

Diferenciales visibles e invisibles de las mujeres en la ciencia. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, 2017

Visible and invisible differentials of women in science. National University of San Agustín of Arequipa, Perú, 2017

Roxana Castillo Acobo¹
rcastilloa@unsa.edu.pe

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El objetivo de la investigación es mostrar las *diferencias visibles*, así como develar las *diferencias invisibles*, presentes en las actividades relacionadas con la investigación, la ciencia y tecnología en el contexto actual moderno y pos moderno, de las docentes investigadoras de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; en la cual predominan los docentes respecto de las docentes. En la formación de postgrado son los varones quienes en su mayoría cuentan con grado de doctor, con título de magister son las docentes que se dedicaron más, que los docentes. Cualitativamente tenemos que hay más investigadoras científicas interesadas en actividades de la ciencia; en la implementación de laboratorios científicos tecnológico, hay tendencia a la paridad. Sin embargo, existe un lenguaje escondido respecto de los logros de las investigadoras. En general se piensa que los aporte e ideas de las colegas hay que revisarlas bien, que ellas tienen dificultad en los horarios por la atención a la familia, se les ve como competencia; es decir, que los logros de varones, aún sin grado de doctor son más valorados. Existen normas inclusivas, pero en espacios de ciencia prevalece “la tradición territorial masculina” en comparación a “los saberes de las mujeres” no se visibiliza las contribuciones de investigadoras en la ciencia. La metodología empleada es mixta, cuantitativa con análisis estadístico-documental, y cualitativa con entrevista en profundidad a docentes mujeres y varones, para la comprensión de las dinámicas de las relaciones en la vida laboral, académica y familiar.

Palabras clave: visibilidad, invisibilidad, territorialidad de género en la ciencia, modernidad líquida.

1 Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

This article shows the visible differences based on gender, as well as it unveils the invisible differences present in the activities related to research, science and technology in the current modern and postmodern context of research professors at the National University of San Agustín of Arequipa, in which male professors predominate in relation to female ones. In graduate education, men are the ones who mostly have a PhD degree, while female professors mostly have a master degree. Qualitatively there are more female researchers interested in science-related activities, while in the implementation of laboratories and technology, there is a tendency to parity. However, there is a hidden language regarding the achievements of women researchers. In general, their contributions and ideas must be reviewed more thoroughly, colleagues think they have more schedule-related difficulties due to their families, and are perceived as competition; that is to say, that the contributions of men, even without a PhD degree, are more valued. There are inclusive norms, but in science spaces “the masculine territorial tradition” prevails in comparison to “the knowledge of women,” whose research contributions in science are not as visible. The methodology used is mixed, quantitative with statistical-documentary analysis and qualitative: with in-depth interviews with female and male professors, for the understanding of the dynamics of relationships at work, in the academy and with the family.

Keywords: visibility, invisibility, gender territoriality in science, liquid modernity.

Introducción

El estudio revela la situación y condiciones materiales diferenciales visibles del género femenino en la vida universitaria y en especial en las actividades de la ciencia y tecnología, el cual se da en el actual marco legal de la Universidad Peruana (Ley 30220), la que sustenta y promueve el desarrollo de la investigación sin establecer distinciones de género. La coyuntura de participación de mujeres en la ciencia es favorable. Asumir esta realidad pone en relieve las competencias de docentes investigadores varones y mujeres; los procesos para obtener la categoría de docente investigador son de competitividad; pero no se analiza cómo se dan las relaciones en grupos de investigación con distinción al género. Más, la evolución histórica en nuestra Universidad muestra que los científicos e investigadores varones es significativa en la cantidad, en el adiestramiento y desarrollo de capacidades para la investigación científica; en resultados que se muestran y que la institución universitaria pública, en particular, se tipifica como un espacio androcéntrico y de una trayectoria masculinizada en la mayoría de áreas de la ciencia y tecnología. En la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa sobre los aportes de las investigadoras-científicas no hay información que permita reconocer sus alcances, pero que a su vez den paso a identificar limitaciones, contradicciones, vacíos u otros que lleven al planteamiento de política y normatividad para la igualdad de oportunidades en la participación de investigadoras en la ciencia.

Hay oportunidades de participación de los docentes en general; y por ello, para clarificar el camino a seguir, en la investigación se hace reflexiones que permitan profundizar en el tema, tanto de las condiciones materiales excluyente de las mujeres en la ciencia, así como de lo que no sabemos está ocurriendo cuando oímos aseveraciones como: “no hay problema de género”, “hay mujeres científicas, investigadoras que están participando”, pero no se visibiliza cuáles son las diferencias de género en la trayectoria profesional y laboral, que sustente los sesgos androgénicos en la trayectoria masculina

en la ciencia, y por otro lado, el cómo se va constituyendo el género en la participación de las mujeres en la ciencia; es decir, los propios limitantes desde las docentes, desde su vida familiar, qué lealtades o deslealtades se presentan entre el mismo género o géneros opuestos. En la medida que la perspectiva es alcanzar equidad, el tema plantea la necesidad de asumir una posición institucionalizada para la transversalidad de género como herramienta de “gestión para la equidad” en los espacios universitarios académicos, de formación de personas-ciudadanos y profesionales, de investigación, de gestión de la ciencia y tecnología, que puedan incidir en nuestra sociedad favorablemente.

Marco Teórico-Conceptual

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concytec) Perú, indica que se cuenta con científicos e investigadores registrados a nivel nacional. El 82% (2,923) labora en Lima, capital de Perú; el 18% en provincias, de los cuales hay 309 investigadores en Arequipa, en La Libertad 284 y Lambayeque 124 investigadores. El 58% del estudio se realizó en universidades públicas y el 42% en universidades privadas. Según el Directorio Nacional de Investigadores (DINA), del total de 37.079 que realizan actividades de ciencia y tecnología en general (Concytec, 2016), solo el 34% son mujeres, es decir, 12.541 científicas peruanas. Se puede observar que las mujeres profesionales se están involucrando cada vez más en este tipo de tareas.

Se asume que las diferencias entre mujeres y hombres obedecen a una interpretación y subjetivación cultural. Repercuten en la identidad de género y en la manera como las personas se estructuran y estructuran su mundo y sus relaciones (Bourdieu, 2006), de tal forma que, las sociedades establecen las pautas de comportamiento y los mecanismos a partir de los cuales se fomenta y mantiene esa diferenciación, marcada por los distintos procesos de socialización (Giddens, 2006).

En esa línea, los enfoques seleccionados como la modernidad líquida y territorialidad del género en la ciencia para interpretar el objeto de estudio en el contexto actual son poco

convencionales al discurso de género, pero son significativos, pues la Universidad es una organización de variadas y complejas conexiones socioeconómicas, es jerárquica, con sesgos androcéntricos; y que por otro lado, tiene como misión el formar profesionales y ciudadanos que aporten a la construcción de una sociedad justa, democrática, responsable, inclusiva, que permita el desarrollo social humano en el más pleno marco de respeto a los derechos humanos universales.

Antecedentes históricos de género en la ciencia

Las mujeres han estado presentes en la construcción científica del conocimiento desde los orígenes mismos de la ciencia, aunque la historia –escrita secularmente por varones y sobre varones– las haya mantenido invisibilizadas y al margen de los libros oficiales. En paralelo, la visión que la mayoría de los grandes maestros han dado sobre las mujeres ha sido ciertamente misógina, atribuyéndoles cualidades no solo diferentes, sino también negativas, descalificadoras y ridículas. Aunque evidentemente, como muy bien argumentó la escritora Christine de Pisan (1905) en su obra “La ciudad de las damas”: *“si las mujeres hubieran escrito los libros, estoy segura de que los hubieran hecho de otra forma, porque ellas saben que se las acusa en falso”* (En Seminario de Lecturas Feministas 2012).

Durante siglos, la medicina consideró el cuerpo de las mujeres por extensión del masculino, realizando sus ensayos clínicos solo con hombres. En la actualidad siguen existiendo conflictos de género, por ejemplo, entre médicos y enfermeras, que tienen en las atribuciones estereotipadas a unos y otras su principal salvaguarda. Así, a una ingeniera de minas se la valora menos que a un ingeniero de su mismo nivel; lo que es visto por las comunidades mineras como lo adecuado ya que basados en mitos y creencias se cree que la presencia de una mujer en la mina hace que **cese** la riqueza natural mineral.

La perspectiva feminista de Marta González (2001), que haciéndose eco de otras muchas investigadoras, resume en tres las

críticas esenciales a las epistemologías tradicionales en relación que hace críticas *“al sujeto incondicionado”*, *“a la objetividad del conocimiento”* y *“a la neutralidad valorativa de la ciencia”*; si bien las críticas, no son motivo in extenso de desarrollo en el presente artículo, pero relacionan el hecho que la ciencia busca “objetividad y veracidad en el conocimiento científico”, pero se parte de reconocer al sujeto investigador mujer, es lógico que quede en entre dicho en las teorías no reflejan de igual forma a las mujeres que a los hombres, al no haber servido sus experiencias de base ni de referente para la emergencia de problemas de investigación, siendo por el contrario reflejo particular de los varones occidentales, burgueses, blancos y heterosexuales. Resumiendo lo señalado por González, se precisa que, para conseguir una ciencia sucesora, hay que dar importancia a los diferentes planteamientos alternativos –en el seno de su inestabilidad y sus tensiones–, lo que ha de provocar la reflexión y el debate, que son precisamente el gran recurso de la filosofía de la ciencia para aumentar las posibilidades de encontrar una mejor propuesta epistemológica (González, 2001).

En la práctica de la ciencia y la tecnología, los enfoques de género han sido el motor de cambios importantes. Las científicas que en los años 70 comenzaron a trabajar en disciplinas que se ocupan de la naturaleza de hombres y mujeres y de las relaciones entre ellos, o de los machos y las hembras de cualquier especie (psicología, biología, paleoantropología, primatología), identificaron las distintas formas que tienen las preconcepciones de género de reflejarse en prácticas y teorías. Gracias a pioneras como las psicólogas de principios de siglo XX (García Dauder, 2005) o las “hijas del hombre cazador” (Haraway, 1991), por ejemplo, salieron a la superficie los sesgos que habían estado actuando sobre las teorías científicas acerca de las diferencias entre los sexos o el motor de la evolución humana. Por su parte, las científicas sociales visibilizaron el modo en el que la universalización de lo masculino había relegado a las mujeres de los análisis sociológicos, históricos o económicos; las tecnólogas también documentaron el

papel de la tecnología en la perpetuación de los estereotipos de género. La mirada de género hizo posible poner en cuestión la periodización de la “historia universal” (Kelly, 1977; Scott, 1986) o reivindicar la relevancia económica del trabajo no remunerado de las mujeres (Waring, 1988).

Del mismo modo, al fijar la atención sobre las tecnologías discretas pero poderosas, como las tecnologías domésticas, aparece tanto la construcción masculina de la tecnología como la compleja relación que las tecnologías tienen con las vidas humanas, en este caso especialmente las de las mujeres (Cowan, 1983). En el caso de las ciencias y tecnologías médicas, por otra parte, la perspectiva de género desveló asimismo desigualdades producidas por preconcepciones androcéntricas. Las mujeres fueron durante mucho tiempo sujetos poco reclutados en la investigación biomédica y los ensayos clínicos de medicamentos.

La importancia de contar con muestras homogéneas, la supuesta “inestabilidad hormonal” de las mujeres y la asunción de los varones como universal de la especie humana son algunas de las causas. En consecuencia, las especificidades de las mujeres en diferentes trastornos, como la enfermedad cardíaca, o los efectos secundarios de algunos medicamentos quedaron ocultos (Valls, 2009).

Significado de género en la investigación científica

Las investigadoras que adoptan la perspectiva de género reflexionan sobre los sesgos androcéntricos en la forma de crear ciencia, siendo críticas con la epistemología tradicional, construida excluyendo el punto de vista de las mujeres. Con ello las mujeres pasan a ser no solo objetos, sino también sujetos o agentes del conocimiento.

En diversos estudios realizados en el tema se señala y es acuerdo replantear los métodos tradicionales que cosifican e invisibilizan a las mujeres, innovar metodologías tradicionales, elegir métodos cuantitativos que las visibilicen (trabajar el género es partir de datos desagregados por sexo siempre que se investigue con y sobre personas, algo que no consiste simplemente en mostrar los porcentajes de mu-

jes y hombres, sino sobre todo en utilizar interpretaciones, comparaciones y representaciones gráficas, que muestren claramente las desigualdades entre personas de distinto sexo), con énfasis en métodos cualitativos que permitan oír las voces, la utilización de un lenguaje inclusivo para visibilizar a las mujeres. El trabajo en equipos igualitarios horizontal y verticalmente, corresponsables con la atención a la familia y a las personas dependientes, es también un aspecto que se procura cuidar en ámbitos feministas y en grupos de trabajo con perspectiva de género, de tal manera que se predique no solo con los resultados, sino también durante el proceso de investigación.

Sobre modernidad líquida y relación con el ámbito universitario

En nuestro tiempo, vivimos una modernidad líquida siendo una de sus características el *individualismo* que marca nuestras relaciones y las torna precarias, transitorias y volátiles. Así, en la figura del cambio y de la transitoriedad vemos que “los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen. Como la desregulación, la flexibilización o la liberalización de los mercados” (Bauman, 2004). Relacionado al ámbito universitario se diría que es un espacio donde se reconoce los cambios, aportes en ciencia y tecnología, y en donde la fuerza de la tradición masculina en la participación de la ciencia tiene sesgos androcéntricos y otorga mayor estabilidad a los varones. Desde la perspectiva de género, en mi opinión “el género es la categoría líquida de la actual postmodernidad en la ciencia” en proceso de re-estructura. De re-organizar, en contradicciones y con débiles posiciones para alcanzar la equidad de género en la ciencia.

Bauman no ofrece teorías o sistemas definitivos, se limita a describir nuestras contradicciones, las tensiones no sólo sociales sino también existenciales que se generan cuando los humanos nos relacionamos. Parafraseando a Bauman (2004), la modernidad líquida es un tiempo sin certezas. Sus sujetos, que lucharon durante la Ilustración para poder obtener libertades civiles y deshacerse de la tradición, se encuentran ahora con la obligación de ser

libres. Hemos pasado a tener que diseñar nuestra vida como proyecto y performance. Más allá de ello, del proyecto, todo solo es un espejismo. La cultura laboral de la flexibilidad arruina la previsión de futuro, deshace el sentido de la carrera profesional y de la experiencia acumulada. Por su parte, la familia nuclear se ha transformado en una “relación pura” donde cada “socio” puede abandonar al otro a la primera dificultad. El amor se hace flotante, sin responsabilidad hacia el otro, siendo su mejor expresión el vínculo sin cara que ofrece la Web. Las Instituciones no son ya anclas de las existencias personales.

La incertidumbre en que vivimos se corresponde a transformaciones como el debilitamiento de los sistemas de seguridad que protegían al individuo y la renuncia a la planificación de largo plazo: el olvido y el desarraigo afectivo se presentan como condición del éxito. Esta nueva (in)sensibilidad exige a los individuos flexibilidad, fragmentación y compartimentación de intereses y afectos se debe estar siempre bien dispuesto a cambiar de tácticas, a abandonar compromisos y lealtades. Bauman se refiere al miedo a establecer relaciones duraderas y a la fragilidad de los lazos solidarios que parecen depender solamente de los beneficios que generan. Bauman se empeña en mostrar cómo la esfera comercial lo impregna todo, que las relaciones se miden en términos de costo y beneficio, de “liquidez” en el estricto sentido financiero” (Bauman, 2004).

Nuestras comunidades son artificiales, líquidas, frágiles; tan pronto como desaparezca el entusiasmo de sus miembros por mantener la comunidad esta desaparece con ellos. No es posible evitar los flujos, no se pueden cerrar las fronteras a los inmigrantes, al comercio, a la información, al capital. Las sociedades posmodernas son frías y pragmáticas. Si bien hay expresiones ocasionales de solidaridad estas obedecen a lo que llaman una “esperanza egoísta común”.

En la Universidad se expresan pensamientos, ideologías y vínculos sociales en todos sus integrantes que hace más compleja la vida laboral, por converger elementos de clase social, economía, raza, etnia, política, género, generación; las diversas identidades individuales y colectivas dan singular impor-

tancia el cómo se definen y constituyen los “territorios” aspecto que permite identificar el “tradicional territorio masculino en la ciencia”, pero a su vez comprender que no es sólido u absoluto, lo que da lugar a replantear la territorialidad de las relaciones de género en la ciencia, en la Universidad.

Se tiene en cuenta la Declaración Mundial de la Educación Superior en el siglo XXI, la cual señala que la Universidad tiene la misión de:

- Establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.
- Eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior.
- Tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas.
- Consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas.
- Incrementar su participación activa en la adopción de decisiones.
- Responde a las demandas sociales con innovaciones y pertinencia en el diseño de prácticas educativas vinculadas con comportamientos y cambios sociales. (Unesco, 1998).

Es decir, la Universidad es un espacio complejo de contradicciones, relaciones sociales vinculantes, desvinculantes y de multiformidad, donde se expresa interacciones de la vida pública y lo privada; de espacios de poderes definidos y en redefinición, entre lo estructurado y lo cambiante. Esta discursiva, hace que la realidad de las mujeres en la ciencia, estén en permanentes “techos de cristal” y también de contradicciones, en las que algunas de ellas, prefieran no romper esos techos de cristal y den continuidad a sistemas masculinizados ya conocidos.

Fundamentos de la Desterritorialización en los vínculos humanos.

Lo “líquido” de la modernidad –volviendo a la concepción de Bauman- se refiere a la

conclusión de una etapa de “incrustación” de los individuos en estructuras “sólidas”, como el régimen de producción industrial o las instituciones democráticas, que tenían una fuerte raigambre territorial. Para el caso es el espacio privilegiado y status del varón en la Universidad. Así, indica Bauman que “La apropiación del territorio ha pasado de ser un recurso a ser un lastre, debido a sus efectos adversos sobre los dominadores: su inmovilización, al ligarlos a las inacabables y engorrosas responsabilidades que inevitablemente entraña la administración de un territorio”. En esas estructuras sólidas, está la comunidad científica, que está constituida por científicos y científicas.

Territorialidad y relaciones de género

Se hace necesario distinguir conceptualmente espacio geográfico y territorio, son dos categorías analíticas diferentes. El espacio geográfico es abstracto, total e indivisible, compuesto por sistemas de objetos y acciones inseparables que invaden la vida cotidiana y condicionan las relaciones sociales que lo producen/construyen. Por su parte, el territorio *es una construcción a partir del espacio geográfico* y su existencia supone la fragmentación del mismo. El punto de partida es la identificación de su *multidimensionalidad* y *multiescalaridad*, por la cual se reconocen territorios materiales y territorios íntimos resultantes de relaciones de poder diferenciales que se ejercen sobre ellos. Esto implica un posicionamiento teórico, ideológico y crítico (Mançano Fernández, 2009: p.38).

Desde esta perspectiva, Mançano Fernández, sostiene que una clase social no se desarrolla en el territorio de la otra porque produce relaciones sociales totalmente distintas; de allí que las territorialidades son diversas. Cuando se presenta un territorio como único y se ignoran los otros territorios, dicha concepción reduccionista puede servir como instrumento de dominación; lo que está presente en los sistemas de género. Implica que se identifiquen las territorialidades culturales e ideológicas tradicionales y el sentido de ese tejido ideológico que sustenta la epistemología del género en la ciencia. Señala que “... existen infinitudes de territorios objeto de produc-

ción/apropiación/construcción que contienen micromundos necesarios de recuperar para que en consonancia/disonancia con los flujos verticales permitan contener a amplios sectores de población con variados intereses y expectativas...”... “...Los grupos dominantes intentan imponer sus concepciones de tiempo y espacio a las sociedades, pero estas, a su vez, poseen propias concepciones témporo-espaciales y ambos coexisten en la complejidad social...” (Mançano Fernández: 2009: pp. 41-43). Es decir, son condiciones materiales de existencia que afectan de modo específico a las mujeres y a los sectores más vulnerables, en diversos contextos.

La “visibilidad e invisibilidad” en las relaciones de género

Estos conceptos son centrales en la investigación por distinguir las brechas u oportunidades de género que se establecen en las relaciones de género, lo que en discursiva está entre lo “*abstracto vs concreto*”, entre “*la forma y el contenido*”, entre “*lo público y lo privado*” es decir, estos conceptos de *visibilidad e invisibilidad* aportan criticidad para distinguir los diferenciales de género; para el caso respecto de la dinámica de las investigadoras e investigadores, en la vida laboral, familiar, personal. La visibilidad, en el marco del manejo de espacios como es la “esfera de lo público”, que siguiendo pensamiento de Arendt (1998), *lo público* hace referencia a lo que es propio del mundo común a todos, pero diferente del lugar privado en él. Es decir: no se trata de interacción entre iguales sino de un lugar en el que la igualdad pasa por la posibilidad de expresar las diferencias. Lo visible e invisible de las relaciones de género incluye lo material e inmaterial, de lo que existe como representaciones simbólicas y el mundo real, donde se “normalizan” la inclusión o exclusión de género; es decir, dos planos que son unidad, ya sea para el estudio o la propuesta, para mantener diferencias de género o cambiarlas.

Metodología

Se caracteriza por ser cuantitativa, necesario por no existir data según género que caracterice a la población de estudio. Cuali-

tativa, a fin de comprender la dinámica de brechas y oportunidades de género respecto al rol de las docentes en investigación, ciencia y tecnología. Participativa, por cuanto se comparte algunos espacios en la gestión de proyectos de investigación con fondos concursables, lo que permite el contacto con las participantes; el procedimiento de selección de sujetos de estudio fue con el “muestreo de voluntarios”.

Participan docentes investigadoras mujeres de las tres áreas académicas: ingenierías -sociales y biomédicas de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Se emplea muestreo cualitativo intencionado, participan 23 docentes mujeres y 5 docentes varones, en total 28 docentes. La participación de varones, aun siendo en menor cantidad, permitió comparar situaciones que se detallan más adelante.

Para la parte cuantitativa se emplea el análisis documental y estadístico de la data formal de todos los docentes de la Universidad; respecto a situación laboral, formación académica, población según género, edad de los docentes de la universidad. En la parte cualitativa se aplica entrevista a profundidad a las docentes articuladas a proyectos y actividades de investigación científica. Se elige el diseño emergente, con base en las categorías significantes: situación de las mujeres en la ciencia – ingreso docencia (sí hay retraso en promociones, ascensos etc.) - Valoración de la dinámica laboral - Participación y dinámicas en grupos de investigación - Capacitación continua.

Análisis de los diferenciales de mujeres en la investigación, ciencia y tecnología

A nivel cuantitativo de diferencias visibles: Los datos obtenidos son de la data formal de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa a marzo del 2017, la cual no tenía identidad de género, de formación académica, ni comparación alguna que muestre diferenciales de género en la condición laboral de los docentes. Se tiene un total de 1,513 docentes. Se constata que la presencia de los docentes en la Universidad está masculinizada con 71,8% y docentes mujeres con el 28,2%. La trayectoria universitaria se da a través de contratados y nombrados; cuando se es nombrado es por concurso público, hay estabilidad laboral y la carrera universitaria pasa por niveles y según méritos de la Categoría Docente Auxiliar en la cual hay más docentes mujeres que los varones; luego en la Categoría Docentes Asociados es regular la presencia de mujeres y en Categoría Docentes Principales se puede decir que en general es un espacio de varones, incluso hay varias facultades que no cuentan con docentes mujeres en esta categoría que es la máxima; en la categoría que se implementó este año como docente investigador Regina, es aún muy baja, cuenta con 30 docentes, de las cuales 6 son mujeres. En la tabla 1 se aprecia la distribución de docentes según área académica.

Tabla 1. Total de docentes por facultad, según género – UNSA

Facultad	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Administración	6	1.4	49	4.5	55	3.6
Agronomía	8	1.9	25	2.3	33	2.2
Arquitectura	11	2.6	44	4.1	55	3.6
Cs. Biológicas	31	7.3	53	4.9	84	5.5
Cs. Contables y Financieras	6	1.4	43	4.0	49	3.2
Cs. De la Educación	12	2.8	39	3.6	51	3.4
Cs. Histórico – Sociales	39	9.1	55	5.1	94	6.2
Cs. Naturales y Formales	74	17.3	118	10.9	192	12.7
Derecho	7	1.6	58	5.3	65	4.3
Economía	2	0.5	37	3.4	39	2.6
Enfermería	55	12.9	2	0.2	57	3.8
Filosofía y Humanidades	35	8.2	62	5.7	97	6.4
Geología, Geofísica y Minas	5	1.2	35	3.2	40	2.6

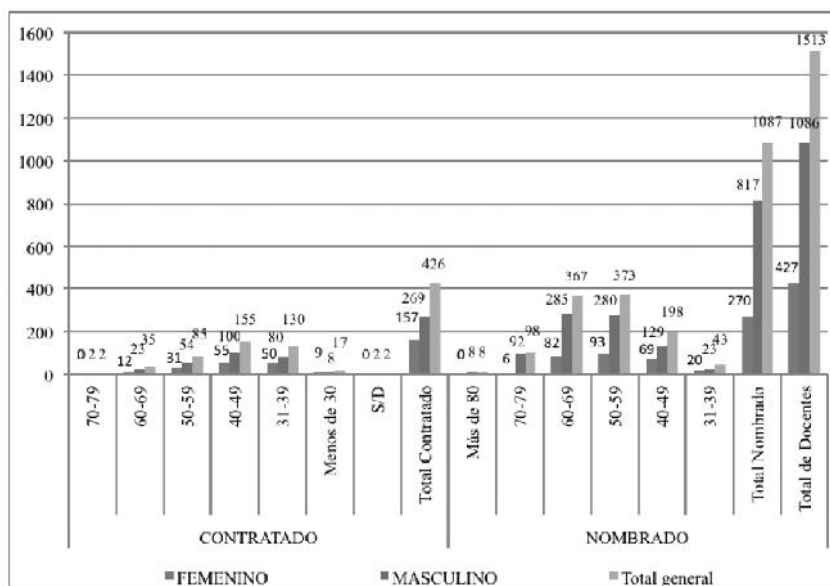
Ingeniería Civil	9	2.1	36	3.3	45	3.0
Ingeniería de Procesos	24	5.6	73	6.7	97	6.4
Ingeniería de Producción y Servicios	16	3.7	150	13.8	166	11.0
Medicina	50	11.7	148	13.6	198	13.1
Psicología, RR.II. y Cs. Comunicación	37	8.7	59	5.4	96	6.4
Total General	427	28.2	1086	71.8	1513	100.00

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

La ubicación de docentes en las 18 facultades, 47 escuelas profesionales que conforman la Universidad, según las áreas académicas se tiene que del 28.2% docentes mujeres la mayor concentración se encuentra en Matemática, Enfermería, Trabajo Social, Ciencias de la Nutrición, Medicina; y menor presencia en áreas de ingenierías. En tanto que los docentes varones que están en todas las áreas, tienen mayor presencia en Ingenierías de Producción y Servicios, Medicina, Ciencias Naturales y Formales,

Ciencias Administrativas, Contable, Agronomía. Se puede identificar que en un futuro mediano y a largo plazo, en particular estas tres últimas escuelas, están conformadas más del 50% por estudiantes mujeres; que seguro irán ingresado a la docencia universitaria. Situación que contrasta con escuelas que han ido cambiando por los desempeños profesionales exitosos de profesionales mujeres como es el caso en Sociología, Psicología, Biología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación.

Gráfico 1. Docentes por condición y rango de edad – UNSA



Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Del total de docentes contratados mujeres el promedio de edad es de 44,9 años y de varones es 45,7 años. Los docentes nombrados mujeres tienen un promedio de edad de 54,8 años y el de varones es 59,5 años.

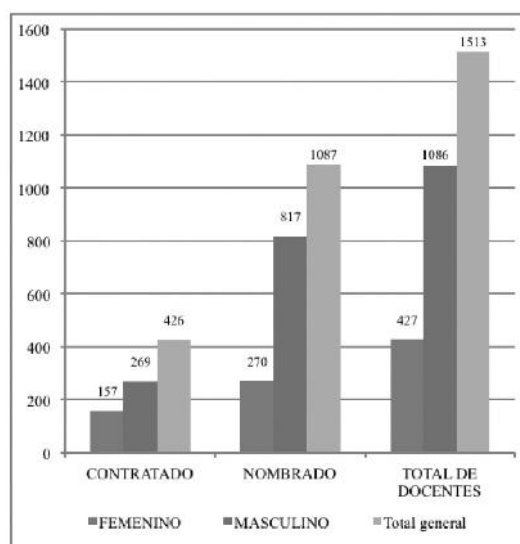
Se observa que las docentes contratadas, están en edad fértil, las cuales asumen roles de la vida familiar de mayor exigencia; lo que implica menos tiempo para la investigación y actividades de la ciencia, pero no

todas dejan de participar. Cuentan con hijos jóvenes o adultos jóvenes, que hoy en día son independientes. En el caso de docentes varones, se mantienen activos en sus roles laborales, pero tienden a estar articulados a otras actividades económicas por ser productivos y activos. Igual no priorizan la labor en la ciencia.

La situación laboral de contratado indica que no goza de estabilidad laboral, beneficios e incentivos para el desarrollo de actividades como la de investigación. Se

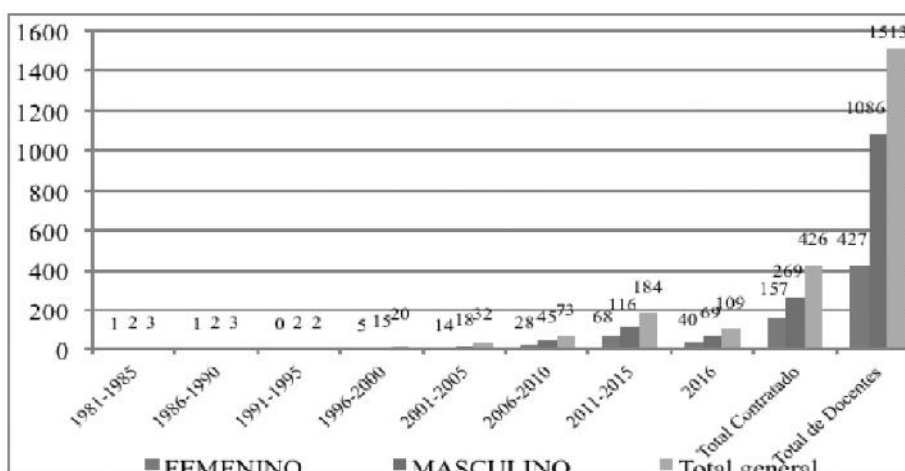
observa que hay menos docentes mujeres **contratadas** que varones, pero comparado con las docentes **nombradas** se ve cambios favorables respecto de años atrás, es decir, antes se contrataban menos docentes mujeres. Se perfila un futuro cercano de igualdad de género; sí se ha disminuido la brecha de las docentes contratadas, las cuales tienden a ser nombradas; más aún en la actual coyuntura de que hasta fines de año académico 2017 se tiene el cese obligado de docentes de 70 a más años de edad, los cuales son cerca de 120.

Gráfico 2. Docentes por condición y categoría – UNSA



Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Gráfico 3. Docentes contratados por año de ingreso – UNSA

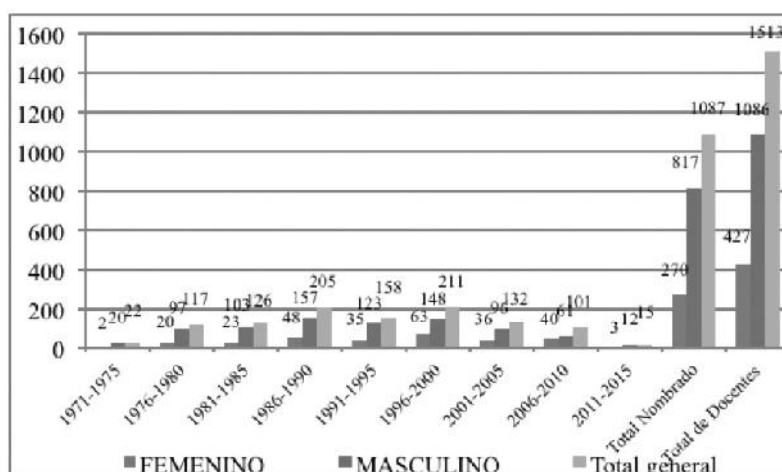


Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

El año de ingreso nos permite sondear si hay postergación en el ascenso en la vida universitaria, elementos discriminantes de género, relaciones de poder, institucionales u otros, los cuales evidenciaremos con mayor exactitud en la parte cualitativa. Sin embargo, es oportuno precisar que el ingreso de docentes mujeres

guarda relación con políticas del estado de inclusión social, en el cual las mujeres son un grupo a considerar en las diferentes esferas de la sociedad, lo que marca la diferencia de 20 a 30 años atrás. Mas este dato, no permite indicar que todas estén interesadas en el desarrollo o participación en la ciencia.

Gráfico 4. Docentes nombrados por año de ingreso – UNSA



Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

La participación de las mujeres profesionales en la universidad, según data oficial, es más visible desde 1976, y es una constante que su presencia es mínima. Se demuestra mayor ingreso a la universidad en el período 1996-2000 a casi el doble; pero muy distante del ingreso a la universidad de profesionales varones. Hay que señalar que pasar de la condición de Docentes contrata-

dos a condición de Docente nombrado no tiene sesgo de género por parte de las políticas de la universidad, sino que responde a que haya una plaza presupuestada por el Estado para asumir esa condición que algunas veces no se da en el período regular. En la data cualitativa se mostrará algunos indicios de diferenciales en la promoción laboral por género, pero que no son generalizables.

Tabla 2. Total de docentes con grado académico por género – UNSA

Docentes	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Docentes con Grado de Doctor	121	28.3	345	31.8	466	30.8
Docentes sin Grado de Doctor	306	71.7	741	68.2	1047	69.2
Docentes con Grado de Magíster	266	62.3	569	52.4	835	55.2
Docentes sin Grado de Magíster	161	37.7	517	47.6	678	44.8
Docentes con 2° Especialidad	97	22.7	167	15.4	264	17.4
Docentes sin 2° Especialidad	330	77.3	919	84.6	1249	82.6
Total de Docentes	427	100.0	1086	100.0	1513	100.0

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

La formación académica que permite ubicar a docentes universitarios como interesados y articulados al desarrollo de la investigación, ciencia y tecnología son los grados académicos. Teniendo en cuenta el total de docentes de la universidad sin discriminar por género, el 30.8% sí cuenta *con el grado de doctor/a*, que es un valor bajo. En el porcentaje de docentes *sin grado de doctor/a* la situación es casi similar para docentes mujeres y varones. Es probable, que las funciones de enseñanza-aprendizaje por el modelo de gestión universitaria se priorizó y no se orientó hacia la investigación básica y aplicada de impacto en la universidad y en la sociedad, ya que requiere de un presupuesto. Igual realidad se presenta, respecto de la capacitación y desarrollo del Postgrado que tomó impulso a partir de 1997.

Por otro lado, en el grado académico de Magister, el total de docentes mujeres es mayor la proporción en comparación al total de docentes varones. Diríamos que las docentes mujeres se están esforzando, alcanzando metas en la línea de la “capacitación continua”; lo que en un futuro cercano la posicionará en condiciones igualitarias que los docentes varones para asumir cargos o hacer gestión académica.

El desarrollo de estudios y títulos de Segundas Especialidades en ambos casos

tiene porcentajes bajos, posiblemente las responsabilidades económicas con los grupos familiares, sobre todo por ingresos insuficientes, en comparación con otras realidades de América Latina y en especial en Europa y Norteamérica, lo que condiciona la expansión de competencias, capacidades necesarias y favorables al perfil de docentes con alta y actualizada performance.

A nivel de Datos cualitativos las diferencias “invisibles”: son resultados de entrevistas en profundidad aplicadas a 23 docentes investigadoras y 5 investigadores de las diferentes áreas; los resultados se han agrupado en las categorías: apoyo familiar, postergación de ser madre/padre por el desarrollo profesional; competitividad en el ámbito laboral, participación en investigación, ciencia y tecnología. Los códigos empleados son según área: Ai: Área de ingenierías; As: Área sociales y Abm: Área de Biomédicas; asignado un número correlativo luego del código de área. El relato de los docentes se sistematiza en cuadros a fin de ver comparativamente las coincidencias, discrepancias o singularidades, precisando en comillas las ideas, opiniones, narraciones que dieron; se presenta la síntesis de los resultados.

Cuadro Síntesis 1. Apoyo familiar del docente

Pregunta	Aspectos coincidentes favorables	Discrepancias
¿Recibió o recibe apoyo del grupo familiar en relación a sus responsabilidades en la universidad?	<p>Ai01. <i>“Tengo un hijo ya adulto; pero cuando niño, mi madre se encargó de cuidarlo”.</i> Abm04. <i>“No tengo queja de mi familia, o era mi madre o mis hermanos, pero conté y cuento con ellos”</i></p> <p>As10. <i>“Si no fuera por mi familia no hubiera podido con todo, no solo los hijos, sino la casa, la atención al esposo... Ai02 <i>“... Los dos más pacientes que yo... no siempre recurrimos a la familia, pero si pido ayuda, me la dan”.</i> Ai27. <i>“... Si digo que no me ayudan es mentir, pero una cosa es la ayuda”.</i></i></p> <p>Abm16. <i>“... No puedo decir que fue y es fácil, aún cuento con el apoyo de la familia... siempre te reclaman y uno quiere estar con los hijos..., pero me siento satisfecha, segura y con mi familia que está allí...”</i></p>	<p>As15. <i>“No soy de acá, es difícil asumir todo, no siempre la pareja está para hacer las cosas de la casa contigo... parece que siempre piensan que es cosa de mujeres...”</i></p> <p>Ai09. <i>“Es agotador, ni los hijos te dicen: deja que yo te ayudo mamá; el suegro siempre pide apoyo a mi pareja, está siempre enfermo, no puedo confiar que me ayudará”.</i></p> <p>Abm22. <i>“...Cuando ya son grandes los hijos es mejor, pero que me ayuden hacer mis trabajos, no se da”.</i></p> <p>As07. <i>“...Como varón puedo decir que no siempre una mujer hace las cosas a gusto de uno, por lo que si no ayudas, te sientes a disgusto y surgen pleitos... en algunas cosas hay que hacer solos...”(singular a dos docentes).</i></p>

¿Tuvo que postergar la maternidad o paternidad por el desarrollo profesional?

Abm03. "... No tuve que postergar el ser madre, lo asumimos bien... me siento satisfecha. As13. "...soy madre y fue cuando estábamos listos, mi esposo me dijo para que esperar; aunque no fue tan pronto a nuestro matrimonio...".
As20. "... siempre uno piensa en tener pronto los hijos, si no la familia presiona... me siento realizada. Mis hijos ya son grandes, profesionales..."
Ai6"... todo bien con los hijos, llegaron en un tiempo que ya era nombrada..."

Ai23. "...en mi situación de contratada, no es que hubo postergación, pero tuve menos tiempo para dedicar a mi niña recién nacida... había poca comprensión para los permisos si tenía que estar con ella... algunos colegas no te apoyan... además siempre hay responsabilidades en la U que no se pueden dejar de hacer ... En la casa es lo mismo... es agotador..."
Abm14. "... tuve que postergar, mi pareja no estaba de acuerdo que encarguemos hijos...y cuando se dio fue desalentador dedicarme a hijo y trabajo... él siempre estaba listo para decirme, que no podía con ambas cosas..."

As28. "... si tuve que olvidar mi anhelo de ser padre... mi primera esposa no podía embarzarse, al final nos separamos. Ahora veré si se da..."

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Se aprecia que el apoyo familiar es vital para la mujer profesional, y más aún si es investigadora, dado que debe dedicar más tiempo al estar fuera del hogar, lo que relacionado a datos cuantitativos permite comprender por qué las mujeres profesionales no tienen como prioridad el desarrollo en la investigación, ciencia o tecnología. También comparten la rea-

lidad de estar en constante competitividad, lo cual es emocional y físicamente agotador. Se enfatiza que el docente varón expresa una situación personal difícil; se entiende que es motivado por la visión de la sociedad sobre la equidad de género; lo cierto es que no es aún significativo, pero en otros tiempos y espacios, no lo harían, por el prejuicio social.

Cuadro Síntesis 2. La competitividad en el ámbito laboral del docente

Pregunta	Aspectos coincidentes favorables	Discrepancias
¿Cómo son las relaciones interpersonales entre docentes? (lo que vives o ves)	Ai18. As7, 8, 27 y 28. "Mantengo un buen trato con el colega..." "todos tenemos un diálogo cordial ... sé que me llevo bien con todos en la U...lo normal en las relaciones con los demás colegas..." Abm1, 26 y As, 21 indicaron: "... el trato con los colegas varones y mujeres es bueno, me siento satisfecha con mis amigos y amigos..."	Ai01 y Abm24, As12, 21 indicaron: "...no me llevo bien con colegas...hay discrepancias más frecuentes ... la presión de cosas que hacer, el control a nuestras actividades hace que nos distanciamos unos de otros... hay menos tiempo para compartir con los compañeros... el ambiente laboral está muy variable y tenso... todo es competencia..." "Con las bonificaciones que recibirán los investigadores inscritos a Regina, hay más descontento... se fijan en que te darán a ti y ellos no recibirán..." "no hay apoyo con desprendimiento, ya no es como antes, que todos ponían el hombro por la universidad...". As28. "No hay problema, las docentes están, y claro, en la familia tienen que hacer sus funciones de mujeres, no veo el problema".

¿Cómo se dan las relaciones con los jefes varones?	<p>Ai06. "...Mi jefe me hace sentir parte del proyecto de la facultad, no hay dificultad..."</p> <p>As12, 21, 10 indican: "... Me siento segura con las indicaciones de mi jefe.", "... hay comunicación...", "... "el director es buena persona y en general nos trata bien a todos".</p>	<p>Abm16, Ai18, 02 y 06 expresaron: "...No puedo comprender, frente a otros me trata bien, y cuando me da alguna indicación estando solo los dos se expresa muy rudo, dice: "¿me entiendes?" ...Choco mucho con él..." "...es buena gente, pero si le caes mal ... te hace la vida imposible, es mejor no enfrentar... te hace quedar mal, hasta no te deja que seas nombrado, que asciendas en el trabajo... seas varón o mujer".</p>
¿Cómo se dan las relaciones con las jefas mujeres?	<p>AS15, 12 y 20 comentan: "Una jefa te comprende si estás pasando mal momento, es más solidaria y te da permisos si hay urgencias..." "...como mujeres podemos describir como nos sentimos con el trato que nos dan los colegas en la U y lo que nos cuesta alcanzar metas, pero nos apoyamos..." "Hay amistad con tu jefa, lo cual no es mal visto entre colegas".</p>	<p>Abm26, 23 As10, 13 indican: "...Observo que para que una jefa sea respetada no cuenta mucho lo que sabe, sino el trato y don de gentes...es lo que cuenta...", "... Para estar y mantenerte en el cargo hay que dejarlos que hagan lo que quieran, así no te molestan". "He visto que entre colegas mujeres las rivalidades son más fuertes, que entre varones, sea del área que sea..." "... No creo en las lealtades, ni confié en las colegas jefes siempre cambian de temperamento y eso crea conflictos", "una mujer como jefe en la U siempre tiene más inseguridad, la critican más, hasta los amigos..."</p>

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

En términos generales las opiniones vertidas se relacionan con el sentido de satisfacción, más aún si se trata de las relaciones interpersonales entre género masculino y menos satisfechos entre mujeres y varones-mujeres. Respecto de las relaciones que mantienen con sus jefes varones son más fluidas desde la perspectiva y vivencia de los entrevistados. Hay más conflictos entre docentes varones que entre mujeres. En el caso de las mujeres, la mayoría se sienten seguras, pero expresan, a veces, sentirse nerviosas, ansiosas, lo que no indicaron los docentes varones, únicamente ellos manifiestan que reciben estímulo laboral de sus jefes varones. Hay que precisar, que como jefes o directores son el 70% varones.

La presencia de conflictos y/o rivalidades que suelen darse, se agudiza más, como parte del clima laboral de exigencias, por los cambios e innovaciones permanentes se genera en el docente universitario mayor ansiedad y estrés que en años anteriores; sucede que lo que se hacía antes cambió casi en 180° por las actuales políticas de mejoras universitarias. Sin embargo, la mayoría encuentra un equilibrio y armonía esperados en sus relaciones interpersonales. Aquello, no deja espacio al autoanálisis para verse como género inclusivo, desde una lógica de la paridad de género en todos los ámbitos de la Gestión Universitaria.

Tabla Síntesis 3. Participación en investigación, ciencia y tecnología

Pregunta	Aspectos coincidentes favorables	Discrepancias
¿Cómo es ser parte del grupo de investigación, haciencia?	<p>As 21, 12,10 y 8 "... En mi equipo hay investigadores varones y mujeres... nos escuchamos, incluimos aportes...", "... Siempre se busca el equilibrio de en grupo..." "... Hay mucho que hacer con las convocatorias de proyectos de investigación, lo que ya no deja de lado a nadie..." "... Resulta más seguro pedir apoyo al colega varón sobre lo que no sé..."</p>	<p>Abm22, 17,26 "... En grupos de investigación, no me siento en agrado, muchas veces los colegas varones nos dejan tareas como la revisión de libros, y ellos salen hacer trabajos de campo, es tedioso, hay que cambiar roles...", "...No me puedo confiar en lo que los colegas hacen, porque no prestan atención y luego, si algo sale mal, me dicen: tú eres la responsable y tengo que rehacer sola". ...Ah!, Sí, la frase que ellos emplean es: "si quieres participar igual que los varones prepárate para estar con nosotros...", es decir, no nos creen capaces".</p>

¿Qué experiencias vive en la actualidad en esa labor?

Abm04. "...En el laboratorio, ingresa igual una investigadora que un investigador, allí hay que demostrar seguridad en lo que hacemos, sino los estudiantes son los primeros en fijarse si estás improvisando... igual para ser investigador debe gustarte, así nomás no es, a la larga se queja una de todo, para eso mejor no se participa en la ciencia... Hay que tener claro que debes dejar de lado muchas cosas de tu vida personal si quieres tener un status de científica; sino mejor no estar..."

Ai1, 2, 23 "Diría que no hay tiempo para hacer investigación de forma exclusiva, las tareas del aula, las capacitaciones, las comisiones de acreditación me absorben..." ... "Sí participo, pero no puedo dedicar mucho tiempo, tengo que hacer muchas cosas en casa...", "...En fines de semana resulta casi imposible avanzar algo de mis investigaciones... me absorbe no solo la casa, sino todo eso de presentar informes y más informes, ya no puedo participar..." Ai18. "...No hay dinero para invertir en capacitaciones, para presentar ponencias con tu investigación, no hay fondos suficientes, y es peor con el contratado, no sale porque no puede interrumpir el vínculo laboral..."

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Se puede apreciar que el desarrollo profesional de docentes varones y mujeres no es de satisfacción; expresan que se vive mucha presión al realizar investigaciones, el clima de competitividad es por los incentivos que se puedan recibir, hay cierta rivalidad. Consideran que pese a tener una trayectoria profesional no tienen un reconocimiento. Respecto de la capacitación continua hay limitantes por la inversión que se debe hacer, pero esta realidad es una desventaja en las docentes mujeres que priorizan gastos para el cuidado de los hijos, postergando sus necesidades. En equipos de investigación los docentes varones y mujeres en pocos casos señalan estar satisfechos, hay mayor tendencia de insatisfacción y es marcado en docentes mujeres debido a los roles que deben desempeñar en la familia y en el hogar; los docentes varones refieren que los horarios para el desarrollo de investigación / ciencia no son compatibles.

Se identificó algunas *Líneas de conocimiento-investigación*:

Investigadores en: minería, movimientos sísmicos, energía, mecanización y desarrollo agrícola; Algoritmos evolutivos aplicados a la electrónica: Ciencia electricidad. Normatividad contable.

Investigadoras: violencia familiar, estudios de propiedades de las plantas medicinales en zonas alto andinas y sus composiciones químicas, Sistema de software, Ergonomía y prevención del estrés laboral; no se analiza por cuanto aún no se tiene información más amplia para dicho fin, pero ya es una descripción.

Discusión

Diversos estudios han abordado causas y consecuencias de la invisibilización y segregación de las mujeres en otros ámbitos universitarios, en especial hacia la ciencia, de manera que sobre el tema hay información que permite comparar los datos que se obtienen en esta investigación. El presente estudio sí es relevante por no contar con un diagnóstico o línea base de estas situaciones de equidad de género en la universidad.

Se inicia el debate parafraseando a Magallón, que precisa que la ciencia es el paradigma de neutralidad y objetividad, el mejor producto de la razón humana, pero que es inmune a los prejuicios de género. (Magallón, 1996). Estudios de género en la universidad muestran que en las décadas de los 1960s y 1970s, a nivel latinoamericano, las mujeres se articulan de forma más visible a la ciencia mucho tiempo después que las y los científicos de América del Norte y Europa.

En los tiempos actuales, siglo XXI, no hay cambios significativos, en particular para las universidades públicas de nuestro país en las que existe una marcada ideología androcéntrica. En el estudio se encuentra correspondencia directa en la validez de los paradigmas de los techos de cristal, de invisibilización y segregación de las mujeres académicas que son unidades del estudio, la data de **docentes mujeres 28,2% en comparación a docentes varones con el 71,8%**; hay que señalar que la concentración de do-

centes mujeres está en el área académica de Ciencias Sociales, Humanidades y Biomédicas. En el desarrollo de proyectos de investigación científica, tecnológica, implementación de laboratorios ganados en concurso, del total de 14 proyectos seleccionados, 6 son liderados por docentes mujeres y un solo proyecto pertenece al área de Ciencias Sociales; lo cual hace ver que hay impulso en la gestión femenina para aportar a la investigación. Pero la inequidad se da también por las áreas de conocimiento que relega a las Ciencias Sociales al no emplear tecnologías en los procesos de investigación; así es lógico esperar menos oportunidades para las científicas mujeres del área de sociales.

La data cuantitativa y cualitativa nos muestra que es pertinente hablar de las brechas de género, desde la condición de ser docentes y más si se trata de docentes investigadores o científicos que son un grupo un tanto elitizado. Las situaciones de exclusión de las mujeres de la ciencia y la tecnología, dan cuenta que la dinámica de la vida académica con la vida familiar parte de relaciones de género inequitativas. El grado académico de doctor, el ser docente principal está masculinizado. A nivel del grado académico de Magister, los datos muestran que el género femenino estudia y se capacita más que los varones, por tanto, hay más magister mujeres que varones; lo cual muchas veces es percibido con “temor y desconfianza de ser desplazados”.

La disponibilidad de tiempo diferenciada por género en las actividades científicas tiene que ver en la universidad más con las dinámicas de la competitividad, rivalidad, poca valoración a los aportes de las académicas a la ciencia que con la falta de apoyo. En la tabla 1, vemos que la mayoría cuenta y contó con el apoyo de su grupo familiar, en todos los casos otras mujeres como madres, hermanas, tías, el esposo o pareja contribuyeron en sus roles; pero “no se desliga completamente”. La mayoría de mujeres están en un ciclo familiar con hijos e hijas jóvenes y adultos que son profesionales.

Diversas investigaciones, en realidades similares, están contribuyendo a hacer visibles las barreras de la equidad de género en la ciencia, ello indica que se van rompiendo.

Se ve que ha ido aumentando el número de mujeres en la universidad, en especial articuladas a grupos de investigación, al desarrollo de proyectos de investigación básica y aplicada, en proyectos de innovación tecnológica; pero que aún la ciencia es un territorio de tradición masculina en un contexto donde la cultura androcéntrica está muy acentuada en las universidades públicas del país que tienen por población docente la predominancia de varones sobre las mujeres, lo que tipifica un ritmo de acceso y ascenso en las carreras científicas de profesionales mujeres más lento que el de los varones y está segregado por campos de conocimiento.

En este contexto, del análisis cabe mencionar a Nancy Tuana que denomina “la epistemología de la ignorancia”. La epistemología se ha ocupado tradicionalmente de lo que conocemos, de los procesos de generación y validación del conocimiento humano. Sin embargo, es igualmente interesante aquello que ignoramos, bien porque se decide no indagar acerca de ello o bien porque las preguntas de investigación ni siquiera llegan a plantearse. La máxima metodológica de comenzar desde las vidas de las mujeres ha tenido precisamente como consecuencia principal poner de relieve todo lo que la ciencia, deliberada o inintencionadamente, había ignorado, desde la historia a la fisiología de las mujeres o su papel en la evolución. Lo mismo sucede en el caso de la tecnología, donde la autoría de las mujeres inventoras o las tecnologías asociadas a los ámbitos típicamente femeninos (domésticos, de cuidado y crianza), fueron sistemáticamente ignoradas (Tuana, 2004).

Sin embargo, esas temporalidades están cambiando favorablemente para las mujeres; pero a su vez, son espacios de contradicciones, de redefiniciones de los roles que no siempre van al fin de la igualdad, donde muchas profesionales quiebran sus lógicas lealtades y se dejan llevar por un orden social establecido, en el cual las conexiones prácticas sociales y económicas son las que priman en la cotidianidad de las interrelaciones, dejando de lado el resaltar los “saberes de las Mujeres”.

Los planteamientos de Bauman respecto de la *modernidad líquida* son no solo

provocadores, sino incitadores a una visión de un nuevo orden social de nuestros tiempos, en el cual se pasa de **sujeto de rendimiento, al cansancio de ser uno mismo**. La modernidad líquida tiene su correlato en la constante lucha por el reconocimiento del aporte de las mujeres profesionales en la ciencia, un espacio marcado por la tradición masculina; pero que hoy tiene sus propias contradicciones, tanto en el género masculino que se siente desplazado por las funciones que hoy en día vienen desarrollando las académicas; pero también dentro del género femenino, donde las alianzas no siempre fluyen como soporte y continuidad de metas comunes, sino con expresiones de las propias inseguridades que hacen que se asuman modelos de gestión masculinizados e institucionalizados lo cual puede crear mayor incertidumbre en un futuro cercano en una sociedad capitalista que construye dinámicas individualistas.

Materializar la territorialidad del género en la ciencia, se da en actuales políticas inclusivas en el desarrollo de investigación científica, tecnología, innovación que aplica la universidad; incorpora en este escenario a nuevos actores, en particular a investigadores varones y mujeres del área de las Ciencias Sociales. Mas, se identificó que las relaciones de género son de exclusión y desiguales a docentes y en particular las investigadoras que asumen roles familiares y otras responsabilidades de cargos; allí se encontró algunos casos de postergación de maternidad, inestabilidad emocional y cierta afectación en la salud emocional. La paridad, es una adecuada alternativa para la participación de docentes investigadores mujeres y varones, pero en la universidad aún es incipiente, no solo por ser más los varones, sino por cuanto muchas mujeres no identifican, no asumen que hay desigualdad. No está como política específica que ayude a una nueva posicionalidad.

Como indica Arfurch (2005), “La idea de *posicionalidad*, permite identificaciones múltiples, históricas, contingentes, incapaces de dar cuenta de una *totalidad del sujeto* o de una *totalidad de territorio*”. Se trata entonces de una situación en constante definición, reestructuración, y más aún en

un contexto urbano y mundo académico donde da lugar al debate ideológico, pero a la vez es abstracto y no concreto en materia de reconocimientos de la necesidad de equidad de oportunidades de las mujeres en la ciencia.

Otorgar una **visión de territorialidad o re territorializar el género en la ciencia**, alude pues al camino que nos implica a las mujeres científicas, académicas no solo a seguir desarrollando competencias en la investigación, publicación de revistas científicas indizadas, en pasantías, seminarios nacionales e internacionales, sino más bien a dar continuidad a las diversas acciones que se deben materializar, como comprometer a más varones; pues observados los datos de la investigación, las inequidades también les involucra, les afecta. En ese orden de ideas es preciso tener claridad que se está ante posiciones políticas, pero también se necesita desvelar que las inequidades de género en la ciencia son las condiciones socio-económicas de competitividad que también deben hacerse visibles.

Concordando con Sandra Harding, quien se preguntaba ¿cómo era posible que una investigación tan politizada como la inspirada por el feminismo pudiera haber contribuido a una ciencia mejor desde el punto de vista epistémico?”. La clave podría estar en que, si el feminismo mostró que lo personal es político, en el caso de la ciencia mostró también que lo **epistémico es político**. Son ideas que lejos de resultar obvias, han encontrado una profunda resistencia (1986). Para nuestro país es coyuntural el debate del rechazo a la “ideología de Género”, las que están en esta perspectiva de género saben que la división entre lo público y lo privado, entre lo personal y lo político, entre lo naturalizado y asignado al género femenino y masculino, ha servido en muchas ocasiones para justificar la doble moral y la ignorancia consciente, del cómo se argumenta y sustentan el orden establecido.

Del cómo se dan o establecen las interacciones, la heterogeneidad de situaciones, posiciones profesionales, familiares y existenciales en este ámbito, no se tiene mucha información exacta. Los diversos enfoques nos muestran que no solo en este ámbito en-

contraremos sujetos, que si bien se articulan a las oportunidades de Investigación, Desarrollo e Innovación, mucho del éxito que alcanzan las investigadoras es sobre el soporte familiar y personal; mas el ámbito laboral se caracteriza por la presión del cumplimiento de la carga laboral, competitividad, estrés, ansiedad, incertidumbres, ambivalencia en los compromisos que se dan en la búsqueda de la equidad y diferencias en el momento de promover y merecer los ascensos laborales, teñidos algunas veces por relaciones de poder más que la meritocracia.

En este tema, es importante comprender que los procesos de socialización diferenciados por género, de roles asignados a las mujeres, es más orientado al servicio y que de forma frecuente la sociedad valora más que establecer relaciones de poder y ser más visibles. Algunas docentes mujeres que incluso asumen cargos directivos, prefieren regresar a labores de la enseñanza, la competitividad es fuerte, suele haber inseguridad. Esta constitución de identidad en el liderazgo femenino, suele otorgar una visión de colectividad e integración en contraste con la visión individualista, formal, reglada y abstracta que tienen los varones. Es decir, que el aprendizaje diferenciado según género de capacidades cognitivas, abstractas y emocionales marcan diferencias en los objetos de estudio para el desarrollo de la ciencia, del conocimiento científico; mas sin embargo, estas diferencias no pueden caer en el mero estereotipo o rasgos propios a los géneros sin posibilidad de recrearse a sí mismos, sino más bien son elementos personales del desarrollo de las visiones profesionales, el cómo se participa como sujeto y ciudadano que redefine, renueva sus roles en el mundo actual marcado por procesos subjetivos, de identidades, pero a su vez inacabados o puros socioculturalmente hablando.

Así, el llamado *mainstreaming* de género es la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente en la gestión de la ciencia, aplica transversalmente esta perspectiva en todas las fases de cualquier

proceso en que estén implicados recursos humanos de uno y otro sexo (Guil, 2016).

Conclusiones

1. La Universidad se tipifica como masculinizada, y con sesgos androgénicos. Se observa a las investigadoras y científicas mujeres con una débil ciudadanía y liderazgo femenino. Aún no hay una conciencia y compromiso institucionalizado sobre la *lucha corporativa a la equidad de oportunidades de género*. La universidad refleja relaciones propias de una sociedad que busca la privatización y afán competitivo, lo que marca el carácter *transitorio y volátil de las relaciones de éxito hacia la igualdad de oportunidades de género en la ciencia*.
2. La generación de conocimiento aplicado es la finalidad de ciencia para el país, lo cual sintoniza con la socialización del género femenino, por lo que la contribución a la ciencia es atender *las necesidades humanas*.
3. Las posibilidades de transversalizar la perspectiva de género en las dimensiones de formación académica, de gestión, administrativas y de liderazgo pasa por constituir una clara y sostenida posicionalidad y determinación que reoriente la territorialidad del género en la ciencia, así como de compromisos y lealtades que partan desde el género femenino. De esta forma se crearán las bases de la equidad institucional que fluyan hacia la sociedad.
4. Al no existir información precisa y completa de datos por género en cuanto a las publicaciones científicas, participación en eventos académicos, investigaciones de impacto, logros y trayectoria de los y las investigadores se requiere diagnósticos que se actualicen de forma continua o periódica, que visibilicen los aportes de las investigadoras en la ciencia. Dicha dispersión de datos, no permite saber si hubo o hay atraso en la promoción, ascensos, oportunidad o brecha laboral de género y posibles vinculaciones con etapas de maternidad, lactancia u otras de la vida familiar y roles como mujeres, madres, etc.

Referencias

- Arfurch, L. (comp) (2005). *Pensar este tiempo. Espacios, afectos, pertenencias* Buenos Aires: Paidós.
- Aradent, H. (1998), *La condición humana*. Paidós. Barcelona.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica Argentina.
- Bourdieu, P. (2006). *La distinción criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Giddens, A. (2006). *Sociología* (3a ed.). España: Alianza Editorial., y (2003). *La Constitución de la Sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- González, G. (2001). “*Género y Conocimiento*”. En: López Cerezo, José Antonio y Sánchez Eds: ciencia, tecnología, Sociedad y cultura en el cambio de siglo (pp.347-358). Madrid: Biblioteca Nueva.
- González, M. (2001). “*¿Hacia dónde dirigir la mirada?*”, en Andoni Ibarra y José a. López Cerezo (eds.). *Desafíos y tensiones actuales en Ciencia, Tecnología y Sociedad*, Madrid: Biblioteca Nueva.
- Guil, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. *Revista de Investigaciones Feministas* 25, Vol.7 Núm. 2 (pp.25-39). Madrid: Universidad Complutense.
- Guzmán, B. (2015). *La presencia del género en la vida personal y laboral de académicas-investigadoras* Universitarias. UNAM México.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Le Pisan, C. (1905). *La ciudad de las damas*. Seminario de lecturas feministas. En <https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/la-ciudad-de-lasdamas-texto.pdf>.
- Magallón, C. (1996). ¿Extrañas en el Paraíso? Mujeres en las ciencias físico-químicas en la España de principios del siglo XX. En T. Ortiz y G. Becerra (33-59) (ed.) *Mujeres de ciencias. Mujer, feminismo y ciencias naturales, experimentales y tecnológicas*” (pp.33-59). Granada: Universidad de Granada Feminae.
- Mançano, B. (2009). *Sobre la Tipología de los territorios*. Consultado en: web.ua.es/es/giecrayal/.../bernardo-tipologia-de-territorios-espanol.pdf.
- Tuana, N. (2004). Coming to Understand: The Epistemology of Ignorance. *Hypatia, Feminist Science Studies*. Vol. 19 Núm.1 (pp.194-232). Pensilvania: Published by Wiley.
- Unesco (1998). Conferencia mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción. Informe Unesco. París 5-9 de octubre de 1998. En: unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf. Consulta el 4 de agosto del 2016.