por lo local; por las personas mujeres de territorios y culturas periféricas y sus productos académicos, en lo que Rojas (2017) califica de *retórica del menosprecio*.

Como reflexión final es importante reconocer que el criterio económico enmarcado en una lógica patriarcal y capitalista del Sistema Nacional de Investigadores, ha generado perversiones importantes que resultaron en contradicciones que están por conducir al sistema a sus límites. Para evitarlo es necesario diseñar un nuevo sistema con nuevos criterios, más equitativos y justos para hombres, mujeres, diversas culturas y diversos territorios. Sólo entonces se podrán disminuir todas estas desigualdades, en las que tiene un lugar preponderante las cuestiones de inequidad de género. ☸

Referencias

- BARRÓN ARREOLA, KARLA SUSANA; MADERA PACHECO JESÚS ANTONIO Y CAYEROS LÓPEZ, LAURA ISABEL (2018). “Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas”. *Revista de la Educación Superior* 47(188) 39-56.
- BLÁZQUEZ GRAF, NORMA (2008). *El retorno de las brujas: incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres en la ciencia*. México: UNAM / CEIICH.
- BLÁZQUEZ GRAF, NORMA Y FERNÁNDEZ RIUS, LOURDES ELENA (2017). “Política de ciencia y tecnología con perspectiva de género en México. Dossier Género e Ciencias: Historias e políticas no contexto ibero-americano”. *Cadernos pagu* (49) 1-32.
- CASTAÑEDA, LILIANA Y CONTRERAS, KARLA. (2021). “Espero que el SNI haya valido la pena. Tensiones, negociaciones y rupturas entre mujeres científicas y sus parejas”. *Revista de El Colegio de San Luis*. Pp. 5-30. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8139066>
- CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONACYT). (2021). *Informe de autoevaluación*. Recuperado de: <https://www.siicyt.gob.mx/index.php/transparencia/informes-conacyt/informe-de-autoevaluacion/informe-de-autoevaluacion-2021/4960-informe-de-autoevaluacion-al-primer-semester-del-ejercicio-2021/file>
- _____. (2022a). *Sistema Nacional de Investigadores. Padrón de beneficiarios*. Recuperado de: <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/padron-de-beneficiarios/>
- _____. (2022b). *Sistema Nacional de Investigadores. Archivo histórico*. Recuperado de <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/archivo-historico/>
- _____. (2022c) *Sistema Nacional de Investigadores*. Disponible en <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>
- DOMÍNGUEZ MORA, RAQUEL (2022). Trayectoria de mujeres académicas: género, migración y condiciones institucionales. *Revista CUC-ciencia, Psicología y Salud* 4, 38-52.
- FERNÁNDEZ RIUS, LOURDES (2012). “Género y ciencia: entre la tradición y la transgresión”. En Blázquez, Flores y Ríos (coords.) *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México: UNAM, 79-110.

- GUTIÉRREZ ACEVES, PATRICIA E. Y ECHEVERRÍA ECHEVERRÍA, REBELÍN (2022). “Capitalismo académico y género: experiencias construidas desde la desigualdad en una universidad de Chiapas”. *Aposta. Revista de ciencias sociales* 95. 29-61. Recuperado de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/echeverria4.pdf>
- HERNÁNDEZ, ELSA (2020). “Desafíos de las mujeres académicas de la UACJ en el SNI”. Pavel Gutiérrez y otros (Coords). *Investigación con perspectiva de género en Chihuahua*. México: Qartuppi. Pp. 28-42.
- LAGARDE, MARCELA (2016). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Siglo XXI Editores. 2da edición.
- LAMAS, MARTHA (2007). *Fenimismo. Transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.
- MAFFIA, DIANA (2012). Género y políticas públicas en ciencia y tecnología. En Blázquez, Flores y Ríos (coords.) *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México: UNAM.
- MEZA MEJÍA, MÓNICA DEL CARMEN; GALBÁN LOZANO, SARA ELVIRA Y ORTEGA BARBA, CLAUDIA FABIOLA (2019). Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores. *Revista Iberoamericana para Investigación y el Desarrollo Educativo* 10(19) 1-34.
- RANERO-CASTRO, MAYABEL. (2018). “Mujeres y academia en México: avances, retos y contradicciones”. *Revista Eduscientia. Divulgación De La Ciencia Educativa*, 1(1), 72–88. Recuperado a partir de <http://www.eduscientia.com/index.php/journal/article/view/9>
- RIVERA GARCÍA, CIRILO (2021). “Hacer-se SNI ¿Cuestión de género?” *Boletín científico de la Escuela Superior de Actopan* 8(15) 48-54.
- ROJAS BLANCO, CLARA EUGENIA (2017). “La voz crítica de las académicas en la circunlocución de la retórica del menosprecio”. *Revista de estudios de género La Ventana* 46 105-142. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200105
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY) (2022). *Tercer informe de la gestión 2019-2022*. Universidad Autónoma de Yucatán. Disponible en: <https://www.pdi.uady.mx/informe2021.php>