

Investigadoras en la Universidad Autónoma de Querétaro. Segregación ocupacional por género

Female-researchers at Autonomous University of Querétaro.
Occupational segregation by gender

María del Carmen Díaz-Mejía

Universidad Autónoma de Querétaro

Resumen

El artículo muestra elementos de segregación ocupacional atribuible a género en la planta académica de la Universidad Autónoma de Querétaro, mediante el análisis de la composición, distribución y posicionamiento de hombres y mujeres académicos/as en puestos de toma de decisiones universitarias, con énfasis en la participación de mujeres en altos niveles jerárquicos de la investigación universitaria; jerarquía que deviene del prestigio y reconocimiento a la labor investigativa. Como indicador de jerarquía científica se utilizó la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). La sistematización de datos se realizó con base en el indica-

Abstract

This paper reveals the composition, distribution and positioning of male and female researchers on pronounced positions of responsibility for university decision-making, is shown. With emphasis on the participation of women at high hierarchical science levels. Membership of the National System of Researchers (SNI) was used as an indicator of scientific hierarchy. The systematization of data was carried out based on the indicator of occupational segregation by gender. Making sense of data came from Pierre Bourdieu theory as well from gender perspective. For female researchers, a lower level of schooling was found compared to

* Se presentan resultados de un segmento de la investigación nominada “Profesoras-investigadoras en la UAQ; condiciones institucionales y espacio privado” que tiene entre sus finalidades indagar sobre la configuración de trayectorias académicas de profesoras-investigadoras, en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ).

de segregación ocupacional por género, que representa de manera proporcional la tendencia de hombres y mujeres empleados en diferentes sectores de la economía. Para dar sentido a los datos numéricos se utilizó la perspectiva de género y el cuerpo teórico de Pierre Bourdieu. Para las investigadoras se encontró composición mixta en el acceso al SNI; al desagregar datos se halló que 70 % de ellas pertenecen a las Ciencias Naturales y Exactas y están mejor posicionadas que las investigadoras de las Ciencias Sociales y Humanas. Los resultados arrojados posibilitan re-pensar y re-plantear preguntas sobre la igualdad-desigualdad entre mujeres y hombres y reflexionar sobre procesos de apropiación de espacios social-histórico-culturalmente reservados para los hombres.

Palabras clave

Investigadoras, mujeres, segregación ocupacional, segregación por género, universidad.

male and a mixed composition related to the access to SNI. When disaggregating, it was found that 70% of female researchers, members of the SNI, belong to the field of Natural and Exact Sciences and are better positioned than the ones which pertain to Social and Human Sciences. Results obtained, make possible to rethink and reformulate inquiries and conjectures about equality and inequality between women and men and ponder processes of appropriation of social-historical spaces culturally reserved for men.

Keywords

Female researchers, occupational segregation, segregation by gender, university, women.

Introducción

El objetivo de esta comunicación es revelar condiciones de segregación ocupacional por género en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), al analizar y describir la composición, distribución y situación de hombres y mujeres integrantes de la planta académica, con énfasis en la participación y posicionamiento de mujeres en altos niveles jerárquicos —ya sea simbólicos o formales— relacionados con la investigación científica universitaria. Como lo señalan Evangelista, Tinoco y Tuñón (2012), resulta apropiado acopiar referentes empíricos y analizar datos, pues las estadísticas reflejan la desigualdad social y la inequidad de género sobre la participación de las mujeres y los hombres en la ciencia.

Para esta investigación se utilizó como indicador de jerarquía simbólica —ésta que deviene del prestigio y la distinción con base en la producción científica (Bourdieu, 2008)— la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Se alude a la jerarquía simbólica, como la obtenida por acumulación de bienes simbólicos. Los bienes simbólicos son de doble faceta y escapan a la lógica económica lineal (Bourdieu, 2003). Por un lado, las mercancías, en este caso, los productos científicos —por ejemplo, publicaciones— poseen un valor más allá de su objetividad, medición o cuantificación, puesto que confieren reputación y reconocimiento entre colegas. Por otro lado, los bienes simbólicos se reconvierten en bienes materiales, por ejemplo, los estímulos económicos que reciben las y los investigadoras/es por formar parte del SNI.

Los resultados que se comparten provienen de analizar bases de datos, generados por la Dirección de Investigación y Posgrado de la UAQ y la Dirección de Planeación Universitaria. Estos datos son de acceso libre y están disponibles en la página web de la UAQ.

Para dar cuenta del posicionamiento del personal académico de la UAQ los resultados se presentan en dos niveles: a) composición general de la planta académica, diferenciada por sexo, b) posicionamiento de mujeres y hombres en la investigación universitaria y en el SNI.

Los indicadores que posibilitaron describir la composición general de la planta docente y la posición ocupada por mujeres —en comparación con varones— se obtuvieron al descomponer las bases de datos por sexo, por condición contractual, por áreas del conocimiento, por cada una de las 13 Facultades de la UAQ, y por niveles de reconocimiento otorgados por el Sistema Nacional de Investigadores.

La sistematización de datos se realizó con base en el indicador segregación ocupacional por sexo, que muestra la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes sectores de la economía (OIT, 2008: 53). Para dar sentido a los datos numéricos se utilizó la perspectiva de género y el cuerpo teórico de Pierre Bourdieu. Los resultados arrojados posibilitan re-pensar y re-plantear preguntas sobre la igualdad-desigualdad entre mujeres y hombres, en el acceso, permanencia y ascenso en las jerarquías propiamente intelectuales o científicas (Bourdieu, 2008).

Contexto general

Los avances en la escolarización femenina y la inserción de las mujeres al mercado de trabajo marcan un punto de inflexión en las relaciones entre hombres y mujeres debido a que modifican —en alguna medida— los roles de género asignados social, histórica y culturalmente.

Información reciente para Iberoamérica da cuenta de que la participación de mujeres mexicanas en la ciencia es 33%, lo que posiciona a México entre los últimos lugares de los 16 países analizados. Datos sobre educación superior en México muestran que la participación de las mujeres ha sido ligeramente menor a la masculina, a nivel licenciatura 49.97% mujeres, a nivel doctorado 48.40%. Hay concentración de mujeres en ciertos campos disciplinares, por ejemplo, las graduadas mexicanas se ubican mayormente en educación (73%), en cambio, para las ingenierías el dato reportado es sólo 28% (Albornoz, Barrere, Matas, Osorio y Sokil, 2018).

En el SNI las mujeres representan 37%. Hay 10,683 científicas del total de 28,630 integrantes del padrón. Investigadoras como Ana Buquet (2017) y Olga Bustos (2012) exponen que si bien la matrícula doctoral en términos generales tiende a la feminización, las mujeres no acceden a plazas universitarias de tiempo completo ni a los organismos certificadores del rigor científico en proporción paritaria con los hombres. La desigualdad se ha explicado en razón de discriminación de género.

La literatura especializada muestra, en general, incremento en el número de mujeres que componen las plantas docentes y de investigación en las universidades, no obstante, los datos indican que la presencia femenina se distribuye de manera heterogénea en las distintas áreas del conocimiento, y que los puestos más elevados del rango académico tienden al desequilibrio a favor de los hombres (Evangelista *et al.*, 2012). Se han documentado desventajas laboral-salariales para las mujeres, derivadas de menor productividad académica en comparación con sus colegas varones. Pilar Ballarín (2015: 27) argumentó, para el caso español, que “es observable una segregación horizontal —distribución por centros y áreas de conocimiento— y vertical —desigualdad entre hombres y mujeres en

categorías docentes— entre las profesoras”. Galaz y Gil (2009) mostraron el incremento de mujeres en la profesión académica a nivel nacional: 26% en 1982 y 41% en 2007.

Si bien es cierto que está ampliamente documentado el incremento de mujeres en las plantas docentes y de investigación en las universidades, también se documenta el desequilibrio existente a favor de los varones en el acceso a plazas de tiempo completo y al reconocimiento y certificación de la investigación; no obstante, algunas mujeres se esfuerzan por escalar la jerarquía académica, obtener reconocimiento y configurar trayectorias científicas exitosas.

Merece la pena considerar a las investigadoras como parte de un segmento privilegiado en el conjunto del mercado laboral para las mujeres (Ballarín, 2015), privilegios que devienen tanto de ingresos económicos como de prestigio, la autonomía para poner en marcha proyectos y el acceso a financiamiento para los mismos, sobre todo, si forman parte del SNI (Lloyd, 2018). Las investigadoras también son mujeres privilegiadas porque el acceso al campo científico está precedido por una larga formación escolarizada; son mujeres que tuvieron acceso a estudios de posgrado, que invirtieron tiempo y recursos para incrementar su capital cultural (Bourdieu, 1987). Investigadoras privilegiadas porque cuentan con estabilidad laboral, materializada en el nombramiento como profesoras-investigadoras de tiempo completo (PTC) y un contrato por tiempo indefinido. En la UAQ, como es usual en el ámbito universitario, se obtiene una plaza como profesor/a de tiempo completo mediante concurso de oposición; hasta hace poco tiempo bastaba con el grado de maestría en ciencias. Hoy día, los requisitos se elevan para quienes concursan por una plaza de tiempo completo, y resulta necesario contar con el grado doctoral, acceder con la mayor certeza posible al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y obtener el reconocimiento a perfil deseable PRODEP.¹

Antes de continuar, vale la pena puntualizar sobre la denominación de quienes fueron sujetos/as de esta investigación: las y los profesoras/es

¹ El perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) se otorga a profesores/as de tiempo completo que cumplen equilibradamente funciones de investigación, docencia, gestión y tutoría.

de tiempo completo (PTC) de la UAQ. Al denominar como PTC se hace referencia no sólo a sus funciones universitarias, sino también a la condición contractual. Se les alude también como académicas/os a aquellas personas que se dedican de tiempo completo a las tareas universitarias de docencia, investigación, gestión y divulgación-extensión de la cultura.

Decisiones metodológicas

Esta investigación se asume como epistémicamente pluri-referenciada, de modo que posibilita articulaciones teórico-disciplinarias y empíricas según sea necesario para dar cuenta del objeto de estudio, y aumentar las posibilidades de comprensión-interpretación-explicación (Filloux, 2016). En este caso particular, el posicionamiento en las estructuras jerárquicas del campo universitario de profesoras-investigadoras de tiempo completo en la UAQ.

En el marco de la pluri-referencialidad, los fundamentos teóricos que pretenden dar sentido a los hallazgos numéricos se vinculan con la perspectiva de género y con la sociología, en especial con el cuerpo teórico desarrollado por Pierre Bourdieu. Para el sociólogo francés, la noción de *campo* supera las nociones de medio o espacio físico-material-visible, se refiere o acentúa la interacción entre sus integrantes.

El campo universitario, como todo campo, es lugar de una lucha por determinar las condiciones y los criterios de pertenencia y de la jerarquía legítima, es decir, las propiedades pertinentes, eficientes, apropiadas para producir, funcionando como capital los beneficios específicos que el campo provee (Bourdieu, 2008: 23).

Para explicar, comprender e interpretar las relaciones entre hombres y mujeres resulta conveniente el concepto *habitus*: “estructuras mentales, que son producto de la incorporación de las estructuras sociales; sistema de esquemas adquiridos que funcionan en estado práctico como categorías de percepción y de valoración o como principios de clasificación y organizadores de la acción” (Bourdieu, 1988: 26). El concepto *habitus* posibilita comprender que las acciones humanas no son sólo reproductoras de las estructuras sociales, sino que también son producidas y reelabora-

das por las subjetividades, de modo que resulta útil para el análisis de los sistemas de género (Lamas, 2006).

La categoría analítica *género*, en tanto construcción simbólica configurada social-histórica y culturalmente, reglamenta y condiciona los comportamientos objetivo-subjetivos de mujeres y hombres. Marta Lamas (2006: 115) invita a una “compresión abierta de la maleabilidad del género que tiene que ver más con la realidad social, que con los enunciados formales sobre lo masculino y lo femenino”. En este sentido, mujeres y hombres asumen o modifican —en alguna medida— las condiciones de género, en sus situaciones particulares. Es el caso de las y los PTC, quienes internalizan, pero también re-configuran *habitus* propios del campo universitario y ellas ocupan algunos espacios destacados en la investigación universitaria.

Como argumentan Isabel Izquierdo y Gezabel Guzmán (2016), las huellas de género están presentes a lo largo de la existencia humana expresadas en prácticas sociales, influidas por la cultura, la historia, el espacio geográfico y la clase social. Sin embargo, aun los tipos de comportamientos de género *esperados* presentan numerosos puntos de fuga y quiebre, porque también dependen del posicionamiento de las mujeres y el tipo de relaciones de quienes fungen como sus interlocutoras/es, de modo que les es posible decidir la actuación y la configuración con que modelan su propia definición de género.

El concepto de performatividad de género en Butler (2007) permite reconocer la posibilidad y capacidad de las personas para intervenir en el significando las prácticas regulatorias que obran sobre la construcción de su identidad. Judith Butler sostiene que los mandatos de género no son algo dado o alcanzado. Son flexibles y, por tanto, se abren a contradicciones, afirmaciones, novedades, rechazos o cambios en la subjetividad y los comportamientos de las personas. Izquierdo y Guzmán (2016), con apoyo en las teorizaciones de Butler, heurísticamente hablan de puntos de fuga o quiebre en los mandatos de género que las mujeres, o algunas de ellas, aprovechan para configurar su identidad de género. Retomo esas ideas como una posible vía para comprender a mujeres investigadoras

que posiblemente reconfiguran su identidad de género, con base en su posicionamiento en la UAQ y, las relaciones que ahí establecen.

Para dar cuenta de la posición que las mujeres académicas ocupan en la UAQ, en relación con los varones, se utilizó el índice de segregación ocupacional, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2008. Merece la pena recordar, acorde al Diccionario de la Lengua Española (DLE.RAE, 2019), que *segregar* significa, en su segunda acepción: separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales. Precisamente, lo que este trabajo de investigación pretende mostrar es la segregación de mujeres en la planta académica de la UAQ, y en su posicionamiento como investigadoras, por motivos atribuibles a la condición de género.

El índice de segregación ocupacional por género se puede utilizar de doble manera: a) el índice de segregación ocupacional —horizontal— por género representa de manera proporcional la tendencia de hombres y mujeres empleados en diferentes sectores de la economía; b) el índice de segregación —vertical— por género estima el grado de exclusión de las mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones (OIT, 2008: 53). Para interpretar el índice se establece que cuando la relación entre hombres y mujeres se encuentra entre 40-60% se considera como proporción deseable o mixta (Buquet, Corleto y Rodríguez 2010; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013: 61-62). Cuando la proporción de mujeres con respecto a los varones arroja datos inferiores a 40% se admite que la proporción se encuentra masculinizada y, en el caso contrario, feminizada.

Procedimientos

Las variables analizadas en este estudio fueron: composición de la planta académica por sexo y tipo de contratación, escolaridad diferenciada entre mujeres y hombres y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores en sus diferentes niveles. Al análisis de cada variable se aplicó el indicador segregación ocupacional por género tanto vertical como horizontal.

La primera acción fue revisar y analizar datos publicados por la Dirección de Planeación Institucional. En el momento de la consulta para fines de esta investigación, los datos más recientes de las estadísticas

generadas por esta dependencia corresponden a 2018 y muestran para el caso que nos ocupa, datos sobre formas de contratación y niveles de escolaridad, tanto de manera general como desagregados por cada Facultad.

La Dirección de Investigación y Postgrado pone a disposición en su página web, datos específicos sobre los y las integrantes del SNI, los niveles a los que pertenecen y la Facultad de adscripción.

Para describir la composición general de la planta académica se alude a profesoras/es en un sentido amplio para incluir a personal de tiempo completo (PTC), a docentes contratados por asignatura (PPA) y docentes contratados por honorarios (PPH). Conforme avanza este escrito se cierra la mirada a las y los PTC y en particular a las mujeres investigadoras, usando como criterio su pertenencia al SNI. No obstante, se reconoce que en la UAQ hay académicos/as que sin pertenecer a este organismo realizan investigación, y que todos y todas en calidad de PTC son multifuncionales (Díaz-Mejía, 2018); es decir, cumplen con el perfil asignado por la federación, el nominado perfil deseable PRODEP, y despliegan distintas estrategias para cumplir con las funciones de docencia, investigación, gestión y tutorías (Díaz-Mejía e Ibarra, 2017).

Resultados

Composición general de la planta académica

Segregación horizontal y vertical en la planta académica

La planta total de profesores/as en la UAQ agrupa distintos tipos de contratación que en la Institución son tres: profesores/as de tiempo completo (PTC), profesores/as de asignatura (PPA), y profesores/as contratados bajo el régimen de honorarios (PPH).

En un primer análisis general, acorde al indicador segregación horizontal de género, la composición de la planta académica es mixta, proporcionalmente integrada por 59.5% varones y 40.5% mujeres.

En un segundo nivel de análisis se verificaron los datos por cada una de las 13 Facultades para obtener índices de feminización, masculinización o composición mixta en las plantas docentes.

Los hallazgos mostraron plantas docentes diferenciadas. Las facultades mixtas por orden descendente en la proporción de mujeres son: Enfermería 58 %, Psicología 48 %, Filosofía 46 %, Informática 46%, Química 45%, Ciencias Naturales 43% y Ciencias Políticas y Sociales 41%. Como puede apreciarse, no hay en concreto datos de paridad de género, las Facultades que más se acercan a la paridad de género tienen entre 45-48% mujeres. Es probable que cause extrañeza la composición mixta en la Facultad de Enfermería, una profesión *tradicionalmente* femenina. Una posible explicación de esta peculiaridad se fundamenta en el hecho de que en la UAQ no se instituyen nuevas Facultades desde 2005.

Las trece Facultades existentes diversifican sus ofertas educativas con programas de diversos campos disciplinares. La Facultad de Enfermería hoy tiene la licenciatura en enfermería, la licenciatura en ciencias del deporte y la licenciatura en fisioterapia, asunto que ayuda a comprender una mayor inserción de varones en su planta académica.

Las Facultades masculinizadas resultaron: Ingeniería, con 30% de mujeres en su planta académica, seguida de Derecho con 38%, Bellas Artes con 37%, Medicina 37%, Contaduría y Administración 37% mujeres. Los datos resultan en alguna medida discordantes con lo reportado para las carreras de la salud, en particular medicina donde suele documentarse mayor cantidad de mujeres, hoy en la UAQ no es así.

La única Facultad feminizada, acorde al indicador de segregación horizontal por género resultó ser Lenguas y Letras (FLL) con 67% mujeres entre su profesorado. Este hallazgo invita a profundizar en el tema.

Segregación académica de género y por tipo de contratación

Se comparten resultados de segregación relativa a condición de género, articulada a segregación por tipo de contratación. Como lo resume el cuadro I, la planta docente está constituida por 2,474 personas. De ellas, 572 cuentan con plaza de tiempo completo (PTC) y estabilidad laboral (312 hombres y 260 mujeres). Acorde al índice de segregación horizontal por género, la planta de PTC es mixta (compuesta por 45% mujeres y 55% hombres).

Vale la pena apuntar que 23% de la planta académica total de la UAQ está contratada como PTC y es responsable mayormente de satisfac-

cer los indicadores de calidad, particularmente en el rubro de capacidad académica. El 77% del profesorado está contratado como profesor/a de asignatura o por honorarios, lo que posibilita conjeturar impactos no deseables en el avance y consolidación de la investigación universitaria (Díaz-Mejía e Ibarra, 2017).

El profesorado de asignatura constituye 25% de la planta docente y se aprecia composición mixta. Las y los docentes contratados por honorarios constituyen 52% de la planta académica. Acorde a los datos obtenidos, conforme incrementa la precariedad laboral se incrementa la masculinización. No es posible conjeturar sobre la base de este hallazgo, sólo se apunta que la composición por género de la planta de profesores contratados por honorarios es de varones en un 62%.

Datos relativos a la escolaridad dan cuenta de que el total de la planta docente está configurada por 34% con grado de licenciatura y 3% con especialidad, 40% cuentan con grado de maestría y 22% con doctorado. Vale destacar que hay segregación de género, tanto para maestría como doctorado, los datos arrojan que las posgraduadas son 40%, en comparación con los varones posgraduados.

Cuadro I
UAQ

Planta académica desagregada por sexo y tipo de contrato 2018				
	PTC	PPA	PPH	Total
Mujeres	45.4 %	41.4 %	33.9 %	40.6 %
Hombres	54.6 %	58.6 %	62.1 %	59.4 %

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Planeación, UAQ.

Investigadoras en la UAQ

Segregación por género y acceso al Sistema Nacional de Investigadores

La mirada se centra en las PTC, quienes configuran su trayectoria de investigación por acumulación de experiencias y aprendizajes que varían según las disciplinas, pero también según los recorridos y entornos escolares y sociales (Bourdieu, 2003). Las profesoras-investigadoras precisan hacerse

de bienes simbólicos propios del campo, como la distinción o *prestigio*, es decir, posicionarse en las jerarquías propiamente intelectuales o científicas (Bourdieu, 2008), y sólo si aprehenden el juego, reglas o regularidades que les son propias, por caso, acceder, permanecer y escalar en el Sistema Nacional de Investigadores. El primer paso para acceder al SNI es contar con doctorado. De los y las PTC 572 totales, 412 cuentan con ese grado, es decir, 72%. Al desagregar por sexo puede apreciarse que 44% de las PTC cuentan con doctorado (171 mujeres) y de ellas, 129 pertenecen al SNI, cifra que representa 75%. El cuadro II concentra los datos sobre nivel de escolaridad y pertenencia al SNI, diferenciados por sexo.

Cuadro II
UAQ

Profesorado de tiempo completo 2018 Grado y pertenencia al SNI				
PTC	Doctores	Porcentaje	SNI*	Porcentaje
Hombres	231	56%	182	79%
Mujeres	171	44%	129	75%
Total	412		311	
*SNI todos los niveles.				

Fuente: Elaboración propia con datos de las Direcciones de Planeación e Investigación y Postgrado, UAQ.

Con base en los resultados mostrados en el cuadro II, puede afirmarse que en la UAQ es un bien simbólico deseable ser reconocido como investigador/a nacional. Sin dejar de reconocer que adicionalmente es un bien material objetivado en recursos monetarios diferenciados por el nivel de clasificación en el sistema. De modo que las y los PTC se interesan e invierten para obtener los beneficios específicos y característicos propios del campo científico.

Sin embargo, las mujeres están clasificadas en niveles inferiores del SNI. En el cuadro III se resume la segregación por nivel y género entre los y las PTC. El SNI establece criterios para asignar nivel de reconoci-

miento y categorizar a los y las investigadoras/es; aquí sólo se enumeran. Disponibles ampliamente en la página web del CONACYT.

Categoría I. Candidato/ta a Investigador/a Nacional

Categoría II. Investigador/a Nacional, con 3 niveles

Categoría III. Investigador/a Nacional Emérito

Cuadro III

PTC con pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores 2018						
	Candidata/o	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Total	Porcentaje
Hombres	43	104	26	9	182	58.50%
Mujeres	38	75	14	2	129	41.50%
Total	81	179	40	11	311	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Investigación y Postgrado, UAQ.

Los datos coinciden con lo reportado por la literatura especializada, es decir, el ascenso en la clasificación SNI disminuye la participación de las mujeres (Didou y Gérard, 2011; Bustos, 2012; Evangelista *et al.*, 2012 y Lloyd, 2018). Como puede apreciarse en el cuadro III, en todos los niveles es mayor la presencia masculina. También puede notarse que la mayor concentración de investigadores e investigadoras se encuentra en nivel 1, y hay una abrupta disminución en los niveles 2 y 3.

Segregación por género y áreas del conocimiento

En otro nivel de análisis se obtuvieron datos sobre segregación por género y asimetrías por áreas del conocimiento al desagregar la distribución de los y las PTC-SNI en 13 de las facultades de la UAQ. La Dirección de Investigación y Posgrado recientemente ha diferenciado la investigación universitaria en dos grandes ramas: Ciencias Sociales y Humanidades (CSyH) y Ciencias Naturales y Exactas (CNYE), en este último grupo se incluye a las Ciencias de la Salud (la diferenciación que se menciona parece más de tipo burocrático, ya que ahora hay coordinadoras académicas por cada una de estas dos áreas). Los resultados se presentan resumidos en el cuadro IV.

Cuadro IV

Distribución de integrantes del SNI por Facultad y Áreas del conocimiento				
Facultad	C. Sociales y Humanidades		C. Naturales Exactas y Salud	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bellas Artes	3	1	-	-
C. Naturales	-	-	25	30
C. Políticas y Sociales	7	11	-	-
Contaduría y Administración	6	7	-	-
Derecho	5	7	-	-
Enfermería	-	-	1	1
Filosofía	8	15	-	-
Informática	-	-	2	6
Ingeniería	-	-	19	66
Lenguas y Letras	9	5	-	-
Medicina	-	-	6	7
Psicología	10	2	-	-
Química	-	-	28	24
Total	48	48	81	134

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Investigación y Postgrado, UAQ.

Como se puede notar, las Ciencias Naturales y Exactas (CNyE) concentran 69% de hombres y mujeres reconocidos por el sistema. Cabe destacar la disparidad en la distribución de investigadoras/es SNI por Facultad.

La Facultad de Ingeniería cuenta con 85 personas reconocidas por el SNI, acorde con su condición de facultad masculinizada, sólo hay 19 mujeres investigadoras y se ubican como candidatas o nivel I, mientras que los 66 investigadores se posicionan en los niveles superiores del Sistema. En suma, la Facultad de Ingeniería *acapara* 27% de las y los integrantes del SNI.

Entre la Facultad de Ciencias Naturales y la Facultad de Química suman 107 investigadores/as nacionales, su composición de género es mixta y constituyen 34% de los y las pertenecientes al sistema. Ciencias de la Salud, representada por las Facultades de Medicina y Enfermería, apenas suman 15 investigadores/as nacionales en composición mixta, 5% de investigadores/as SNI de la universidad.

Para las Ciencias Sociales y Humanidades los datos mostraron que de manera global constituyen 31% de la planta de investigación reconocida por el SNI en la UAQ. Estos resultados difieren de lo reportado por Albornoz *et al.* (2018) y Evangelista *et al.* (2012) quienes muestran cierto sesgo de las mujeres al elegir carreras y disciplinas sociales, históricas y sanitarias, lo que interpretan como una forma de mantener los estereotipos construidos alrededor del género

Las facultades agrupadas en las CSyH tienen en general composición mixta entre sus investigadoras/es acorde al indicador segregación horizontal de género.

Al desagregar los datos se encontró masculinización de los investigadores SNI en la Facultad de Filosofía, 65% varones, y la abrumadora feminización de la investigación en la Facultad de Psicología con 83% mujeres investigadoras nacionales.

Al comparar los datos relativos con investigadores/as, diferenciados por áreas de conocimiento, las CNyE no sólo tienen mayor número, sino que sus investigadores e investigadoras también están posicionados/os en mejores niveles del SNI. Entre los hallazgos destacables que merecen atención está la gran diferencia en el acceso al SNI por parte de investigadores/as de Ciencias Naturales Exactas y de la Salud (69%) en comparación con investigadores/as de Ciencias Sociales y Humanidades (31%). Será necesario indagar sobre condiciones institucionales que po-

sibilitan esta situación de segregación disciplinar. Asimismo, atender a lo expuesto por Gil y Contreras (2017) y Guzmán (2019) en el sentido de que el modo de producción científica actual podría estar generando un modelo de sujeto-investigador, es decir, que se orienta la investigación y a las y los investigadoras/es, acorde al paradigma dominante de la ciencia encaminado tanto a la solución de problemas como a su traducción en avance tecnológico.

Conclusiones

Los resultados presentados se apoyan en datos estadísticos, son referentes empíricos que reflejan condiciones de segregación de género en la planta académica de la UAQ y muestran asimetrías en el posicionamiento de las profesoras de tiempo completo inclinadas hacia la investigación científica. Se describen detalles, posiblemente antes no visibilizados o no apreciados en su conjunto.

Al utilizar el indicador segregación ocupacional por género, tanto vertical como horizontal (OIT, 2008), como instrumento de análisis empírico se obtienen tres posibles resultados por comparación proporcional entre mujeres y hombres. Se considera como composición ocupacional femenina cuando la participación de las mujeres es mayor a 60%; mixta cuando el resultado está entre 40-60%; y cuando la proporción es menor a 40 % de mujeres se considera masculina (Buquet, 2006; Buquet, Corleto y Rodríguez, 2010; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013; Ballarín, 2015). Como todo indicador tiene límites, posiblemente sea *poco sensible* dada la amplitud de los intervalos que establece, con todo, posibilita aproximaciones.

Entre los resultados relativos a la planta académica global, obtenidos por el indicador segregación horizontal de género, la composición aparece como mixta. Al desagregar y analizar se hallaron dos segregaciones; la primera del orden laboral relacionada con el tipo de contratación y la estabilidad de las y los profesoras/es. En la UAQ, 52% de la planta docente está contratada por honorarios y se encontró masculinización en este sector docente precarizado. Para el profesorado de tiempo completo

y de asignatura, los datos evidenciaron 23% composición mixta de género en ambos casos.

Sin que sea apreciado como una postura ingenua sobre el tránsito hacia condiciones más igualitarias en la academia y, en especial, para quienes deciden hacer de la investigación su forma de vida, los resultados muestran que en 2018 la UAQ tenía contratadas a 260 mujeres bajo el régimen de definitividad como profesoras de tiempo completo, 171 de ellas con grado doctoral. Conviene centrar la atención en que 129 (el 75%) forman parte del SNI. Comparativamente con los hombres PTC, 78% de ellos son miembros del sistema. Se puede concluir que el interés por obtener la distinción SNI es compartido por hombres y mujeres, dado que la diferencia es sólo de tres puntos porcentuales.

La composición global de quienes pertenecen al SNI es mixta, 42% mujeres y 58% hombres. Si bien es cierto que, en términos generales, las mujeres están posicionadas en niveles inferiores que sus colegas varones. Los datos desagregados por nivel de reconocimiento SNI mostraron composición mixta tanto para candidatura como para investigador/a nacional nivel 1, y agrupan 81% del total de los y las SNI-UAQ. En cuanto al reconocimiento en niveles superiores se nota una abrupta caída tanto para mujeres como para hombres; es posible comprenderla con base en el incremento de exigencia en los propios indicadores SNI, conforme avanza el nivel de reconocimiento. El nivel 2 está compuesto por 35% mujeres y 65% varones, se nota tendencia hacia la masculinización que se concreta de gran manera en el nivel 3, donde sólo 18% son mujeres.

La literatura especializada da cuenta de la disparidad en el acceso, permanencia y ascenso en el Sistema Nacional de Investigadores entre hombres y mujeres, es de notar que en la UAQ la disparidad de género se muestra, sobre todo, en el ascenso a niveles superiores para mujeres.

Otro detalle apreciable es la predominancia de las y los SNI-UAQ adscritos a las Ciencias Naturales y Exactas. Las Facultades de Ingeniería, Química y Ciencias Naturales en conjunto cuentan con 69% del total de investigadores/as reconocidos por el sistema y están mejor posicionados que las y los investigadoras/es de las Ciencias Sociales y las Humanidades. Gil y Contreras (2016) argumentan que este sesgo disciplinar puede

deberse tanto a tradiciones disciplinares como a que los indicadores de acceso, permanencia y promoción del SNI están más ajustados o son más acordes con el paradigma de las ciencias exactas de modo que el Sistema modela el quehacer científico.

Como toda investigación, acaso genera más preguntas que respuestas, posibilita conjeturas y estimula a continuar con la investigación sobre el posicionamiento de profesoras-investigadoras en la UAQ

A manera de cierre se admite que los comportamientos atribuibles al género se configuran y devienen “al interactuar con los significados hegemónicos, pero que también se producen discontinuidades, rupturas, cambios y nuevas configuraciones” (Mogarde, 2010: 22). Es decir, son modificables y pueden comprenderse o explicarse como puntos de fuga y quiebres acorde con lo propuesto por Izquierdo y Guzmán (2016), o bien como re-configuración de *habitus* (Bourdieu, 1988). Las investigadoras en la UAQ, en cierta medida, trastocan los comportamientos *esperados* de género. Se apropian de disposiciones de ser y valorar del campo científico, se interesan en hacerse de bienes simbólicos y materiales que le son propios. Escalan posiciones en la estructura jerárquica universitaria, los cuales posibilitan ejercicio del poder para la toma de decisiones en lo científico. En un proceso incierto en marcha, con todo, alienta esperanzas de un futuro más promisorio y atractivo para las mujeres investigadoras universitarias.

Referencias bibliográficas

- Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura*. México: Grialbo.
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Argentina: Gedisa.
- Bourdieu, P. (2003). *El oficio de científico*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo Academicus*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A., y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: Universidad Autónoma de México/ IISUE/ PUEG.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Díaz-Mejía, MC., y L. Ibarra (2017). La academia campo laboral ¿in-satisfactorio, inseguro, des-igual? En: V.G. Reyes; y M. Alvarado (coord.), *La educación en México. Escenarios y desafíos* (pp. 237-260). México: Juan Pablos editor.

- Filloux, J. C. (2016). *Epistemología, Ética y Ciencias de la Educación*. Argentina: Encuentro grupo editor/Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca.
- Izquierdo, I., y G. Guzmán (2016). Identidad performativa de académicas latinoamericanas en México. Ser altamente calificada y la maternidad presente. En: I. Izquierdo (coord), *Identidades en movimiento. Inmigrantes en el México contemporáneo* (pp. 117-134). México: Universidad Autónoma de Morelos/Fontamara.
- Lamas, M. (2006). *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.
- Mogarde, G. (2010). *Mujeres que dirigen poniendo el cuerpo*. Buenos Aires: Novaduc.

Sitios web

- Albornoz, M.; Barrere, R.; Matas, L.; Osorio, L y Sokil, J. (2018). Brechas de género en la producción científica Iberoamericana. En: *Papeles del observatorio*, 9, pp. 1-30. Observatorio Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Sociedad. Organización de Estados Iberoamericanos. Consultado el 26 de julio de 2019. Disponible en <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?las-brechas-de-genero-en-la-produccion-cientifica-iberoamericana>
- Ballarín, P. (2015). Los códigos de género en la universidad [versión electrónica]. En: *Revista iberoamericana de Educación*, 68, pp. 19-38. Consultado el 16 de mayo de 2019. Disponible en <http://www.rieoei.org/rie68.pdf>
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural [versión electrónica]. En: *Revista Sociológica*, 2 (5), pp. 1-5. UAM-Azcapotzalco. Consultado el 10 de febrero de 2017. Disponible en <http://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Buquet, A.; Jennifer A.; Cooper, H. et al. (2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM. Una radiografía. En: *Renies*. Consultado el 26 de julio de 2019. Disponible en https://renies.cieg.unam.mx/wpcontent/uploads/2017/10/descargas/Presencia_de_Mujeres_y_Hombres_en_la_UNAM_Una_Radiografia.pdf
- Buquet, A.; Corleto, J., y H. Rodríguez (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en Instituciones de Educación Superior*. UNAM - INMUJERES. Consultado el 26 de julio de 2019. Disponible en https://renies.cieg.unam.mx/wpcontent/uploads/2017/10/descargas/Sistema_de_indicadores_para_la_equidad_de_genero_en_instituciones_de_educacion_superior.pdf
- Buquet, A. (2017, 5 de junio). Mujeres con doctorado, con desigual participación en el SNI. En: *La Jornada*. Consultado el 15 de junio de 2019. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2017/11/05/politica/011n2pol>
- Bustos, O. (2012). Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia [versión electrónica]. En: *Revista Ciencia. Academia Mexicana de Ciencia*. 63 (3) pp. 24-

33. Consultado el 27 de octubre de 2018. Disponible en https://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Bustos_Mujeres_Educ_Superior.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2019). Género y Ciencia. En: *CONACYT*. Consultado el 24 de julio de 2019. Disponible en <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>
- Díaz-Mejía, MC. (2018). Profesor universitario, múltiples funciones de un solo agente social. En: *Revista DIGITAL CIENCIA@UAQRO*. Consultado el 25 de marzo de 2019. Disponible en https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v11-n1/art2_numerada-VF.pdf
- Real Academia Española (2020). Diccionario de la Real Academia Española. En: *Real Academia Española*. Consultado el 22 marzo de 2020. Disponible en <https://dle.rae.es/segregar>
- Didou, S., y Gérard, E. (2011). EL SNI 2009 ¿Un vector para la internacionalización de las élites científicas? En: *Perfiles educativos*, 33 (132) pp. 29-47. Consultado el 22 de noviembre de 2019. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/pere-du/v33n132/v33n132a3.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (2019). Reglas de operación del programa para el desarrollo profesional docente para el ejercicio fiscal. En: *Secretaría de Educación Pública*. 2020. Consultado el 20 de marzo de 2020. Disponible en http://www.dof.gob.mx/2019/SEP/ANEXO_DEL_ACUERDO_22_12_19.pdf
- Evangelista, A.; Tinoco, R., y Tuñón, E. (2012). Género y ciencia en México [versión electrónica]. En: *Revista de la academia mexicana de ciencia*, 63(3), pp. 8-15. Consultado el 28 de marzo de 2020. Disponible en https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/63_3/PDF/GeneroyCiencia.pdf
- Galaz, J. F., y Gil, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. En: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), pp. 1-31. Consultado el 27 de noviembre de 2019. Disponible en <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>
- Gil, M., y Contreras, L. (2017). El sistema nacional de investigadores, ¿espejo y modelo? [versión electrónica]. En: *Revista de la Educación Superior* 46(184), pp. 1-19. Consultado el 6 de marzo de 2020. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.12.004>
- Guzmán, C. (2019). Las ciencias sociales en América Latina desde las trayectorias y las experiencias científicas de sus investigadores [versión electrónica]. En: *Revista CTS*, 41 (14), pp. 9-39. Consultada el 27 de noviembre de 2019. Disponible en http://www.revistacts.net/files/Volumen_14_Numero_41/01Tovar.pdf
- Lloyd, M. (2018) El sector de la investigación en México: entre privilegios tensiones y jerarquía [versión electrónica]. En: *Revista de la educación superior*, 47 (185),

pp.1-32. Consultado el 22 de noviembre de 2019. Disponible en http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista185_S2A1ES.pdf

Organización internacional del trabajo (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008 (TMEMDW/2008). Consultado 12 de octubre de 2019. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf

Universidad Autónoma de Querétaro (2019). Dirección de Investigación y Postgrado. Consultado el 28 de febrero de 2019. En <https://dip.uaq.mx/index.php/investigacion>

Universidad Autónoma de Querétaro (2018) Dirección de Planeación. Consultado el 28 de febrero de 2019. Disponible en <https://planeacion.uaq.mx/uii/index.php/2017-2018/total-uaq/docentes>

María del Carmen Díaz-Mejía

Mexicana. Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora de tiempo completo, perfil PRODEP, integrante el Cuerpo Académico Consolidado *Procesos socioeducativos* de la Universidad Autónoma de Querétaro. Líneas de investigación: profesión académica, y currículum universitario.

Correo electrónico: mcdiazm@uaq.mx

Recepción: 11/12/19

Aprobado: 14/09/20



Nosotras, acuarela | de Ana María Vargas