

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2761>

La diversidad de roles de las mujeres en el sistema nacional de investigadores

The diversity of women's roles in the national researchers' system

Raquel Olivia de los Santos de Dios

raquel.delossantos@upch.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1341-657X>
Universidad Popular de la Chontalpa
Tabasco – México

Fabiola Torres Méndez

fabiola.torres@upch.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0180-652X>
Universidad Popular de la Chontalpa
Tabasco – México

María Lyssette Mazó Quevedo

marialyssette@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0001-9174-3704>
Universidad Popular de la Chontalpa
Tabasco – México

Rocío Guadalupe Sosa Peña

rocio.sosa@upch.mx
<http://orcid.org/0000-0003-4949-9984>
Universidad Popular de la Chontalpa
Tabasco – México

Artículo recibido: 24 de septiembre. Aceptado para publicación: 08 de octubre de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


La participación social de la mujer contemporánea ha crecido en una sociedad en constante evolución. En el ámbito educativo, busca conocimiento y desarrollo a través de la investigación, demostrando talento excepcional en la ciencia, enfrentando desafíos como prejuicios de género, brecha de género en la toma de decisiones, dificultades para acceder a oportunidades y reconocimiento. A esto muchas de ellas se enfrentan a la conciliación de roles, generando tensiones y conflictos internos. Desde el enfoque cualitativo, por medio de una entrevista estructurada, este trabajo aborda la experiencia y desafíos de una profesional en investigación, perteneciente al Sistema Nacional de Investigadores. Dentro de los principales resultados se resalta la priorización del rol de madre, la importancia de una distribución adecuada de tiempo y espacios, así como contar con personas de confianza que puedan suplirla en algún rol cuando resulte imposible cumplir con todos ellos, gestionar emociones, valorar el tiempo de descanso, falta de empatía familiar, compromiso, inflexibilidad institucional, falta de motivación personal y profesional en el entorno laboral al que considera injusto. Estos desafíos afectan su desarrollo y éxito en el ámbito de la investigación y dificulta el cumplimiento de las exigencias del SNI. Es crucial reconocer y abordar el fenómeno para apoyar la conciliación de roles, promover el éxito y el empoderamiento de las mujeres en el área de investigación, así como el desarrollo pleno en todos los ámbitos de la vida. Se sugiere una evaluación con perspectiva de género.

Palabras clave: mujer, diversidad de roles, sistema nacional de investigadores, equidad de género

Abstract

The social participation of contemporary women has grown in a society in constant evolution. In the educational field, they seek knowledge and development through research, demonstrating exceptional talent in science, facing challenges such as gender prejudice, gender gap in decision making, difficulties in accessing opportunities and recognition. In addition, many of them face the reconciliation of roles, generating tensions and internal conflicts. From a qualitative approach, through a structured interview, this work addresses the experience and challenges of a research professional, belonging to the National System of Researchers. The main results highlight the prioritization of the role of mother, the importance of an adequate distribution of time and space, as well as having people she trusts who can substitute her in some role when it is impossible to fulfill all of them, managing emotions, valuing rest time, lack of family empathy, commitment, institutional inflexibility, lack of personal and professional motivation in the work environment, which she considers unfair. These challenges affect their development and success in the field of research and make it difficult to meet the requirements of the SNI. It is crucial to recognize and address the phenomenon in order to support the reconciliation of roles, promote the success and empowerment of women in the research area, as well as their full development in all areas of life. An evaluation with a gender perspective is suggested.

Keywords: women, role diversity, national researcher system, gender equity

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: de los Santos de Dios, R. O., Torres Méndez , F., Mazó Quevedo , M. L., & Sosa Peña, R. G. (2024). La diversidad de roles de las mujeres en el sistema nacional de investigadores,. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 2046 – 2067.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2761>

INTRODUCCIÓN

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México fue creado en 1984 por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología (CONAHCYT). Este programa tiene como objetivo principal reconocer y estimular la labor de los investigadores mexicanos que destacan por su contribución en el ámbito de la investigación científica y tecnológica. A lo largo de los años, el SNI ha evolucionado y ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de la investigación en México, promoviendo la excelencia en la ciencia y la tecnología en el país.

El Sistema Nacional de Investigadores fue creado por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado (Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores [SIN], 2023).

En el ámbito académico y científico, la contribución de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) ha demostrado ser un elemento fundamental e influyente en la construcción del conocimiento y en la evolución de nuestras sociedades. En México, los datos de la participación de las catedráticas en proyectos de investigación resultan alentadores, puesto que ellas representan el 40.8% (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2018). Las mujeres que forman parte de este sistema asumen una miríada de roles, desempeñando funciones diversas como lo son: investigadoras activas, mentoras, docentes, administradoras, participantes en comité y paneles de revisión, investigadoras comunitarias, activistas de la ciencia, participantes en proyectos interdisciplinarios, etc. que no solo enriquecen la investigación, sino que reflejan la capacidad intrínseca para liderar y transformar. Aunado a esto asumen otros roles que, si bien son significativos en sus vidas personales, son roles que implicaría la participación equitativa de sus parejas cuando esta existe, sin embargo, la realidad no es así: pues los roles tales como: madres, esposas, ama de casa, cuidadoras, líderes en sus comunidades, etc., pertenecen solamente a ellas, equilibrando la búsqueda del saber con otras responsabilidades. María Ángeles Durán en el 2011, define la gestión de actividades de cuidado como acciones destinadas a que algo ocurra o deje de ocurrir, incluyendo el autocuidado personal. Para las mujeres que trabajan y estudian mientras desempeñan roles en la academia, la doble jornada laboral es un desafío, pues las instituciones académicas, como sus familias exigen mucho de ellas, generando tensiones, pues se espera que destaquen en ambas áreas. Por el contrario, los hombres científicos no tienen las mismas responsabilidades en el hogar y en la academia, ya que las mujeres a menudo asumen estas tareas en su lugar, lo que respalda su carrera científica (Acker, 2005; Rivera y Zenteno, 2008, como se citó en Olvera, 2016).

METODOLOGÍA

El estudio realizado fue de enfoque cualitativo que este tipo de investigaciones buscan recopilar información que conduce a una mayor comprensión de un fenómeno (Ramírez y Arbesú, 2020), a partir de un estudio de caso, de una mujer que pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, modalidad Candidata, que cubre el criterio de inclusión el cual es que asume diversos roles independientes al de investigadora. La entrevista se realizó en un entorno tranquilo de una oficina con clima en un ambiente controlado, para tener una mayor comodidad de la entrevistada.

Los estudios de caso permiten un examen exhaustivo y en profundidad de un fenómeno particular. Esto puede ser especialmente útil cuando se busca comprender en detalle un evento, proceso o situación específica. Este es un estudio de caso único que podrá servir como una exploración inicial antes de llevar a cabo investigaciones más amplias y extensas.

Se realizó una entrevista con preguntas semiestructuradas, diseñada con preguntas clave para explorar en profundidad los temas de interés. Las preguntas se elaboraron de manera exhaustiva acorde a los roles que desempeña, experiencias, y percepciones de la participante, la duración fue de 1 hora, se llevó a cabo de manera presencial cara a cara.

Las entrevistas semiestructuradas nos permiten una exploración en profundidad de los temas de interés al tiempo que proporcionan espacio para la adaptación durante la entrevista. Aunque incluye algunas preguntas predefinidas, la entrevista semiestructurada se caracteriza por su flexibilidad, lo que significa que el entrevistador puede modificar o agregar preguntas según las respuestas del entrevistado. Esto facilita la obtención de datos ricos y detallados, especialmente útiles en investigaciones cualitativas.

La entrevista semiestructurada se destaca por su capacidad para contextualizar las respuestas en función de la historia y las experiencias del entrevistado, lo que permite una comprensión más profunda de cómo las personas perciben y se relacionan con los temas en su propio contexto. Además, este enfoque es adecuado para entornos multiculturales y lingüísticamente diversos, ya que las preguntas pueden adaptarse para garantizar la comprensión. Lo que contribuye a un análisis cualitativo enriquecedor y a una comprensión más auténtica de los fenómenos investigados.

Para validar los resultados, se empleó la técnica de Member Checking, permitiendo que la participante revisará y confirmará los hallazgos. También se realizó una revisión por pares y se mantuvo un registro detallado del proceso investigativo. Además, se ha reflexionado sobre cómo las perspectivas del investigador pueden haber influido en el estudio, con el objetivo de asegurar la validez y precisión de los resultados.

La técnica Member-Checking es un proceso en el que las transcripciones de datos se presentan a algunos o todos los participantes para recibir comentarios (Varpio et al., 2017, como se citó en Courtney, 2023). El objetivo de este proceso es dotar de credibilidad a los datos (Elo et al., 2014 como se citó en Courtney, 2023). La Member-Checking se considera otro proceso en el que los participantes participan en el proceso de investigación (Birt et al., 2016 como se citó en Courtney, 2023). La creación de popularidad en torno a la Member-Checking como herramienta para establecer credibilidad. Algunos investigadores ven la verificación de Member-Checking como una forma de corregir errores y permitir que los participantes eliminen cualquier información que preferirían que no se incluyera (Thomas, 2017, como se citó en Courtney, 2023).

Presentar las transcripciones a los participantes desde el principio garantiza que el investigador tenga datos precisos para analizar. Este proceso ayuda a eliminar la posibilidad de tergiversación durante el proceso de análisis de datos (Candela, 2019, como se citó en Courtney, 2023)

DESARROLLO

Género y Roles de Género

“Originalmente el género fue definido en contraposición a sexo en el marco de una posición binaria (sexo y género), aludiendo la segunda a los aspectos psico-socioculturales asignados a varones y mujeres por su medio social y restringiendo el sexo a las características anatomofisiológicas que distinguen al macho y la hembra de la especie humana” (Aguilar, 2008, pág. 3).

“Butler afirmarí que el género es una construcción cultural; por consiguiente, no es ni resultado causal del sexo ni tan aparentemente fijo como el sexo. Al teorizar que el género es una construcción radicalmente independiente del sexo, el género mismo viene a ser un artificio libre de ataduras; en consecuencia, hombre y masculino podrían significar tanto un cuerpo femenino como uno

masculino; mujer y femenino, tanto un cuerpo masculino como un femenino” (Butler,s/f, como se citó en Aguilar, 2008).

Judith Butler (2017), sostiene que los roles de género no son simples atributos característicos que yacen en la esencia de un individuo, sino más bien una coreografía de acciones y comportamientos que repetimos incansablemente. Estas danzas del género, como el vestir con esmero o el hablar con una determinada cadencia, son interpretadas por la sociedad como evocadoras manifestaciones de nuestra identidad de género. Hace énfasis en la capacidad humana de desafiar las convenciones de género mediante el arte de la performatividad. Al elegir actuar de manera disonante con las rígidas expectativas de género, las almas valientes pueden erigirse como agentes del cambio, desafiando las reglas preestablecidas y promoviendo una nueva sinfonía de posibilidades de expresión de género (pp.8-18).

El texto nos ofrece una perspectiva crítica sobre la concepción de los roles de género, argumentando que estos no son cualidades inherentes a un individuo, sino más bien productos de una serie de actos repetidos que constituyen lo que entendemos como la identidad de género. Este análisis se puede aplicar al contexto de la diversidad de roles de las mujeres en el sistema nacional de investigadores. Para explorar cómo las expectativas de género influyen en la percepción y participación de las mujeres en el ámbito académico y científico.

Los roles de género son actuaciones repetidas que crean una apariencia de esencia de género. En el contexto del SIN, esto puede reflejarse en cómo las mujeres científicas pueden sentir la presión de conformarse con ciertos comportamientos y actitudes que se esperan de ellas, basados en estereotipos de género preexistentes. Por ejemplo, la expectativa de que las mujeres sean menos competidoras o menos orientadas al liderazgo podrían limitar sus oportunidades y sus formas de interactuar en el entorno académico, por lo que se sugiere desafiar estas expectativas y actuar fuera de los roles de género tradicionales; donde las mujeres puedan transformar las normas y abrir nuevas posibilidades a sí mismas y para otras.

Destacar la capacidad humana para desafiar las convenciones de género mediante la performatividad. En el SNI, las mujeres que rompen con los moldes establecidos, como aquellas que se involucran en los roles de liderazgo o áreas tradicionalmente dominadas por hombres, pueden ser vistas como agentes de cambio. Este desafío a las normas puede contribuir a una mayor inclusión y equidad dentro del sistema. Sin embargo, también es importante considerar que el acto de desafiar las convenciones de género puede conllevar riesgos como enfrentar críticas o resistencia, lo que puede afectar la experiencia profesional y el avance de sus carreras.

El hecho de actuar de manera disonante con las expectativas de género, se puede promover una sinfonía de posibilidades. Esto implicaría fomentar una cultura que valore la diversidad de roles y experiencias de las mujeres, creando nuevas oportunidades y modelos a seguir. Las políticas que promuevan la igualdad de género y apoyen a las mujeres en su desarrollo profesional pueden ser herramientas efectivas para transformar las reglas preestablecidas y reducir las barreras que enfrentan.

Este análisis es una pauta para reflexionar sobre las estructuras y normas existentes dentro del SIN pueden estar influenciadas por normas de género. Lo que sugiere que las políticas y prácticas del sistema deben ser revisadas para asegurar que no perpetúen estereotipos de género ni limiten las oportunidades para las mujeres. En donde la inclusión de perspectivas diversas y la promoción de una cultura de equidad son cruciales para el avance hacia una representación justa y equilibrada de género en el ámbito académico y científico.

Es por ello que llevar a cabo estudios de roles de género en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es de suma importancia pues nos ayuda a identificar y abordar desigualdades de género en la investigación. Así como promover la igualdad de oportunidades, la diversidad en la academia y el pleno aprovechamiento del talento científico, el fortalecimiento de la calidad y la equidad en la producción de conocimiento en el país.

Teorías de Roles de Género

Talcott Parsons y la teoría de roles tradicionales

Sociólogo norteamericano, nació en 1902 en Colorado y murió en Múnich, Alemania en 1979.

Parsons considera que los roles son las expectativas sociales, las normas y las pautas de comportamiento que se esperan de los individuos en una sociedad o sistema social particular. Él argumenta que los roles son fundamentales para mantener el orden social y la cooperación, ya que proporciona pautas para la conducta de las personas y establece las expectativas de cómo deben interactuar en diferentes situaciones sociales.

La teoría del sistema social

Status- rol

Los individuos participan en el sistema de acuerdo: A su posición en relación con los otros actores y de su estatus. El actor considerado como objeto:

A lo que hacen en relación con otros actores: ROL. El individuo realiza acciones que significan asumir un rol, de esta forma el rol se presenta como las expectativas de otro.

Ve al sistema social: como una complicada serie de roles. Estructura, instituciones y organizaciones sociales, son significativas por las clases de roles que brindan, por ejemplo, profesor, es rol real asociadas con obligaciones definidas.

La persona a lo largo de su vida tiene varios roles distintos (niño, estudiante, profesor). Cada uno de estos roles es a la vez una fuente de identidad personal. Como dice Parsons, tiene que existir en los roles una correspondencia entre:

La autoimagen personal del actor (yo quiero ser profesor, quiero ser cura).

Los requerimientos del sistema social para ese rol (no habría correspondencia si el profesor no quiere enseñar).

La incompatibilidad entre estos niveles produce tensión, y como consecuencia, puede ocasionar desequilibrio (Rodríguez, s/f, pp.7-8).

En el contexto de esta teoría, los roles se definen como las expectativas sociales, normas y pautas de comportamiento que se esperan de los individuos en una sociedad o sistema social particular. Para una mujer investigadora en el sistema estatal de investigadores, sus roles pueden ser diversos y multifacéticos.

Parsons proporciona un marco para comprender los roles y el estatus de una mujer investigadora en el sistema estatal de investigadores. Su estatus se relaciona con su posición en la sociedad, influenciado por su educación y logros profesionales. Sus roles involucran la investigación, la contribución al conocimiento científico y la enseñanza. El sistema social se ve como una compleja red de roles, incluyendo investigador y docente. La correspondencia entre su autoimagen y los requisitos

del sistema social es crucial para su éxito, y la falta de esta correspondencia puede generar tensiones. Los roles también influyen en su identidad personal y pueden dar lugar a conflictos si no se equilibran adecuadamente, como el conflicto entre ser madre y científica. La teoría del sistema social de Parsons proporciona un marco útil para analizar cómo una mujer investigadora que forma parte del sistema estatal de investigadores equilibra sus roles, identidad personal y expectativas en una sociedad. La correspondencia entre su autoimagen y los requerimientos del sistema social, así como la gestión eficaz de los posibles conflictos de roles, son elementos clave en su experiencia y desempeño en la sociedad y la comunidad de investigadores.

Se identifican los roles de una mujer investigadora como la investigación, la contribución al conocimiento y la enseñanza; estos son esenciales para su evaluación de desempeño. Sin embargo puede no captar completamente la diversidad de roles que enfrentan las mujeres, especialmente en el contexto de la creciente demanda por la conciliación de la vida laboral y personal, como el rol de madre. El conflicto entre roles puede no ser simplemente una cuestión de equilibrio, sino un reflejo de tensiones estructurales más profundas en la organización y la cultura académica.

El concepto sobre la correspondencia entre la autoimagen y los requisitos del sistema social es relevante, pero puede ser una visión simplista en el contexto de las mujeres investigadoras. Ya que la autoimagen de una investigadora y su percepción de éxito pueden estar profundamente influenciadas por expectativas sociales y profesionales que no siempre se alinean, por ejemplo, las expectativas sobre la dedicación completa al trabajo frente a las responsabilidades familiares, puede crear tensiones adicionales, que no son fácilmente resolubles mediante una simple correspondencia. Es por ello la importancia de equilibrar roles para evitar tensiones. En la práctica, esto puede ser extremadamente desafiante para las mujeres en el SIN que enfrentan múltiples presiones. Como puede ser el conflicto entre ser madre y científica no solo es un problema de equilibrio personal, sino también un reflejo de cómo el sistema social laboral no siempre ofrece el soporte necesario para la conciliación. Por tanto, los factores como la política de conciliación, el acceso a recursos de apoyo y la cultura institucional, pueden influir en la capacidad de gestionar conflictos.

La diversidad de roles no se limita a los conflictos entre la vida laboral y personal, sino que también abarca cuestiones de inclusión, representación y oportunidades equitativas. Ampliar su alcance al considerar cómo las mujeres de diferentes contextos culturales socioeconómicos experimentan y manejan sus roles dentro del sistema de investigación.

Judith Butler y la performatividad de género

Desde la postura y propuesta de la filósofa Judith Butler, el género es una construcción social en constante cambio. En su teoría de la performatividad de género, sostiene que el género no es algo que una persona "es" inherentemente, sino más bien algo que una persona "hace" a través de sus acciones y comportamientos. No es una identidad fija y predefinida, sino una construcción social que se forma y se expresa a través de actos repetitivos y performativos, por lo que el género, se constituye a través de la repetición de ciertos comportamientos y expresiones que la sociedad reconoce y etiqueta como "masculinos" o "femeninos".

"En este sentido, género no es un sustantivo, ni tampoco es un conjunto de atributos vagos, porque hemos visto que el efecto sustantivo del género se produce performativamente y es impuesto por las prácticas reguladoras de la coherencia de género. Así, dentro del discurso legado por la metafísica de la sustancia, el género resulta ser performativo, es decir, que conforma la identidad que se supone que es. En este sentido, el género siempre es un hacer, aunque no un hacer por parte de un sujeto que se pueda considerar preexistente a la acción" (Butler, 1999, pág. 84).

Una mujer investigadora que asume múltiples roles desafía las expectativas de género y contribuye a su propia identidad. Desde esta teoría se subraya la importancia de la flexibilidad y la resistencia ante las normas de género tradicionales, permitiendo a las mujeres investigadoras cuestionar y redefinir las expectativas de género en su campo, jugando un papel crucial en este proceso el reconocimiento social.

Sandra Bem y la teoría de roles de género andróginos

La teoría del esquema de género de Bem (1981) propone que el autoconcepto de género deriva del esquema de género del individuo, es decir del esquema de roles asociados a varones y mujeres. El niño aprende el contenido social de estos esquemas, los atributos asociados a su sexo y por tanto a él mismo. El auto concepto de género sería una parte de esos esquemas más generales. Esta teoría se centra no en el contenido de estos esquemas sino en la influencia que ejercen sobre el procesamiento de la información relacionada con el género, incluso en el procesamiento de la información sobre sí mismo. Esta teoría predice que los individuos que se identifican con el rol de género tradicional de su sexo, es decir, las mujeres féminas y los hombres masculinos, difieren del resto en que poseen una mayor facilidad para procesar la información en general, y también el conocimiento de sí mismo, de acuerdo con los esquemas de género que dicotomizan lo masculino y lo femenino. Solamente estos sujetos sexo-tipificados serían esquemáticos al procesar información sobre el género (pág.192).

Desde esta perspectiva, Bem sostiene que el autoconcepto de género de una persona se basa en los roles de género tradicionales que la sociedad asocia con hombres y mujeres. Para una mujer investigadora que desempeña múltiples roles en la sociedad, su percepción de sí misma en términos de género puede estar influenciada por las expectativas sociales relacionadas con sus diversos roles, como investigadora, madre, esposa, docente, entre otros.

Las personas que se adhieren a roles de género tradicionales tienen una mayor facilidad para procesar información relacionada con el género de acuerdo con esos esquemas. En el caso de mujeres investigadoras que desafían las normas tradicionales de género y no se limitan a roles estereotipados, su auto concepto de género puede ser más diverso y flexible. Esto subraya la importancia de comprender cómo las expectativas de género y los esquemas sociales influyen en la percepción de sí misma de una mujer investigadora que desempeña múltiples roles en la sociedad y en el campo de la investigación, permitiendo una identidad de género más inclusiva y adaptable.

Alice Eagle y los estereotipos de género

Alice Eagle es una psicóloga social estadounidense, graduada de la Universidad de Michigan. Esta destacable investigadora se ha dedicado a realizar estudios acerca de los roles sociales en hombres y mujeres. En sus trabajos, da cuenta de la relevancia de los prejuicios y estereotipos de género que dominan la conducta de las personas. De esta manera, se considera a sí misma como una investigadora feminista. Gracias a su arduo trabajo en estudios sociales, ha ganado numerosos reconocimientos por parte de instituciones como la Asociación Americana de Psicología. se encargó de examinar las creencias de diferentes grupos sociales acerca de las diferencias de género, logrando extraer los estereotipos existentes. Entonces, determinó que la identificación con un género, ya sea masculino o femenino, supone que el individuo muestre un conjunto de comportamientos y actitudes determinadas; llamados roles. Estos, tienen a ser dictados por normas sociales impuestas, más que por características psicológicas intrínsecas en la personalidad del individuo (Canelon, 2023).

La teoría de los Roles Sociales de Alice Eagly aborda la formación de estereotipos de género a partir de las diferencias históricas en los roles sociales entre hombres y mujeres. Estos estereotipos reflejan las expectativas tradicionales de género, como la idea de que las mujeres son cuidadoras y los hombres son proveedores. La autora sostiene que estas diferencias de roles han dado lugar a la

creación de estereotipos que asocian ciertas características y funciones con cada género, como la suposición de que las mujeres son más emocionales y los hombres más racionales. No obstante, Eagly destaca que a medida que los roles de género evolucionan en la sociedad, los estereotipos de género pueden cambiar para reflejar visiones más igualitarias y se adaptan según el contexto cultural y social.

En el contexto de una mujer investigadora que asume múltiples roles, como investigadora, madre, docente, etc., estas diferencias en los roles sociales pueden influir en la percepción de los estereotipos de género asociados con cada uno de esos roles. Por ejemplo, podría haber expectativas tradicionales de que una mujer investigadora debe ser principalmente una cuidadora, lo que podría generar estereotipos sobre su capacidad para realizar investigaciones de manera exitosa. Sin embargo, a medida que las mujeres ingresan a campos laborales y asumen roles diversos, como la investigación, los estereotipos de género tradicionales pueden comenzar a cambiar hacia visiones más igualitarias. Esto resalta la importancia de la adaptabilidad y la resistencia ante las expectativas tradicionales de género en su carrera investigadora, y cómo su capacidad para desafiar estos estereotipos puede contribuir al cambio en la percepción de género en su campo y en la sociedad en general.

La Doble Jornada Laboral de las Mujeres

Definición de la doble jornada laboral

En el contexto del derecho mexicano sobre derechos humanos y no discriminación, la doble jornada laboral se refiere al trabajo no remunerado, caracterizado por la ejecución de tareas relacionadas con la manutención del bienestar y cuidado de la familia, realizado principalmente en el hogar y mayoritariamente por las mujeres. Actividades no pagadas de cuidados, crianza de hijos o trabajos domésticos que muchas veces son consideradas improductivas. La doble jornada implica, al mismo tiempo, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la doble presencia, es decir que, durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico familiar (Salvador, 2017).

Dentro de la diversidad de autoras feministas que han contribuido a desarrollar y popularizar la noción de doble jornada laboral, Consideremos a Silvia Federici como una de las mujeres a quien se le atribuye en medida la noción de la "doble jornada laboral". Silvia Federici nació en Parma, Italia, el 24 de abril de 1942, es escritora, profesora, historiadora y activista feminista. En sus trabajos concluye que el trabajo reproductivo y de cuidados que hacen gratis las mujeres es la base sobre la que se sostiene el capitalismo (científicxs feministas, s/f).

En su libro de 1975 titulado "El patriarcado del salario" (en inglés, "The Patriarchal of the Wage"), Federici argumenta que las mujeres, además de su trabajo remunerado fuera del hogar, realizan una "segunda jornada" de trabajo no remunerado en el hogar, que incluye las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Esta doble carga de trabajo, según Federici, es una manifestación del patriarcado y una forma de opresión de género.

Por otro lado, Charlotte Perkins Gilman, feminista y autora estadounidense en el siglo XIX, abordó cuestiones relacionadas con la doble carga de trabajo de las mujeres en su libro "Women and Economics" (Mujeres y Economía), publicado en 1898. Gilman discute cómo las mujeres realizaban una doble jornada laboral al desempeñar roles en el hogar y en el trabajo remunerado, y cómo esto contribuía a su opresión y desigualdad económica.

Silvia Federici y Charlotte Perkins Gilman han argumentado que el trabajo no remunerado, como el cuidado de la familia y las tareas domésticas, realizado por las mujeres, es fundamental para el funcionamiento del sistema económico, incluido el capitalismo. Esto es relevante para las mujeres

investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en México, ya que también asumen esta carga de trabajo no remunerado junto con sus responsabilidades en la investigación.

En cuanto a la jornada doble laboral para las mujeres investigadoras en el SIN, se sugiere que las mujeres se enfrentan a una carga de trabajo no remunerada, además de sus responsabilidades profesionales, a lo cual sería útil expandir una discusión para explorar ejemplos específicos de cómo está la carga afecta la carrera académica, el acceso a oportunidades de investigación, publicaciones y participación en comités o conferencias, además de cómo influye la equidad en el reconocimiento dentro del sistema.

Consecuencias de la doble jornada laboral en las mujeres

Las consecuencias fisiológicas de la Doble Presencia (doble jornada laboral) son: estrés, ansiedad, depresión y las lesiones osteomusculares. A su vez, pueden producirse también consecuencias sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado, además de la fatiga física como mental, puede tener variaciones en la actitud de la mujer, tornándose en ocasiones un tanto hostil y perjudicando su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima laboral de la organización y su entorno familiar y social. No obstante, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. Esto puede deberse a que la división sexual del trabajo continúa cargando a hombros de la mujer la responsabilidad de los niños y el hogar. El fenómeno de la Doble Presencia se ha vuelto más evidente conforme avanza la globalización y muestra de esto encontramos las innumerables luchas que se han tenido y se tienen contra la equidad de género en el campo laboral a nivel mundial. (Ruiz et al., 2017).

Silvia Federici, y Charlotte Perkins Gilman entre otras investigadoras, han analizado las consecuencias de la doble jornada laboral, donde se menciona el agotamiento físico y emocional debido a la carga abrumadora, las limitaciones en el desarrollo profesional con menos oportunidades de ascenso, contribución a la brecha salarial de género al reducir el tiempo para trabajos remunerados, perpetuación de roles de género tradicionales que refuerzan la desigualdad de género y un impacto negativo en la salud debido al estrés y la falta de tiempo para el autocuidado.

Se identifican consecuencias fisiológicas como la presencia de estrés, la ansiedad, la depresión y las lesiones osteomusculares, estas consecuencias se extienden a efectos sociales, como cambios en el comportamiento, fatiga y un impacto negativo en el desempeño laboral, las relaciones laborales y el entorno familiar. Este enfoque destaca la carga significativa que enfrentan las mujeres, especialmente en contextos altamente exigentes como el ámbito académico.

Aunque las contribuciones de Federici y Gilman son fundamentales el análisis podría beneficiarse de la inclusión de investigadoras más recientes sobre como la doble jornada laboral afecta a las mujeres en la academia en la actualidad o como se han adaptado a los cambios de las circunstancias desde sus escritos.

En el contexto global vs el local es importante contextualizar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el contexto mexicano y en el ámbito académico particular.

Impacto en la participación de las mujeres en el SNI

Arlie Russell Hochschild es una socióloga estadounidense nacida el 15 de enero de 1940. Es conocida por su trabajo pionero en el campo de la sociología y la psicología social, especialmente en áreas relacionadas con la vida familiar, el trabajo y la emoción. Hochschild es autora de varios libros influyentes que exploran cómo las emociones y las relaciones personales se entrelazan con la vida laboral y la organización social.

Uno de sus libros más conocidos es "The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home" (El segundo turno: familias que trabajan y la revolución en casa), publicado en 1989. En este libro, Hochschild y su coautora Anne Machung investigan la dinámica de las parejas trabajadoras y cómo las responsabilidades domésticas continúan recayendo en gran medida en las mujeres, a pesar de su participación en el trabajo remunerado fuera del hogar.

A lo largo de las décadas de 1970 y 1980, Arlie Hochschild y sus investigadores entrevistaron a cincuenta parejas y observaron una docena de hogares para explorar la "brecha de ocio" entre hombres y mujeres. Fruto de este estudio, concluyeron que las mujeres se hacen cargo de la mayoría de las tareas del hogar y del cuidado de los niños, a pesar de su ingreso en la fuerza laboral —provocando sentimientos de culpa, tensión marital, falta de interés sexual y sueño—. La investigadora estadounidense autora de La doble jornada —de la mano de Capitán Swing— asevera que, sumando el tiempo dedicado al trabajo remunerado, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, descubrió que las mujeres trabajaban aproximadamente quince horas más a la semana que los hombres. Al cabo del año, trabajaban un mes más. Al cabo de doce años, un año entero (Barrio, 2021).

La investigación de Arlie Russell Hochschild sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la dinámica de género en las responsabilidades domésticas y su relación con la discriminación de género y los desafíos de las mujeres en la academia se centra en varias áreas clave. Hochschild aborda cómo la discriminación de género persiste en la academia, donde las mujeres pueden enfrentar sesgos y desigualdades en oportunidades de ascenso y salarios debido a las responsabilidades adicionales de la "segunda jornada" en el hogar. Además, explora cómo estas responsabilidades pueden dificultar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, afectar la salud y el bienestar de las mujeres y destaca la importancia de abordar estas cuestiones y promover políticas que faciliten un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal en la academia y otros campos profesionales.

Discriminación de género y desafíos en la academia

Discriminación de género en la investigación y la academia

De acuerdo con un informe de la Unesco, sólo el 29% de las personas que se dedican a la investigación científica son mujeres. En el caso de México el panorama es más serio: si bien el 37% de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores son mujeres, sólo el 21.7% alcanzan la categoría III, la más alta del SIN (Oceana en México, 2021).

Los resultados anteriores nos hacen mención de la disparidad sin profundizar las posibles causas, por lo cual sería útil explorar los factores que contribuyen a esta brecha en el ascenso, como los sesgos de género en la evaluación, falta de redes de apoyo e incluso dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

La baja representación en categorías superiores puede limitar la diversidad de roles y perspectivas en el SNI. Por ende, se debería analizar cómo estas barreras afectan la capacidad de las mujeres para influir en políticas y liderar proyectos que contribuyan a la dirección estratégica del sistema, ya que es crucial para entender la dinámica completa.

Barreras para el avance de las mujeres en el SNI

Joan Elise Robinson Acker (18 de marzo de 1924 – 22 de junio de 2016) fue una socióloga, investigadora, escritora y educadora estadounidense. Formó parte de la facultad de la Universidad de

Oregón a partir de 1967. Acker es considerada una de las principales analistas en cuanto a género y clase dentro de la segunda ola del feminismo. Acker es mejor conocida por sus teorías sobre la relación entre raza, clase y género. Ella analiza esta relación en varias de sus publicaciones, incluido su libro *Class Questions: Feminist Answers* de 2006. Acker describe la necesidad de pensar en la raza, la clase y el género no como entidades separadas sino como «sistemas de opresión que se cruzan». Joan ha tenido un enorme impacto en los estudios de la sociología feminista y las organizaciones mediante la introducción de conceptualizaciones bien conocidas como las organizaciones de género y la teoría organizacional de género, los procesos de organizaciones de género, el trabajador abstracto sin cuerpo y los regímenes de desigualdad.

En 1973, Acker fundó el Centro para el Estudio de la Mujer en la Sociedad en la Universidad de Oregón. Ella ayudó con éxito a aumentar los salarios para trabajos de bajos salarios en Oregón mientras se desempeñaba en un grupo de trabajo estatal de 1981 a 1983. Recibió el Premio a la Carrera de Beca Distinguida de la Asociación Americana de Sociología en 1993. En 1989, Acker también recibió el premio Jessie Bernard a la beca feminista (Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones [redWIM], 2021).

La investigación de Joan Acker sobre las barreras para el avance de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores y en otros entornos académicos y profesionales revela cómo las organizaciones pueden ser inherentemente sexistas en su diseño y funcionamiento. Sus estudios identifican varias manifestaciones de esta discriminación de género, como la persistente brecha salarial, la segmentación ocupacional que limita las oportunidades de liderazgo para las mujeres, la influencia de las expectativas y estereotipos de género en la toma de decisiones de contratación y promoción, y la importancia de una cultura organizacional que promueva la igualdad de género para el progreso de las mujeres.

Equilibrio entre trabajo y vida personal

Estrategias para conciliar roles en el SNI y en el hogar

En el 2013, Reyes Guerrero en su estudio: *La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar de académicas SIN de la UAEH, desde una perspectiva de género* observó que las académicas, en comparación con sus colegas académicos, enfrentan desafíos mayores al tratar de equilibrar sus responsabilidades en el ámbito laboral académico y en el hogar. Esto significa que las mujeres académicas tienen que lidiar con una mayor divergencia o conflicto entre sus roles profesionales y sus roles familiares en comparación con los hombres académicos que se encuentran en situaciones similares en términos de sus carreras y vidas personales. Las académicas muestran actitudes y comportamientos "modernos" en términos de aspirar a una mayor igualdad de género en el ámbito académico. Sugiere que estas actitudes coexisten con ciertas prácticas y expectativas tradicionales en el ámbito privado, como las responsabilidades familiares, lo que las coloca en una posición ambivalente entre la tradición y la modernidad. En otras palabras, las académicas pueden abogar por la igualdad en el trabajo, pero aún enfrentan desafíos relacionados con las expectativas de género tradicionales en su vida personal (pág. 1).

Por otro lado, Anne-Marie Slaughter directora ejecutiva de New América, un grupo de reflexión y acción dedicado a renovar la promesa y los ideales nacionales de los Estados Unidos a través de una reforma política estructural, una revisión del sistema educativo estadounidense, un enfoque en la seguridad y el bienestar familiar, tecnología que sirve a la democracia y una nueva política global centrada en las personas y el planeta (Princeton University, 2023).

En el libro *"Feminismo de Tiempo Completo"* argumenta que las mujeres deben ser capaces de participar plenamente en el mercado laboral y en roles de liderazgo sin verse obligadas a renunciar a

sus responsabilidades familiares. Propone la necesidad de políticas laborales más flexibles que permitan a las mujeres equilibrar sus carreras y su vida familiar de manera efectiva, sin sacrificar una u otra. El libro aboga por un enfoque más igualitario y comprensivo en el trabajo y en el hogar, y destaca la importancia de crear un entorno en el que las mujeres puedan prosperar tanto en su vida profesional como en la personal.

Se resaltan los desafíos que enfrentan las mujeres al equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. El estudio de Reyes Guerrero en la UAEH muestra que, a pesar de su deseo de igualdad de género en el trabajo, las académicas aún enfrentan expectativas tradicionales en sus roles familiares. En contraste, Anne-Marie Slaughter propone políticas laborales flexibles en "Feminismo de Tiempo Completo" para eliminar barreras y permitir que las mujeres prosperen tanto en el trabajo como en la vida familiar, promoviendo la igualdad de género en ambos ámbitos. Mientras Guerrero destaca el problema, Slaughter propone soluciones para superar estas barreras y promover la igualdad de género en todos los aspectos de la vida de las mujeres.

Los desafíos que enfrentan las mujeres que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) al equilibrar sus múltiples roles, tanto en el ámbito académico como en el hogar, resaltan que las académicas, además de su labor investigativa, también enfrentan la presión de cumplir con expectativas tradicionales arraigadas en sus roles familiares, lo que refleja la tensión entre la modernidad y la tradición en sus vidas. Este conflicto entre roles laborales y familiares se suma a los desafíos que enfrentan en su carrera académica. Por otro lado, Anne-Marie Slaughter propone soluciones para abordar estos desafíos, enfatizando la importancia de políticas laborales más flexibles que permitan a las mujeres del SNI equilibrar sus carreras y responsabilidades familiares de manera efectiva. Estas políticas podrían eliminar las barreras que actualmente limitan el progreso de las académicas en su ámbito laboral y personal, facilitando así su desarrollo tanto en sus roles profesionales como en su vida familiar.

Apoyo institucional y políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal

Phyllis Moen, Ph.D., académica del curso de la vida, profesora de sociología y titular de una Cátedra Presidencial Dotada McKnight en el Colegio de Artes Liberales de la Universidad de Minnesota. Quien también es directora fundadora de la Iniciativa de Carreras Avanzadas de la Universidad de Minnesota (University of Minnesota, 2023) ha investigado y abogado por el apoyo institucional y políticas que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Desde esta perspectiva sus investigaciones y contribuciones se centran en cómo las instituciones y los lugares de trabajo pueden implementar medidas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva. Así mismo aboga por políticas laborales que promuevan la flexibilidad, incluyendo horarios de trabajo adaptables y licencia familiar pagada. También enfatiza el apoyo a los cuidadores y la implementación de políticas inclusivas de género en el lugar de trabajo para abordar desigualdades de género en las carreras profesionales. Su trabajo busca equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, Su trabajo beneficia a mujeres y hombres que enfrentan la complejidad de equilibrar sus roles laborales y familiares en sus vidas tanto profesionales como personales.

Las políticas inclusivas de género podrían aplicarse al SIN y analizar cómo estas políticas podrían reducir la brecha de género en el sistema, además de promover la equidad en la investigación científica sería valioso.

Para que las recomendaciones de Moen sean efectivas en el contexto del SNI, es crucial considerar la adaptación y aplicación de políticas de equilibrio en la práctica.

Empoderamiento de las Mujeres en la Academia

Iniciativas de empoderamiento y liderazgo para mujeres en la investigación

En este punto podemos mencionar a Linda Babcock, economista y académica, quien es conocida por su investigación en género, negociación y liderazgo. Y aunque no se centra en iniciativas específicas de empoderamiento para mujeres en la investigación, su trabajo en negociación y liderazgo es relevante para las mujeres académicas. Babcock investiga las diferencias de género en la negociación y aboga por que las mujeres desarrollen habilidades de negociación para avanzar en sus carreras, incluyendo investigadoras que buscan financiamiento y liderazgo en sus campos. Su trabajo enfatiza empoderar a las mujeres en entornos profesionales, proporcionándoles herramientas para liderar y avanzar en sus campos, lo que también es relevante para investigadoras en busca de liderazgo en la academia.

El trabajo de Linda Babcock y su relevancia para el empoderamiento de las mujeres en la investigación a través de habilidades de negociación y liderazgo. Sin embargo, para un análisis más exhaustivo, sería beneficioso explorar cómo las habilidades se aplican específicamente en el contexto del SNI en México, incluyendo estrategias de capacitación y el impacto en el avance profesional de las mujeres. Además, un enfoque en cómo estas habilidades pueden mejorar la diversidad de roles y la representación en el SNI proporciona una perspectiva más integral sobre el empoderamiento femenino en la investigación.

El papel de las redes de apoyo y mentoría

Las redes de apoyo y mentoría desempeñan un papel esencial para las mujeres que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y que enfrentan múltiples roles en sus vidas. En primer lugar, estas redes proporcionan un valioso asesoramiento y orientación a las investigadoras, quienes a menudo deben equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus compromisos familiares y personales. A través de la mentoría, pueden recibir consejos valiosos de personas con más experiencia, lo que les permite tomar decisiones más informadas sobre su carrera y vida personal.

La importancia de las redes de apoyo y mentoría para las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que asumen múltiples roles es fundamental. Estas mujeres a menudo se enfrentan al desafío de equilibrar sus responsabilidades laborales en la investigación con sus roles familiares y personales, como el cuidado de la familia y las tareas domésticas. En este contexto, las redes de apoyo y mentoría brindan un valioso respaldo. Por ejemplo, mentoras y colegas con experiencia pueden ofrecer estrategias y consejos para equilibrar estos roles con éxito, proporcionando orientación sobre financiamiento, avance en la carrera y la vida académica, todo mientras se cumplen las responsabilidades familiares. Además, las redes y grupos profesionales ofrecen un espacio para que las mujeres investigadoras se conecten con otras en situaciones similares, compartan experiencias, desafíos y soluciones, lo que resulta especialmente beneficioso para aquellas que buscan el equilibrio entre múltiples roles.

Políticas y Cambios Institucionales

Políticas gubernamentales y cambios institucionales para abordar la diversidad de roles de las mujeres

Es importante analizar las políticas públicas que promueven la igualdad de género y cómo estas políticas son fundamentales para avanzar hacia sociedades más igualitarias. En donde el Estado desempeñe un papel activo en la construcción de estas sociedades y que las políticas públicas son una herramienta crucial para impulsar la justicia y abordar las desigualdades de género que afectan a las mujeres.

Ha habido avances en la igualdad de género sin embargo existe, todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en fortalecer las capacidades estatales para implementar políticas públicas efectivas que reduzcan las brechas de género. Subrayando la importancia de identificar políticas públicas que sean redistributivas, de reconocimiento y de representación, ya que estas políticas buscan abordar injusticias y mejorar la situación de las mujeres en diversas áreas de desarrollo, promoviendo su autonomía y garantizando sus derechos humanos en un contexto de igualdad.

El libro "Políticas Públicas para la Igualdad de Género: Un Aporte a la Autonomía de las Mujeres" es una obra que aborda el tema de las políticas públicas diseñadas para promover la igualdad de género y, como resultado, fortalecer la autonomía de las mujeres en diferentes contextos. Este libro explora cómo las políticas gubernamentales pueden contribuir a crear condiciones más equitativas para las mujeres, abordando cuestiones como el acceso a la educación, la participación política, el empoderamiento económico, la salud y otros aspectos clave que impactan en la vida de las mujeres. También menciona cómo se llevó a cabo un proceso de análisis de políticas de igualdad de género, cuestionando la noción de "buena práctica" y enfocándose en criterios de justicia distributiva, reconocimiento y representación. Se destaca que las políticas de género deben someterse al mismo escrutinio que otras políticas que promueven derechos y contribuyen a la igualdad. Se mencionan algunas de las políticas específicas que se analizaron, como la Ley María da Penha en Brasil y políticas relacionadas con la violencia doméstica, la interrupción voluntaria del embarazo, la paridad de género y la reforma previsional en varios países de América Latina (Benavente y Valdés, 2014) se resalta la importancia de las políticas públicas en la promoción de la igualdad de género y cómo estas políticas son fundamentales para abordar desigualdades y empoderar a las mujeres en diferentes áreas de la sociedad. También enfatiza la necesidad de un enfoque más crítico y analítico en la evaluación de estas políticas para garantizar que realmente contribuyan a la igualdad de género.

Casos de estudio de países o instituciones con enfoques exitosos

Retomando capítulos del libro "Políticas Públicas para la igualdad de género", una parte nos menciona sobre políticas públicas para promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en diferentes áreas. Y que estas políticas se han implementado en diversos países de América Latina centrándose en abordar la violencia de género y otras formas de discriminación. A continuación, se resumen las principales políticas mencionadas:

Ley María da Penha en Brasil (2006): Esta ley reconoce el derecho de todas las mujeres a vivir sin violencia y considera la violencia doméstica y familiar como una violación de los derechos humanos. Obliga al Estado y a la sociedad a proteger a las mujeres de la violencia, independientemente de su edad, clase social, raza, religión y orientación sexual. Esta ley ha llevado a un aumento en los procesos legales y condenas por violencia doméstica en el país.

Interrupción Voluntaria del Embarazo en Colombia: Aborda injusticias relacionadas con el derecho a la salud de las mujeres y busca garantizar la igualdad de género al despenalizar el aborto y proteger los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho a la vida, la salud, la igualdad y la autonomía reproductiva.

Políticas de Paridad Política en Bolivia y Costa Rica: Estas políticas abordan la desigualdad de género en la esfera política, facilitando la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres y su acceso a cargos de elección popular y toma de decisiones. Buscan eliminar las desigualdades de facto entre hombres y mujeres en la política.

Reforma Previsional en Chile: Esta política representa un avance en el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas con iguales derechos que los hombres, reconociendo el trabajo remunerado y no remunerado realizado por ellas. Tiene un enfoque redistributivo y de reconocimiento de derechos.

Gasto Etiquetado para Mujeres en México: Esta política asigna un porcentaje del presupuesto federal nacional para políticas, programas y actividades dirigidos a las mujeres, con el objetivo de garantizar la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

Estas políticas comparten el objetivo de abordar la desigualdad de género y empoderar a las mujeres en diferentes áreas. Se basan en la idea de que la igualdad implica redistribuir recursos y servicios para cerrar las brechas de derechos entre hombres y mujeres. Cada una de estas políticas aborda problemas específicos y contribuye a la construcción de una sociedad más igualitaria y justa en términos de género.

Las políticas públicas pueden desempeñar un papel fundamental en el apoyo a las mujeres que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y que desempeñan múltiples roles. Estas políticas pueden ayudar a crear un entorno laboral más equitativo y favorable para que estas mujeres puedan desarrollar sus carreras de investigación mientras cumplen con sus responsabilidades familiares y otros compromisos.

Las políticas públicas pueden dirigirse a apoyar a estas mujeres en la gestión de sus múltiples roles y responsabilidades de la siguiente manera:

Flexibilidad laboral: Las políticas pueden promover la flexibilidad en los horarios y lugares de trabajo para permitir a las mujeres en el SNI equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus roles de cuidadoras y otras responsabilidades familiares. Esto puede incluir la posibilidad de teletrabajo o la adaptación de horarios.

Programas de apoyo a la maternidad y paternidad: Las políticas públicas pueden establecer programas que brinden apoyo a las mujeres investigadoras durante el embarazo y la crianza, como licencias por maternidad y paternidad remuneradas, guarderías en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado de niños.

Mentoría y apoyo profesional: Las políticas pueden fomentar programas de mentoría y apoyo específicos para mujeres en el SNI que estén tratando de equilibrar múltiples roles. Esto puede incluir mentoras que han tenido experiencias similares y recursos para el desarrollo profesional.

Promoción de una cultura inclusiva: Las políticas públicas pueden promover una cultura de trabajo y estudio inclusiva que valore la diversidad de roles y experiencias. Esto podría incluir la sensibilización sobre la importancia de apoyar a las mujeres que desempeñan múltiples roles y la eliminación de estigmas asociados con la maternidad o la carga de cuidado.

Investigación sobre equidad de género: Las políticas pueden financiar investigaciones que aborden la equidad de género en el ámbito académico y científico, incluyendo el impacto de los múltiples roles en la carrera de las mujeres en el SNI.

La intersección de diversas corrientes filosóficas y teorías en el contexto de las mujeres que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) pone de manifiesto la complejidad de los roles que estas mujeres desempeñan en la sociedad y en la academia. Desde una perspectiva fundamentada en la teoría de Judith Butler sobre la performatividad de género, se reconoce que la identidad de género es una construcción social que se expresa a través de acciones repetidas. En este contexto, las mujeres en el SNI no solo enfrentan las expectativas académicas y profesionales habituales, sino también las normas de género que influyen en sus roles y comportamientos.

La teoría de roles de género andróginos de Sandra Bem subraya la importancia de superar los estereotipos tradicionales de género, promoviendo la adopción de características consideradas tanto masculinas como femeninas. Esto cobra relevancia en el ámbito de las mujeres en el SNI, ya que a

menudo se sienten presionadas para equilibrar cualidades tradicionalmente vistas como "femeninas" y "masculinas" en sus roles como investigadoras y profesionales.

El trabajo de Alice Eagle y su enfoque en los estereotipos de género resalta cómo las expectativas sociales pueden limitar las oportunidades y la autenticidad de las mujeres en el SNI. Por otro lado, la noción de la Doble Jornada Laboral, planteada por Silvia Federici y Charlotte Perkins Gilman, destaca la carga adicional que enfrentan estas mujeres al equilibrar sus responsabilidades profesionales con las tareas domésticas y familiares.

La discriminación de género en la investigación y la academia, un problema que a menudo se relaciona con el trabajo de Joan Elise Robinson Acker, representa un obstáculo significativo para las mujeres en el SNI, ya que se enfrentan a barreras sistemáticas en su progreso profesional.

Para abordar esta diversidad de roles, es esencial considerar estrategias para conciliarlos. Esto incluye la implementación de políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la promoción de iniciativas de empoderamiento y liderazgo específicas para mujeres en el ámbito de la investigación. Las redes de apoyo y mentoría, destacadas en la obra de Bem, juegan un papel fundamental en el empoderamiento y el avance de estas mujeres.

Además, las políticas gubernamentales y los cambios institucionales desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en el SNI, y los casos de estudio que muestran ejemplos exitosos de países o instituciones pueden proporcionar valiosas lecciones. En última instancia, al abordar la diversidad de roles de las mujeres en el SNI de manera efectiva, se puede lograr un mayor empoderamiento y participación, lo que enriquecerá la comunidad académica y científica en su conjunto.

Desde una perspectiva científica, es de vital importancia abordar la complejidad de los roles desempeñados por las mujeres dentro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Diversos conceptos y teorías ofrecen una visión integral de este fenómeno. En el contexto del Sistema Nacional de Investigadores, es crucial analizar diversas teorías y conceptos relacionados con las mujeres que se enfrentan a la complejidad de desempeñar múltiples roles. Teorías como la "Performatividad de Género", destaca cómo la identidad de género se forma a través de actos repetidos. Para las mujeres en el SNI, esto puede significar sentir presiones sociales para conformarse a roles de género tradicionales, incluso cuando asumen diversas funciones en sus carreras y vidas personales. Así como la teoría de los "Roles de Género Andróginos", que sostiene que las mujeres tienen la capacidad de adoptar características tanto masculinas como femeninas. Esto les otorga la flexibilidad para desarrollar una identidad de género sin las restricciones convencionales, lo que podría ser beneficioso al asumir roles diversos en el SNI.

Sin embargo, a pesar de estas teorías, los "Estereotipos de Género" siguen influyendo en las oportunidades y la percepción de las mujeres en la academia y la investigación, lo que afecta sus roles y posibilidades de avance. Esto demuestra que aún existen desafíos significativos que deben abordarse. Un aspecto adicional a considerar es la "Doble Jornada Laboral" que enfrentan las mujeres, especialmente en el SNI, donde las demandas laborales suelen ser intensas. Esta carga adicional al equilibrar las responsabilidades profesionales con las domésticas puede generar estrés y dificultar la capacidad de desempeñar múltiples roles de manera efectiva.

RESULTADOS

Se presenta a continuación una tabla con los datos generales, así como las preguntas realizadas y las respuestas dadas de la entrevistada.

Tabla 1

Datos generales de la entrevista primera parte

Edad:	40 años.
Estado civil:	Casada
Religión:	Católica
Roles que desempeña:	Trabajadora Madre Esposa Ama de Casa. (No menciona específicamente las labores que implican cada uno de los roles.)
Actividades y tiempo que invierte a cada rol que desempeña:	Trabajadora: 8 horas y más. Madre: 6 horas. Esposa: 6 horas. Ama de casa: 4 horas.
Escolaridad:	Doctora en Turismo.
Nivel de SIN:	Candidata.

Nota: la tabla muestra la recopilación de información personal relevante de la entrevistada

Con respecto a la tabla 1, podemos observar la distribución de tiempo muestra una carga significativa en varias áreas, con más de 24 horas asignadas a roles diferentes, esto ilustra el desafío de gestionar múltiples responsabilidades dentro de un día, lo que puede resultar en agotamiento y dificultad para cumplir con todas las expectativas de manera efectiva.

A nivel académico profesional, el hecho de que la persona sea doctora en turismo y esté en nivel de candidata en el SIN. A pesar de tener un alto nivel académico, enfrenta barreras significativas en términos de avance profesional. Esto puede reflejar una desventaja estructural en el sistema que afecta a las mujeres que intentan equilibrar múltiples roles.

Tabla 2

Datos generales de la entrevista segunda parte

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son los retos que enfrenta como mujer y sus múltiples roles con la actividad de la investigación?	Lograr distribuir tiempos y espacios de manera efectiva para poder cumplir con todos los roles durante una jornada. Contar con personas de confianza que puedan suplirse en alguno de los roles cuando sea imposible cumplir con alguno. Lidiar con sentimientos de culpa o frustración cuando no cumpla con alguno de los roles. Encontrar un tiempo y espacio para dedicarlo al ocio o recreación personal.
¿Cuáles son los retos que enfrenta como mujer y sus múltiples roles con las exigencias del SIN para el ingreso, permanencia y promoción?	Falta de empatía familiar ante el tiempo que dedico a la investigación. Falta de compromiso y de flexibilidad en la gestión institucional para poder realizar actividades vinculadas con la investigación. Falta de motivación personal y profesional ante un ambiente laboral colmado de injusticias, en donde se

	privilegian cualidades distintas a la competitividad o a la productividad docente e investigadora.
Considera que esta diversidad de roles que desempeña, también es una oportunidad como mujer e investigadora. ¿Por qué?	En este momento de mi vida, no. Todo lo contrario, ya que tiendo a priorizar el rol de madre.
¿Qué propondría al sistema nacional como organismo para atender a este fenómeno?	Evaluar los niveles con perspectiva de género. Es decir, no querer igualar la cantidad de producción científica de un hombre con el de una mujer.

Nota: esta tabla muestra las preguntas y respuestas realizadas durante la entrevista realizadas.

En la tabla 2, para un mejor análisis del cuadro lo dividiremos de acuerdo a la pregunta y su respuesta obtenida de la entrevistada. La primera se englobó como los retos con respecto a la actividad de investigación, que incluye a la distribución de tiempo y espacios donde la dificultad para manejar múltiples roles como investigadora, madre, esposa y ama de casa, refleja una carga desproporcionada que afecta la capacidad de las mujeres para cumplir con sus responsabilidades profesionales y personales. Además, la gestión del tiempo se convierte en un desafío crítico que puede impactar negativamente en su productividad y bienestar.

Con respecto al apoyo y suplencia hay una necesidad de contar con personas de confianza para suplir roles. Se sugiere una falta de soporte estructural dentro y fuera del ámbito laboral. Este aspecto indica la necesidad de sistemas de apoyo, más sueldos y redes de colaboración que puedan apoyar. A las mujeres a gestionar su responsabilidad de manera más equilibrada.

Al igual que se puede reflejar en las respuestas sentimientos de culpa y frustración por la carga emocional significativa. Esto puede estar vinculado a la falta de reconocimiento de las múltiples responsabilidades que enfrentan las mujeres, lo cual puede afectar su salud mental y en su desempeño profesional. Sumando a la dificultad para encontrar un espacio y tiempo para el autocuidado y la recreación, esto puede llevar al agotamiento y reducir la efectividad y satisfacción del trabajo.

La segunda como los retos con respecto a las exigencias del SIN, esto incluye la empatía familiar, la cual nos indica una desconexión entre las responsabilidades laborales y familiares, lo que puede agravar la carga para las mujeres. Este problema refleja la necesidad de una mayor comprensión y apoyo en el entorno familiar para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, la falta de flexibilidad en la gestión institucional sugiere que las políticas actuales del SNI pueden no estar adecuadamente diseñadas para apoyar a las mujeres en sus múltiples roles. La ausencia de flexibilidad puede limitar el acceso de oportunidades y el avance profesional, exacerbando las desigualdades de género.

En un ambiente laboral injusto que no valora adecuadamente la competitividad y productividad, refleja un problema estructural que puede desmotivar a las mujeres. Subrayando la necesidad de revisar y ajustar los criterios de evaluación y promoción dentro del SNI para asegurar que todos los investigadores sean valorados de manera justa.

La tercera la diversidad de roles como una oportunidad la percepción de oportunidades, en la cual la entrevistada nos sugiere que en la actualidad los múltiples roles no se consideran una oportunidad sino una carga, lo que indica una falta de apoyo adecuado para integrar estos roles de manera positiva. Esto resalta la necesidad de crear entornos que valoren y apoyen la integración de roles profesionales y familiares.

La cuarta y última es la propuesta para el SIN, que es evaluar con perspectiva de género, ya que es esencial para abordar las desigualdades en la producción científica y la evaluación de logros. Este enfoque nos puede ayudar a ajustar las expectativas métricas para reflejar mejor las realidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el SIN.

DISCUSIÓN

El análisis de las respuestas nos indica que las mujeres en el SNI enfrentan múltiples retos relacionados con la gestión del tiempo, el apoyo institucional y familiar, además de un entorno laboral que puede no reconocer adecuadamente sus contribuciones. Las propuestas para una evolución con perspectiva de género son un paso positivo, pero es crucial implementar medidas concretas para apoyar a las mujeres en el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como ajustar las políticas y criterios del SNI para reflejar de manera más justa sus realidades y desafíos.

CONCLUSIONES

La diversidad de roles que las mujeres enfrentan en el ámbito del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es un desafío multidimensional. La presión para cumplir con roles de género tradicionales, a pesar de asumir múltiples funciones, refleja la influencia de las expectativas sociales arraigadas. Aunque las mujeres tienen la capacidad de adoptar una amplia gama de características de género, los estereotipos de género persisten y afectan sus oportunidades y percepción en el entorno académico e investigativo.

La doble jornada laboral, caracterizada por la conciliación entre responsabilidades profesionales y domésticas, se convierte en una carga adicional en el contexto del SNI, donde las demandas laborales son intensas. La discriminación de género en la investigación y la academia crea barreras sistémicas que dificultan el avance de las mujeres. Sin embargo, las iniciativas de empoderamiento, el apoyo de redes y mentorías son fundamentales para su desarrollo profesional.

En última instancia, la comprensión de estas dinámicas y la promoción de la igualdad de género y el apoyo institucional son esenciales para abordar los desafíos y maximizar las oportunidades para las mujeres que desempeñan múltiples roles en el SNI. Este análisis subraya la importancia de crear entornos más inclusivos y equitativos en la investigación y la academia, reconociendo la diversidad de roles que las mujeres pueden desempeñar en su camino hacia el éxito.

REFERENCIAS

Aguilar-García, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Revista Amnis*. pp.2-8. <https://doi.org/10.4000/amnis.537>

Barrios, F. (2021). Arlie Hochschild: "Las mujeres de hoy se enfrentan a retos que no se afrontaban en los años 80". *El Independiente*. <https://www.elindependiente.com/sociedad/2021/03/07/arlie-hochschild-las-mujeres-de-hoy-se-enfrentan-a-retos-que-no-se-afrontaban-en-los-anos-80/>

Benavente, M y Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. *Cooperación española*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/101147e6-b9d7-4c18-b579-2a5ac0ca3793/content>

Butler, J. (1999). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós. https://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Buttler.pdf

Canelon, M. (2023). Biografía de Alice Eagly (1938). *PsicoActiva*. <https://www.psicoactiva.com/biografias/alice-eagly/>

Científicxs feministas (s/f). Silvia Federici. *Científicxs feministas*. <https://www.cientificxsfeministas.com.ar/biograf%C3%ADas-de-cient%C3%ADficxs/otras-biograf%C3%ADas-de-cient%C3%ADficxs/silvia-federici>

Courtney, M. (2023). Meaningful Member-Checking: A Structured Approach to Member-Checking. *American Journal of Qualitative Research*. 7(2). Pág. 45. <https://www.ajqr.org/download/meaningful-member-checking-a-structured-approach-to-member-checking-12973.pdf>

Guerra, V y Fernández, Y. (2021). Más allá de Judith Butler: reflexiones sobre "El género en disputa. Feminismo y subversión de la identidad". *Revista La Manzana de la Discordia*, 16(1), e20311510. <https://www.doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i2.11510>

Guerrero, A. (2013). La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar de académicas SNI de la UAEH, desde una perspectiva de género. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHu*.1 (2), 1. <https://doi.org/10.29057/icshu.v1i2.899>

Instituto Nacional de las Mujeres (2018). *Boletín: Desigualdad en cifras. Las mujeres en la ciencia* [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf

López, M (1993). Tipicidad de identidad de género y comparación intergrupala. *Revista de Psicología Social*, 8(2). 189-200. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-TipicidadDeIdentidadDeGeneroYComparacionIntergrupa-111787.pdf>

Oceana en México (2021). *Ciencia e igualdad de género: ¿cómo cerrar la brecha en la academia? Oceana protegiendo los océanos del Mundo*. <https://mx.oceana.org/blog/ciencia-e-igualdad-de-genero-como-cerrar-la-brecha-en-la-academia/>

Olvera, C. (2016). *Labores de cuidado en investigadoras e investigadores SNI desde las políticas Públicas* [Archivo PDF]. <https://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20II/1.pdf>

Princeton University (2023). *Biography*. sitio web Princeton University. <https://slaughter.scholar.princeton.edu/biocv>

Ramírez, A y Arbesu, M. (2020). El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico. Scielo. 16(4). Pág. 427.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000400424

Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones (2021). Joan Acker. redWIM. <https://www.wim-network.org/joan-acker/>


Rodríguez, P. (s/f). TALCOTT PARSONS [Archivo en PDF]. <http://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18281/TALCOTT%20PARSONS.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Ruíz López, P., Pullas Tapia, P., Alberto Parra, C., & Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI, 44, 33-51 doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

Salvador (2017). Doble Jornada Laboral en México. Derecho Mexicano. <https://mexico.leyderecho.org/doble-jornada-laboral-2/>

Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (2023). ¿Qué es? Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías. <https://conahcyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>

University of Minnesota (2023). Phyllis Moen. Sitio web University of Minnesota-News and Events. <https://twin-cities.umn.edu/news-events/expert/phyllis-moen>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .