

Construcción de redes entre mujeres académicas como estrategia colaborativa

Networking among female scholars as a collaborative strategy

Diana Leslie Mendoza Robles • diana.mendoza@unach.mx
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la
Universidad Autónoma de Chiapas. Ocozocoautla de
Espinosa, Chiapas, México
ORCID: 0000-0002-6290-289X

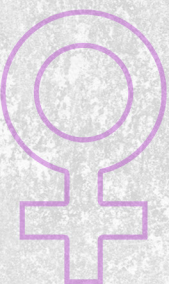
Maricela Hazel Pacheco Pazos • hazel.pazos@unach.mx
Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios e
Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad
Autónoma de Chiapas. Chiapas, México
ORCID: 0000-0002-9045-844X

Palabras clave: *género; redes de apoyo; mujeres académicas; estrategia colaborativa; investigadoras*

Keywords: *gender; support networks; academic women; collaborative strategy; researchers*

El presente trabajo tiene por objetivo hacer un acercamiento a la conformación de redes de mujeres como medio de apoyo y fortalecimiento en el área de la investigación y la academia. Se realizó una revisión documental, que permitió conformar el estado del arte. Se obtuvieron conclusiones relacionadas con la importancia de la forma en que las mujeres, que desarrollan investigación y ante los obstáculos que se presentan en su labor, generan lazos con otras mujeres que no solamente fortalecen los estudios, sino conforman redes de apoyo para avanzar en conjunto en temas diversos relacionados con su labor profesional y académica como con su vida personal.

Este análisis aborda una temática de relevancia para los estudios de género: la brecha existente en la investigación. Esta brecha se manifiesta no solo en relación con la disminución de la producción académica que viven las investigadoras debido a las dobles o triples jornadas laborales, especialmente durante la pandemia de COVID-19, sino también con la participación desigual de las mujeres en los sectores más importantes de la academia y la investigación. Ante los diversos obstáculos que les impiden alcanzar su desarrollo pleno, siendo las estadísticas del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) las que nos permiten conocer el contexto e imaginarnos las causas de que las mujeres sean apenas un tercio de la población perteneciente al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), lo anterior genera la necesidad de establecer estrategias de apoyo entre las mujeres, mediante redes de diferentes tipos que las acerquen en conjunto a sus metas, lo cual permite la generación de múltiples formas en las que la colaboración es la pieza clave.



Contexto de las mujeres académicas

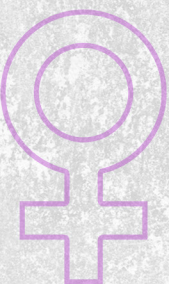
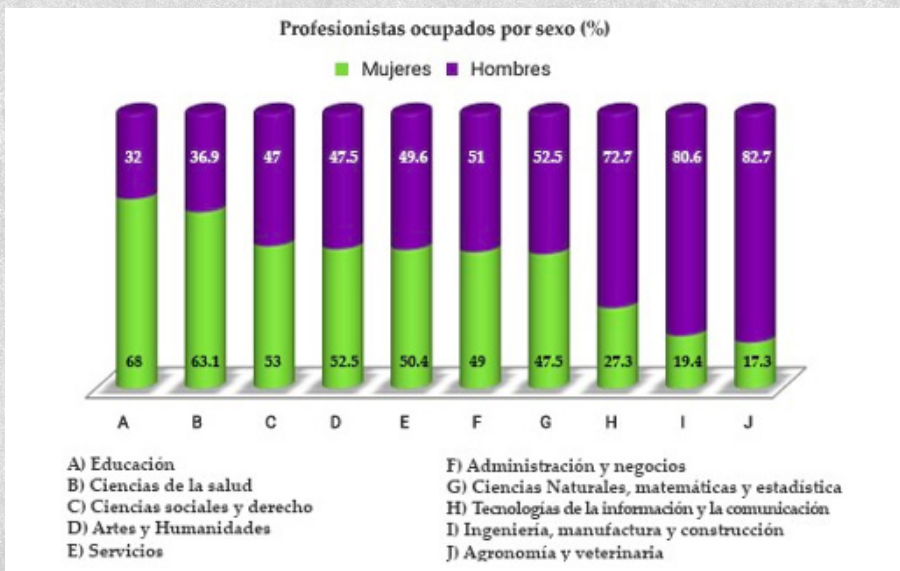
Para abordar las redes de apoyo como estrategia para el logro del quehacer investigativo, resulta interesante partir del concepto de trabajo y la división sexual del mismo. García Guzmán (2019) redefinió el concepto de trabajo, poniendo atención en la doble jornada que significa para las mujeres conjuntar sus actividades de trabajo remunerado y no remunerado; es decir, aquellas actividades que le generan un capital, así como las relacionadas al cuidado y al empleo doméstico.

Al respecto, si bien las mujeres absorben el trabajo no remunerado, lo cual permite la generación de capital a la sociedad, generalmente las remuneraciones entre hombres y mujeres son distintas, existiendo en ese sentido múltiples brechas sociales. En cuanto a los empleadores, los costos de emplear a una mujer son mayores, debido a que se trata de las principales cuidadoras y de las que realizan el trabajo doméstico (Macías, 2016). Si bien, el avance de las mujeres en el ámbito educativo ha sido notable en los últimos tiempos, ante el incremento la cantidad de las mismas en las matrículas escolares, incluso en el nivel posgrado, es necesario recordar que, al menos en México, las carreras están sexualizadas en “carreras para hombres” y “carreras para mujeres”.

Para el segundo trimestre de 2023, y de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas en nuestro país alcanza 46.7 % del total de los profesionistas ocupados, siendo las áreas profesionales en donde las mujeres representan la mayoría de participación en la Educación, las Ciencias de la Salud, las Ciencias Sociales y Derecho, Artes y Humanidades, y finalmente, Servicios. Por el contrario, aquellas áreas en donde se refleja una menor participación son en las de Tecnologías de la Información y la Comunicación, la de Ingeniería, Manufactura y Construcción, y por último, en la de Agronomía y Veterinaria. Como se indica en la tabla siguiente:

Tabla 1

Observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023)

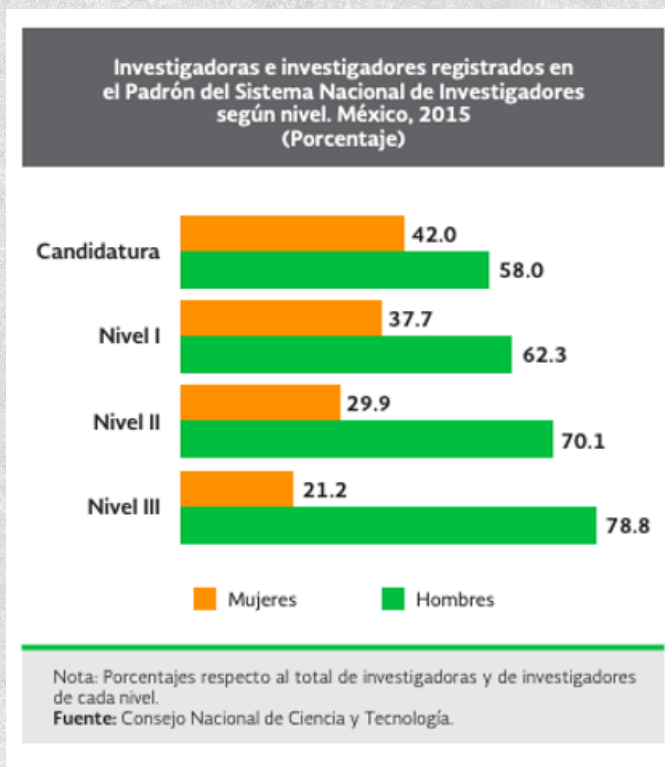


Al respecto y de acuerdo con los datos proporcionados por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) para el 2010, las mujeres representaban apenas un tercio, perteneciendo en mayor cantidad a las áreas de Humanidades y Ciencias de la Salud, en el nivel de candidata a investigador nacional; en cuanto a los demás niveles la participación de las mujeres disminuye.

Para 2018, el número de mujeres al interior del Sistema Nacional de Investigadores era más o menos similar con un 35.8 %, manteniéndose las brechas entre hombres y mujeres de acuerdo con los niveles del SNI, disminuyendo también la participación de las mujeres con la jerarquía de niveles, cuya participación principal se dio en las áreas de Salud y Ciencias Sociales, como a continuación se observa:

Tabla 2

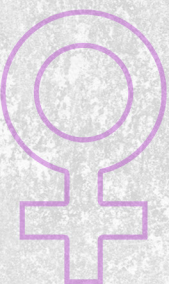
Datos estadísticos de investigadoras e investigadores registrados en el Padrón del SNI



Nota. Inmujeres, 2018

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) en México, 33 % del total de las científicas y los científicos son mujeres, las cuales enfrentan distintos retos dentro de la academia, ya sea por aspectos relacionados con los factores sociales, culturales, los cuidados o dificultades internas en las sedes académicas por la prevalencia de personal masculino en puestos directivos, así como la obtención de plazas de tiempo completo mayoritariamente por docentes hombres.

Las desigualdades persisten en relación a los recursos, incentivos y visibilidad de la profesión; en los espacios de reconocimiento de la disciplina, como las conferencias magistrales



o mesas especiales en los congresos nacionales o internacionales; en las tertulias de los medios de comunicación donde suelen organizarse “manels” o paneles de hombres; cuando los medios realizan entrevistas y solo encuentran, una y otra vez, a los expertos o en la cobertura de los temas donde suele prevalecer las citas a la voz de los colegas hombres (Freidenberg y Suárez, 2021).

En el SNI, actualmente SNII, del CONAHCYT, se ha mantenido por muchos años una relación de dos hombres por cada mujer integrante en todos los niveles de dicho sistema. Al respecto, Castillo (2021), señala que “hay diversas razones por las que las mujeres no siempre destacan como líderes, entre ellas porque optan por no encabezar proyectos. En otras ocasiones se pueden encontrar con algún grupo que llega a obstaculizar su crecimiento profesional”.

Parecería que el efecto goteo o el techo de cristal que marca la literatura respecto a la imposibilidad de que las mujeres puedan acceder a niveles más altos, se confirma en este estudio, ya que los índices de equidad de género confirman una desigualdad muy grande, muy pocas mujeres logran acceder a los niveles más altos del S.N.I. y por último el nivel emérito es casi imposible de alcanzar. (Cárdenas, 2015).

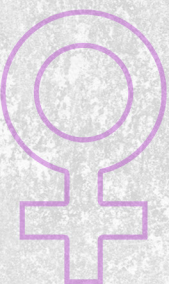
Pandemia e investigación

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) de 2019, las mujeres realizaban trabajo para el mercado en un 31 %, mientras que 67 % desarrollaban el trabajo no remunerado de los hogares; en contraste, 69 % de los hombres se ocupaba en el trabajo para el mercado, y en un 28 % al trabajo no remunerado en los hogares. En México, la brecha de género en el tiempo total de trabajo a la semana se observa en mayor medida en los estados de Zacatecas, Guerrero, Oaxaca, Sinaloa y Veracruz (ENUT, 2019).

Los datos anteriores permitían para 2019 dar cuenta de la brecha de género en la ocupación de hombres y mujeres, permitiéndonos ver que estas dividen su tiempo entre las actividades remuneradas y no remuneradas, siendo estas últimas las que ocupan una mayor parte de su tiempo; es decir, que esos porcentajes no son excluyentes, sino que las mujeres cumplían para esos periodos una doble jornada. Sin embargo, ese mismo año trajo consigo la pandemia de COVID-19, triplicando incluso la jornada de trabajo para las mujeres, que se convirtieron en trabajadoras remuneradas, trabajadoras no remuneradas en el hogar y además las principales cuidadoras de la familia. Todo ello al mismo tiempo al interior del espacio de confinamiento, en donde además tuvieron que desarrollar la actividad de apoyo a las y los docentes a distancia, que impartían clases a sus hijos.

Señalar el panorama anterior resulta importante, toda vez que fue un factor de gran relevancia en la productividad de las académicas, ya que esa enorme carga de trabajo fue un enorme obstáculo que superar, pero que fortaleció la creación de redes y el uso de tecnologías.

Los tiempos de trabajo ya son otros, las posibilidades de distanciarse y diferenciarse —aunque sea un rato del hogar— son mínimas y, por lo tanto, los tiempos para producir conocimiento quedan limitados. Me pregunto, y me hace sentir profundamente incómoda, si en tiempos



de pandemia el trabajo de cuidados y la vida misma (que aún estamos tratando de descifrar) se impone a los intereses académicos y profesionales. Estamos de vuelta en el espacio doméstico. (Alcocer, 2021).

Estudios sobre las redes de mujeres

Existen diversos estudios sobre las mujeres y su desarrollo, los cuales muestran, además de sus características, los contextos a los que pertenecen. Asimismo, visibilizan las múltiples discriminaciones que se presentan en el ámbito de la academia, por supuesto, y el enfoque interseccional permite analizar esos aspectos.

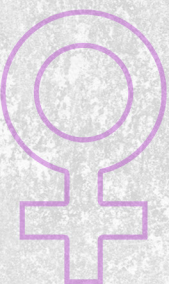
En este sentido, las redes constituyen un medio de fortalecimiento de capacidades, habilidades y conocimientos de las mujeres académicas para dar a conocer sus investigaciones y propiciar, a su vez, redes de trabajo y espacios de encuentros personales en diferentes países para que las mismas se conozcan y puedan coordinar actividades futuras (Freidenberg y Suárez, 2021). Al hablar de las redes de apoyo, los estudios muestran la trascendencia de dicho concepto en problemáticas tan importantes como movimientos migratorios o en ámbitos de pobreza, para el logro de la justicia social:

Los actuales patrones de [...] movimientos anti y alter [...] incluyen comunidades, colectivos, organizaciones y redes que actúan desde lo local a través de coaliciones transnacionales que luchan –de mil maneras distintas– por una vida digna, justa y plena para todos(as). (Leyva y otros, 2015, p.19).

En el caso de las redes de mujeres en específico, es importante mencionar que algunos autores y autoras hablan del concepto de organización transformadora como un instrumento de cambio para lograr el desarrollo de las mujeres, en este caso, académicas. Sin embargo, se ha construido sobre la base de la perspectiva de género y las desigualdades, por lo que retomar conceptos como el empoderamiento es de suma importancia. Dada la situación de inequidad extendida en la mayoría de las mujeres, esta acción es obligada para, efectivamente, coadyuvar en los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas. El acompañamiento cercano y constante para guiar a las mujeres es un factor que posibilita el avance hacia una transformación social equitativa, el cual, brindado por personal sensible al enfoque de género, resulta determinante dada la situación patriarcal existente. (Robinson-Trápaga y otros, 2019, p. 21).

En ese mismo sentido, al hablar del estudio de redes, se retoman temáticas como la migratoria, toda vez que esta forma de organización se manifiesta con mayor fuerza en estas áreas, al estar las mujeres en momentos de múltiples vulnerabilidades, dificultándoseles la inserción social, principalmente la laboral. Es así que podemos mencionar trabajos como los de Barraza y otros (2021) quienes hacen énfasis en el apoyo familiar e incluso la conformación de redes de migrantes o de mujeres trabajadoras, las condiciones laborales, en ocasiones de explotación.

Muchas de nuestras entrevistadas realizaron su primera migración siendo menores de edad, acompañadas por algún familiar —el padre o una hermana que ya tenía la experiencia— o alguna



amiga. La cercanía y las redes de apoyo juegan un papel preponderante en esta decisión y también de que se tome a una edad cada vez más temprana. (Barraza y otros, 2021, p. 261).

Muchas de esas investigaciones en torno a las redes, ponen énfasis en las redes de apoyo, enfocado sobre todo en cuanto a la migración femenina y la incorporación de la perspectiva de género en los estudios. Los estudios de las redes han evolucionado al considerar la importancia de la incorporación de las comunicaciones por medio del ambiente virtual. Es así como Piñero (2014), a partir del trabajo “Madres en red”, se da cuenta de la posibilidad que tienen las madres de informarse, expresarse y comunicarse on-line, permitiéndoles vivir etapas con un gran conocimiento y empoderamiento sobre los propios cuerpos y con la oportunidad de hacer visibles socialmente nuevos discursos entorno a la maternidad (Macías, 2017).

Se ha considerado al respecto que el uso de redes virtuales ha potenciado la participación de todas las personas a través de las redes de conocimiento. Hernando y Florian (2004) observan que ello ha transformado paradigmas académicos, toda vez que se han abierto canales de intercambio de ideas, de manera muy accesible. Sin embargo, vemos que hay otros elementos contextuales que inciden en que el trabajo investigativo de las mujeres no muestre un avance considerable respecto de hace 20 años.

Redes de mujeres como estrategia

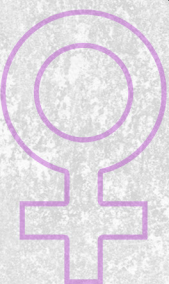
Las redes de mujeres son una de las estrategias más importantes para el logro del empoderamiento de las mujeres, existen redes de diversos tipos: profesionales, empresariales y, en el caso que nos ocupa, académicas o de investigación. No obstante, como nos mencionó un estudio de la Red de Empresarias por la Diversidad (2019), dichas redes comparten el mismo objetivo de “buscar ampliar y consolidar vínculos estratégicos entre mujeres con la finalidad de dotarlas de las herramientas vinculares, personales y profesionales que les permitan sortear y/o revertir favorablemente los obstáculos que atentan contra su crecimiento laboral” (p. 9).

Una de las formas en la que se manifiesta la conformación de redes es a través de los programas de mentorías y acompañamiento de científicas a otras científicas, sobre todo en las áreas pertenecientes al STEM, por sus siglas en inglés significa **Science, Technology, Engineering y Mathematics**, y que en español se traduce como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Se presentan en esta modalidad dos figuras: las de las mentoras y las de las mentees; las mentoras, son mujeres profesionistas que dedican de forma voluntaria su tiempo para dar acompañamiento en la elección de su carrera profesional a una estudiante de preparatoria interesada en estudiar una ingeniería o licenciatura relacionada a las áreas de STEM, en su caso, la mentoría también se da con la finalidad de que las mujeres continúen sus estudios de posgrado o que establezcan un proyecto de vida posterior a los estudios de pregrado.

Existen varias plataformas con las que las mujeres en su etapa de preparatoria pueden unirse a los programas de mentorías, por ejemplo, Mujeres Líderes en STEAM, el cual es un programa de mentoría en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEAM) para Mujeres Latinas.¹

¹ <https://mujeressteam.com/mentoras#:~:text=Las%20mentoras%20son%20mujeres%20profesionistas,a%20las%20%C3%A1reas%20de%20STEM.>



Diversas universidades mexicanas cuentan con ese programa, entre ellas, la Universidad Autónoma de Chiapas, un programa en conjunto con el British Council que permite la preparación de mentoras y mentees, con el objetivo de que las participantes adquieran herramientas cognitivas para elaborar un plan de acción para su desarrollo de carrera, reciban asesoramiento sobre opciones de financiamiento a través de becas, así como retroalimentación por parte de una investigación consolidada.

Es importante mencionar que, respecto a las brechas de género que dificultan el desarrollo de las investigadoras, deben existir acciones gubernamentales específicas. De acuerdo con Garduño y Reyes (2022) existen varias etapas clave en las trayectorias académicas y laborales de las mujeres, en las cuales se puede lograr una incidencia a través de políticas públicas o programas que tengan como objetivo el fortalecimiento en la formación, facilitar el acceso y el desarrollo de las mujeres en las disciplinas STEM, especialmente en ingenierías, matemáticas, física y computación.

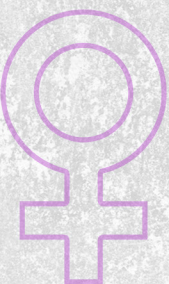
Al ser una problemática compleja y multifactorial, las brechas persistentes de género en estas carreras deben abordarse desde un enfoque integral, con iniciativas de largo alcance y duración, y la participación de actores en diversos ámbitos: familiar, escolar, social. (Garduño y Reyes, 2022, p. 40).

Dentro de las múltiples estrategias para construir redes efectivas entre las mujeres es importante mencionar la colaboración en conferencias, seminarios y eventos académicos, que pueden fungir como oportunidades de *networking* y así construir lazos entre las investigadoras para que a futuro tengan contactos valiosos con los cuales trabajar de manera conjunta para divulgar sus estudios y obtener publicaciones importantes, por ejemplo.

Es así, cómo mediante la construcción de redes de mujeres en la investigación se obtienen diversos beneficios: la orientación vocacional para la obtención de habilidades como el empoderamiento y liderazgo, crear grupos de estudio y reflexión de temas, además del importante apoyo emocional ante los posibles obstáculos a los que se enfrentan en su desempeño profesional y académico. Las mentorías mencionadas también son un valioso programa que ya se implementa en varios países que permite a las mujeres construir objetivos de acuerdo con sus necesidades y contextos, y que con el acompañamiento de otra docente o investigadora puede sortear para lograr sus metas. Cabe señalar que a través de las redes las mujeres acceden al conocimiento y también a oportunidades de becas y laborales.

Conclusión

Es importante observar que al interior de los espacios educativos existan condiciones que permiten el desarrollo de las académicas, a través de medidas para el reconocimiento de sus contextos y trayectorias mediante la inserción y el fomento de estrategias, como lo son las redes de trabajo, las mentorías y las orientaciones, que tienen la finalidad de acompañar y acuerpar a las mujeres en sus actividades, sobre todo aquellas relacionadas con la investigación.

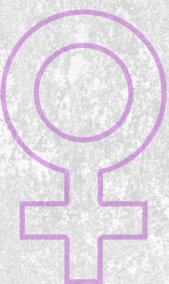


Las medidas adicionales que pudieran implementar las instituciones y centros de investigación deben, por supuesto, deben contar con un fundamento y respaldo institucional, ello podría partir de políticas públicas que permeen en todas las áreas en las que las mujeres investigadoras se desempeñan, dado que como hemos observado, sus labores en ocasiones se extienden más allá de una jornada laboral. Asimismo, los círculos de investigación que muchas veces son cerrados a los hombres, como los puestos de toma de decisiones en el tema, las direcciones, coordinaciones o incluso los grupos de evaluación de instituciones como CONAHCyT, también deben cumplir con una cuota de participación que permita que todas y todos tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

La creación y participación de las mujeres investigadoras en redes de colaboración genera beneficios profesionales y educativos, pero también genera beneficios a nivel personal, pues dentro de estas redes se desarrollan habilidades útiles en cualquier entorno, no solo el académico. Mediante este trabajo hemos podido observar la importancia de la colaboración entre las mujeres y que ha sido un camino en el que como un sector valioso de la población, muchas mujeres puedan superar las barreras en el ámbito de la investigación.

Referencias

- Barraza** García, R. A., & Gracia, M. A. (2021). Mujeres mam, migración y trabajo doméstico en México y Guatemala. *Perfiles latinoamericanos*, 29(57), 253-277.
- Cárdenas** Gómez, E. P. (2014). Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas. *Intersticios sociales*, (7), 1-28.
- Cárdenas**, M. (2015). La Participación De Las Mujeres Investigadoras En México Investigación Administrativa, vol. 44, núm. 116, 2015 Instituto Politécnico Nacional
- Castillo**, Naix'ieli. (10-02-2021). *Cuesta más a mujeres obtener reconocimiento en ciencia*. <https://ciencia.unam.mx/leer/1085/cuesta-mas-a-mujeres-obtener-reconocimiento-en-ciencia>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo** (ENOE) (2023). Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoeent/enoeent2023_11.pdf
- Freidenberg**, F. y Suárez Cao, J. (2021). Creando redes de mujeres en una disciplina masculinizada: el caso de la Red de Politólogas. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (59), 147-164. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1592>
- Garduño**, E., & Reyes, A. (2022). Mujeres y educación en STEM: una mirada con perspectiva de género.
- INEGI** (2019). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf
- Inmujeres** (2018). Boletín, Año 4, Número 2, febrero de 2018. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf
- Las mujeres en la investigación: retos en tiempos de pandemia – Premio Ada Byron.* (2021, 10 marzo). <https://premioadabyron.iberomex.mx/2021/03/10/las-mujeres-en-la-investigacion-retos-en-tiempos-de-pandemia/>



Leyva, X., Alonso, J., Hernández, R. A., Escobar, A., Kohler, A., Cumes, A., ... & de Sousa Santos, P. D. B. (2015). Prácticas otras de conocimiento (s). *Entre crisis, entre guerras*, 3.

Macías González, G. G. (2017). Análisis de las redes sociales de las mujeres trabajadoras. El caso de la labor de investigación/Analysis of Social Networks of Women Workers. The Case of the Work in Research.

Robinson-Trápaga, D. G., Díaz-Carrión, I. A., & Cruz-Hernández, S. (2019). Políticas públicas y empoderamiento de mujeres indígenas en Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 19(2), 13-38.

Rogel-Salazar, Rosario (2018). El grupo de discusión: revisión de premisas metodológicas. *Cinta de moebio*, (63), 274-282.

Sitio web de Observatorio laboral del Gobierno de México. Disponible en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html

