

ESTUDIO SOBRE LA COMPETITIVIDAD DE LAS MUJERES INVESTIGADORAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO. REFLEXIONES SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Sonia Cervera López (1), Ma. Eugenia Sánchez Ramos (2)

1 [Licenciatura en Psicología, Universidad de Guanajuato, Campus León] | Dirección de correo electrónico: [sonyaugto@gmail.com]

2 [Departamento de Estudios Organizacionales, División de Ciencias Económico Administrativas, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | Dirección de correo electrónico: [maru_sanchezr@hotmail.com]

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto el análisis de la competitividad en las mujeres investigadoras adscritas al Sistema Nacional de Investigadores de la División de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guanajuato, que se encuentran en diferentes departamentos. Esta Investigación se centra en el análisis de entrevistas realizadas que dan particularidad a los temas competitividad, equidad de género laboral y techo de cristal. El documento encuentra su relevancia en el lugar que se le da a la mujer en el campo laboral, ya que desde tiempo atrás se vienen arrastrando problemas de inequidad y falta de oportunidades entre el hombre y la mujer, dado que no hay investigaciones realizadas al respecto anteriormente, la tarea principal es evidenciar los resultados encontrados para ser analizados y posteriormente difundidos a los interesados. El estudio realizado es de naturaleza cualitativa empleando el método etnológico y hermenéutico analizando así las respuestas brindadas. Los resultados obtenidos reflejan la situación de la mujer en su labor de investigadora y su puesto en el seno familiar. Estas mujeres son competitivas en su trabajo, sin embargo, no hay avance en la equidad de género laboral por diversos factores negativos que afectan a la cultura del país, lo que crea una necesidad de cambio de educación valoral.

Abstract

The present work takes the analysis of the competitiveness as an object in the investigative women assigned to the Economic National System of Investigators of the Division of Administrative Sciences of the University of Guanajuato, which are in different departments. This Investigation centers on the analysis of interviews realized that give peculiarity to the topics competitiveness, equity of labor genre and crystal roof. The document finds its relevancy in the place that is given to the woman in the labor field, since from time behind problems of inequity have crawling and lacking in opportunities between the man and the woman, since there are no investigations realized on this matter previously, the main task is to demonstrate the results found to be analyzed and later spread to the interested parties. The realized study is of qualitative nature using the ethnological and hermeneutic method analyzing this way the offered answers. The obtained results reflect the situation of the woman in its researcher's work and its position in the bosom of the family. These women are competitive in its work, nevertheless, there is no advance in the equity of labor genre for diverse negative factors that they affect to the culture of the country, what creates a need for change of education valoral.

Palabras Clave

Competitividad, Equidad de género, Techo de cristal, Discriminación, Educación.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se centra epistemológicamente en tres ejes fundamentales: competitividad, equidad de género y el fenómeno del techo de cristal; mismos que se desglosan a continuación.

Competitividad

La competitividad en mujeres es dada en pocas ocasiones, limitada principalmente por factores externos tales como prejuicios, discriminación o percepciones erróneas acerca de la superación y las capacidades que poseen. Las percepciones llevan a las personas a reconocer lo que pueden hacer y conseguir con su comportamiento, pero erróneamente se establece que la mujer no puede superar al hombre porque es considerado el “sexo débil”.

Esta percepción se transmite en estímulos externos formando señales mediante las cuales seleccionamos y jerarquizamos, esto no es la realidad sino un concepto limitado por las influencias externas, es decir, lo que la sociedad impone.

Las distintas ocupaciones laborales de la mujer como reuniones, congresos, viajes, reportes e investigaciones están de la mano a las actividades como madre, esposa y amiga; todas ellas requieren de esfuerzo, organización, planeación y sobre todo un gran grado de competitividad. Es decir, una mujer exitosa requiere de buenos resultados y no es imposible compaginar estas dos etapas de la vida en un mismo tiempo y obtener resultados efectivos en ambos.

Hoy sabemos que el Conacyt sabe que el rango de edad de las mujeres que están adscritas en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) oscila entre los 45 y los 55 años. Para que a una mujer le sea posible ingresar al SNI y contar con dicho estímulo debe contar, por lo menos, con dos condiciones: ser doctora y tener una plaza de

tiempo completo. Por más rápido que se concreten ambos objetivos, esto sucedería alrededor de los 30 años, la edad biológica que suele corresponder generalmente con los deseos de maternidad [1].

Equidad de género laboral

Desde la antigüedad la idea de que el hombre debe recolectar y llevar el sustento al hogar y la mujer hacerse cargo del mismo, al cuidado de los hijos y de su esposo llevo a la sociedad primitiva a organizaciones sociales en las que las mujeres no estaba en una situación de equidad de género en relación al hombre. La opinión de la mujer era considerada inferior, y usualmente se consideraba que la mujer debía obedecer las órdenes de su pareja.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) define la equidad de género como la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

Otra cuestión es que, por su parte las mujeres que aceptan las conductas asignadas por los hombres y principalmente de sus maridos, suelen optar por ocuparse en tareas tradicionales sexuales siendo normalmente las del hogar [3].

Un punto importante qué agregar, tomado por Irene López y Ana Rosa Alcalde (1999) en el libro “Relaciones de género y desarrollo: Hacia la equidad de la cooperación” es la vulnerabilidad sobre los derechos humanos de la mujer, ya que se observa que los beneficios con los que cuenta el hombre no son iguales que los de la mujer. Acciones como discriminación salarial, la incapacidad para contratar, acceder a un crédito o heredar sin el permiso del esposo, no tener la libertad de decidir sobre su reproducción o sexualidad, entre muchas otras sólo demuestra lo

mucho que los derechos humanos son de alguna forma inexistentes para la mujer [4].

Citando a la OIT el artículo de la revista Mujer Ejecutiva (2014) llamado “Diversidad e Inclusión” menciona la constante evolución de la discriminación y la define como “fenómeno cambiante”, originado en la habilidad de los seres humanos para encontrar nuevas formas de los seres humanos para encontrar nuevas formas de estigmatizarse uno a otro [5].

Ahora bien, es relevante que se reformen las leyes y reglamentos de las universidades con perspectiva de género, la discriminación que se vive en las instituciones de educación están presentes actualmente en todo el país. [6].

Techo de cristal

Mucho se ha escrito a lo largo de los años sobre el sexista “techo de cristal” que impide alcanzar el éxito más allá de cierto punto de su carrera a muchas de las mujeres. Para muchos hombres el techo de cristal puede ser tan solo un mito, pero para muchas mujeres es una fuente de verdadera frustración y tiene el potencial de significar el fin de sus carreras a menos que encuentren una manera de atravesarlo.

El techo de cristal describe barreras intangibles que impiden a las mujeres ascender en las escaleras laborales jerárquicas; algunas barreras son: estereotipos y preconceptos acerca de las mujeres por parte de la sociedad, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, las culturas empresariales hostiles, la falta de conciencia de políticas empresariales que tradicionalmente vinculan a las mujeres con el trabajo de ciudad de familias dependientes.

Obstáculos

- *Los estereotipos:*

Algunos de los que configuran el “techo de cristal” se formulan de la siguiente manera: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”... Estos estereotipos tienen múltiples incidencias: Por una parte, convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder e incluso existen mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias. También es cierto, que hay grupos de mujeres más innovadoras que, admitiendo el conflicto, lo enfrentan con recursos propios y salen adelante.

- *La doble carga:*

Es conocido que las mujeres profesionales hacen malabarismos para compaginar su trabajo fuera de casa con las tareas domésticas, a menudo de forma unilateral.

- *La auto desconfianza:*

Sin duda la falta de modelos femeninos con los que identificarse hace que se agudice la inseguridad y el temor a la falta de eficacia cuando se accede a lugares de trabajo tradicionalmente ocupados por varones [7].

Un obstáculo que en principio no es visible y difícil de detectar, que además no existen ni leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres esa limitación de traspasar a puestos directivos del lugar donde trabaja, simplemente son otros rasgos difíciles de detectar como los prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo laboral, sin embargo lamentablemente yo creo que no solo por

ascender indistintamente del puesto es más bien por la condición de ser mujer [8].

Todo lo anterior nos lleva a cuestionar si realmente existe la equidad de género laboral así como la competitividad en la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA) de la Universidad de Guanajuato, y a conocer los obstáculos que se les presentan principalmente a las mujeres dedicadas a la investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realizó durante el periodo Junio - Julio 2015 en la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA), Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato.

La investigación es mixta semiexperimental, descriptiva, analítica y correlacional. El cruce de entrevistas se realiza bajo un método etnológico hermenéutico y analítico/ sintético. Se llevó a cabo un análisis documental de las variables: competitividad, equidad de género laboral y techo de cristal. También se realizó una investigación de campo, la cual consistió en realizar una entrevista semiestructurada, conformado por ocho ítems abiertos a las profesoras de tiempo completo de la división a fin de recabar la información sobre la situación actual por la que pasan como mujeres investigadoras. El universo de la investigación se conformó por 6 profesoras pertenecientes al SNI y que es la totalidad de mujeres adscritas vigentes en los tres departamentos que integran la DCEA.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación arroja la inequidad que existe dentro de las oportunidades así percibidas por las profesoras de tiempo completo de la División Ciencias Económico Administrativas para las cuales la competitividad representa el poder sobresalir en base a la mejora continua mediante la innovación y la capacidad propia para lograr impacto social de calidad.

Se consideran en su mayoría ser personas competitivas, pues realizan todo lo que se proponen de una manera responsable y con los conocimientos adecuados, compaginan su vida laboral con la familiar de manera exitosa y este esfuerzo se les reconoce en el exterior, es decir por familiares y amigos cercanos.

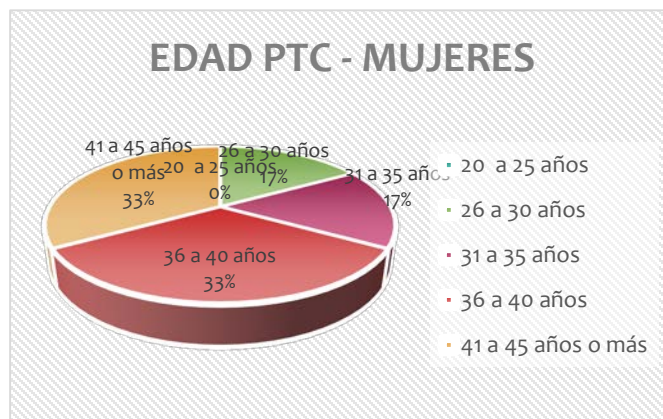


IMAGEN 1: La edad de las profesoras de tiempo completo oscila entre los treinta y los cincuenta y un años. (Fuente: elaboración propia)

Desarrollan su competitividad dentro de las labores cotidianas en donde se desempeñan de manera responsable y persistente hacia la meta, el trabajo es arduo y lo realizan con mucha entrega pues le consideran una de sus pasiones, más sin embargo, esto implica el abandono de tiempo familiar, entretenimiento e incluso el bienestar personal.

Manifiestan ser parte de una sociedad que discrimina a la mujer, aún en este siglo en el que se mantienen ideas, costumbres y estereotipos machistas. En cuanto al país coinciden en que hacen falta iniciativas para garantizar la equidad de género laboral, aun cuando la mujer promueve la igualdad en seno familiar no es suficiente.

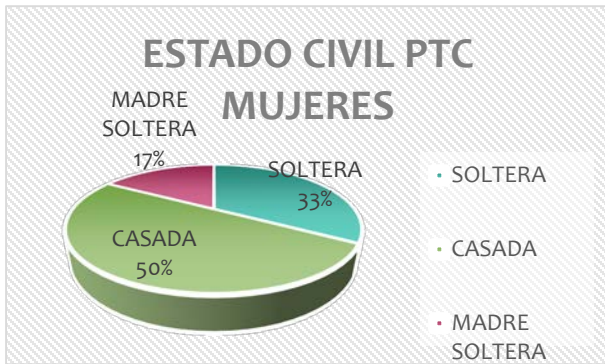


IMAGEN 2: La mayoría de las profesoras son casadas, siendo el resto una soltera y una madre soltera. . (Fuente: elaboración propia)

Considerando lo anterior la cultura en México necesita cambiar principalmente la educación y los valores desde la niñez, ya que sólo así se lograría una buena transmisión de información hacia las distintas generaciones.

Dentro de la vida laboral la igualdad no se hace presente en la mayoría de las ocasiones, las mujeres profesionistas además de serlo poseen una familia, son una parte vital de la vida de otras personas, fungen unos de los pilares más importantes para un núcleo de desarrollo y educación, a pesar de todo ello no se considera el trabajo de la mujer en el hogar, y el apoyo, la motivación y el reconocimiento va hacia el sexo masculino, mucho de esto contribuye al abandono de sus metas.

No es nuevo la constante situación del bajo financiamiento por el hecho de ser mujer y no contar con el tiempo suficiente para el desarrollo de investigaciones además del acoso laboral y la falta de apoyo no solo de un jefe sino por compañeros de trabajo, lo que refleja una clara tendencia del techo de cristal, pues la situación concuerda con la definición del Sindicato Trabajadores de la Enseñanza Castilla y León.



IMAGEN 3: Todas las profesoras además de estar de tiempo completo en la División cuentan con Doctorado. . (Fuente: elaboración propia)

La Universidad de Guanajuato se rige bajo un Estatuto académico en el cual existen artículos que respaldan la equidad, igualdad y el trabajo de la investigación en todos los profesores de la institución. Por lo tanto las oportunidades deben de otorgarse de manera equitativa, así como los financiamientos, investigaciones y oportunidades laborales. Si bien la realidad laboral que se percibe no aplica totalmente los supuestos antes mencionados; si exige que se deben promover los valores de la institución, así como los valores personales; y reconocer las capacidades y conocimientos además de la preparación de las investigadoras con las que cuenta la institución.

CONCLUSIONES

La competitividad entre las mujeres investigadoras de la DCEA se encuentra presente dado que todas ellas se consideran trabajadoras que se empeñan en sobresalir y realizar lo mejor posible en sus tareas.

La equidad de género por su parte, es carente en la institución dado que entre los compañeros de trabajo hay un respeto, no se les reconoce del todo a las mujeres ya que además cargan con sus responsabilidades familiares.

Algunos de los obstáculos comunes y que sobresalieron entre ellas son los estereotipos, falta

de motivación e incentivos, exclusión, falta de recursos, y como ya se mencionó dar prioridad a la familia.

AGRADECIMIENTOS

Departamento de Psicología, Campus León,
Universidad de Guanajuato.

Dra., María Eugenia Sánchez Ramos. Profesora e investigadora de la División Ciencias Económico Administrativo.

REFERENCIAS

[1] [6] Ramírez, A. M. (2015). ¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI- Retos y propuestas. En A. M. Ramírez, ¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI- Retos y propuestas (pág. 46). México, D.F.: Ediciones La Biblioteca, S.A. de C.V.

[2] Rodríguez, T. G. (2015). Hanna Jaff: Éxito es educación. *Mujer Ejecutiva*, 30 - 32.

[3] Saltzman, J. (1989). *Equidad de género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid, España: Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.

[4] Alcalde, I. L. (1999). *Relaciones de género y desarrollo: Hacia la equidad de la cooperación*. Madrid, España: Instituto Universidad de Desarrollo, Los Libros de la Catarata.

[5] Pereyra, J. (Octubre de 2014). D&I Aliados del crecimiento del negocio. *Mujer Ejecutiva*(166), 42- 44.

[7] León, S. T. (2015). Techo de Cristal. Obtenido de STEE-EILAS: <http://www.stecyl.es/>

[8] Rodríguez, N. Z. (2010). *Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.