

En la voz de las científicas: reflexiones sobre el cansancio y la satisfacción en el entrecruce de lo profesional y lo personal

Xóchitl Yolanda Castañeda Bernal

Universidad de Guadalajara
xochitl.cas@cucea.udg.mx

Efrén Gonzalo Oliva Estrada

Universidad de Guadalajara
efren.oliva@academicos.udg.mx

Resumen

El presente artículo analiza la percepción de las investigadoras-académicas de la Universidad de Guadalajara, con la finalidad de realizar algunas reflexiones sobre el cansancio y la satisfacción de sus vidas profesionales y personales, así como el entrecruce de las mismas. A lo largo del texto se exploran las complejidades que enfrentan estas mujeres en su búsqueda de equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y personales, esto bajo una metodología del estudio que se centra en la recuperación de las percepciones de siete investigadoras-académicas, quienes además de realizar actividades de investigación en el área médica, dividen su tiempo laboral en actividades de docencia, tutorías, extensión y difusión. Entre los resultados se hace evidente que las investigadoras enfrentan desafíos significativos, como la discriminación de género, la presión para sobresalir en un entorno adverso y la carga de responsabilidades familiares. Estos factores generan un desgaste físico y emocional que impacta su bienestar general. A pesar de estas dificultades, las académicas encuentran formas de reestructurar sus prácticas siempre siguiendo las normativas propias de su profesión. El artículo concluye que el equilibrio entre la vida laboral y personal es imprescindible y se hace un llamado a implementar políticas más efectivas que promuevan un entorno laboral equitativo y solidario.

Palabras clave: investigadoras, académicas, cansancio, satisfacción, bienestar.

Abstract

This article aims to analyze the perceptions of academic researchers at the University of Guadalajara, reflecting on the fatigue and satisfaction in both their professional and per-



sonal lives, as well as the intersection of the two. Throughout the text the complexities faced by these women in their pursuit of balance between their professional and family responsibilities are explored, by employing a methodology focused on capturing the perceptions of seven academic researchers, the study highlights how these individuals, in addition to conducting research in the medical field, allocate their working time to teaching, tutoring, outreach, and dissemination activities. The results reveal that these researchers encounter significant challenges, including gender discrimination, pressure to excel in an adversarial environment, and the weight of family responsibilities. Such factors contribute to physical and emotional exhaustion that affects their overall well-being. Despite these challenges, the academics find ways to restructure their practices while adhering to the norms of their profession. The article concludes that achieving a balance between work and personal life is essential and advocates for the implementation of more effective policies that foster an equitable and supportive work environment.

Keywords: researchers, academics, fatigue, satisfaction, well-being.

Síntesis curricular: Xóchitl Yolanda Castañeda Bernal es doctora en Gestión de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara. Profesora asociada de tiempo completo, adscrita al Departamento de Recursos Humanos del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Entre sus áreas de interés destacan las líneas de investigación en educación superior, ciencia social y politizada, libertad académica, condiciones para producción individual y colectiva del conocimiento y movilización del conocimiento. Efrén Gonzalo Oliva Estrada es doctor en Derecho por la Universidad de Guadalajara. Profesor de asignatura, adscrito al

Departamento de Ciencias Políticas y Gobierno del Centro Universitario de Tlaquepaque. Entre sus áreas de interés destacan las líneas de investigación en ética y bioética, producción del conocimiento y derecho.

Introducción

Teniendo como antecedente uno de los hechos históricos más oscuros de la humanidad, se establece el *Código de Núremberg* en el año de 1947 (United States Holocaust Memorial Museum, s.f.). El mismo emergió como respuesta a los atroces abusos de los experimentos humanos durante la Segunda Guerra Mundial, estableciendo la necesidad del consentimiento informado y establecimiento del respeto por la dignidad humana como un principio central en la investigación médica. El código se puede identificar como un parteaguas hacia las prácticas de investigación con ética más rigurosa y respetuosa en el campo médico (United States Holocaust Memorial Museum, s.f.).

Un año más tarde de promulgarse el Código de Núremberg, se estableció la Declaración de Ginebra en 1948, misma que fue adoptada por la Asociación Médica Mundial (AMM) como un compromiso renovado de los médicos con la ética y la humanidad (Asociación Médica Mundial, 2017). Este documento complementa el Código de Núremberg al reafirmar que la salud del paciente debe ser la prioridad principal y que los médicos deben actuar siempre en beneficio de sus pacientes. La declaración simboliza un compromiso moral que busca restaurar la confianza en la medicina tras los horrores de la guerra.

Para el año de 1949, se estableció el Código Internacional de Ética Médica durante la 3ª Asamblea General de la AMM, en Londres (Asociación Médica Mundial, 2022). Este se

considera un canon que establece los principios éticos para los miembros de la profesión médica en todo el mundo, estipulados en principios generales con respecto a la ética y la responsabilidad con el paciente. Aunado a lo anterior, la Declaración de Helsinki —emitida en 1964— amplía el marco sobre la investigación biomédica en seres humanos resaltando la necesidad de equilibrar los beneficios sociales de la investigación con los derechos y la seguridad de los participantes (Asociación Médica Mundial, 2013).

Estos documentos han sido fundamentales en la evolución de la ética en la investigación médica, estableciendo principios esenciales que priorizan la dignidad y el bienestar del ser humano. Sin embargo, estas normativas son solo una parte del vasto panorama de regulaciones y directrices internacionales, nacionales e internacionales que continúan evolucionando. Existen otras numerosas normativas que refuerzan y complementan estos principios, asegurando que la investigación en el campo médico se realice con ética y bioética, con responsabilidad y respetando los derechos humanos, además de establecer el comportamiento que se espera modelar de los colaboradores al interior de las instituciones donde se realizan dichas investigaciones.

A pesar de estas regulaciones, las investigadoras-académicas enfrentan desafíos significativos en su desarrollo profesional y personal. Las exigencias burocráticas, los protocolos de evaluación de proyectos y las diversas normativas éticas pueden complicar su labor. Además, se suman a estas complejidades las experiencias particulares de las académicas, como la percepción de sus relaciones con colegas, la difícil conciliación entre trabajo y vida personal, y la

influencia de prácticas institucionales y culturales que perpetúan desigualdades de género. Estas desigualdades limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional. Tanto las condiciones escritas como las no escritas representan retos que las investigadoras académicas deben superar. Por ello, el propósito de este escrito es ofrecer reflexiones sobre el cansancio y la satisfacción que emergen en la intersección de lo profesional y lo personal para las investigadoras y académicas de la Universidad de Guadalajara.

Metodología

El presente escrito reporta parte del trabajo de campo realizado para la investigación denominada “Implicaciones éticas y bioéticas de la producción del conocimiento: una visión desde la investigación en México”. El estudio utiliza un método centrado en las percepciones de los investigadores académicos que trabajan a tiempo completo en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara y que cuentan con la distinción del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) en alguna de las categorías o niveles, a saber: a) Candidata o Candidato a Investigadora o Investigador Nacional; b) Investigadora o Investigador Nacional, con niveles 1, 2 y 3 y; c) Investigadora o Investigador Nacional Emérito, tal como se establece en el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, 2025). Lo que permite comprender sus experiencias subjetivas y representaciones sociales que circunscriben la producción del conocimiento.

Para los fines que se proponen en el presente escrito, se retoma la participación de las siete académicas-investigadoras participantes, de

quienes se analizaron sus percepciones a través de entrevistas semiestructuradas.¹ Estas entrevistas, con una duración de entre 90 y 120 minutos, se llevaron a cabo utilizando la plataforma Zoom, lo que permitió la grabación de las sesiones de forma telemática, con la finalidad de tener una mayor flexibilidad para agendar las citas de acuerdo a la disponibilidad de las investigadoras.

Es importante destacar que en la investigación se abordaron seis categorías analíticas, mismas que se retoman en el presente escrito de manera transversal, con especial énfasis en: a) condiciones institucionales para la investigación con la subcategoría tiempo disponible vs. carga académica/administrativa, b) relación con el entorno departamental, c) tensiones entre docencia, investigación y gestión con la subcategoría multiplicidad de roles del académico y d) perspectiva crítica sobre el ámbito académico con la subcategorías cultura organizacional, percepción sobre prácticas que conducen a desigualdades y percepción de prácticas irregulares.

Es a partir de dichas categorías que se obtuvo información sobre las condiciones institucionales para la producción del conocimiento; las tensiones entre las actividades docencia, investigación, y extensión y difusión del conocimiento; la percepción de prácticas desfavorecedoras y la influencia de políticas científicas. La investigación se enmarca en un contexto institucional particular, analizando las percepciones de las investigadoras e investigadores durante un periodo de transición normativa en el Sistema Nacional de Investigadores y el ahora denominado Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores

(SNII) desde el primer trienio del año 2025. Es en dicho contexto que se pudieron comprender además las dinámicas y desafíos que enfrentan las investigadoras en un entorno cambiante, donde las reformas generaron incertidumbre y la percepción de incidir de forma negativa en su producción científica.

por tanto, el estudio aporta una mirada situada sobre las experiencias en particular de las investigadoras-académicas en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud, contribuyendo al debate sobre las condiciones institucionales y la política científica en México. destacando la importancia de considerar las voces de quienes generan conocimiento de nuestro país.

Cuestiones de espacio, velocidad y tiempo: reflexiones sobre el cansancio y la satisfacción en el entrecruce de lo profesional y lo personal

A las 10:00 a. m. de hoy, un tren salió del punto A hacia el punto B a una velocidad de 110 km/h. Simultáneamente, otro tren partió del punto B hacia el punto A, viajando a 200 km/h. Dado que la distancia entre ambos puntos es de 465 km, surge la siguiente pregunta: ¿Cuándo y dónde se cruzarán ambos trenes? Este escenario puede servir como una metáfora para ejemplificar la vida de las científicas que se desempeñan como investigadoras-académicas en la Universidad de Guadalajara. Así, imaginemos que cada tren representa un aspecto primordial de su existencia: el tren de la vida laboral y el tren de la vida personal. Esta analogía es una manera sencilla, aunque profunda, de ilustrar la dualidad de su cotidianidad.

La mayor parte del tiempo el éxito en el viaje personal y profesional de las mujeres científicas se manifiesta de diversas maneras, reflejando la complejidad de sus experiencias y trayectorias.

1 De un total de doce investigadoras e investigadores, asegurando una representación equitativa de género con un total de siete académicas-investigadoras y cinco académicos-investigadores.

Para algunas científicas, la redefinición del éxito se extiende más allá de los muros de la universidad (con la demarcación de los logros académicos), llevándolas a desarrollar la capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar. Este equilibrio se convierte en un punto cardinal en su percepción del éxito. También existen científicas que a menudo enfrentan desafíos significativos, como eventos que acentúan la discriminación de género, la falta de representación femenina en sus campos o bien la conciliación de sus responsabilidades con el cuidado de su familia (que obedecen en su mayoría a los roles tradicionales establecidos por la sociedad). Ante esta situación, la resiliencia necesaria para superar estas barreras también se considera entre sus percepciones un indicador de éxito.

Otro aspecto para considerar es el impacto y las contribuciones que las investigadoras académicas realizan en sus comunidades. El éxito también se percibe por la influencia que tienen en el avance de la ciencia y en la sociedad en general, mientras que al mismo tiempo apoyan y monitorean a otras científicas en formación, participan en iniciativas de divulgación científica o abogan por políticas de igualdad que buscan generar un cambio significativo en su entorno inmediato que, en un futuro, también les permitirá a las siguientes generaciones acceder a mejores condiciones laborales y de investigación.

Es así que las mujeres científicas encuentran éxito al seguir sus pasiones y vivir de manera legítima en su trabajo. Este sentido de legitimidad les permite sobresalir en su área del conocimiento y encontrar satisfacción y éxito en lo que hacen. Por tanto, el éxito se convierte en un viaje que abarca tanto sus logros profesio-

nales como su bienestar personal, creando unas etapas multifacéticas en la vida de cada una de ellas. No obstante, tal como se establecía con antelación, este viaje no está exento de desafíos. Las mujeres científicas a menudo enfrentan un desgaste significativo, resultado de la constante búsqueda del equilibrio entre las exigencias de su carrera y las responsabilidades personales. Este cansancio puede manifestarse de forma física y emocional, y se suma a la presión de sobresalir en un entorno que a veces puede ser adverso.

Dicho cansancio obedece, en parte, a las largas jornadas de trabajo, a la presión de cumplir con plazos ajustados en la investigación y la exigencia de alcanzar los indicadores de programas como el SNII, las diversas dinámicas familiares, entre otros factores. Además, el deseo de ser modelos a seguir para las generaciones futuras que, aunque satisfactorio, añade un peso adicional de presión. Esta combinación de factores puede intensificar el agotamiento, convirtiendo la búsqueda del éxito en un camino desafiante que requiere una constante gestión del esfuerzo y la motivación.

A pesar de estos retos las mujeres científicas encuentran formas de revitalizarse, ya sea a través de la colaboración con colegas, la búsqueda de apoyo en redes profesionales, o simplemente permitiéndose momentos de descanso y reflexión. Sus historias que se reconstruyen por medio de una combinación de triunfos, aprendizajes y en la búsqueda del anhelado equilibrio que les permita prosperar tanto en su vida profesional como personal.

El tren de la vida laboral: un viaje desde el punto A

En la analogía mencionada anteriormente, el tren que simboliza la vida laboral de las investigadoras-académicas abarca todas las responsabilidades inherentes a su carrera. Entre estas se incluyen la atención a los pacientes, las actividades docentes, la atención a las actividades de tutorías, el desarrollo de proyectos de investigación y las labores de extensión y difusión del conocimiento. Todo esto se lleva a cabo en cumplimiento de las normativas y regulaciones que rigen su práctica profesional.

En cada parada del tren, las investigadoras se detienen para atender a sus pacientes y a los participantes de sus investigaciones. Durante estas paradas aplican su formación y conocimientos para ayudar a las personas a mejorar su salud, dedicándose a brindar el mejor cuidado posible. A medida que el tren avanza, también se detiene en estaciones educativas, desarrollando sus actividades de docencia y tutorías. En estos lugares, las investigadoras-académicas tienen la oportunidad de enseñar a los estudiantes, compartiendo su experiencia y conocimientos para formar a la próxima generación de profesionales de la salud.

Por otra parte, el tren cuenta con ramales que permiten a las investigadoras-académicas dirigirse hacia las actividades propias de la investigación. En estas rutas, exploran nuevas técnicas y tratamientos, con el objetivo de mejorar la atención médica de manera individual o colectiva. Además, es a través de sus investigaciones que generan productos como artículos, libros y capítulos, etcétera, que contribuyen al avance en su campo del conocimiento y que además les permite atender los indicadores de programas como el SNII.

Aunado a lo anterior, el tren se conecta con estaciones de extensión y difusión. En estas paradas, las investigadoras llevan su conocimiento a la comunidad académica y a la sociedad en general, asegurando que la información sobre los avances en sus líneas de investigación sea accesible.

A medida que este tren profesional avanza por las diversas estaciones de su vida laboral, también avanza el tren de su vida personal, donde existen constantes conexiones.

El tren de la vida personal: un viaje desde el punto A

El segundo tren representa la vida personal, simbolizando sus relaciones personales, el tiempo libre y el autocuidado. A las 10:00 a. m., el tren de la vida personal parte desde el punto B, avanzando a una velocidad de 200 km/h. Este tren representa los momentos que las investigadoras tienen para descansar, disfrutar o realizar actividades de cuidado con sus familias. A lo largo de este trayecto se observa que —la mayor parte del tiempo— la carga es más pesada para las investigadoras-académicas debido a los roles asignados socialmente. Por ejemplo, en este trayecto se encuentran momentos para cuidar de sus hijos —de tenerlos—, para apoyar a sus padres y tener tiempo con sus familias.

En cada parada, este tren permite, además, a las investigadoras disfrutar de la compañía de sus familiares y amigos, estableciendo relaciones que ayudan a su estabilidad emocional. Aunado a lo anterior, el tren de la vida personal se detiene en estaciones de autocuidado, donde las investigadoras tienen la oportunidad de dedicarse a actividades que permiten fortalecer su bienestar, con una breve pero significativa posibilidad de disfrutar del tiempo libre, un espacio donde pueden participar en actividades que no están necesariamente vinculadas a su labor pro-

fesional. Este equilibrio entre la vida personal y la vida laboral es la suma de todo el esfuerzo y dedicación de las investigadoras. Sin embargo, ¿qué sucede cuando intentamos abordar el problema planteado?, ¿en qué momento y lugar se cruzarán ambos trenes? La respuesta la podemos encontrar desde la percepción de las investigadoras-académicas, desde su propia voz: ¡La voz de las científicas!

Encuentro de los trenes: la intersección entre la vida laboral y personal

A medida que ambos trenes avanzan, es inevitable que en algún momento se crucen. Este encuentro simboliza, por un lado, el equilibrio que las investigadoras deben lograr entre su vida laboral y personal, y por otro, el caos que puede surgir en ausencia de dicho equilibrio. En el presente escrito, se exploran las experiencias de vida de las participantes, centrándose en el cansancio y la satisfacción que emergen en la intersección de sus vidas profesionales y personales.

Ahora bien, con la finalidad de poder determinar el tiempo de encuentro entre los dos trenes, primero debemos considerar su velocidad combinada. La velocidad total al cruzarse es de 310 km/h, resultado de sumar los 110 km/h del tren laboral y los 200 km/h del tren personal. Con una distancia de 465 km entre ellos, podemos calcular que tardarán aproximadamente 1.5 horas en encontrarse. Si partimos de su hora de salida, que es a las 10:00 a. m., esto significa que ambos trenes se cruzarán a las 11:30 a. m.

En cuanto a la ubicación del encuentro, a esa hora, el tren de la vida laboral habrá recorrido 165 km desde su punto de partida. En con-

traste, el tren de la vida personal habrá avanzado 300 km. Así, el cruce de estos dos trenes define un momento en el tiempo y un punto específico en la distancia entre sus respectivos orígenes. Cada tren tiene su propio propósito, recorrido y velocidad, pero ambos son trascendentes y complementarios en la vida de las investigadoras-académicas. Por una parte, la vida laboral les proporciona un propósito en su formación, reconocimiento y satisfacción profesional, en un área del conocimiento en la que se centra su vocación; por otra parte, la vida personal le ofrece descanso, la oportunidad de generar vínculos con sus familiares y amigos, desarrollar tiempo de cuidados a terceros y autocuidado. Juntas, estas trayectorias permiten que las investigadoras sean profesionales altamente capacitadas y, al mismo tiempo, personas plenas; sin embargo, también generan estrés y cansancio a veces de carácter extremo.

A las 11:30 horas: en la búsqueda del balance del cansancio y la satisfacción

En el presente apartado, se retoman las percepciones de las investigadoras-académicas con respecto a las reflexiones sobre el cansancio y la satisfacción, en el complejo entrecruce de lo profesional y lo personal. Para tales fines se tomarán en cuenta tres unidades de análisis, donde se detectan con mayor presión y dificultad para las participantes, el equilibrio en su vida personal y profesional: a) percepción de la relación con sus pares de trabajo, b) percepción sobre la compleja relación trabajo-vida personal y, c) percepción sobre prácticas que conducen a desigualdades.

Las percepciones de las investigadoras revelan cómo su desempeño profesional impacta en sus vidas personales y viceversa. Al considerar la interacción entre la relación con sus cole-

gas, la dificultad para equilibrar el trabajo y la vida personal, y las prácticas que perpetúan desigualdades, se hace evidente la necesidad de desarrollar estrategias que les permitan equilibrar su vida laboral y su vida personal.

Percepción de la relación con sus pares de trabajo

En el análisis realizado con las participantes de la investigación se observa, de manera general, que la relación con sus pares de trabajo se relaciona con la cultura organizacional ya que son los comportamientos aprendidos y reproducidos en su entorno laboral los que en buena medida determina el grado de motivación y el compromiso de las investigadoras-académicas.

De acuerdo con las percepciones analizadas el desempeñarse en un ambiente colaborativo y de apoyo donde se promueve la creatividad, de acuerdo con diversas experiencias de trabajo, se traduce en una mejora significativa en la calidad y generación de sus líneas de investigación y, por tanto, de sus productos de investigación. Cuando las científicas investigadoras se sienten respaldadas por sus colegas están más dispuestas a compartir ideas, experimentar con métodos innovadores y colaborar en proyectos conjuntos. Esta sinergia permite crear un sentido de comunidad que puede ser profundamente gratificante a nivel profesional y personal.

Por el contrario, de acuerdo con las percepciones de las participantes, cuando se han encontrado en algún momento de sus carreras ceñidas en un entorno poco favorecedor (generalmente derivado por una decisión institucional) que promueve la competencia en lugar de la colaboración han tenido repercusiones negativas tanto a nivel personal como profesional. La presión por cumplir con las demandas en dichas condiciones laborales les ha conducido a lo que se puede

concebir como un estado de estrés innecesario, inhibiendo la creatividad y limitando la disposición a colaborar. En este contexto, las líneas de investigación pueden verse comprometidas: existe el temor a ser reprendido y a enfrentar lo que se percibe como celos profesionales, lo que genera un ambiente competitivo negativo. Tal como se ilustra en el siguiente fragmento:

Mira, a veces no me queda muy claro, porque suelen comportarse mis compañeros de cierta forma, pero a veces es hasta ridículo cómo se llegan a molestar (...) porque se te asignó un lugar, obtuviste un financiamiento, (...) casi casi, te dieron una pluma nueva y lo hacen evidente, no te hablan; no quieren colaborar contigo; no respetan tu tiempo en los espacios de Universidad; (...) cualquier situación se presta para discutir; si son tus superiores, te llaman la atención enfrente de tus colegas; no son respetuosos al dirigirte contigo; etcétera. Pero no te explicas el por qué, (...) tranquilamente podrían hasta tener una colaboración, pero no, no es así. Y a veces es más penoso porque (...) suceden más estas cosas, con investigadores que tienen más experiencia hacia los que en su momento comenzamos una carrera. Alguna vez me sucedió a mí una situación muy incómoda con una investigadora (...) y alguien me llegó a comentar que seguramente era envidia, y pues es cansado tener que realizar tu trabajo en esas circunstancias, no estamos jugando, nuestra área involucra vidas y creo que estas situaciones ya no se deben pasar por alto, porque los espacios son para todos y tener que aguantar situaciones fuera de la normativa es pesado (...) si

no estás con el mejor ánimo, hasta pueden definir cómo te va en tu día (...) parece que no es importante, pero influye mucho. [E_2_UDG]

En este sentido, bajo el análisis de diversas percepciones se evidencia una serie de dinámicas disfuncionales en el entorno académico que pueden afectar el desempeño, la colaboración y el bienestar de las investigadoras. La percepción errónea de la existencia de favoritismos cuando se llega a una posición de mando o se obtiene algún beneficio institucional (cuando en realidad es el resultado de años de trabajo), la falta de respeto y la competencia desleal fortalecen la perpetuidad de un ambiente percibido como hostil, que obstaculiza el desarrollo profesional y personal de quienes buscan contribuir de manera constructiva a sus campos del conocimiento.

Percepción sobre la compleja relación trabajo-vida personal

Sin duda, la carrera científica presenta una serie de retos significativos que impactan tanto en el ámbito laboral como en el personal. Independientemente de su situación personal, las investigadoras deben enfrentar diversas dificultades, entre las que se encuentran el cuidado y manutención de sus padres, el pago de sus viviendas, la falta de un sistema de apoyo familiar, entre otras. Sin embargo, de acuerdo con las percepciones analizadas, la rutina laboral de las investigadoras se vuelve más compleja y las dificultades se acentúan cuando deciden formar una familia o tener hijos, lo que causa agotamiento y la percepción de exceso de responsabilidades. Esto se debe, en gran medida, a los roles tradicionales que se asumen en la crianza y el cuidado del hogar. Esta realidad se

refleja claramente en los siguientes fragmentos de las entrevistas:

Después (...) cuando tienen familia, (...) se empieza a complicar, cuando son mamás, si bien, por ejemplo, hay ciertas prestaciones, el SNII, que deja un año completo como de prórroga para renovar por la maternidad, (...) pero, luego se vuelve a las mismas, costumbres que ya existían, ¿no?,

—¡Ah pues tú lleva a los niños a la guardería!

Y están después los cuidados si se enferman (...) las medicinas que estaba tomando, etcétera (...) lo he visto de primera mano en mis compañeras y de repente también cuestiones familiares que se ven involucradas y que afectan el trabajo que realizan. [E_6_UDG]

Yo creo que las dificultades que enfrentan hombres y mujeres al menos en el ámbito laboral son equitativas (...) sin embargo, si hay dificultades pero son de origen biológico (...) cuando alguna investigadora decide tener familia como que hay un rezago en donde tienen que salirse o dar una licencia y luego regresan (...) pero no podemos negar que también repercute en las posibilidades de crecimiento, que no sé, nunca me he puesto a pensar cómo se pueden compensar (...) es interesante porque justo una colega acaba de regresar y tuvo que dejar su nombramiento en una academia, es como cuando te sales de la carrera y luego tienes que volver agarrar el ritmo, me imagino que debe ser complicado. Creo que nadie se opone al crecimiento igualitario (...) pero creo que tampoco

se han implementado acciones para asegurar que no sucedan situaciones que pongan la balanza en desventaja (...) que se vean con algo normal (...) y se ve que es agotador, yo por ejemplo nunca he visto a un compañero que acaba de tener a sus hijos renunciar en algún aspecto que le permita crecer laboralmente, eso no he visto que suceda, nunca lo había reflexionado. [E_3_UDG]

Estos testimonios evidencian las complejidades que enfrentan las investigadoras al intentar equilibrar su vida profesional y personal, especialmente al formar una familia. Las dificultades que surgen son el resultado de las exigencias laborales y de los roles tradicionales que aún prevalecen en la crianza y el cuidado del hogar. A pesar de que existen ciertas prestaciones que buscan apoyar a las madres trabajadoras, la realidad muestra que, muchas veces, estas medidas no son suficientes para mitigar el impacto en su desarrollo profesional.

La percepción de que estas complicaciones son inevitables resalta la necesidad urgente de implementar políticas más efectivas que garanticen un entorno laboral equitativo y solidario. Se hace evidente además la necesidad de reconocer que si bien las condiciones en sus campos del conocimiento buscan que no existan distinciones, son las mismas igualdades de condiciones las que generan consecuencias con desiguales.

Percepción sobre prácticas que conducen a desigualdades

De acuerdo con Vinck (2014), *el efecto Matilda*, acuñado por Margaret W. Rossiter en 1993,² ha

acompañado la historia de la ciencia, particularmente en el papel de las mujeres en la investigación. De manera general, el efecto Matilda destaca cómo las mujeres a menudo enfrentan barreras en el reconocimiento, lo que puede llevar a que sus aportes sean subestimados o pasados por alto, además de tener un acceso a recursos financieros, técnicos y humanos limitados. La idea de que dicho fenómeno se perciba en nuestros días —además de afectar la carrera de las investigadoras— revela un proceso de desventajas acumuladas dentro de las organizaciones, evidenciando las estructuras desiguales en el ámbito científico.

Al igual que el apartado anterior, en términos generales, los participantes perciben que las normativas y las oportunidades laborales son equitativas e igualitarias. Sin embargo, también existen percepciones de matices en las prácticas laborales que evidencian tareas pendientes en cuanto a los tratos desiguales hacia las investigadoras en comparación con sus colegas varones, como se puede observar en los siguientes fragmentos de entrevista:

Este mundo está hecho por hombres y para hombres, el hecho de que una mujer tenga el descaro que entrar a ese mundo del conocimiento ¿A quién se lo perdonan?, simplemente las mujeres no tenían acceso a la universidad (...) y hoy tampoco se viven las mismas situaciones, entre hombres y mujeres, las dificultades que tienen las mujeres para llegar a ese nivel de conocimiento no ha sido fácil, entre las tareas de la casa, las responsabilidades del trabajo, si marca una diferencia con los compañeros varones, que siempre

2 Concepto acuñado por la historiadora de la ciencia Margaret W. Rossiter, en honor a Matilda Joselyn Gage,

una activista y científica del siglo XIX cuyas contribuciones fueron en gran parte olvidadas.

existe una diferencia hasta en el trato, parece que se tienen que probar más las competencias para producir conocimiento, *papers* (...) y llega a ser un proceso incluso de legitimar el trabajo ante los demás colegas. [E_1_UDG]

Mira, la verdad en cuanto a ser evaluados o, por ejemplo aceptados en una convocatoria, creo que no hay como que tanto problema en si es hombre o mujer (...) sin embargo, creo que el pertenecer a ciertos grupos dentro de la universidad se dificulta mucho siendo mujer (...) no sé cuál sea el motivo pero ves cómo el formar parte de esos grupos te permite subir de puesto, y generalmente ingresan a esos grupos hombres, realmente no conozco cuál sea el motivo, pero te lleva a reflexionar si es por cuestiones o no de género, creo que se tendría que investigar más. [E_4_UDG]

Aunque la mayoría de las investigadoras e investigadores no perciben un sesgo de género explícito en los procesos de evaluación, sí reconocen que pertenecer a ciertos grupos universitarios puede influir de manera significativa en las oportunidades de ascenso. Esto indica que, más allá de las políticas de igualdad, existen dinámicas informales que necesitan ser atendidas para mejorar las condiciones laborales, las cuales pueden afectar la producción académica. Las desventajas acumuladas impactan, en mayor o menor medida, la productividad de artículos y libros de las investigadoras, lo que puede poner en riesgo su permanencia en el SNII. A pesar de la transformación democrática con visión de género en la normatividad universitaria, esta sigue siendo insuficiente, ya que no se ha logrado eliminar por completo los

códigos ocultos del poder informal dominante de carácter patriarcal, que generan desequilibrios entre hombres y mujeres (Bracamontes, Castañeda y Pérez, 2021).

Por otro lado, se identifican percepciones sobre situaciones que complican la trayectoria de las investigadoras, resaltando la influencia por cuestiones de género y otros elementos identitarios en su desarrollo profesional. En el análisis de las entrevistas se mencionan fenómenos como el *síndrome del impostor*, que parece afectar de manera más pronunciada a las investigadoras, lo que tiene como consecuencias inseguridades, cansancio y falta de confianza, obstáculos significativos que se suman a las ya existentes dificultades estructurales en la institución, como se puede ver en el siguiente fragmento de entrevista:

Está mucho el síndrome del impostor que se tiende a observar mucho más en las mujeres, yo he visto que no confían en su trabajo (...) o se busca la verificación del mismo (...) que esto no se ve en los compañeros, (...) y que sucede desde que son estudiantes todavía de posgrado, (...) ya no se diga una vez entrando a la parte laboral. [E_4_UDG]

Las percepciones de las investigadoras muestran una visión más clara sobre las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito médico académico. Dichas barreras parecen ser percibidas por la comunidad académica, pero encubiertas en la práctica, y solo una vez que se muestran se pueden hacer evidentes las desigualdades de género que aún no han sido previstas y requieren ser atendidas.

Otro punto que debe ser atendido por la institución son las dinámicas informales y estruc-

turales, con la finalidad de implementar herramientas que permitan promover un entorno más inclusivo y equitativo. De esta forma, se podrá mejorar la garantía de la búsqueda del reconocimiento profesional sea adecuadamente igualitario para todos, independientemente de su género o identidad. Es desde esta perspectiva que resulta importante dar continuidad a investigaciones que develan las estructuras que perpetúan la desigualdad con la finalidad de fomentar un cambio significativo.

Conclusiones

El equilibrio entre la vida laboral y personal resulta primordial para el bienestar de las investigadoras-académicas. Cuando se sienten apoyadas tanto en su entorno profesional como en su vida personal, es notable la diferencia en cuanto a la innovación y producción de sus investigaciones.

Es desde esta perspectiva que se observa que, cuando se logra construir un ambiente colaborativo, sin lugar a dudas se tendrá un catalizador para la creatividad y el desarrollo de ideas, lo que beneficia a las investigadoras, a la institución, a la sociedad, a su campo del conocimiento y a sus vidas personales en su conjunto. Es por tanto que, aunque pueda parecer una obviedad, el éxito académico y personal no son mutuamente excluyentes, sino que se potencian mutuamente y que la frase “no lleves tu trabajo a casa”, es casi imposible llevarla a práctica.

En este orden de ideas, resulta pertinente la implementación de políticas efectivas que realmente promuevan un entorno laboral equitativo, que permita mitigar las desigualdades de género que persisten en el ámbito académico. Las experiencias compartidas por las investigadoras

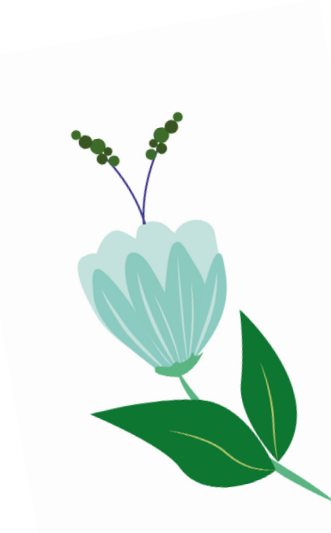
evidencian cómo las dinámicas de competencia y las percepciones erróneas sobre el desempeño de las mujeres pueden obstaculizar su desarrollo profesional y personal. Al establecer políticas que aborden estas cuestiones, como licencias parentales más inclusivas y espacios de trabajo flexibles, se puede fomentar un entorno donde todas las investigadoras tengan la oportunidad de prosperar. Esto permitirá mejorar su calidad de vida y contribuir a un avance más equitativo en la producción de conocimiento.

Por último, es esencial reconocer que la lucha por un equilibrio entre la vida laboral y personal es un esfuerzo colectivo que requiere la participación de todos los miembros de la comunidad académica. Esto incluye a los líderes institucionales, quienes deben ser proactivos en la promoción de cambios en la cultura organizacional y la estructura que benefician a todos. Fomentar una cultura de respeto y colaboración dignificará las experiencias de las investigadoras-académicas, además de establecer un precedente para futuras generaciones. En última instancia, al priorizar el bienestar en todas sus formas, se fortalecerá la integridad y la calidad del campo académico, asegurando que todos los individuos tengan la oportunidad de contribuir plenamente a su disciplina.

Además, el bienestar emocional de las investigadoras-académicas tiene un impacto directo en la salud organizacional de las instituciones. Un entorno que favorece la colaboración y la equidad reduce el estrés, la ansiedad y el cansancio constante, incrementando así la retención de talento. Las investigadoras que se sienten valoradas y apoyadas son más propensas a permanecer en sus puestos y a contribuir a la misión institucional a largo plazo. Por lo tanto, invertir en el bienestar de las académicas no es

solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia inteligente para garantizar la sostenibilidad y el éxito de las instituciones educativas.

Por último, es importante destacar que la implementación de políticas efectivas debe ir acompañada de un cambio en la mentalidades entorno al rol de las mujeres en la academia. La visibilidad de modelos a seguir y la creación de redes de apoyo pueden empoderar a las académicas en todas las etapas de su carrera. Al fomentar un ambiente donde se valore la diversidad y se promueva la inclusión, se sientan las bases para una academia más justa y equitativa. Así, transformamos la narrativa en torno a las investigadoras, permitiendo que su voz y su trabajo sean reconocidos y respetados en igualdad de condiciones.



Referencias

- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial*. Francia: Asociación Médica Mundial. Recuperado de https://www.wma.net/wp-content/uploads/2024/10/DOH-Oct-2013_S.pdf
- Asociación Médica Mundial. (2017). *Declaración de Ginebra*. Francia: Asociación Médica Mundial. Recuperado de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-ginebra/>
- Asociación Médica Mundial. (2022). *Código Internacional de Ética Médica de la Asociación Médica Mundial*. Francia: Asociación Médica Mundial. Recuperado de <https://www.wma.net/es/policies-post/codigo-internacional-de-etica-medica/>
- Bracamontes, Perla, Castañeda, Xóchitl y Pérez, Ricardo. (2021). Gender-based analysis of the accumulated disadvantages of researchers in the processes of knowledge production in Mexico. *Gender, Research and Higher Education*, 14, 61-74. <https://doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021.61-74>
- Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. (2025). El reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación [PDF]. https://secihti.mx/wp-content/uploads/sni/marco_legal/Reglamento_del_SNII.pdf
- United States Holocaust Memorial Museum. (s.f.). The Nuremberg Code. *Holocaust Encyclopedia*. <https://encyclopedia.ushmm.org/content/en/article/the-nuremberg-code>
- Vinck, Dominique. (2014). *Ciencias y Sociedad. Sociedad del trabajo científico*. España: Gedisa Editorial.