



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO**

**TRAYECTORIAS DE MUJERES EN ALTOS CARGOS JERÁRQUICOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH): UN ANÁLISIS DE
GÉNERO.**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Género y Cultura Latinoamericana. Mención:
Ciencias Sociales**

SARA EMILIA NEY SIMONS

**Directora:
María Loreto Rebolledo González**

Santiago de Chile, año 2019

RESUMEN

La presente investigación tiene como nombre “Trayectorias de mujeres en altos cargos jerárquicos de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH): un análisis de género”. Fue realizada por Sara Ney Simons con la dirección académica de María Loreto Rebolledo, para la obtención del grado de Magister en estudios de Género y Cultura con mención en Ciencias Sociales.

La tesis tuvo como objetivo principal establecer las estrategias que posibilitan que las mujeres en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) puedan llegar a posiciones de alta jerarquía organizacional en la institución. Para ello se tuvo como referencia teórica y conceptual los abordajes realizados por la economía feminista, en relación al concepto de trabajo, trabajo doméstico, trabajo remunerado, así como la dicotomía público/privado.

Utilizando la metodología cualitativa, se realizó el análisis de 15 entrevistas a profundidad a mujeres que al momento de la investigación estuvieran ejerciendo o hubieran ejercido cargos de alta jerarquía en la UNAH. Finalmente se determinó como estrategias que posibilitaron que las mujeres pudieran acceder a cargos de alta jerarquía en la universidad las siguientes: acumulación de capital social, movilización de recursos para la obtención de estudios de posgrado, ejercicio de prácticas laborales que están influenciadas por una noción colectiva de logro y la búsqueda de balance entre el trabajo doméstico y de cuidado con el trabajo remunerado.

Datos personales: neysimons@hotmail.com

Palabras clave: trabajo, universidad, liderazgo femenino y trayectorias.

DEDICATORIA

Para

Perla, Oscar,

Perlita y Andrés

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresarles todo mi agradecimiento y admiración a las funcionarias de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que participaron con entusiasmo en este estudio. Gracias por brindarme su valioso tiempo, por compartir conmigo por medio de sus relatos, su sabiduría, sus alegrías y sus preocupaciones.

Agradezco al Programa de Relevó Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras por otorgarme la beca que hizo posible la realización de mi posgrado. Gracias por creer en el futuro de la universidad y de Honduras, apostando por nosotras y nosotros.

No puedo dejar de agradecer a todas y todos los que contribuyeron a su manera para la culminación de este proceso:

A la Profesora Loreto Rebolledo, por su ayuda, tiempo y paciencia durante la asesoría. Nunca voy a olvidar el trato afable que me brindó durante mi paso por la Universidad de Chile.

A mis amigas y amigos de Honduras, México y Chile que me acompañaron durante este viaje, gracias por no dejarme caer. A las y los que me apoyaron y estuvieron pendientes de mí desde la distancia, gracias por no irse.

A Eric, por tu alegría, amor y compañerismo.

Finalmente, no puedo dejar de agradecer a mi padre y a mi madre, que desde niña me animaron a ser firme en mis ideales y a perseguir mis metas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
Pregunta de investigación	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
MARCO TEÓRICO.....	8
Los Estudios de Género: un marco de referencia.....	8
Género como herramienta analítica	12
Género y mundo del trabajo.....	14
Problematización del concepto del trabajo desde los Estudios de Género	14
Las mujeres en las estructuras laborales universitarias	19
Género y trayectorias.....	22
MARCO EPISTEMOLÓGICO Y METODOLÓGICO	24
Epistemología	24
Metodología	26
Técnicas de investigación	29
Sobre la aplicación de las entrevistas a profundidad: criterios, proceso y caracterización de la muestra.....	30
Descripción del proceso de trabajo de campo.....	32
Aclaraciones metodológicas	32
CAPÍTULO 1: CONTEXTO	35
Situación del país	35
Situación de las mujeres en Honduras.....	38
Sobre la Universidad Nacional Autónoma de Honduras	40
CAPÍTULO 2: PROVENIENCIA	44
Trayectorias hacia lo urbano	44
Grado de escolaridad y ocupación de las y los progenitores.....	48
Abuelas, las otras mamás.....	55
Elección de carrera	57

CAPÍTULO 3: VIVENCIAS EN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA	66
Ingreso a las universidades	66
Estudios de posgrado.....	70
Mecanismos de acceso y modalidades de estudio.....	71
Incidencia de los estudios de posgrado en las trayectorias	76
Ser mujer y estudiante universitaria	80
CAPÍTULO 4: TRAYECTORIA PROFESIONAL Y BALANCE TRABAJO/FAMILIA	
.....	86
Entrada al mercado de trabajo: primer empleo	86
Incorporación y carrera en la universidad.....	95
Balance entre trabajo doméstico y de cuidado y trabajo remunerado	110
Autopercepción	123
CONCLUSIONES.....	128
BIBLIOGRAFÍA.....	140
ANEXOS	150

INTRODUCCIÓN

La educación superior ha estado caracterizada desde sus inicios por constituir uno de los espacios predilectos para la reproducción de las inequidades entre hombres y mujeres. Desde su surgimiento en el siglo XII hasta el siglo XIX las universidades fueron espacios dedicados exclusivamente al desarrollo masculino. Su objetivo primordial fue instruir en conocimientos especializados que sirvieran para el funcionamiento de los centros urbanos y a su vez, por la dificultad que significaba el ingreso en ellas, representaban también una fuente de prestigio para sus miembros. Este conocimiento y prestigio a los cuales las mujeres no tuvieron acceso durante al menos 6 siglos no solo postergó la producción formal de conocimiento científico de estas, sino que, a su vez, sentó un precedente de exclusión de las mujeres (Rebolledo, 2016, p. 1).

Esta situación ocurría (y sigue ocurriendo aún) en la medida que los hombres acudían a la universidad como parte de su preparación para la participación en la esfera pública, en contraposición con las mujeres que son destinadas casi exclusivamente a labores reproductivas en el ámbito privado, separadas de la ciencia y la política, ubicadas como subalternas en la dicotomía del sistema sexo/género (Ortner, 1972).

En las últimas décadas, las mujeres han logrado acceder a esta y constituir sus carreras universitarias, lo cual también modificó su integración en el espacio público. Es decir, puede considerarse que las instituciones de educación superior han tenido un papel fundamental en el cambio de las relaciones de género que a su vez han condicionado las estructuras en el ámbito de formación académica y fuera de él. El ingreso y trayectoria de las mujeres en las universidades generó un cambio en sus posiciones sociales (ya que estas serán distintas según el contexto histórico, la clase social, la raza, etc.), mejorando en mayor medida sus condiciones laborales y su independencia económica (Papadópulos y Radakovich, 2003).

A pesar de algunos avances en la participación de las mujeres en las estructuras universitarias, aún existe desigualdad. Según la revisión bibliográfica, esta desigualdad se manifiesta de distintas maneras: una distribución por carreras condicionada por los estereotipos de género; la dificultad de las mujeres para avanzar a sus estudios de posgrado dada la incapacidad de hacer compatibles su vida familiar (donde tiene más trabajo) con su vida académica; el acoso y abuso sexual hacia las mujeres en los centros universitarios; y una distribución desigual entre mujeres y hombres para acceder a cargos de dirección en las estructuras organizacionales de las universidades.

La mayor parte de los estudios que dan cuenta sobre la situación de las mujeres que ejercen cargos directivos en gestión académica y administrativa universitaria se han realizado en países desarrollados. Naciones como Estados Unidos, Canadá y España cuentan con una mayor producción científica en comparación a países como Uganda o Nepal. Esta tendencia es un tanto problemática en el sentido que otorga un falso sentido de homogeneidad, ignorando las especificidades de los contextos de los países en desarrollo (Oplatka, 2006).

En el caso de Latinoamérica, se han desarrollado estudios enfocados mayoritariamente en los problemas relacionados con el ingreso de las mujeres a las universidades. Los planteamientos más comunes pueden resumirse de la siguiente manera: estudios sobre el ingreso inequitativo de mujeres y hombres en el sistema universitario en el área de pregrado, la participación de las mujeres en la producción de conocimiento científico y la caracterización de los obstáculos a los cuáles se enfrentan las mujeres para ingresar en el sistema educativo superior (Palermo, 2006, López, 2008, Ordorika, 2015). Esta característica regional surge como una respuesta a la necesidad de comprensión de una realidad inmediata distinguida por la carencia de condiciones materiales y un contexto cultural conservador.

Según el Foro de Educación Superior “Aequalis” (2017), en Chile son pocos los estudios que aborden género y educación superior. Desde la metodología cuantitativa, las temáticas abordadas, al igual que en el resto América Latina, tratan sobre la caracterización del ingreso femenino en la matrícula de pregrado, asimismo, se han redactado estudios sobre la participación en la adjudicación de proyectos y becas para la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología (CONICYT).

Por otro lado, también se han realizado investigaciones cualitativas, una de ellas analizó la vida cotidiana del cuerpo académico en el sistema universitario (Berríos, 2005), otra, como la de Saracosti (2006), estudió los desafíos a los que se enfrentan en la profesión académica en Chile, asimismo, Gaete-Quezada (2015) realizó un estudio exploratorio sobre el techo de cristal en las universidades estatales chilenas.

En el caso de Honduras, según la revisión bibliográfica, el único estudio relacionado con equidad de género en Educación Superior se refiere al ingreso equitativo de estudiantes mujeres a la educación superior hondureña (Fonseca, 2016). Sin embargo, no fue posible encontrar estudios referidos al estudio cuantitativo sobre profesoras y/o gestoras académicas en Educación Superior y mucho menos a estudios cualitativos que den cuenta de aspectos como la subjetividad de estas.

Como se observa, la mayor parte de investigaciones que he mencionado se enfocan cuantitativamente en el avance que se ha dado en el cierre de la brecha de desigualdad de género en términos del ingreso de mujeres a las universidades (UNESCO, 2012). Sin embargo, cualitativamente, estas aún develan problemáticas que son urgentes de abordar y resolver, a continuación se mencionan dos de ellas: primero, el ingreso de las mujeres ha sido dirigido en su mayoría a insertarse en carreras consideradas “tradicionalmente femeninas o de cuidado” como es el caso de enfermería y pedagogía, segregando las ocupaciones por sexo y limitando las posibilidades de las mujeres de desarrollarse en campos considerados masculinos como ingeniería y ciencias exactas.

Asimismo, surge la temática que aquí se plantea y es que, puede afirmarse que existen condicionantes culturales e institucionales que afectan las trayectorias laborales de las mujeres de forma diferenciada (Kiss, Barrios y Álvarez, 2007).

La importancia de evidenciar la inequidad de género en las instituciones de educación superior resulta urgente cuando se observa un aumento de profesoras y estudiantes en las universidades. Dicha tendencia ha sido llamada por algunas autoras y autores “feminización de la educación” (Rama, 2009); sobre ello hay que agregar que si bien dicha feminización se ha dado de manera general, hay ciertos campos académicos donde las mujeres se han insertado con mayor facilidad y en mayor cantidad, dichos campos tienden a ser los que reproducen y refuerzan las labores atribuidas socialmente a las mujeres de forma “natural” puesto que involucran labores de cuidado, como la enfermería, la enseñanza básica, entre otros. Este desplazamiento mayoritario de mujeres a campos específicos se conoce como una forma de segregación, en este caso horizontal.

Es posible observar como esta feminización va disminuyendo en la medida que se va ascendiendo en la escala jerárquica organizacional de la mayoría de las instituciones de educación superior (Zuluaga y Moncayo, 2014) generando el efecto del denominado “techo de cristal” (Gaete-Quezada, 2015; Jackson y O’ Callaghan, 2009). Dicho efecto tiene relación directa con la llamada segregación vertical, que se refiere a la segregación de las mujeres en los estratos medios y bajos de las organizaciones laborales. Este es un problema tan arraigado que puede observarse de manera extendida en casi todos los rubros, incluyendo las universidades.

Según lo anterior, planteo que los problemas experimentados por las mujeres en su integración al mercado laboral y en específico a la universidad, deberían ser explicados no solo desde la estructura del sistema económico, sino también incorporando en el análisis aspectos culturales como: las relaciones de poder, el rol de la mujer en la esfera

productiva y reproductiva y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales (Longo, 2009, p. 119).

Personalmente, este problema me interesa por la cercanía que tengo con el tema a partir de mis propias vivencias. Desde mi posición política, como feminista y mi condición de estudiante de maestría en preparación para convertirme en profesora universitaria en un país en vías de desarrollo, considero que las universidades no solo deberían erigirse como reproductoras de conocimiento “neutral” en servicio de las necesidades del mercado, sino también, como constructoras de conocimiento transformador. La puesta en práctica de este conocimiento transformador necesita comenzar al interior de la institución. Considero que las políticas de equidad e inclusión deberían ser pensadas no solo en términos de acceso a la institución, para ser efectivas será necesario que consideren también la dinámica de las relaciones de poder que se reproducen al interior de la estructura universitaria.

Entonces, el objetivo de estudiar a profundidad las trayectorias de mujeres en cargos directivos es primero, visibilizar a las mujeres que lograron romper con el patrón tradicional y subvirtieron en cierta medida la posición de subalternas y/o excluidas en la cual fueron posicionadas desde la misma concepción de la institucionalización de la enseñanza; también quisiera enmarcar, para una mejor comprensión, sus trayectorias en el ámbito institucional y desde sus disposiciones y percepciones subjetivas acerca del trabajo, del “papel” de la mujer en la sociedad y el equilibrio entre hogar/trabajo, etc. (Longo, 2009).

El contexto universitario elegido para la realización del estudio es la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Dicha institución cuenta con características contextuales que facilitan el acercamiento a mi objeto de estudio; asimismo es una institución de gran importancia en la sociedad hondureña: aparte de ser la primera universidad pública del país, la UNAH es la encargada, según el artículo 160 de la

Constitución de la República (1982), de “*organizar, dirigir y desarrollar la educación superior profesional*”.

La UNAH tiene la potestad de velar por la calidad de los programas educativos del resto de instituciones de educación superior a nivel de país. En este sentido, para llevar a cabo dicho mandato se le otorga a la UNAH el 6% del presupuesto de los ingresos netos de la nación (artículo 161 de la Constitución de la República de Honduras). Se puede afirmar, entonces, que la UNAH es la institución de educación superior de mayor importancia en el país.

Asimismo, en el año 2009, con el ingreso de la tercera rectora en la historia de la universidad (desde su fundación en 1847) la socióloga Julieta Castellanos inició un gobierno universitario caracterizado por ser liderado en su mayoría por mujeres (tres de las cinco secretarías y siete de las diez decanaturas de la universidad eran llevadas por mujeres).

Este cambio se da al interior de un proceso de reforma institucional que inicia en el año 2005 y que tiene como objetivo mejorar la calidad educativa de la universidad a través de la implementación de cambios en la ley orgánica. Esta reforma abarca la introducción de nuevas normas académicas y la mejora en la infraestructura física de la institución, así como expansión en el número de carreras y actualización de los planes de estudio.

En conclusión, esta coyuntura, sin precedentes en la historia de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, genera varias preguntas: ¿Cuáles son los obstáculos que estas mujeres enfrentaron/enfrentan para llegar a esas posiciones? ¿Existen características sociales, económicas y psicológicas comunes en este grupo de funcionarias? ¿Cuáles son las condiciones institucionales que posibilitaron la apertura para el desarrollo profesional en mujeres administrativas y académicas?, entre otras. Caracterizar y analizar las trayectorias académicas y laborales de estas mujeres puede ayudarnos a

responder algunas de las anteriores interrogantes presentadas a la vez que abriría varias líneas para futuras pesquisas.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Pregunta de investigación

¿Qué estrategias posibilitan que las mujeres de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) puedan alcanzar posiciones de alta jerarquía organizacional en la institución?

Objetivo general

Establecer las estrategias que posibilitan que las mujeres en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) puedan llegar a posiciones de alta jerarquía organizacional en la institución.

Objetivos específicos

Analizar las trayectorias de mujeres en cargos de alta jerarquía organizacional de la UNAH.

Identificar las estrategias que posibilitan que las mujeres puedan obtener posiciones de alta jerarquía organizacional en la UNAH.

MARCO TEÓRICO

A continuación, expondré consideraciones teóricas en torno a las relaciones de género en el mundo del trabajo y la universidad, entre otros. El objetivo de ello es crear un marco de referencia sobre como estos aspectos tienen relación con la manera en la que se desarrollan las trayectorias de las mujeres en altos cargos de jerarquía.

El orden de la presentación de este marco teórico tiene como fin reflexionar desde lo general hasta lo particular. En este sentido, decidí iniciar con una caracterización de los estudios de género como terreno común para la comprensión de las relaciones entre mujeres y hombres que se desarrollan en el espacio universitario. En complemento con lo anterior, he delineado algunos de los puntos centrales de las principales discusiones sobre las relaciones de género en el mundo del trabajo, la situación de las mujeres en las universidades y los problemas que estas enfrentan en sus carreras profesionales. Asimismo, he incluido un apartado con referencia a las trayectorias, considero que su delimitación teórica permitirá ahondar en la comprensión de la forma en la que fueron abordadas las participantes de este estudio.

Los Estudios de Género: un marco de referencia

Los Estudios de Género (EG) se posicionan como un conjunto teórico útil y necesario para profundizar en el nivel de conocimiento sobre las relaciones de género en espacios laborales educativos como las universidades. Asimismo, son un campo donde confluyen múltiples disciplinas en distintos tipos de interrelación, como la sociología, la historia, la psicología y la economía; su atención se dirige (aunque no exclusivamente) a las relaciones entre mujeres y hombres partiendo por el supuesto que estas relaciones son construcciones sociales y no fenómenos de la naturaleza. Dicha construcción está transversalizada por relaciones de poder y se sitúa en un lugar y tiempo específico (Scott, 1996).

Estos, tienen como objetivo generar una producción de saber que difiera de los modelos hegemónicos establecidos hasta la actualidad y contribuir a la generación de un cambio cultural que subvierta las relaciones de poder hasta ahora conocidas. Siguiendo el pensamiento de González (2009):

“los EG consideran que el conocimiento científico (cualquier cosa que se entienda por tal) es todo menos neutral; que en la generación de conocimiento ha predominado la perspectiva de los que más recursos económicos y militares tienen y que, como mujeres y hombres dedicados a la investigación, buscamos respuestas alternativas al saber instituido.” (González, 2009, p. 682)

Según la antropóloga Sonia Montecino (1997), hay dos perspectivas principales desde las cuales se estudia el género: desde la construcción social y desde la construcción simbólica. En la actualidad, la tendencia es realizar los estudios y análisis procurando tomar en cuenta aristas de las dos perspectivas.

La perspectiva de construcción social del género enfatiza su atención en las actividades que realizan hombres y mujeres y como este quehacer diferenciado está condicionado por la división sexual del trabajo (Montecino, 1997, p.17). En este contexto la manera en la que se distribuyen las labores entre unas y otros (división sexual del trabajo) daría una idea a quien investiga sobre las relaciones de género en una sociedad.

Por otro lado, la construcción simbólica del género enfatiza la significación de las diferencias sexuales en cada sistema cultural. En esta se plantea que a la diferencia sexual le son atribuidos significados y valores, que, además, son específicos en cada sociedad. Con respecto a ello, Sherry Ortner plantea en su ensayo de 1974 “*¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?*” que en los distintos sistemas culturales las mujeres son colocadas en una posición de subordinación en relación con los hombres. Para Ortner, dicha situación puede explicarse si se analiza la conexión simbólica que las sociedades realizan entre las mujeres, su capacidad reproductiva y la naturaleza en contraposición a la asociación que se realiza entre los hombres, la cultura y la capacidad

creativa. El problema que reside en esta vinculación simbólica es que la naturaleza ha sido concebida históricamente como un campo que puede/debe ser controlado, transformado y/o explotado. Por extensión, según esta perspectiva, dicho trato se extiende hasta las mujeres.

En esta idea, los significados atribuidos a lo masculino y a lo femenino terminan por condicionar la interacción de mujeres y hombres en todos sus espacios y aspectos. Dichos significados cobran operatividad por medio de los roles de género, según Marta Lamas:

“el papel, o rol, de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género” (Lamas, 1986, p.188)

Lamas sugiere que la normativa que se despliega para delimitar las acciones y comportamientos a cumplir según la denominación de lo masculino o femenino en el contexto social se sostiene o se fundamenta sobre los significados atribuidos a las funciones de reproducción biológicas específicas. Estos significados crean una serie de expectativas sobre cómo se comportan o como deberían comportarse las personas según su rol asignado.

Desde la visión dicotómica social que desentraña Lamas (1986), se espera que las mujeres muestren un comportamiento maternal a razón de su función reproductiva. Por ello, si llegan a desempeñarse en el ámbito productivo-público, la expectativa es que estas se desempeñen con una mayor habilidad para realizar tareas que son apreciadas

como una extensión de la maternidad en el ámbito público, solo por el hecho de ser mujeres. En esta misma lógica, según el rol productivo de los hombres, se espera que funcionen como proveedores y protectores, y por tanto se espera que desarrollen cualidades acorde a estas necesidades, como la fuerza, dominancia, etc.

Los roles de género se inculcan por medio de una socialización que busca reproducir y reforzar los estereotipos que terminan condicionando a las personas para que actúen según la norma social imperante. Una manera muy importante de socialización es a través del espacio lúdico, por medio de los juegos.

Ejemplo de ello, podría ser el tipo de juegos que se enseña a las niñas: de actuar pasivo, como el juego de palmadas o juegos de roles donde las niñas representan el papel de la madre que cuida a su bebé y que se encarga de las labores domésticas como la cocina o la costura. Asimismo, alguno de los principales juguetes destinados a ellas son las muñecas, que además de limitar sus posibilidades imaginativas, casi siempre ostentan una imagen dentro de los cánones de belleza occidentales que generan la necesidad de encajar en una serie de estándares impuestos bajo una lógica de normalización de los cuerpos. Por otra parte, a los niños, se les alienta a llevar a cabo juegos que requieran del uso de su imaginación, de la búsqueda del descubrimiento y la exploración, así como también, se fomenta el uso de juguetes relacionados a la creación, como las piezas para armar y al uso de la violencia, como las armas.

En el caso específico del mundo del trabajo, los roles y estereotipos atribuidos a las mujeres por su supuesta habilidad natural en actividades de carácter reproductivo terminan limitando el desarrollo de las mujeres en su acceso y quehacer en el mercado de trabajo. Esto se torna evidente cuando se observan diferencias que se convierten en obstáculos para las trayectorias profesionales y académicas de las mujeres en distintas organizaciones e instituciones sociales.

Género como herramienta analítica

A continuación, ahondaré en la utilización del concepto “género”. En primer lugar, este tiene la ventaja de “*desnaturalizar*” las diferencias atribuidas simbólicamente a mujeres y hombres; también tiene la capacidad explicativa de develar el carácter construido del poder en las relaciones humanas. Es una herramienta con la potencialidad de facilitar a grupos subordinados realizar un análisis de sus situaciones y crear estrategias que tengan por objetivo cambiar su realidad a través de la comprensión, la acción cultural y la política. Esta es una categoría central para la comprensión de las relaciones de poder que se producen y se reproducen en el orden social.

Teresita de Barbieri (1993) indica que dicho concepto surge como producto de la bifurcación de posturas con respecto a la investigación sobre la posición subalterna de las mujeres. La primera postura se enfoca en las mujeres como objeto de estudio: “*en generar, acumular y revisar información e hipótesis sobre las condiciones de vida y de trabajo, la creación y la cultura producida por las mujeres*” (Barbieri, 1993, p.148); este enfoque fue nombrado como “Estudios de la Mujer”. Y, la segunda visión prioriza a la sociedad (o más bien las relaciones que en esta se gestan) “*como generadora de la subordinación de las mujeres*” (Barbieri, 1993, p. 148). Es a partir de esta segunda postura que surge la categoría de género como herramienta conceptual y metodológica y dentro de la cual se enmarcará esta investigación.

Existen múltiples definiciones que priorizan unos u otros atributos en dependencia del campo o problema de estudio. En este caso he decidido optar por la definición de una autora que agrega un elemento que es importancia para describir y analizar esquema organizativo tan vertical como la universidad: el poder.

En esta línea, la historiadora feminista Joan Scott se da a la tarea de crear una teoría que contribuye a la comprensión del género como categoría analítica. En el abordaje teórico

metodológico que esta realiza define este concepto en dos partes complementarias. La primera parte es descrita como *“un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos... el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”* (2008, p. 44). Esta definición desdibuja el campo tradicional al cual es asociado el poder: el Estado o los partidos políticos. Asimismo, desplaza la utilización literal del *“género”* de *“comparar la situación de las mujeres con los hombres”* (p. 42) para hacer una lectura desde la misma utilización del lenguaje y su carga simbólica.

La definición de Scott también comprende cuatro componentes interrelacionados que llevan de manera conjunta elementos simbólicos, sociales e individuales:

En primer lugar, *“los símbolos y mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples (y a veces contradictorias)”* (Scott, 2008, p. 46). Estas representaciones tienen influencia sobre la manera de pensar y proceder en sociedad. Otro componente, son los conceptos normativos que manifiestan las representaciones de los significados de los símbolos. Estos se difunden por medio de paradigmas religiosos, educativos y políticos. Sirven como delimitadores de significados unívocos, es decir, como lo que significa ser hombre o mujer en una sociedad en específico, o a quienes deberán orientarse sexualmente estas personas.

En tercer lugar, las instituciones sociales que funcionan para la reproducción de estos símbolos y la normativización. Como la familia, las iglesias, centros educativos, entre otros. Y por último la identidad subjetiva de género, que según Scott su construcción tiene una relación con *“actividades, organizaciones sociales y representaciones culturales históricamente específicas”* (Scott, 2008, p. 46). Estos cuatro elementos no actúan de manera aislada, así como tampoco se manifiestan al mismo tiempo. El objetivo de Scott (1990) es ilustrar conceptualmente todas las ramificaciones posibles de la influencia del género en la sociedad.

La acepción de género de Scott permite encuadrar teóricamente los discursos de las mujeres en altos cargos con una visión coherente entre objetivos políticos y analíticos; esta brinda la posibilidad de dar cuenta sobre las relaciones desiguales entre mujeres y hombres en la esfera universitaria al enfocarse en las relaciones de poder. Asimismo, esta brinda los instrumentos necesarios para analizar los componentes de las trayectorias profesionales y académicas (individuales, sociales y simbólicos).

Género y mundo del trabajo

Según Todaro (2004), el trabajo es esencial para la conformación de la identidad de las personas y la instauración de jerarquías sociales. Asimismo, las maneras en las que este se organiza y se define tiene relación con el funcionamiento de la sociedad y sus indicadores de cambio, por tanto, es necesario dar cuenta de él con la mayor amplitud y complejidad posible, considerando todas sus dimensiones. Una de estas dimensiones corresponde a las relaciones de género, a la manera en la que la sociedad delimita y valora el trabajo de manera diferenciada para mujeres y hombres y las múltiples implicaciones de este hecho.

Con base en lo descrito, considero pertinente para este estudio la utilización de nociones provenientes de la economía feminista. Dicha perspectiva teórica aborda la problemática del mundo del trabajo de manera multidimensional y toma en cuenta las especificidades contextuales y de género.

Problematización del concepto del trabajo desde los Estudios de Género

La economista feminista Cristina Carrasco señala que la concepción de trabajo ha sido monopolizada por la “*ideología productivista de las sociedades industriales*” (inserta y reforzada por las teorías económicas clásicas y marxistas). Dicha concepción establece de manera general y errónea la utilización de los conceptos trabajo y empleo de manera

indistinta. La razón de ello explica Carrasco, es que la concepción de trabajo (industrial) como la fuente del valor en la producción capitalista produjo una “*asociación simbólica entre trabajo y trabajo asalariado*” (2009, p. 46).

El problema de esta imprecisión conceptual es que deja de lado el pensamiento del trabajo como una “*actividad transistémica que se desarrolla de manera continua y que forma parte de la naturaleza humana*”. Por tanto, limita los alcances de dicho concepto al relacionarle solamente con la “*producción asalariada*” (Carrasco, 2009, p. 47). Esta concepción del trabajo ligada de manera casi exclusiva a la relación de lo asalariado ignora que el objetivo final del trabajo es mejorar la vida de las personas y no solamente generar capacidad de consumo.

En otras palabras, todo trabajo que se inscribe fuera de la lógica de la producción de mercado (aunque irónicamente dicho trabajo es primordial para que esta suceda) ha sido excluido e invisibilizado. Dicha exclusión no solo se ha dado por las disciplinas científicas, sino también del reconocimiento de la sociedad en general. Este trabajo es el destinado a la reproducción y sostenimiento de la vida (Carrasco, 2009) y es realizado casi en su totalidad por las mujeres.

Trabajo y su relación con el binomio público/privado

El relego en valorización y reconocimiento que se le da al trabajo realizado por las mujeres puede relacionarse con la posición de mujeres y hombres en el espacio social y en el imaginario colectivo. Diversas autoras y autores (Rabotnikof, 1998; Segato, 2012; Bourdieu, 2000) han reflexionado sobre ello y existe cierto consenso sobre la existencia de un componente valorativo jerárquico, la esfera privada (femenina) queda desvalorizada frente a la esfera pública (masculina). Debido a esto se ha establecido una delimitación ficticia, “*con escasa interrelación y basadas en principios antagónicos*” (Carrasco, 2003, p.31) entre ambas esferas.

La esfera pública es donde tiene lugar lo social, las luchas entre partidos políticos y los intercambios económicos, en este espacio se tiene como piedra angular la búsqueda del poder, de derechos y la posesión de bienes, etc. (Carrasco, 2003). Se relaciona principalmente con la satisfacción de las condiciones materiales básicas para la existencia o dimensión objetiva de las necesidades. También, Rita Segato (2016) señala el espacio público como el lugar donde reside el hombre y todo lo considerado masculino, a diferencia del espacio privado en el cual radican las mujeres y familias, así como sus actividades; para Carrasco (2003) estas actividades están más relacionadas con la dimensión subjetiva de las necesidades.

Segato (2016) argumenta que el espacio privado pasó de tener un carácter subordinado del espacio público a uno residual en su importancia y carácter político. Esto es relevante en tanto que al perderse este carácter político e histórico se produce una falsa percepción de naturalidad acerca del trabajo de las mujeres en el ámbito privado y se deja de reconocer que el trabajo que se realiza en esta esfera es fundamental para el sostenimiento de la vida humana y todo lo que esta conlleva. En esta línea, Cristina Carrasco (2003) explica que:

“los distintos espacios, trabajos y actividades que forman parte de los procesos de vida y reproducción no gozan todos del mismo reconocimiento social, sino que existe entre ellos un componente valorativo jerárquico, resultado de una larga tradición patriarcal liberal” (p. 31).

La tradición patriarcal, a la cual se refiere Carrasco, ha sido fundante para la construcción de las instituciones y las prácticas en el mercado de trabajo. Por tanto, la desvalorización hacia lo femenino y lo construido simbólicamente como femenino estará inserto también en los distintos componentes y prácticas de este.

Sobre la situación de las mujeres en el mundo del trabajo

En este contexto, el sistema tiende a limitar a las mujeres en el desarrollo de sus carreras ya que se les encasilla mayoritariamente a realizar tareas asociadas a los cuidados y la maternidad, así como también, tiende a retrasar o imposibilitar su ascenso en las estructuras organizativas por no considerarlas aptas para llevar a cabo actividades más asociadas a valores del mundo masculino, como la dirección. Este proceso en principio simbólico se evidencia con la situación generalizada de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en relación con los hombres en su ingreso, ascenso y permanencia en sus trayectorias profesionales.

Según Ramos, Barberá y Sarrió (2003, p. 268) a pesar de la amplia incorporación de las mujeres a la población asalariada, es notable que han seguido en marcha los mismos mecanismos de opresión característicos de las relaciones de género de sociedades patriarcales previas. Dicha estructura jerárquica, de la división sexual del trabajo, se reproduce en el mercado laboral actual por medio de mecanismos de segregación. La segregación laboral por razones de género es un fenómeno social que tiene como resultado un acceso desigual a las profesiones, oficios u ocupaciones entre hombres y mujeres, así como también produce un desarrollo diferenciado en las trayectorias profesionales de unas y otros (Cárdenas, Correa, y Prado, 2014, p. 400). Este elemento determina en gran medida las condiciones laborales de las mujeres y su desarrollo profesional, a la vez que tiene relación con el trabajo doméstico y de cuidado y el tiempo libre.

Se describe como **segregación horizontal** a los obstáculos que tienen las personas para acceder a determinadas ocupaciones por razón de género. En el caso de las mujeres, dicho fenómeno se observa en la “feminización” de ciertos sectores del mercado laboral; dichos sectores se relacionan con actividades consideradas como una extensión natural de la labor que las mujeres según el estereotipo deben realizar en sus hogares. En otras

palabras, muchas mujeres optan por carreras profesionales que se consideran extensiones de las labores domésticas y de cuidado que se realizan en el ámbito privado, dichas labores son impuestas por la sociedad a través de la socialización de los roles de género.

Lo anterior contribuye a que muchas mujeres experimenten dificultades para incorporarse en oficios o profesiones considerados masculinos (Ramos et al, 2003; Cárdenas et al 2014), ya que los estereotipos de género se imponen como barreras que limitan su desarrollo en ámbitos fuera de lo considerado “femenino”. Este tipo de segregación, además de coartar y condicionar las posibilidades de elección de las mujeres como seres individuales, tiene un efecto en las condiciones materiales de quienes laboran en estas profesiones “femeninas” (enfermería, pedagogía, enseñanza básica, etc.) ya que tienden a ser mal remuneradas y más propensas a ser vulneradas en sus derechos laborales (Sarrió, Ramos, Heredia, y Candela, p. 40, 2002).

Por otra parte, existe la **segregación vertical**; esta podría describirse como la disminución del número de mujeres en relación con los hombres laborando en los espacios de toma de decisión y/o dirección en las organizaciones jerárquicas de las empresas e instituciones públicas o privadas. En palabras de Sarrió et al (2002):

“Esta discriminación vertical se observa tanto si comparamos los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta, además, su nivel de formación y preparación profesional” (Sarrió et al, 2002, p. 56).

Esta subrepresentación en puestos directivos está fuertemente relacionada con la necesidad de las mujeres de sobrellevar la carga del trabajo reproductivo, al tiempo que tienen que manejar el desarrollo de su carrera académica y profesional. Esta doble y a veces hasta triple jornada no solo limita el uso del tiempo que tienen las mujeres para

dedicar al trabajo asalariado, sino también su acceso a la promoción al interior de las estructuras laborales hacia cargos de más alto rango.

En esta línea, Alma Espino (2012, p. 191) expresa que la participación desigual de mujeres y hombres en el mercado laboral no solo tiene que ver con los valores sociales y culturales dominantes, sino que además tiene una relación directa con la carga de trabajo doméstico y de cuidado que las mujeres realizan en mucho mayor medida que los hombres. La cantidad de horas que se le dedican a uno u otro trabajo tienen efectos distintos en mujeres y hombres. El costo que las mujeres deben pagar para ingresar al mercado de trabajo (en términos materiales, de tiempo y salud física y mental) es mucho mayor si se compara a las implicaciones que los hombres deben considerar al entrar al mercado de trabajo.

Las mujeres en las estructuras laborales universitarias

Las universidades no son una excepción en lo que se refiere al fenómeno de la segmentación horizontal y vertical. Al hablar específicamente de las adversidades a las cuales se enfrentan las académicas en estas instituciones Sandra Acker (1995) proporciona cuatro elementos que son de utilidad:

El conflicto que genera la presión de tener que desempeñarse como profesora/gestora/directora a la vez que se cumple el rol familiar. Existe una tensión con relación al uso de los tiempos que se le brindará a una actividad u otra; se entiende que la mala distribución puede llevar al detrimento de cualquiera de los ámbitos en los que se desarrolle el rol.

La posición de las académicas como minorías en las universidades las invisibiliza. Según Kanter (1977) en Acker (1995), *“es una consecuencia de la tendencia de los dominantes a expresar solidaridad como reacción a la presencia de un intruso”* (p.

163). En otras palabras, la mujer es percibida entre sus “pares” como desigual en tanto que su posición es de minoría en relación con ellos. La mujer, por sus características distintivas debe ser excluida e invisibilizada su labor. Este apunte de Acker es especialmente relevante para contribuir a la explicación de las causas de la segregación vertical; coincide con Ramos et al (2002, p. 270) el cual señala como barrera externa para el ascenso de las mujeres a puestos de dirección, las reglas informales y/o redes masculinas existentes en las organizaciones.

Aunado a la invisibilización, las académicas tienden a experimentar una **sobre exposición** constante de sus acciones porque son diferentes. Además, estas acciones cobran un valor simbólico ya que son percibidas como representativas del resto de “las mujeres” (Acker, 1995).

Para dar cuenta de las consecuencias resultantes de esta combinación de características (visibilidad e invisibilidad), Acker (1995) retoma las palabras de Kanter (1977): “*Un miembro de la minoría no debe trabajar más para que su presencia se perciba, pero si tiene que hacerlo para que se aprecien sus logros*” (p. 164). Es decir, la posibilidad de una mujer de superar la segregación vertical dependerá en gran medida de su habilidad para sortear los obstáculos resultantes de la invisibilización de su labor, así como calcular constantemente sus acciones de manera que no le sean atribuidas las características negativas de su género.

También, sucede que en los espacios académicos tradicionales son los hombres quienes ejercen el control sobre la legitimidad del conocimiento. En el caso de las universidades dicha situación es aún más evidente, pues es una institución concebida desde una visión androcéntrica (estaría bien preguntarse qué instituciones no fueron concebidas de esta manera), este hecho dificulta la generación de espacios para el desarrollo profesional de las mujeres en la academia (Acker, 1995).

En vista del cúmulo de desventajas que condicionan la trayectoria profesional de las mujeres que ostentan cargos de alta jerarquía en la universidad, es necesario hacer uso de herramientas conceptuales que den cuenta de los procesos que generan, entre otros fenómenos, la segregación vertical; en este sentido, hago uso del término **“techo de cristal”**. Este fue acuñado en los años ochenta, pero se empieza a utilizar con mayor fuerza en los noventa (Peck, 1991, citado en Heredia, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). Dicha metáfora hace referencia a mecanismos discriminatorios que entorpecen el desarrollo profesional de las mujeres, *“las limitan y les marcan un tope difícil de sobrepasar”* (Heredia, Ramos, Sarrió y Candela, 2002, p. 57).

Burin (2008) hace mención que el concepto surgió cuando al analizar la trayectoria profesional de mujeres que habían obtenido altos índices académicos en su educación superior, se observaba un momento en su carrera donde no podían avanzar más en la escala organizacional de sus lugares de trabajo, es decir, se encontraban con *“una superficie superior invisible”* (p. 76).

Cotter et al. (1999) en Jarmon (2014) señala que el “techo de cristal” es una peculiar e identificable forma de discriminación que se da en las organizaciones. Asimismo, dicho académico desarrolló una escala de medición basado en la premisa de que esta forma específica de discriminación racial o con base en el género debe ser categorizada de manera diferente a otras formas generales de discriminación.

En coherencia con lo anterior, Cotter et al (2001) en Jarmon (2014) señala que el “techo de cristal” existe solamente cuando cumple con estos cuatro criterios:

(a) Cuando hay una diferencia racial o de género que no es explicada como relevante para el trabajo del empleado.

- (b) Cuando existe una diferencia racial o de género que es más marcada cuanto mayor sean los niveles de resultado positivos en el trabajo comparado a cuando hay más bajos niveles de resultados positivos.
- (c) Cuando se identifica inequidad por razones de género o raza ante las posibilidades de avanzar a más altas posiciones, no precisamente por la proporción de cada género o raza trabajando en esos niveles al momento.
- (d) Inequidad racial o genérica que incrementa en el transcurso de la carrera profesional.

Género y trayectorias

En coherencia con la importancia que se le otorga en este estudio a las experiencias vitales de las gestoras académicas, he considerado como idónea la idea de incluir el término teórico-metodológico de trayectoria para abordar aspectos específicos de las significaciones de las entrevistadas. Según Jiménez (2009) el concepto trayectoria, en el ámbito de la educación, alude a las fases que atraviesan las personas al finalizar su formación e ingresan a ejercer la profesión u oficio para el cual se instruyeron, dichas etapas condicionan el ámbito laboral, económico y social.

Para complementar lo anterior, retomo también la definición de Orejuela y Correa (2007) que se refieren a la trayectoria como:

“el recorrido o tránsito particular de las experiencias de un individuo en el campo laboral, que ilustran los desplazamientos bajo ciertas coordenadas - determinadas de manera múltiple- y que describen posiciones especiales ocupadas en ese campo relacional, respecto de un punto de origen, que es el momento de inserción, y de un punto final, que es la desmercantilización” (p. 64).

Dicho concepto es útil para conocer a través de las personas estudiadas, la manera en que realizan sus labores, sobre el espacio físico en el que estos o estas se desenvuelven, el desempeño de las instituciones, entre otros (Jiménez, 2009). En esta investigación

dicho concepto ha de utilizarse para dar cuenta de las relaciones de subordinación y las expresiones de discriminación encubierta provenientes de ellas.

Asimismo, el estudio de las dimensiones que requiere la construcción de una trayectoria posibilitará dar cuenta de los factores que inciden en la caracterización desigual de las mujeres en el mercado laboral y las especificidades de su experiencia en el ingreso, en las relaciones con sus pares hombres y mujeres, problemas y las posibilidades de superar dichos obstáculos (Espino, 2012, p.191).

MARCO EPISTEMOLÓGICO Y METODOLÓGICO

En concordancia con el cumplimiento del objetivo general de esta investigación el cual busca establecer las estrategias que permitieron a las mujeres llegar a posiciones de alta jerarquía organizacional se realizó un acercamiento epistemológicamente feminista y metodológicamente cualitativo.

Epistemología

El marco epistemológico elegido para llevar a cabo este estudio es el feminista. Aunque las nociones de la epistemología feminista son diversas, hay dos puntos fundamentales y convergentes de este marco epistemológico que guiaron el estudio: primero, se consideró el género, en interrelación con otras posiciones sociales como edad, clase social, raza, etc., como un principio para comprender la organización social; asimismo, que la investigación social bajo esta perspectiva, tuvo como fin desarrollar conocimiento que sea útil para promover la igualdad y la justicia, específicamente, para generar cambios que mejoren la vida de las mujeres (Flores, 2014)

Sustento la elección de este marco epistemológico a partir de tres razones: primero, el marco epistemológico feminista es coherente con mi posicionamiento político, ya que este tiene en su concepción la búsqueda de la transformación de la realidad social para la mejora de la vida de las mujeres. En este caso específico, busqué que los resultados generados a partir de este acercamiento epistemológico dejaran ver los obstáculos que enfrentan las gestoras administrativas y académicas para ascender a cargos de dirección desde el contexto de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras para contribuir a la visibilización y concientización de un problema hasta ahora no abordado de manera científica en Honduras.

También, la investigación feminista tiene como característica la capacidad de generar cambios no solo en el entorno, sino también en las mujeres. Por tanto, incorporé a las

participantes al proceso de construcción de conocimiento como sujetas activas y capaces de apropiarse de lo adquirido a través de la investigación, buscando en el proceso concientización y transformación en la experiencia individual y grupal (Maynard, 1994 en Akman, 2001).

En segundo lugar, el sustento empírico de esta investigación tuvo como base las experiencias de las gestoras académicas y administrativas en cargos directivos de la universidad. Esta característica es coherente con la validez e importancia que se les otorga a los testimonios y conocimientos de las mujeres desde el marco epistemológico feminista. Para Dorothy Smith (2012) desde una epistemología feminista se debe concebir lo expresado por las mujeres como conocimiento legitimado en sí mismo, ya que este destaca el mundo de las mujeres que generalmente ha sido velado bajo el *“sujeto universal masculino”*.

Asimismo, Haraway (1987) señala que en la investigación feminista se pueden utilizar los relatos vivenciales de las mujeres como indicadores significativos de la “realidad” contra la cual se pueden contrastar los supuestos. Es decir que se realza el valor del saber proveniente desde la vida de las mujeres y se valida como conocimiento que puede y debe ser estudiado.

Para comprender el problema que me atañe en esta investigación de manera situada, crítica a la generalización y a la objetivación, desde la parcialidad y contextualidad (Caretta, 2014; Haraway, 1995), desarrollé análisis desde las especificidades del contexto de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras con toda la heterogeneidad (de clases sociales, razas, campos académicos, etc.) que esto implica. Asimismo, me situé con una mirada crítica a la posición de “neutralidad” impuesta por la mirada masculina de la posición tradicional de producción de conocimiento (Akman, 2001).

Otro componente de esta epistemología es la incorporación de la reflexividad. Es a través de la incorporación de mi subjetividad que busco dejar entrever los mecanismos que me hicieron llegar a estos resultados, con el fin de otorgarle mayor validez al estudio. El objetivo fue colocarme en el mismo plano crítico que las participantes del estudio para esclarecer mis suposiciones, experiencias, prejuicios y mi posición social (Harding, 1987).

Partiendo desde esta perspectiva, consideré a las sujetas de estudio como co-partícipes del proceso investigativo (Haraway, 1995) y rechacé en su totalidad la visión utilitaria con la que se considera a los individuos en los estudios tradicionales. Procuré que el acercamiento a las participantes fuera lo más horizontal posible, validando que los discursos utilizados para el análisis reflejen su posición sobre las temáticas a analizar.

Por último, la implicancia de poder generar cambios en la conciencia de las mujeres. La epistemología feminista, posibilita transformar la visión con la que las mujeres interpretan su cotidianeidad (Brown, 2013) en el trabajo y en sus hogares. También, al visibilizar desde la experiencia de las mujeres un problema que no puede ser abordado desde la inmediatez del sentido común, el conocimiento generado puede ser utilizado para el desarrollo de políticas institucionales en pro de la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Metodología

El problema del estudio se construyó a partir de las experiencias de gestoras académicas y administrativas, para lo cual requerí la recopilación de los discursos de las entrevistadas. La intención de recopilar sus experiencias fue la de reconstruir un fenómeno poco estudiado por medio de la realidad percibida a través de la subjetividad de las sujetas de estudio.

En este sentido Beiras y Casasanta (2017) indican que la metodología de corte cualitativo nos permite acceder a diferentes espacios, etapas y tiempos de una situación compleja en sí misma. En otras palabras, esta perspectiva me permitió acercarme a las especificidades históricas y culturales del fenómeno, situándolo y localizándolo en un espacio y tiempo determinado en su complejidad.

Según Corbin y Strauss (2007) la investigación cualitativa trata acerca de las experiencias de las personas, comportamiento, emociones, sentimientos, fenómenos sociales y culturales entre comunidades. En donde se requiere un análisis interpretativo de la información. Esta labor interpretativa es crucial para la co-construcción de conocimiento necesaria para contestar a la pregunta de investigación.

Asimismo, Canales (2006) expresa que este tipo de enfoque tiene la cualidad de explorar *“en el orden de los significados y sus reglas de significación: los códigos y los documentos, o significaciones”* (p.17). Es decir, la metodología cualitativa proveyó las herramientas necesarias para aproximarme al entendimiento del fenómeno por medio del lenguaje y la interpretación de significados de las gestoras académicas y administrativas.

También, es necesario mencionar que esta metodología es coherente con el marco epistemológico feminista al cual me aboqué en este proyecto de investigación. Según Akman (2001) la mayoría de las investigaciones feministas han sido realizadas con este enfoque, ya que el mismo reconoce que la identidad y posición social de la investigadora o investigador tienen un impacto tanto en el proceso como en el conocimiento producido por la investigación.

En este caso, mi posición como profesional de clase media me permitió acceder a empleos relacionados con la educación superior. También influyó el capital cultural (Bourdieu, 2016) de mi madre y mi padre (ambos profesionales de la salud y con carrera

en el sistema de salud pública) quienes en cierta medida me inclinaron a elegir una carrera en el área social. Asimismo, mi posición como mujer negra habiendo nacido y crecido en un país centroamericano me da una perspectiva que permea mi concepción sobre la identidad y las formas de desigualdad que tienen que ver con mi propia experiencia.

Para concluir, quisiera complementar con otros aspectos que he dejado de lado hasta ahora en las implicancias de esta perspectiva para el estudio.

Por ser de carácter inductivo retomé lo escrito por Taylor y Bogdam en 1987, desde esta perspectiva busqué las categorías para describir el fenómeno desde de las interpretaciones de significados que “emergieron” a partir de los datos. Es decir, que a partir del análisis de dato cualitativo que realicé surgieron las categorías y conceptos centrales que me permitieron esquematizar los elementos más importantes en relación con las estrategias de avance de las participantes del estudio. Este aproximamiento se contrapone a corrientes cercanas más cercanas al positivismo donde se señala que la verdad puede ser “descubierta” (Gunzenhauser, 2006).

En la investigación social sucede que las investigadoras e investigadores no pueden abstraerse en su totalidad de la realidad social en la que se desarrolla la investigación, por tanto *“los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de estudio”* (Taylor y Bogdam, 1987, p. 20). Es por lo que el conocimiento co-construido en este estudio no solo incluye mi interpretación sobre lo dicho por las participantes, sino que también incluirá al análisis de mi propia posición en el entramado social y cómo esta influye en la manera en la que represento los datos recopilados.

Técnicas de investigación

Debido a que esta investigación fue guiada por una metodología cualitativa que busca comprender un fenómeno a través de la experiencia vivida (expresada por medio del discurso) consideré que lo pertinente era trabajar con una técnica que recogiera dicha información. Para ello, realicé entrevistas a profundidad a mujeres que han alcanzado cargos de dirección en la UNAH.

El objetivo fue utilizar las entrevistas para ahondar en los aspectos discursivos de la experiencia de las mujeres académicas en cargos de dirección universitaria.

Definición, características y uso de la entrevista a profundidad

La entrevista a profundidad es definida como:

“una técnica social que pone en relación de comunicación directa cara a cara a un investigador/entrevistador y a un individuo entrevistado con el cual se establece una relación peculiar de conocimiento que es dialógica, espontánea, concentrada y de intensidad variable” (Gaínza, 2006, p.219).

A través de esta técnica, me fue posible abarcar varios niveles de análisis en la interpretación: lo que se dice sobre situaciones, cosas o sujetos que se expresan en el discurso, el lenguaje utilizado para expresar la información y lo que se dice acerca de lo que se hace (Gaínza, 2006). El objetivo de esto es garantizar niveles de profundidad y “riqueza” o densidad en la información obtenida para una mayor aprehensión y comprensión de la realidad social. Es importante enfatizar el carácter “peculiar” de interacción que ocurre cuando durante el proceso de obtención de información se toma en cuenta no solo lo que se dice, sino como se dice.

El sentido de esta técnica está en su carácter comprensivo y en su forma de conversación que me permitieron ahondar en la marcha en los contenidos que fueron surgiendo como

relevantes para los objetivos de la investigación, en palabras de Bogdan y Taylor (1987) en Gaínza:

“el propio investigador es el instrumento de la investigación, y no lo es un protocolo o formulario de entrevista. El rol implica no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas” (2006, p. 223).

Asimismo, fue crucial para comprender desde la voz de las gestoras académicas y administrativas el proceso de desarrollo profesional en la UNAH hasta llegar a cargos de alta jerarquía captar a través de las conversaciones con estas *“la dimensión simbólica de la realidad social, atendiendo al análisis de significados y precisando las cadenas asociativas de significantes inherentes a la llamada polisemia del signo”* (Gaínza, 2006, p. 240).

Las entrevistas realizadas fueron de carácter semiestructurado. Gaínza (2006) explica que el “polo abierto”, de “abertura” o “no estructurado”:

“no pretende medir sino más bien acceder a una información verbal rica en significados y expresados a ritmo y a duración fijados por el propio entrevistado. “Abre” para dejar “salir” aquello que el sujeto quiere decir” (Gaínza, 2006, p. 230)

Se tuvo como objetivo dejar fluir la mayor cantidad de significados expresados por la persona entrevistada para aprehender con mayor densidad los mecanismos que posibilitan las interacciones sociales. Asimismo, en este nivel de apertura se requirió un proceso mixto para la elaboración de las preguntas, en el sentido que iban surgiendo con la participación de la persona entrevistada.

Sobre la aplicación de las entrevistas a profundidad: criterios, proceso y caracterización de la muestra

Para la aplicación de las entrevistas en profundidad utilicé un muestreo intencional, es decir que a medida que recopilé la información, la analicé para determinar si había

vacíos de información o si, por lo contrario, ya habían sido saturadas todas las categorías (Estrada y Desluriers, 2011)

Los criterios de selección de muestra fueron los siguientes: que la entrevistada tuviera un puesto de alta jerarquía dentro de uno de los 4 niveles organizativos de la UNAH (Dirección Superior, Ejecutivo y Académico, Control y Cuerpo Auxiliar) o que se hubiera encontrado en un cargo de este tipo en los últimos 5 años. En caso de estar actualmente en el cargo de dirección, se tomó como criterio que tuviera al menos 5 años de laborar en la institución para poder trazar un recorrido en el tiempo y que estuviera dispuesta a ser parte del estudio.

Tomando en cuenta lo anterior, realicé 15 entrevistas a profundidad a mujeres en altos cargos de la estructura organizacional de la universidad. Dichas entrevistas fueron focalizadas en Ciudad Universitaria, pues por las características de centralización de la UNAH, es allí donde se reúnen casi en su totalidad la mayor parte de mujeres en cargos de alta jerarquía a nivel nacional. La accesibilidad y compatibilidad con las distintas agendas de las entrevistadas fueron elementos a tener en cuenta para la elección, concertación y ejecución de las entrevistas.

La distribución de entrevistas recopiladas por nivel organizativo de la institución se distribuyó de la siguiente manera:

Nivel organizativo	Cantidad de funcionarias entrevistadas
Dirección Superior	1
Nivel Ejecutivo	6
Nivel Académico	7
Cuerpo Auxiliar	1

Asimismo, dentro de la clasificación de niveles organizativos se tomaron en cuenta 10 funcionarias con categoría docente y 5 funcionarias con categoría administrativa.

Descripción del proceso de trabajo de campo

La realización del trabajo de campo de esta investigación fue llevada a cabo durante los meses de agosto y septiembre de 2018. A partir de la segunda semana del mes de agosto inicié con reuniones de enlace estratégico con personas clave en la universidad que me facilitaron los contactos de la mayoría de las entrevistadas. Una vez que obtuve los contactos, realicé los telefónicos previos, luego procedí al envío de cartas formales con toda la información y el formulario de consentimiento. De esta manera durante el mes de septiembre realicé la totalidad de las entrevistas.

Aclaraciones metodológicas

En aras de facilitar el proceso de análisis dispuse a las mujeres en grupos de edad. El primer grupo de edad es conformado por las mujeres menores de 49 años, el segundo grupo por las menores de 59 años y el tercero por menores de 69 años. La funcionaria de menor edad tiene 32 años y la de mayor edad tiene 67. Realice esta decisión al haber considerado que sería propicio hacer la presentación del análisis de los datos con una distribución equitativa entre los grupos.

Asimismo, es importante que haga mención que ninguna de las participantes tiene ascendencia étnica de alguno de los grupos minoritarios del país, siendo así, una representación de la población mayoritaria del país, es decir mestiza.

CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Código	Edad	Años en la UNAH	Grado	Especialidad	Maestría	Doctorado	Categoría laboral
A.2	32	8	Licenciatura en Relaciones Internacionales	No	Maestría en Cooperación Internacional y Gestión de ONG	No	Administrativa
A.5	40	14	Licenciatura en Ciencias Jurídicas	No	Maestría en Demografía y Desarrollo	No	Administrativa
A.3	45	7	Licenciatura en Historia	No	Maestría en Antropología con orientación en Arqueología	Doctorado en Antropología	Docente
A.1	45	7	Ingeniería agronómica	No	Magíster en Cooperación Internacional	No	Administrativa
A.4	46	12	Licenciatura en Ciencias Jurídicas	No	-	No	Administrativa
B.5	51	18	Licenciatura en Periodismo	No	Maestría en Educación y Tecnología Educativa	Doctorado en Ciencias Sociales con orientación en gestión del desarrollo	Docente

B.1	53	29	Licenciatura en Ciencias Jurídicas	Especialidad en Diseño Curricular	1.Maestría en Administración de Empresas 2. Maestría en Derecho Constitucional	No	Docente
B3	54	21	Licenciatura en Letras	No	Maestría en Educación Superior	No	Docente
B.2	57	35	Licenciatura en Biología	No	Maestría en Tecnologías de la Comunicación	No	Docente
B.6	59	32	Licenciatura en Ciencias Jurídicas	No	-	No	Administrativa
C.5	60	36	Licenciatura en Administración de Empresas	No	Maestría en Administración de Empresas con orientación en Mercadeo.	No	Docente
C.3	61	34	Licenciatura en Microbiología	No	Maestría en Biotecnología	No	Docente
C.2	62	22	Licenciatura en Ciencias Jurídicas	No	Maestría en Trabajo Social	Doctorado en Ciencias Sociales	Docente
C.1	65	33	Licenciatura en Química y Farmacia	No	Maestría en Alimentos	No	Docente
C.4	67	40	Licenciatura en Economía	No	Maestría en Sociología	No	Docente

CAPÍTULO 1: CONTEXTO

Situación del país

Esta investigación fue realizada en el campus de Ciudad Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, la misma está ubicada en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio de Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán en Honduras.

Honduras es un país ubicado en Centroamérica. Tiene límites fronterizos con Guatemala, El Salvador y Nicaragua. Además, tiene acceso al Mar Caribe por la zona norte y al océano Pacífico por la zona sur del Golfo de Fonseca. Es el segundo país más grande de la región con una extensión de 112.492 km². Su división política consta de 18 departamentos y 298 municipios. La capital es el municipio del Distrito Central, que incluye las ciudades de Tegucigalpa y Comayagüela.

Por su desarrollo histórico, Honduras se ha conformado como un país económicamente vulnerable a los embates de las crisis internacionales. Sus principales fuentes de ingreso son la exportación de productos primarios y el recibo de remesas. Sobre la actividad agroexportadora primaria puede mencionarse que los principales productos de exportación son el banano, el café y la palma africana. Le siguen a esta actividad en importancia, los ingresos provenientes de la concesión de extracción de minerales y empresas maquiladoras a compañías transnacionales, con todos los costos humanos y medioambientales que ello implica.

En el caso de las remesas, estas son recibidas en su gran mayoría desde los Estados Unidos de América (EUA), otro porcentaje desde España y el resto de otros países. Según el Banco Central de Honduras (2018) en el año 2017 entró al país la suma de 4,305 millones de dólares en concepto de remesas, lo cual representa el 18% del producto interno bruto (PIB).

Honduras es un país habitado mayoritariamente por jóvenes. La población total del país es de 9,023,838 habitantes (INE, 2018), las mujeres componen el 51.4% y los adolescentes menores de 19 años son el 39.7%. Las personas de la tercera edad (más de 60 años) son una minoría que representa el 10.5% de la población. Asimismo, se agrega al perfil demográfico del país una esperanza de vida al nacer diferenciada: de 80 años para las mujeres y de 72.5 años para los hombres en 2018.

Étnicamente, es un país diverso y multicultural. En la actualidad conviven diez grupos: los mestizos (la mayoría de la población), los pueblos indígenas: lenca, maya-chortí, tolupán, pech, tawahka, miskitu y nahua, y 2 grupos de ascendencia afrodescendiente: los garífunas y los negros de habla inglesa.

La mayor parte de la población habita en la zona urbana (54.1%) y el restante (46.9%) en la zona rural del país. Existe una tendencia de la población a centralizarse en la capital política y en la capital económica del país: el Distrito Central con el 20% total de la población urbana y otro 6.7% habita en la segunda ciudad más importante del país, capital económica e industrial, San Pedro Sula (INE, 2018). Es decir, la mayor parte de la población vive y desarrolla sus actividades de toda índole entre estas dos ciudades, localizadas en el centro y norte del país respectivamente.

Los indicadores sociales y económicos caracterizan un país en vías de desarrollo. Aunque Honduras cuenta con recursos naturales suficientes para desarrollarse económicamente, una población mayoritariamente joven con gran potencial y una ubicación geográfica privilegiada, este se presenta como uno de los países más pobres, desiguales y violentos de América Latina.

Para el mes de junio del 2018 el 61.9% de los hogares hondureños se encontraba en condiciones de pobreza. En las zonas rurales, donde el porcentaje de pobreza alcanza el 70.3% se estima que aproximadamente 1 de cada 5 hondureñas y hondureños vive en pobreza extrema, es decir con menos de 1.90 dólares al día (Banco Mundial, 2018). En la

zona urbana el porcentaje de pobreza alcanza un porcentaje, no menos preocupante, de 55.3%. Un dato que podría ilustrar la precariedad en la que viven la mayoría de las familias hondureñas es que el ingreso per cápita durante el año 2018 fue de 137.52 dólares mensuales (INE, 2018) mientras que el precio de la canasta básica subió hasta los 341.89 dólares (Secretaría de Trabajo, 2018).

Aunado al bajo ingreso per cápita mensual, se observa una brecha significativa entre el 20% de los hogares con mayor ingreso económico y el 20% de los hogares con menos ingresos: los primeros reciben un ingreso per cápita mensual de 394 dólares mientras que el otro grupo recibe 19.32 dólares al mes (INE, 2018). En la actualidad, las mediciones señalan para Honduras, un coeficiente de GINI¹ de 0.53, que posiciona al país como uno de los más desiguales del mundo junto a Sudáfrica y Haití (Banco Mundial, 2018).

El contexto de desigualdad se entrevé en otros indicadores como los educativos y los de seguridad. El nivel de analfabetismo llega un porcentaje del 12.8% a nivel nacional en personas mayores de 15 años; la cifra es igual en mujeres y hombres. Alguno de los factores que pudieran estar relacionados a estas cifras de analfabetismo es que la tasa de cobertura escolar (total de niñas y niños que asisten a un centro educativo según nivel y edad (INE, 2018, p.6)) es del 58.7% en la población entre los 3 y 17 años.

Asimismo, en la población entre 15 y 17 el porcentaje de jóvenes que asisten a un centro de enseñanza es solo del 29.9%, es decir solo 1 de cada 3 jóvenes; por otra parte, el promedio de años de escolaridad es de 7.8 años, por tanto, la mayoría de las hondureñas y hondureños no concluyen el ciclo de educación básica (de primero a noveno grado) (INE, 2018, p 6). Lo anterior tiene una relación directa con el hecho que la tasa de cobertura en educación superior en el país (entre jóvenes de 18 y 24 años) solo sea del 16.2% (UNAH, 2017).

¹ El coeficiente de Gini mide la desigualdad en los ingresos de las personas en determinado país. Es un número entre 0 y 1, cero (0) corresponde a la igualdad perfecta (todos tienen los mismos ingresos) y 1 corresponde a la desigualdad perfecta (una persona tiene todos los ingresos) (INE, 2018, p.13)

En materia de seguridad, durante el año 2017 el grueso de incidentes delictivos fue de 21,845 (PNUD, 2017), la mayoría fueron robos, pero también una gran proporción se trató de acciones delictivas violentas: en total 3,864 muertes violentas. A partir del 2011 las muertes por causa violenta han fluctuado sin bajar de una tasa de 40 homicidios por cada 100,000 habitantes, llegando en su punto más alto en el año 2013 donde se alcanzó la cifra de 90 homicidios por cada 100,000 h; en el año 2017 dicha cifra se mantuvo en 43.6 (Observatorio de la Violencia, 2017).

Situación de las mujeres en Honduras

Aunque las mujeres hondureñas constituyen un poco más de la mitad de la población del país, al igual que en la mayoría de los países del mundo, su posición es aún bastante precaria en varios aspectos. Es en este contexto adverso en el que se desarrollan las trayectorias de las participantes de la investigación.

En primer lugar, en Honduras, al igual que en el resto de los países de Centroamérica, los índices de inactividad económica remunerada en las mujeres son mucho más elevados en relación a los índices de los hombres. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señaló en 2017 que uno de los factores que incide en esta situación es la mantención de los roles tradicionales de género que limitan las posibilidades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo. En otras palabras, existe un componente cultural que dificulta la obtención de equidad de derechos en materia laboral. También, la CEPAL hace mención de la casi inexistente oferta de servicios que apoyen a las familias en las labores de cuidado (CEPAL, 2017, p. 22).

En relación a lo anterior, datos del año 2013 indican que Honduras es el segundo país de la región Centroamericana, después de Guatemala, en tener la mayor brecha entre mujeres y hombres en el caso de personas que están insertas en actividades no remuneradas; los datos indican que el 67% de las personas insertas en este tipo de actividades son mujeres. Y de ellas la mayoría que compone este grupo son mujeres que viven en las zonas rurales

(CEPAL, 2017, p.23). Los lineamientos dados en materia de género por una sociedad como la hondureña, que se caracteriza por ser conservadora, han dado como resultado la retención de las mujeres en el campo de lo privado y del trabajo reproductivo, los cuales se suponen como su lugar natural en dicho contexto; esta situación se agudiza aún más en la zona rural donde los valores tienden a ser más tradicionales.

El análisis del gobierno se centra menos en el trabajo reproductivo no remunerado y más en la poca accesibilidad que tienen las mujeres de acceder al mercado de trabajo formal y/o productivo. El Instituto Nacional de Estadística afirma que “*el mercado (laboral) tiene un sesgo hacia la ocupación masculina.*” (2018, p. 9) las cifras son claras: existe una tasa de desempleo del 7.4% para las mujeres y del 4.5% para los hombres. Esto sucede, aunque existe un mayor número de mujeres en edad de trabajar (58.8% y 47%, de mujeres y hombres respectivamente). La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es del 40% en comparación con la de los hombres que alcanza un porcentaje de 76.3% (INE, 2018).

Existen otras cifras que respaldan la existencia de una brecha de desigualdad por discriminación de género en el mercado laboral en Honduras. Por ejemplo, está documentado que el promedio de tiempo para que un hombre pueda insertarse en un empleo es de 3 meses en comparación a los 3.5 meses que tarda una mujer (INE, 2018). Asimismo, se observa que durante el rango de edad de mayor participación de las mujeres en el mercado laboral (30 a 34 años) éstas alcanzan solo una tasa de participación de 62.5% en comparación a los hombres quienes en su punto más alto de participación (35-40 años) tienen un porcentaje de participación del 96.1%.

Por otra parte, fenómenos sociales como la migración, la violencia, el abandono familiar o la nueva composición de las familias (según quien lo mire), ha cambiado las cifras relacionadas a la jefatura de hogar paulatinamente. Según los datos presentados en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples en el 2017 de los 2,060, 165 hogares contabilizados, un 32% tienen una jefa de hogar (INE, 2017). El nivel educativo

de las jefas de hogar es el siguiente 55% tienen educación primaria, el 22% educación secundaria, el 17% no tiene educación formal y sólo el 7% tienen educación superior (INE, 2017)

La salud sexual y reproductiva también necesita ser abordada. "*Honduras es uno de los pocos países del mundo que tiene una prohibición absoluta del aborto y de la anticoncepción de emergencia, incluso en casos de violación, incesto y peligro para la vida o la salud de las mujeres embarazadas o malformación fetal grave*", señalan. En un país con una de las tasas más altas de embarazos adolescentes en la región, también falta educación sexual integral. (ONU, 2018)

Aunada a la violencia estructural (Galtung, 2016) que se ejerce sobre las mujeres en Honduras, se observa de manera preocupante como los índices de violencia directa siguen siendo de los más altos de la región. Según la organización Small Arms Survey, el país fue el cuarto en el ranking mundial en la tasa de víctimas femeninas de violencia letal en 2016, solo por debajo de El Salvador, Venezuela y Siria. El Observatorio de la Violencia de la UNAH (2017, p.3), registró 388 muertes violentas de mujeres y femicidios, que representan 10.0% del total de homicidios en el país. Es decir que hubo 32 víctimas por mes y cada 22 horas con 30 minutos una mujer perdió la vida de forma violenta. Según el informe, se sabe con certeza que el 60.6% de las 388 muertes registradas fueron femicidios.

Sobre la Universidad Nacional Autónoma de Honduras

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), fue la primera institución de educación superior de la República de Honduras, existe como tal desde hace 170 años. Sus inicios se remontan a la creación de la llamada “Sociedad del Genio Emprendedor y del Buen Gusto”, fundada por el clérigo José Trinidad Reyes en 1845; menos de 4 meses después, la asociación dejó de pertenecer a particulares y comenzó a recibir apoyo del Estado, a partir de ello cambia su nombre por “Academia Literaria de Tegucigalpa”. El año siguiente, en septiembre de 1847, la academia fue transformada en la primera universidad

de Honduras. Aunque desde su constitución legal la universidad inicia como institución autónoma, es hasta el año 1857 por medio del decreto legislativo número 170 que esta adquiere formalmente dicho estatus (Zúniga, 1987).

La autonomía le proporciona a la UNAH la posibilidad de reforma y transformación que requiera según los cambios económicos, sociales y políticos que enfrente con el pasar de los años; en otras palabras, esta permite modificar su estructura, sin intervención externa, para suplir las necesidades educativas de la comunidad universitaria y de la sociedad hondureña en general. Algunas de las facultades que brinda el carácter autónomo de la UNAH son: elegir sus propias autoridades, emitir sus propias normas reglamentarias internas, administrar sus relaciones contractuales en lo laboral y la posibilidad de crear políticas educativas en relación con la trayectoria académica del cuerpo estudiantil (Calderón, 2011, pág. 82)

Aparte de ser la primera universidad pública del país, la UNAH es la encargada, según el artículo 160 de la Constitución de la República (1982), de “*organizar, dirigir y desarrollar la educación superior profesional*”. La UNAH tiene la potestad de velar por la calidad de los programas educativos del resto de instituciones de educación superior a nivel de país. En este sentido, para llevar a cabo dicho mandato se le otorga a la UNAH el 6% del presupuesto de los ingresos netos de la nación (artículo 161 de la Constitución de la República de Honduras). Se puede afirmar, entonces, que la UNAH es la institución de educación superior de mayor importancia en el país.

Actualmente, la estructura organizacional de la UNAH está dividida en 4 niveles: Dirección Superior, Ejecutivo y Académico, Control y Cuerpo Auxiliar. En lo que refiere a esta investigación tomaré en cuenta el nivel de Dirección Superior que contiene las figuras de Consejo Universitario (órgano máximo de dirección en educación superior (Ley Orgánica de la UNAH, Art. 21)), la Junta de Dirección Universitaria (órgano administrativo principal de la UNAH (Ley Orgánica de la UNAH, Art. 28)), el Cuerpo Auxiliar y el nivel Ejecutivo y Académico que contiene entre otros la Rectoría, las 3 Vicerrectorías: Académica, de

Orientación y Asuntos Estudiantiles y de Relaciones Internacionales; también, dentro de este nivel, se encuentran las Facultades y los Centros Regionales.

La estructura física de la UNAH consta de una sede central en la ciudad de Tegucigalpa llamada Ciudad Universitaria. Es importante mencionar que en Ciudad Universitaria se ha dado una tendencia de centralización por diferentes motivos: se encuentra ubicada en la capital del país (con todas las repercusiones sociales y políticas que ello implica), los principales entes de dirección y administración de universidad se encuentran ubicados físicamente en esta, también es el centro de estudios con una mayor variedad y cantidad de oferta académica y por último posee la infraestructura más completa y moderna en comparación con el resto de centros universitarios. En esta se encuentra aglutinado la mayor cantidad de población estudiantil.

Asimismo, la universidad cuenta con 8 centros regionales distribuidos en 8 departamentos de la República, ubicados en algunos de los centros urbanos más importantes del país, como son San Pedro Sula, La Ceiba y Santa Rosa de Copán. En este sentido, la muestra a utilizar para el desarrollo de este estudio será focalizada en Ciudad Universitaria, ya que allí se encuentran casi en su totalidad la mayor parte de mujeres en cargos directivos a nivel nacional.

Otro rasgo de la UNAH es que sus áreas de estudio están divididas en 10 facultades. Las facultades que más aglutinaron matrícula estudiantil en el año 2016 fueron: Ciencias Económicas con 28,972 (28%), seguida por Humanidades y Artes con 17,152 (16%) y Ciencias Médicas con 16,353 (16%) (Anuario estadístico- UNAH, 2016).

En su composición cuantitativa, la UNAH es la institución universitaria en Honduras que posee la mayor cantidad de personas matriculadas en las distintas carreras de grado y posgrado. En el año 2016, se matricularon en la UNAH un total de 88, 219 estudiantes, que representaron el 44.4% del total de personas matriculadas en todas las instituciones de educación superior del país, públicas y privadas (Dirección de Educación Superior, 2017).

En el año 2017, el número de personas matriculadas para grado y posgrado fue de 90, 385 continuando en este caso una tendencia de aumento sostenida de la matrícula año con año (Dirección Estadística – UNAH, 2017)

Como se mencionó anteriormente, en los últimos años se ha observado un aumento constante de la matrícula femenina. En el último trimestre del año 2018 de un total de 81,055 personas matriculadas el 66.3% correspondió a las alumnas mientras que el restante 36.67% a los alumnos.

CAPÍTULO 2: PROVENIENCIA

Con el objetivo de analizar de manera integral la trayectoria de las gestoras académicas y administrativas en altos cargos de la universidad, es propicio establecer esta labor en el contexto de su desarrollo como persona, es decir en el seno familiar. Se puede decir que las personas adquieren en este las codificaciones básicas del comportamiento y las significaciones comunes que les permitirán desenvolverse en un determinado lugar y tiempo. En palabras de Bourdieu:

“...la familia juega un rol determinante en el mantenimiento del orden social, en la reproducción, no sólo biológica, sino social, es decir, en la reproducción de la estructura del espacio y de las relaciones sociales. Es uno de los lugares por excelencia de acumulación del capital bajo sus diferentes especies y de su transmisión entre las generaciones: ella salvaguarda su unidad por y para la transmisión, a fin de poder transmitir, y porque ella es en tanto que transmite. Ella es el "sujeto" principal de las estrategias de reproducción” (Bourdieu, 1997a, p.132)

Es por ello por lo que decidí retomar en esta investigación aspectos del núcleo familiar inicial de las partícipes del estudio para el aporte en la descripción y análisis de las trayectorias. Este primer apartado tiene como objetivo escudriñar en las características básicas de los hogares en los cuales las entrevistadas tuvieron sus primeros años de formación y por consiguiente su socialización e inicio de sus trayectorias.

Para ello decidí relevar los siguientes aspectos: lugar de procedencia (y desplazamientos), grado de escolaridad y ocupación de la madre y el padre, el número de hijas e hijos por familia, el carácter público o privado de su enseñanza básica y media y por último aspectos de su formación relacionados su adopción de roles y estereotipos de género.

Trayectorias hacia lo urbano

En sintonía con las tendencias demográficas migratorias del país, la mayoría de las entrevistadas proceden de zonas urbanas (14 de ellas) y solamente una procede del área rural. De las pertenecientes a la zona urbana, la mitad son nacidas y criadas en Tegucigalpa y la otra mitad proviene de ciudades medianas distribuidas en los cuatro puntos cardinales

del país: Ocotepeque, Santa Bárbara (ambas de occidente), Choluteca (sur), El Paraíso (oriente), Olanchito (norte) y Cortés (Nor-Occidente). Por otra parte, la funcionaria proveniente de la zona rural nació, se crío y actualmente vive en el municipio de San Antonio de Oriente, ubicado en el oriente del Departamento de Francisco Morazán, a una hora de la capital.

El punto de partida urbano (y la posibilidad de desplazamiento de la persona nacida en área rural) brinda a las mujeres una serie de ventajas relacionadas con la disminución en los niveles de pobreza, así como también una mayor variedad en la oferta educativa por la zona en la que se encuentra. Dichas ventajas son observables al hacer una comparación entre los años de estudio promedio (AEP) de la población rural y urbana del país (INE, 2018). Estos datos indican que las mujeres en la zona rural tienen 6.1 años de estudio promedio en comparación con las mujeres que habitan la zona urbana las cuales tienen 9 años. Para el Distrito Central (Tegucigalpa y Comayagüela), específicamente, dicha cifra aumenta hasta 10.2 años. Dejando entrever la desigualdad en indicadores educativos entre mujeres de la zona rural y la zona urbana.

Asimismo, dicha desigualdad en relación al acceso de la educación puede observarse en el caso de la funcionaria procedente de la zona rural, A.1, quien se vio en la necesidad de desplazarse a la ciudad de Tegucigalpa para realizar sus estudios de educación media. Esta situación fue posible debido a la condición económica del núcleo familiar de la entrevistada quienes la apoyaron de manera material y emocional.

Entrevistada A.1, 45 años:

“...yo no soy de la ciudad yo vivo en el área rural y ahí sigo viviendo. Yo cursé mi educación primaria en la escuela mixta Francisco Morazán en la colonia del Jicarito en el municipio de San Antonio de Oriente. El colegio lo hice aquí en Tegucigalpa. Entonces me trasladaba todos los días desde mi comunidad hasta Tegucigalpa. Mi mamá fue quien lo seleccionó. Venimos un día con mi mamá, antes del inicio de la matrícula e hicimos un “tour” (SIC) de los (colegios) que ella consideraba que eran más apropiados. Más seguro para que yo viajara sola. Me dijo: “este está bien, solo es de niñas me gusta la instalación y queda cerca de la terminal del bus donde vos te vas a bajar.””

En esta transcripción se puede observar un marcado sentido de pertenencia al área rural del país, dando a entender que el traslado a la ciudad capital fue en mayor medida práctico y no relacionado con nociones de estatus. Asimismo, debe tenerse en cuenta el papel central de la madre al momento de la elección del centro de estudio en la ciudad y los criterios de elección que tiene en cuenta, o las razones por las cuales el centro de estudio le pareció “*apropiado*”: la seguridad y facilidad de su hija en el desplazamiento desde su hogar hasta la ciudad, así como el acento de atributo positivo al poder acceder a un centro educacional que “*solo es de niñas*”. En este testimonio puede observarse como incluso el desplazamiento por el territorio puede tener matices distintos que se relacionan específicamente con el género de quién es la o el que se desplaza.

También, se observa en el grupo, que los movimientos migratorios internos no solo se produjeron desde la zona rural a la zona urbana. La mitad de las funcionarias de origen urbano tuvieron que desplazarse de sus ciudades a Tegucigalpa para proseguir en su trayectoria hasta finalizar sus estudios de educación superior. Esto corresponde con la información recabada por Flores (2010, p.151) que señala que la mayoría de los flujos migratorios al interior del país se dan de ciudad a ciudad. Dicha característica documenta la recurrencia al desplazamiento hacia la capital como consecuencia de la centralización de recursos.

Por otro lado, este desplazamiento hacia la capital también aparece como una alternativa al alcance de las posibilidades económicas de algunas de las familias. A diferencia de los centros urbanos de menor densidad, el Distrito Central tiene una mayor variedad de opciones en relación a la oferta educacional, características físicas de los centros de estudio, métodos pedagógicos y accesibilidad económica, etc. Este sería el siguiente caso:

Entrevistada B.5, 51 años:

“De ahí me desplace a Tegucigalpa, me vine anhelaba estudiar en la normal de “Villa Ahumada” que era un internado, pero mi situación económica no me permitió; entonces, mis papás hicieron un esfuerzo para que me pudiera venir aquí a Tegucigalpa.”

Lo anterior es descrito en el contexto de migraciones campo-ciudad y ciudad-ciudad que llevan a cabo la mayoría de las funcionarias que participan en este estudio. Pero es pertinente agregar en este apartado que la mayoría de las funcionarias iniciaron su ascenso en la universidad en el campus de Ciudad Universitaria en Distrito Central.

Debe mencionarse además que la única entrevistada que ingresó a trabajar a la universidad a través de una plaza en la zona sur del país, accedió a su más alta posición dentro de su trayectoria profesional, después de trasladarse de su centro regional a la capital. Es un patrón que se repite y cabría preguntarse, si es que existe la posibilidad de llegar a cargos de alta jerarquía en la institución desarrollando las trayectorias en cualquier otro de los centros regionales donde se encuentra instalada la UNAH, además del Distrito Central.

Hasta este punto, me parece importante recalcar que no todos los desplazamientos tienen las mismas características. El grado de apoyo de las familias varió de acuerdo a las posibilidades económicas de cada una, así como también las motivaciones personales y las redes familiares que influyeron en el resultado final.

Entrevistada A.5, 40 años:

“... en mi casa nadie tenía aspiraciones a que siguiéramos estudiando un nivel universitario. Para nada. Más que todo, yo me propuse hacerlo porque no quería irme a trabajar a una aldea como maestra de educación primaria, y quería una carrera que fuera independiente verdad (SIC), que yo pudiera trabajar si no podía ubicarme en un trabajo estable. Me vine sola. Me vine sola, ya tenía algunos amigos que estudiaban acá verdad, vine a vivir aquí donde una familiar.”

En el caso de A.5, se puede observar que existen otros factores que pueden incidir en la consecución de desplazarse del propio territorio en busca de oportunidades académicas y laborales. Por ejemplo, el impulso generado por la necesidad de las mujeres de autodeterminación y libertad. También se debe señalar que las redes de apoyo de familiares fuera del núcleo cercano, así como la influencia de pares que han realizado el mismo movimiento migratorio, juegan un papel en la posibilidad de inserción y desarrollo de una carrera, en este caso en la capital.

Grado de escolaridad y ocupación de las y los progenitores

Existen otros factores que tienen que ver menos con lo material y más con las redes familiares y la adquisición de capital cultural (Bourdieu, 1997b). El posicionamiento social dado por el grado escolar y la ocupación en una sociedad puede ser un indicador de las características familiares de las y los individuos. Según Chiu y Khoo (2005, p. 577) el nivel educativo de madres y padres está relacionado con mayores ingresos, estos a su vez, les posibilita brindar a sus hijas e hijos un mayor y mejor acceso a recursos educacionales; asimismo, estos son más proclives a poseer una mayor red social de personas altamente educadas y calificadas en sus campos, de las cuales las y los hijos pueden beneficiarse directamente o a través de ellos.

Grado de escolaridad

La mayoría de las madres de las funcionarias (5) concluyeron un proceso de educación media; el siguiente grupo mayoritario, son las madres que asistieron a educación básica (4), cabe mencionar que, en esta agrupación, una de ellas no concluyó su ciclo escolar. También, 3 de ellas culminaron sus estudios universitarios, una por cada segmento de edad. Por último 2 de ellas no tuvieron ningún tipo de instrucción formal.

El grado de escolaridad de las madres y padres incidió de distintas maneras. Para empezar, las entrevistadas que describieron a sus responsables con menores grados de escolaridad o sin acceso a la educación formal, narran que esta carencia fue reforzada por otro tipo de valores que les posibilitó “adquirir” este capital cultural de otras fuentes y que fue a través de estas pautas morales otorgadas por su círculo familiar que determinaron en gran parte de sus inicios académicos y laborales. Dichas pautas éticas y morales son consideradas de gran valía por la generalidad de las entrevistadas. Este escenario se ilustra con lo expresado por la funcionaria B.3:

Entrevistada B.3, 59 años:

“Si, ellos no terminaron la primaria, solo los primeros grados apenas podían leer y escribir, o sea mi casa no era una casa de libros ni personas preparadas, lo único que yo siempre vi fue una familia bien integrada, una preocupación siempre por mí. Con el tiempo entendí que no me había construido sola, y que pese a que ese intelecto y esos libros y esa cultura no la aprendí en la casa, en esa casa si aprendí principios, aprendí valores, nunca los escuché a ellos definiéndome lo que era la honestidad o la responsabilidad o la ética, nunca usaron esas palabras porque quizá no las tenían en sus vocabularios. La vida de ellos era eso, y ahí aprendí yo lo que era una persona responsable, ética, transparente, a tener respeto por la familia, por los amigos, por la cultura, por mis mayores, por mis maestros, esas cosas las aprendí con ellos.”

La funcionaria B.3 narra una infancia con una familia consolidada en torno a la crianza y apoyo de sus hijas e hijos. Según ella, este soporte y la introyección de preceptos éticos que moldearon su desenvolvimiento en sociedad fueron necesarios para su desarrollo personal y profesional.

También, otra característica notoria referida a este tema es la expectativa proveniente especialmente de las madres hacia sus hijas para que estas prosiguieran sus estudios y superaran los grados académicos previos. Todo aquello con la idea de que estas logran mayores grados de autosuficiencia, así como también para que pudieran experimentar una mejora en su situación socioeconómica. Podría decirse, entonces, que la educación es vista principalmente por las madres, como el principal mecanismo de movilidad social.

Entrevistada A.3, 45 años:

“...para mi mamá la educación era lo más importante yo creo que también ella no quería que yo cometiera el error que ella cometió, por que para ella era un error no haber continuado estudiando y siempre fue muy insistente “la herencia que yo te voy a dejar es tu educación, tenés que estudiar seguir estudiando preocuparte por tu educación”.

De las 13 funcionarias que brindaron información sobre sus padres, 4 de ellas informan que este cursó educación superior. Asimismo, 4 tuvieron acceso a la educación básica, pero solo 1 de ellos culminó. Mayoritariamente 5 de ellos accedieron y culminaron el proceso de educación media.

Al comparar ambos grupos (madres y padres), la mayoría de ellas y ellos tuvo acceso a educación primaria, a excepción de 2 de las madres de las funcionarias. También puede afirmarse que considerando el promedio de años de estudio a nivel nacional (7.8), el hecho que la mayoría en ambos grupos culminara su proceso de educación media indica que son una población en cierta medida con mejores posibilidades que la media a nivel nacional.

En los casos donde las madres tienen un grado de escolaridad a nivel superior, sus parejas (los padres) también tienen el mismo nivel educativo. Sin embargo, hay una mayor proporción de padres con mayor grado académico que sus parejas. En otras palabras, se refleja la predisposición marcada por los roles de género por priorizar, en el caso de las mujeres, su papel como madres y esposas (rol reproductivo) por sobre otras facetas como la productiva o académica (Carrasco, 2003).

Puede observarse, entonces, que la mayoría de las funcionarias dieron un salto académico generacional importante. Dicho salto puede estar relacionado con varios factores, entre ellos: el grado escolar de los padres y madres, la posibilidad (si es que era requerido) de movilizarse de su municipio para estudiar en la capital, el cuidado recibido en el seno familiar tanto físico como emocional; así como un cambio histórico nacional relacionado con el avance en materia de los derechos de las mujeres y el cambio de la concepción del papel de estas en la sociedad hondureña. Por ejemplo, apenas en el año 1931 la licenciada Corina Barahona fue la primera mujer en graduarse de la UNAH en la carrera de Química y Farmacia (La Tribuna, 2017) y en el año 1955 se emitió el decreto que permitió a las mujeres votar por primera vez en la historia en las elecciones de 1956.

Ocupaciones

En relación al tipo de ocupaciones de las madres y padres de las funcionarias, la mayoría de las entrevistadas expresa en su discurso que las ocupaciones de estos tuvieron influencia, entre otras cosas, en la conformación de sus nociones sobre el trabajo, la familia y el rol de las mujeres en la sociedad.

La distribución de ocupaciones en el grupo de madres indica que la ocupación que más se presenta es la de ama de casa (6), en segundo lugar, las maestras (3), 3 comerciantes, 1 médico, 1 empresaria hotelera y 1 obrera de fábrica. Como puede observarse, la mayoría de las madres de las participantes ejercieron oficios históricamente feminizados (trabajo doméstico y enseñanza).

En relación a esto, puede observarse en las narraciones de las participantes, como ellas reconocen el papel de sus madres estuvo determinado por el contexto histórico en el que se desarrollaron. Reconocen que muchas de ellas desempeñaron estos oficios porque se encontraban aún más limitadas por los roles de género y la división sexual del trabajo en esa época. También, señalan que reconocen en ellas un ideal de maternidad con el cual se identifican o contrastan su propia experiencia y tienen así, un punto de referencia sobre el cual evaluarán sus acciones en el mismo campo.

Entrevistada A.1, 45 años:

“...yo vengo de una familia donde mi mamá se dedicó exclusivamente a la crianza nuestra y donde sobre todo en el área rural, donde se dice que es fundamental que la mamá esté presente en la crianza de sus hijos y que la mamá tiene que estar al cien por ciento, para cubrir las necesidades de sus hijos en casa”

La entrevistada A.1, reconoce el encuadre tradicional en el que fue colocada su madre por pertenecer a la zona rural. También deja entrever en su relato el peso del mandato materno tradicional, donde la dedicación exclusiva a las hijas e hijos era/es una parte primordial en la división sexual del trabajo. Este tipo de maternidad que describe A.1. se aleja del tipo de maternidad que esta decidió ejercer, ya que al contrario de su madre se incorporó en el mercado de trabajo.

También, varias de ellas narran como sus madres realizan la transición de trabajar fuera del hogar o de realizar sus estudios a realizar trabajos domésticos y de cuidados en sus hogares. Tal es el caso de participante A.4. Otra vez, sugiriendo una tendencia generalizada de las

figuras maternas a priorizar (como se esperaba en su época) el trabajo en el ámbito privado por sobre el trabajo en la esfera de lo público.

Entrevistada A.4, 40 años:

“Mi madre es perito mercantil y contador público, ella trabajaba cuando era soltera, cuando ella se casó empezó a tener familia y no siguió trabajando, es ama de casa. Las amas de casa de antes tenían un valor agregado, antes no existían pañales desechables, no existía nada desechable todo se hacía artesanalmente. Entonces yo me admiro de esas mujeres que se dieron a su casa y sus hijos y no dejaron de ser, porque una mujer siempre es, aunque esté dándolo todo por los demás, más bien ella da más.”

Las funcionarias que narran su infancia con madres dedicadas a los trabajos del hogar resaltan de manera positiva patrones que podrían ubicarse dentro de los roles tradicionales de género. En el caso de la funcionaria A.4, esta destaca como un “valor agregado” las características de las amas de casa de antaño, al dedicarse de lleno a las labores domésticas y de cuidado a tiempo completo y con muchas menos facilidades por el estado de avance tecnológico. Asimismo, acepta en cierta medida lo que implica para las mujeres el hacerse cargo de la casa y la descendencia a tiempo completo y como responsabilidad no compartida, pues a pesar de llevar a cabo estas tareas, desde su perspectiva, estas mujeres “no dejaron de ser”. Por otra parte, también se observa en este relato, la interiorización de la funcionaria de la creencia que existen valores asociados a la identidad de las mujeres que están enfocados en el cuidado de los demás, esto podría haber influido en su manera de desempeñarse en sus propios ámbitos de trabajo.

Por otro lado, las participantes reconocen no solo el trabajo doméstico reproductivo de sus madres, sino la importancia de estas en su formación académica, a través de la instrucción autodidacta de estas. En este sentido, se señalan mecanismos para la búsqueda de la subsistencia material de la familia realizada por medio de trabajos, muchas veces informales y esporádicos.

Entrevistada C.2, 61 años:

“...mi mamá se las ingeniaba (...) mi mamá si no había dinero, mi mamá era costurera, que no lo era, pero a ella si le decían un vestido de novia (SIC), hizo uno,

hizo su vestido y pudo comprar para nosotros, o sea no tenía ningún temor a esas cosas. Mi mamá sabía medicina, sabía geografía, sabía de todo, ella estudiaba, ella se compraba sus enciclopedias. Pero igualmente si no tenía se inventaba las cosas, era creativa, nos celebraba los cumpleaños cuando no había tiempo, por eso digo que tuve la influencia de mi mamá.”

En este relato se aprecia, no solo como el rol de la ama de casa se integra al mercado de trabajo informal para suplir las necesidades de sus hijas e hijos, sino también las múltiples dimensiones que adquiere este trabajo no remunerado y carente de reconocimiento social en términos de prestigio. Este y otros casos ejemplifican la versatilidad de labores que puede implicar la labor de trabajo doméstico y de cuidado, así como los distintos niveles de carga que pueden significar para las mujeres.

Los padres, en cambio, tienen mayor variedad de ocupaciones, como se esperaría en un contexto donde las oportunidades de las mujeres son mucho más limitadas. Entre las profesiones universitarias se encuentran 2 contadores públicos, un médico y un ingeniero civil. El resto de los padres tuvo como oficio la agricultura (2), la mecánica automotriz (2), el magisterio (2) y el comercio (3).

En los 13 hogares donde se hace mención del padre como parte de la dinámica familiar, este se señala casi siempre como el principal proveedor económico de la familia. También, y como es de esperarse, ninguno de los padres en las narraciones de las participantes es descrito como un amo de casa o padre a tiempo completo. En casi todas las narraciones los padres son posicionados de manera secundaria en el relato y estos tienden a orbitar en torno a las madres y a las abuelas.

Asimismo, no puedo dejar de señalar el hecho que, en un país como Honduras donde existe un alto porcentaje de abandono del hogar por parte de los hombres, es notable que la mayoría de las funcionarias tuvieran un padre presente en su círculo familiar nuclear, lo cual generaría la interrogante si este es uno de los factores que tuvieron incidencia en el desarrollo de las trayectorias tal y como fueron dadas. En algunos casos, la figura paterna

no solamente cumplió con el rol tradicional de proveedor, sino también tuvieron un papel activo en la crianza y cuidado de sus hijas e hijos.

Entrevistada A.1, 45 años:

“Mi mamá queda embarazada prácticamente inmediatamente de mi hermana, la que me sigue a mí, la segunda y mi hermana desde chica fue bastante enfermiza y muy dependiente de mi mamá. Entonces yo caminaba con mi papá y con mis dos hermanos mayores, donde anduvieran.”

Si bien la situación fue excepcional, es decir tuvo relación con el estado de salud de la hermana de la entrevistada A.1., en la narración de esta se visibiliza una repartición más equitativa de labores de cuidado de las hijas e hijos. Este caso, resalta por el hecho de darse en la zona rural, donde las prácticas culturales difieren de las de la zona urbana; según Ana Castro (2012):

“...las familias rurales se caracterizan por vivir en territorios con densidad poblacional relativamente baja, con prolongada presencia de generaciones en éste, por tanto, con importantes relaciones de parentesco asentadas en el lugar, con identidades ligadas al trabajo y relación con la tierra, extendida hoy a actividades de servicios como forma de integración a los procesos de modernización social.”
(p. 185)

Asimismo, la cercanía con el padre en labores de cultivo en relación igualitaria con sus hermanos generó en la participante una inclinación vocacional que a la larga desembocó en la elección de una carrera concerniente a las ciencias agrícolas.

Por otra parte, esta repartición más o menos equitativa en las tareas de cuidado por parte de los padres y madres, puede observarse también, aunque de distinta forma, en el contexto de familias urbanas con mayores grados de escolaridad:

Entrevistada A.2, 32 años:

“...a mi papá le tocaba ayudarme con las tareas y le daba pereza trabajar con los libros de la escuela, entonces él me enseñó o practicaba a leer inglés con una revista que se llama “News Week” que son estudios de política internacional. Entonces desde ahí me encantó, desde el primer grado entonces por eso. (...)... mi papá como que me enseñó el mundo de relaciones internacionales en la política.”

En el caso de A.2, la posición socioeconómica y el capital cultural del padre, hace que su situación difiera de la gran mayoría de las familias hondureñas y posiciona a la funcionaria en una relación de ventaja en cuanto al capital económico, social y cultural por lo acumulado previamente por sus progenitores.

Esto es notorio en varios aspectos, primero: el tipo de aprendizaje, como el aprender un segundo idioma, en este caso el inglés; los recursos disponibles para ello, como el acceso al material documental que en esta ocasión sirvió como documento educativo; y las expectativas sobre su desempeño y futuro desarrollo laboral. La entrevistada A.2. tenía proyectadas sobre ella las expectativas específicas de su círculo familiar, de acuerdo a su clase social, con todas las implicaciones de su origen socioeconómico, ideología política, religión, etc.

Su familia de origen sentó las bases para que el desarrollo de su trayectoria tuviera la mayor variedad de opciones y oportunidades que eventualmente le concedieran ventajas en el mercado laboral. Asimismo, las temáticas discutidas en la revista en mención plantean acontecimientos y puntos de vista diferentes a los que una persona se enfrentaría en la cotidianidad de Honduras, por tanto, brindan la posibilidad de plantear soluciones desde otras perspectivas.

Abuelas, las otras mamás

Además de las madres y los padres, surgen recurrentemente las figuras de las abuelas en la narrativa de las funcionarias. En las ocasiones que son mencionadas, estas son presentadas como responsables directas de la crianza y en otros casos como complemento y apoyo de las tareas de cuidado de las madres y padres. Este es el caso de 4 de las participantes del estudio.

La entrada de las mujeres al mercado laboral; los recursos insuficientes para garantizar el cuidado de las y los hijos, como guarderías con precios accesibles para las familias; así como la falta de políticas de Estado dedicadas a conciliar la vida familiar con lo laboral ha

tenido como resultado que las familias recurran a redes de apoyo familiares, como son las abuelas (Maria, Guillén-Palomares y Caro-Blanco, 2012, p.2) En muchos casos también, las madres y padres mueren o abandonan el hogar (ambos o alguno de los dos) y las abuelas deben cumplir con el rol de proveedoras y cuidadoras, como son algunos de los casos de las participantes de este estudio.

En los resultados se puede observar que al igual que las entrevistadas con familias conformadas por madre y padre, las funcionarias que tuvieron como principal figura en la infancia a su abuela, también contaron (en algunos casos con mucho más esfuerzo) con una base de sustento material por encima de la media nacional que les permitió integrarse al sistema educativo y avanzar hacia su carrera profesional. Las mujeres que destacan el papel de sus abuelas también resaltan la relevancia de estas al inculcarles valores como la ética de trabajo o la disciplina, entre otros.

En el caso de la entrevista B.5., quien fue criada en conjunto por su madre y su abuela, narra lo siguiente:

Entrevistada B.5. 51 años:

“Mi abuela siempre cuidó el momento de estudio; aunque tenía responsabilidades yo en el hogar, porque si lo recuerdo, desde niña tenía responsabilidades en el hogar, siempre cuidaron el tiempo que yo necesitaba para estudiar. Siempre fue mi abuela. Recuerdo también cuando yo estaba en la Normal (centro de educación media en Tegucigalpa) y yo iba de vacaciones en semana santa, yo tenía que levantarme a estudiar y era ella la que siempre estaba atenta a cuidarme. Es decir, creo que en ese tiempo yo hacía muchas tareas, salía después del colegio o la escuela a vender, pero nunca me dijeron “no vas a ir a la escuela porque vas a tener que hacer esto”.”

En este caso, donde la mayor parte de la responsabilidad de manutención y crianza recaen sobre la abuela, el apoyo y la expectativa de superación mediante los estudios es una constante; esta se manifiesta a través del apoyo en el resguardo y la gestión de los tiempos dedicados a la educación. Asimismo, a pesar de las carencias materiales por las cuales la entrevistada se vio en la necesidad de apoyar a su familia económicamente aun siendo

menor de edad, se garantizó que esta tuviera las condiciones mínimas para poder comenzar una trayectoria académica.

En otros casos donde las responsabilidades tienen un carácter más compartido entre uno de los progenitores (en este caso la madre) con la abuela, la dinámica de las relaciones puede tener otros matices:

Entrevistada B.6. 59 años:

“Mi madre era una mujer muy dura, con todos nosotros y estricta, así la recuerdo yo. En cambió mi abuela era muy amorosa, entonces eso compensaba, porque la figura paterna no existía. (...) Siento que todo el amor que recibí fue de mi abuela y que ella fue la que sentó mis bases y mis principios; de honradez, de trabajo, de compromiso, de esfuerzo y de perseverancia; que considero yo, que también los tuvo mi madre, pero mi madre no fue tan amorosa con todos nosotros”

Para la entrevistada B.6, el rol de su abuela contribuyó a “compensar” la inexistencia de una figura paterna en la familia. En su discurso señala implícitamente una asociación de lo “duro” con la figura paterna que en este caso estaba ausente y era suplida por la madre. En cambio, su abuela retomó la figura maternal. Además de fungir como la figura que brindó apoyo emocional, la abuela también se reconoce en este caso, como en los casos de familias nucleares con madre y padre, como una reproductora de valores necesarios para una carrera profesional exitosa.

Elección de carrera

Los resultados relacionados a la elección de la carrera de las participantes indican que hay una multiplicidad de factores, los cuales son necesarios tener en cuenta para comprender los inicios del proceso formativo de las mujeres en altos cargos jerárquicos en la UNAH. En este sentido he distinguido tipos de condicionantes que surgen de los discursos de las funcionarias de manera más frecuente.

Estatus socioeconómico

Primero, el estatus socioeconómico, este factor tuvo una incidencia directa en la posibilidad de acceder a unos u otros establecimientos educativos e incluso la elección de unas carreras sobre otras en aras de garantizar la posibilidad de manutención propia. Aunque las condiciones materiales del núcleo familiar de las funcionarias incidieron en la elección de carrera tanto nivel medio como superior, este hecho cobra especial importancia en la primera debido a la dependencia económica casi absoluta de las jóvenes hacia las y los progenitores y/o encargados en este período. También, se puede afirmar que durante la etapa de educación media el control de las elecciones relacionadas con la educación de las entrevistadas fue tomado enteramente por las madres, padres y/o abuelas.

Durante la educación universitaria, dicha situación tendió a variar pues las mujeres tuvieron la posibilidad de trabajar mientras estudiaban e incluso de gestionar la obtención de becas y/o créditos universitarios.

Las familias que tenían limitantes económicas establecieron sus propios criterios en cuanto a las prioridades al momento de elegir los centros educativos de sus hijas, que a la larga pudieran haber condicionado su elección y desarrollo en el ámbito de Educación Superior. Básicamente, lo que buscaban estas familias era inscribir a sus hijas en carreras de educación media que pudieran garantizarles a ellas, el sustento y la mantención económica autosuficiente en caso de que estos no pudieran asistirle.

Asimismo, dadas las carencias materiales, la posibilidad que estas asistieran a la universidad era menor, por tanto, debieron pensar en estrategias para maximizar el uso de los recursos. En este caso la estrategia fue inscribir a sus hijas en carreras medias técnicas con la posibilidad de un empleo al terminar dicho ciclo (como magisterio, perito mercantil, secretariado, etc.), en vez de inscribirlas en programas orientados al ingreso de la universidad como los bachilleratos en Ciencias y Letras.

Es notorio también, que las familias de las funcionarias que optaron por esta estrategia las inscribieron en carreras históricamente feminizadas como el secretariado y el magisterio. Esto podría deberse tanto a las predisposiciones de las madres y padres a encuadrarse dentro de las carreras estereotipadas como femeninas, así como a la limitada oferta en colegios en los cuales inscribieron a sus hijas. A continuación, la narración de dos de las participantes que ejemplifican lo anterior:

Entrevistada A.4. 46 años:

“Yo estudié secretariado en el Instituto de Secretariado Honduras, porque mi madre, como yo era la octava, no sé porque ella siempre tuvo una percepción de que un día ella no iba estar y que nosotras quedaríamos en indefensión. Entonces ella dijo: “ustedes van a estudiar secretariado porque van a poder sostenerse de cualquier manera, en caso de que no estuviéramos su papá o yo”. Entonces nos metió a mi hermana menor y a mí a estudiar secretariado. A las mayores no, las mayores tuvieron un sistema un poco distinto. Pero en el caso nuestro, yo creo que ella (SIC), una mujer cuando tiene muchos hijos siente mucha presión. Entonces ella nos dijo “quiero que entren aquí de manera de que ustedes puedan valerse por sí mismas, en caso de una eventualidad.”

En la experiencia de la participante A.4. resalta que la prioridad de su madre al inscribirlas en la carrera de secretariado era la de brindarles, a ella y a su hermana, una instrucción que les permitiera desenvolverse en el mundo laboral. En esta narración se ejemplifica el papel central de la madre en la toma de decisiones del núcleo familiar en lo que refiere a la mayoría de las narraciones de mujeres en altos cargos de jerarquía. También se evidencia la carga psicológica y material que conlleva la maternidad para las clases no acomodadas.

Entrevistada C.1., 65 años:

“Para lo de profesora (para elegir la profesión), de maestra de educación primaria si influyo mi papá que quiso que tuviéramos mi hermana, las tres, mis dos hermanas y yo, una formación que pudiera hacernos un poco no dependientes, que si estudiábamos bachillerato decía él podíamos quizás no culminar una carrera universitaria y quedar ahí y no poder trabajar, mientras que de maestras si podíamos.”

Por otro lado, sucede lo mismo con los padres, estos tratan de garantizar y promover la autonomía de sus hijas a través de la educación media. Al parecer una característica común en las familias de las participantes es la idea de procurar la independencia económica y

material de las mujeres dentro de los parámetros normativos al elegir carreras que les sean útiles en caso de no poder asistir o no terminar el ciclo universitario.

Entrevistada C.4, 67 años:

“Al decir que quería estudiar bachillerato significaba obligatoriamente venir a la universidad. Entonces eso conmocionó un poco a mi familia. En el caso de mi mamá me dijo que me apoyaba, porque cuando ella le dijo a su papá que quería estudiar medicina, le pego una gran regañada, porque le dijo que eso no era para mujeres. “Mire, como yo siempre quise estudiar en la universidad y tú quieres estudiar te voy a apoyar”. Y en el caso de mi papá me dijo: “¿Estás segura, segura que no vas a abandonar la carrera?” Imaginé casándome, “-olvídese yo voy a terminar la carrera.” Entonces los dos me apoyaron ante el resto de familia, que decían que no, porque yo me iba a quedar sin ninguna carrera cuando me casara, o tuviera un hijo o cualquier otra cosa.”

En esta idea, debe reconocerse no solo la intención de las madres y padres al tratar de garantizar mejores condiciones de vida para sus hijas a futuro, sino también la iniciativa personal de las participantes por romper con roles y estereotipos que se encontraban firmemente arraigados en sus círculos familiares. Tal es el proceso de elección de carrera de la funcionaria A.4, quien se enfrentó con el obstáculo de la resistencia de su familia extendida para apoyarla en el emprendimiento de incorporarse en la universidad a futuro. El hecho de que A.4 pudiera dialogar con sus padres, así como la voluntad de cambio de estos de sus presupuestos sobre los objetivos de vida de su hija, lograron crear un quiebre generacional en donde la universidad podía ser una opción para las mujeres de esa familia.

El factor socioeconómico también es fundamental en el proceso de elección de carrera universitaria, como motivación y por las limitaciones u oportunidades que este podría significar. A diferencia del proceso de elección de las carreras profesionalizantes de educación media, en el proceso de elección de las universitarias se puede observar que hubo una participación más directa de las participantes y menos mediatización de las madres y padres.

Según lo descrito por algunas de las participantes, la independencia económica también era una de sus prioridades al momento de establecer criterios sobre la elección de carrera. Esta

búsqueda por la autonomía económica tenía otras ramificaciones, como la posibilidad de crecimiento profesional a largo plazo, con todo lo que ello implica: mejora socioeconómica, posibilidad de desplazamientos, adquisición de capital social y cultural, etc. Tal es el caso de la funcionaria A.5:

Entrevistada A.5, 40 años:

“Más que todo, yo me propuse hacerlo porque no quería irme a trabajar a una aldea como maestra de educación primaria, y quería una carrera que fuera independiente verdad, que yo pudiera trabajar si no podía ubicarme en un trabajo estable.”

La participante A.5. deja ver en sus motivos, razones de corte económico para realizar el esfuerzo de proseguir sus estudios superiores al desplazarse hacia Tegucigalpa para estudiar la carrera de Ciencias Jurídicas. Sin embargo, también, podría decirse que experimentó un cambio de paradigma donde se volvió primordial hacerse de una carrera independiente que le permitiera desplazarse del lugar donde se encontraba en ese momento.

Socialización de género: “eso no es para mujeres”

Al igual que el estrato socioeconómico, las características de la socialización de género de las y los individuos es determinante para la elección de una u otra carrera. Esta socialización se da a través de las principales instituciones de la sociedad, empezando con la familia, de la cual podría decirse que es la primer (aunque no el único) agente socializador (Fernández, 2016, p.5).

En el proceso de elección de carrera, las características distintivas de la socialización realizada en el hogar, la escuela, los medios de comunicación y la cultura en general, surgen y se corporizan en decisiones asociadas más a las construcciones sociales de la femineidad y masculinidad que a las capacidades y vocación objetiva de las y los individuos (Flores, 2005, p.18)

Los resultados concernientes a estas ideas se ven reflejados en la mayoría de las narraciones de las participantes en lo referente al proceso de elección de carrera. Es decir, las

funcionarias señalan en muchos casos y con especial frecuencia en los relatos de las mujeres mayores de 60 años, que tomaron como criterio a considerar, la coherencia o no de la carrera a elegir con sus concepciones e ideas sobre la femineidad.

Entrevistada C.3, 61 años:

“Me gustó (SIC) siempre las ciencias naturales. Pero si tenía bien claro que no quería ser médico. Porque creo que la influencia si fue desde el hogar, porque yo vi que quería tener un hogar y para mi tener un hogar significaba como estar en la casa y tener tiempo para la familia. (...) ... bueno, también por la responsabilidad, pensé: “si me enfoco voy a ser muy responsable en la carrera y prefiero ser responsable en una carrera que me va a permitir cumplir otras expectativas”. Entonces yo dije no: “Yo quiero tener una casa y si uno es médico, es muy demandante.” (...) ...quería algo relacionado con la salud, pero que no abrumara desempeñar otros papeles.”

Algunas funcionarias, como es el caso de C.3. y C.4. descartaron su primera opción, que en estos casos específicos era la de optar por la profesión médica, basadas en criterios que tuvieron como fundamento su socialización de género particular. La primera participante descartó la carrera médica pues consideró que esta era demasiado exigente en responsabilidad y tiempo; dicha profesión era incompatible con la idea construida socialmente por su familia, sobre la cantidad de tiempo que una mujer debe prestarle a su familia para poder tener un hogar, según lo estipulado por el mandato social.

Entrevistada C.4., 67 años:

“No estudie medicina porque yo decía: “esos son muchos años, yo voy a salir muy vieja de la universidad”. Me quite eso de la cabeza, porque decía: “eso no es para mujeres”. A pesar de que siempre no hubiera estudiado medicina, si me fascinaba. Hoy pienso, yo hubiera sido una investigadora en medicina. Me imagino yo, empezar a averiguar las causas de las enfermedades más allá de curar enfermos, siempre la investigación estuvo allí. La descarté.”

Por otra parte, la segunda funcionaria consideró que dicha profesión hubiera consumido demasiado de su tiempo. Esto pudiera indicar que su percepción construida socialmente señalaba que el uso del tiempo vital era diferenciado para mujeres y hombres. A través de la autocensura introyectada, por medio de las expectativas acordes a su posición en la sociedad, la participante se limitó a sí misma en el momento de elección de su carrera. Es

decir, su posibilidad para haber optado a esta carrera fue limitada por la introyección de un estereotipo femenino construido socialmente acorde a dicha época,

La mayoría de las mujeres de este estudio optaron por carreras que se encuentran en las ramas más feminizadas de los centros de educación superior a nivel general como son las Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades y Ciencias de la Salud. En este sentido, estas afirman haberse sentido apoyadas por su círculo familiar a la hora de elegir su carrera y es que, en materia de género, estas carreras tienden a ser relacionadas con la aptitud de servicio y los cuidados a los demás, por lo cual se consideran compatibles con las características “naturales” femeninas, según lo manda el imaginario simbólico de la mayoría.

Por otra parte, también existe el caso de dos participantes que optaron por carreras colocadas simbólicamente y socialmente dentro de una de las ramas de estudio con mayor grado de masculinización, como lo es la ingeniería. El resultado fue que una de ellas culminó la carrera graduándose como ingeniera agrónoma y la otra abandonó la carrera de ingeniería civil para optar por la carrera de letras (con especialidad en literatura).

En ambos casos, resalta un fuerte componente de resignificación del rol de las mujeres de parte de sus progenitores (en un caso la madre y en el otro el padre). Dicha ruptura con el esquema dominante hizo realidad dos situaciones que es importante visibilizar: primero, que hubo un cambio de mentalidad en las familias que hizo posible que las funcionarias contaran con el apoyo para inscribirse y desarrollarse en dichas carreras no tradicionales para las mujeres; en segundo lugar, se puede afirmar sobre estos casos, que las participantes experimentaron una socialización de género menos restrictiva en relación a los estereotipos de género con las limitaciones que ello conlleva.

Tal es el caso de la funcionaria A.1. quien se involucró desde niña en actividades que podrían ser consideradas estereotípicamente masculinas. La influencia de la configuración de su hogar tuvo incidencia en la elección de una carrera como la ingeniería agrónoma.

Entrevistada A.1, 45 años:

“Entonces yo caminaba con mi papá y con mis dos hermanos mayores, donde anduvieran. Entonces si mi papá iba preparar tierra, (...) iba a sembrar y yo me iba con mi bolsoncito a sembrar y sembraba, desyerbaba, cosechaba, limpiaba; entonces me acostumbré desde chica al trabajo de campo. Entonces estoy muy acostumbrada a sembrar vegetales y sobre todo cultivos como frijoles y maíz y el tener la parte detrás del patio de nuestra casa yuca, camote, culantro. Entonces creo que por ahí pensé que esa era mi vocación”.

En el siguiente caso también se puede observar una configuración genérica del hogar distinta:

Entrevistada B.3., 54 años:

“Si, entonces ella quería que yo estudiara eso, porque mi mamá nunca fue como una gran ama de casa, era cocinera, pero no como que era que la encasillaran allí: de ser la que está lavando los trastes. No, mi mamá no era de esas, mi mamá le gustaba ayudar en la mecánica a mi papá, entonces era medio varonil. Entonces a mi mamá le gustaban los trabajos así fuertes y no de mujeres débiles. Entonces ella quería que yo fuera ingeniera, y yo intente fíjese al primer año en la universidad me matriculé y todo. Pero cada vez que miraba esos nombres de esas asignaturas: “resistencia de materiales”, sufría. Hasta que un día vi un rotulito por ahí que decía “la carrera de letras te ofrece su dos (2) orientaciones, literatura y lingüística”. Entonces me cambié, me pasé a literatura.”

El relato de la entrevistada B.3. describe un proceso de elección de carrera donde primaron los deseos de su madre. Desde la construcción de género de la participante, la madre se presenta como una mujer que se sale de los parámetros tradicionales de género y proyectó en ella su deseo de que se desempeñara en una rama masculinizada. El resultado fue que otros factores confluyeron incidiendo de manera tal, que la funcionaria terminó optando por una carrera de la rama de humanidades.

Interés familiar

Otras elecciones de carrera fueron tomadas con base en el interés familiar de mejorar sus negocios o empresas al complementarlas con ciertas carreras o continuar con “la profesión de la familia”. En estos casos resalta que se cierce sobre la persona en cuestión una

expectativa orientada a la preservación de los bienes y las tradiciones familiares, lo cual incide en la orientación académica a elegir:

Entrevistada B.1. 53 años:

“Fíjese que yo vengo de una herencia de abogados, por un lado, y de una herencia de empresarios por otro. Entonces yo creo que quién incidió más en la elección de mi carrera no fueron necesariamente mis padres, ni mis abuelos. (...) Pero quien más me oriento a estudiar derecho fue mi hermano mayor, Camilo se llamaba él. Yo estude bachillerato y yo siempre espere estudiar Ingeniería Química, no estudiar derecho. (...) Entonces en una plática antes de matricularme, él me estaba reflexionando que ya yo era la penúltima de toda la familia y que nadie había decidido estudiar derecho, porque habían estudiado el área de las ciencias de la salud, de ingeniería, de administración, de cualquier otra... porque todos mis hermanos son profesionales, pero que no había abogados y que se iba a perder esa tradición de abogados en la familia. Entonces yo lo reflexioné mucho y a esa edad, porque antes no había mucha orientación vocacional, yo decidí inscribirme en derecho...”

Predisposición personal

Por último, aunque no menos importante, surge también la predisposición personal como uno de los factores que incidieron en la elección de carrera de las funcionarias. Es necesario tener en consideración los aspectos subjetivos que se forman a lo largo de la vida y que tienen repercusiones reales y directas en la manera en la que las personas nos desenvolvemos en el mundo.

La predisposición a una u otra elección, tiene relación con las experiencias de vida y los gustos particulares adquiridos en un marco de referencia cultural específico.

CAPÍTULO 3: VIVENCIAS EN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA

Ingreso a las universidades

El ingreso de las funcionarias a instituciones de educación superior se inserta en un contexto histórico con una tendencia generalizada hacia la expansión progresiva de la matrícula y número de mujeres graduadas en este nivel educativo en casi toda la región Latinoamericana. En la actualidad en Honduras la presencia mayoritaria de estudiantes mujeres en las aulas universitarias es una realidad. Aunque apenas en 1974 se graduó la primera mujer de una institución de educación superior, ya en el año 2016, según cifras de la Dirección de Educación Superior, el 56% de la matrícula corresponde a mujeres.

Específicamente, para el año 2017 el 66.2% de las personas graduadas en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) fueron mujeres. Es decir, hay un ingreso mayoritariamente femenino en la institución que aglutina el 44.4% de la matrícula universitaria en el país (Educación Superior, 2016). Si se tiene esto en cuenta, no extraña que 13 de las 15 funcionarias entrevistadas en este estudio se hayan graduado a nivel de pregrado en dicha universidad. De las dos funcionarias que no realizaron sus estudios en esta institución, se puede relevar que ambas son de la cohorte de funcionarias más jóvenes y que estudiaron en instituciones de educación privadas surgidas entre 1988 y 1992.

Entre las razones por las cuales la mayoría de las entrevistadas eligieron la UNAH se encuentra que: esta es una entidad de educación superior pública que hasta el año 2007 no contó con una prueba de aptitud académica, por lo que el proceso de ingreso era relativamente sencillo. Asimismo, es la universidad con mayor longevidad y por mucho tiempo fue la única que existía, por lo que varias ingresaron a ella al ser la única opción en ese momento.

Otra de las razones tiene que ver con la oferta académica de la universidad, es la institución de educación superior que cuenta con la mayor variedad de carreras. Entre ellas, están las

carreras consideradas “no rentables” para las instituciones privadas, pero que son de importancia para el desarrollo social, económico y tecnológico del país. De la información obtenida, se observa que muchas de las carreras a las cuales optaron las participantes solamente pueden encontrarse en este centro educativo, como es el caso de las carreras de biología, química y farmacia e historia, entre otras.

Por último, esta es considerada una de las instituciones con mayor tradición y prestigio del país, por lo que es probable que algunas de las participantes la eligieran por el valor social que implicaba el matricularse en ella.

De manera general las entrevistadas que cursaron sus estudios en esta universidad, manifiestan que dicha experiencia generó que, al momento de ejercer sus cargos como funcionarias, estas contaron con una mirada más detallada de los pormenores de la institución: sus fortalezas y carencias, y también, surgió en ellas un sentido de pertenencia institucional:

Entrevistada C.2, 62 años:

“Mire, yo estude mi grado aquí en un tiempo que ustedes ni idea tienen como era la universidad, nosotros para matricularnos aquí se luchaba. No, era que se peleaban, era una lucha campal en registro, era unos empujones gigantes, el haber estado en esta universidad, conocerla y luego entrar aquí hay un sentido de pertenencia muy fuerte. Yo diría que un amor por esta institución, hay amor, uno no quiere que la institución este mal, la queremos nos llevamos el trabajo a la casa”

Otro atributo que manifiestan las entrevistadas como producto de su paso por esta institución, fue la oportunidad de crear lazos y redes con el personal de la institución. En otras palabras, la universidad fue para muchas de las funcionarias un espacio donde adquirieron redes de contacto y apoyo; redes que a futuro les facilitaron información y/o recomendaciones sobre los procesos de contratación e incorporación a la universidad. Sobre ello narra la siguiente participante:

Entrevistada A.5, 40 años:

“Bueno, la mejor universidad de Honduras. La verdad me abrió muchas oportunidades, haber estudiado aquí, uno conoce muchas personas. Podría decir yo, como le comenté anteriormente: la relación con mis docentes fue muy buena y yo creo que eso permitió (SIC), me di a conocer mucho como estudiante, nunca faltaba a mis clases y de repente eso ayudo a poder entrar aquí a la universidad. De repente si hubiese sido una estudiante que no me interesaba, que no me relacionaba o que no iba a clases tal vez no me hubiese dado a conocer con las personas que me brindaron la mano.”

Por otra parte, las funcionarias que realizaron sus estudios en universidades privadas señalan diferencias en relación a su experiencia de incorporación en sus respectivos centros de estudio. Estas narran que su incorporación significó muchas menos dificultades (al menos en el ámbito logístico y material). Esto podría estar relacionado con las características de las instituciones privadas a las cuales las entrevistadas hacen referencia: estas cuentan con un menor cuerpo estudiantil, tenían en ese entonces procesos de matrícula más sencillos en comparación a los de la UNAH, así como también, condiciones políticas estables al interior de las instituciones.

A lo anterior, se agrega la situación particular de ambas participantes en ese momento específico: en el caso de A.2., la profesión de sus progenitores le garantizó un estatus socioeconómico que le proveyó de condiciones adecuadas para llevar su carrera sin percances; por otro lado, A.1. cursó sus estudios universitarios auspiciada por una beca que brindaba la misma universidad, por tanto, la problemática que describe en su trayectoria académica está más bien ligada a problemas de adaptación a la cultura de una institución de carreras masculinizadas y un ambiente hostil a lo femenino.

Las características de la incorporación de las personas a la educación superior tienen mucho que ver con los privilegios relativos a su posicionamiento en relación al género, estrato socioeconómico, raza, origen geográfico, etc. En este caso, la mayoría de entrevistadas describió como positiva su experiencia académica universitaria en relación al aspecto académico; esto podría estar relacionado con que la mayoría de ellas tenía en su haber las

condiciones materiales suficientes para llevar a término su educación superior y aunado a ello vivieron en sus hogares un proceso de socialización donde les fueron introyectadas expectativas familiares de movilizarse socialmente por medio de los estudios.

Para ejemplificar este punto, retomo el relato de la entrevistada B.1. quien resalta la importancia de su círculo familiar. Este le garantizó apoyo en igualdad de condiciones a ella y a sus hermanos. Dicha situación facilitó su ingreso, tránsito y posterior egreso hacia la vida laboral. Asimismo, tiene una percepción bastante detallada de las expectativas de sus progenitores para con su trayectoria académica. Puede afirmarse que esta es una caracterización bastante inusual, si consideramos el contexto general del país:

Entrevistada B.1. 53 años:

“(...) La verdad es que mis padres siempre tuvieron claro que el plan de vida nuestra tenía que constituirse culminando una carrera universitaria. No hubo distinción entre hombres y mujeres siempre fue bastante equitativo el apoyo para todos e igualitario. Entonces al salir yo del bachillerato, mi tránsito natural era la universidad”

El término de “naturalidad” surgió en varios testimonios, lo que implica que fue llevado a cabo un proceso de socialización continuo y reforzado en los contextos familiares; este proceso no se da de manera casual, sino de forma racionalizada y planificada a manera de garantizar el posicionamiento de la persona (en este caso las participantes) en un contexto social determinado para la reproducción de las condiciones familiares.

Entrevistada C.3. 61 años:

“...todo fue como muy fácil, como muy natural, no sentí que hubo dificultades, tal vez un poco de desorientación en ese momento, que no sabía que asignaturas elegir, entonces por ahí tomé unas asignaturas que no eran de la carrera, pero que me sirvieron mucho. Pero no sentí que fue traumático, ni que fue difícil. Siento que es más difícil ahora para los estudiantes. Después de tener la experiencia de dar clases y verlos, siento que es más difícil para ellos.”

Entrevistada C.4., 67 años:

“...me la pasaba entre estudiando que no significaba mayor esfuerzo para mí, lo sentía muy fácil, tan fácil que yo les daba clases a mis compañeros para que pasaran,

sobre todo matemática y estadística, que eran las más complicadas y yo me quedaba dándole clases a ellos para que lo entendieran. Sentí que me sobraba mucho tiempo, por eso me metí a lo que le digo, a clases de teatro, anduve en las cosas de arte y demás para ver cómo me complementaba”.

De manera general, se puede corroborar que los testimonios que indican que su ingreso y paso por la universidad se dio con “naturalidad” y sin mayor percance, corresponden a las funcionarias que tuvieron/tienen padres con mayor grado de escolaridad en relación con el resto de las entrevistadas. Asimismo, se observa en la descripción brindada, que su dedicación al estudio era exclusiva, por lo que su percepción del tiempo y las responsabilidades durante este período de vida difiere con las funcionarias que informaron en este mismo período haber tenido que trabajar fuera de sus hogares para garantizar su subsistencia.

Estudios de posgrado

Las experiencias relatadas por las participantes sobre los estudios de posgrado tienen un mayor rango de variedad, especialmente a lo referido a la posibilidad de ingresar a un programa de este tipo, la modalidad en la que se ingresa y la institución a la cual se asiste.

De las 15 funcionarias entrevistadas, 2 de ellas no cuentan con estudios de posgrado. La muestra de funcionarias contrasta con la tendencia de ingreso de mujeres a posgrado a nivel nacional, ya que, aunque las mujeres han ingresado en mayor cantidad que los hombres a instituciones de educación superior, esta mayoría numérica se mantiene solo en el grado de licenciatura. Según los indicadores esta tendencia va disminuyendo a medida que se avanza hacia la etapa de los posgrados. La información recopilada por Duriez, López y Moncada (2016) indica que en el año 2013 se contabilizaron un total de 171,907 personas con educación superior en Honduras, de ellos solo 4% tenía estudios de posgrado y de este grupo solo el 39% eran mujeres.

Es decir, la aparente igualdad de género en el acceso a la educación superior no es homogénea, ni extendida a todos los grados académicos en la categoría de educación

superior. Sería importante ahondar en las razones por las cuales las mujeres igualan en número y hasta sobrepasan en cantidad a los hombres en los niveles de licenciatura, pero no ingresan de igual manera a especialidades, maestrías y doctorados. Se puede decir entonces que 13 de las 15 participantes de este estudio pertenecen a la minoría de una minoría.

También, otro de los aspectos a resaltar en los hallazgos sobre las trayectorias de las funcionarias en el posgrado, es la continuidad de la tendencia a la elección de programas académicos en áreas consideradas tradicionalmente “femeninas”. No hubo variación, a excepción de la funcionaria graduada en Ingeniería Agronómica, quien continuó sus estudios en el área de las Ciencias Sociales en el posgrado.

En línea con lo anterior, retomo y analizo los relatos de las experiencias relacionados con el ingreso y tránsito de las funcionarias por sus respectivas maestrías y doctorados. A continuación, repaso las particularidades de algunas de estas narraciones.

Mecanismos de acceso y modalidades de estudio

Una vez que concluyeron los estudios de grado, muchas de las funcionarias se empezaron a desenvolver en labores concernientes a sus campos profesionales (si es que no lo habían comenzado a hacer desde los estudios de pregrado), también, la gran mayoría comienza a adquirir compromisos de tipo familiar como la maternidad o la unión en pareja. Bajo estas nuevas circunstancias las participantes desplegaron distintas acciones que les permitieran alcanzar un nuevo grado académico.

Aplicación para la obtención de becas en el extranjero

Uno de los mecanismos con los cuales las participantes tuvieron la oportunidad de dar el salto académico de la licenciatura a los estudios de posgrado fue por medio de la aplicación a programas de becas. Dichos programas fueron financiados en parte o totalidad por la UNAH y otros, fueron otorgados en conjunto por instituciones de educación superior del extranjero. En todos los casos donde las entrevistadas fueron beneficiarias de estos programas, estas realizaron sus procesos formativos en universidades fuera del país o en la

UNAH bajo modelos de programas conjuntos, es decir en tierras hondureñas, pero con el modelo y el personal académico de la universidad extranjera.

Es necesario remarcar que, en el contexto hondureño, aún hoy en día la demanda de programas de posgrado sobrepasa con creces la capacidad de respuesta del Sistema de Educación Superior para ampliar la oferta. En este sentido, es entendible el esfuerzo, tanto individual como institucional de buscar opciones para satisfacer la demanda de profesionales en campos que no están disponibles para ser aprendidos en el país y que son necesarios para el desarrollo de este. Un ejemplo de ello es el programa que se describe en la siguiente narración:

Entrevistada C.4, 67 años:

“(...) Fíjese que ese era un programa del CSUCA² y la Universidad de Costa Rica para abrir una maestría en sociología y formar cuadros que llegáramos a nuestras universidades a crear las escuelas de sociología (...) Entonces, todo el proceso fue de aprendizaje, fue de una calidad académica y de un gran desafío, llegué yo tratando de demostrar que yo era más que una cosa física en medio de hombres, solo había tres mujeres en cerca de veintiocho, treinta estudiantes. Nada más tres mujeres, nada más, entonces allí se trataba de hacer en el caso mío que me respetaran por mis conocimientos y no solo por la cuestión física. Mire que eso fue simplemente fundamental para mí.”

La funcionaria C.4. resalta la visión de la política educativa regional de ese momento, así como modalidades para suplir las necesidades educativas de aquella época, en la UNAH y en el país. Las vivencias de algunas de las participantes se insertaron en dichas iniciativas y dieron como resultado el impulso de una generación de mujeres que sería protagonista y promotora de las reformas con las cuales se rige la universidad hoy en día. En su narración deja entrever una reflexión sobre su conciencia acerca de la condición de desventaja en la

² Consejo Superior Universitario Centroamericano. Esta es una institución que surge en 1948 y tiene como objetivos “contribuir a la integración y el fortalecimiento de la Educación Superior en la Región Centroamericana, fortaleciendo el desarrollo institucional de las Universidades Públicas de Centroamérica en el marco de la Autonomía Universitaria. Promoviendo la internacionalización de las universidades e impulsando cambios e innovaciones académicas acorde con las necesidades de los países de la región frente a los desafíos del siglo XXI” (CSUCA, 2017)

que se encontraba con respecto a los hombres de su programa de posgrado solo por el hecho de ser mujer.

Dicha situación es vista por ella como una motivación para hacerse notar por otras cualidades que no estuvieran ligadas a los atributos estereotípicamente femeninos como la belleza. La experiencia de aprendizaje interdisciplinaria e internacional determinó su trayectoria de manera positiva e influyó en el rumbo que desempeñaría años más tarde como docente, investigadora y como funcionaria en un alto cargo de dirección en la universidad.

Convenios y programas conjuntos de posgrado

Asimismo, se dieron otro tipo de experiencias que no surgieron de iniciativas institucionales, sino de académicos o administrativos que por cuenta propia gestionaron recursos, en este caso becas, para promocionar la mejora de ciertas áreas del saber ya existentes en la universidad. Como es el caso que se narra a continuación:

Entrevistada B.2., 57 años

“La profesora XXXXXX, ella tiene muchos nexos familiares en España y todos los años viajaba a España. Pero además de que viajaba por sus nexos familiares, ella se iba acercando a universidades buscando para ver como potenciaba el observatorio. Y se acercó a la universidad de Alcalá y ahí conoció al director del posgrado que tenía maestría y doctorado. Y entre la relación que establecieron él le ofreció una (1) beca, para que una (1) persona se fuera a sacar el máster, le ofreció un tercio de beca de matrícula y la vivienda para el estudiante. (...) En ese momento no existía como Departamento Ciencia y Tecnología, si no que se llamaba la Unidad Percepción Remota; los que colaborábamos con percepción remota éramos tres (3), uno (1) de ellos era un instructor que tenía y los otros dos (2) éramos de biología. Y bueno yo tomé la opción y me fui para España.”

La funcionaria B.2. fue la única entrevistada que optó por una carrera en el área de la tecnología en el posgrado. Es decir, que se aparta de la tendencia al elegir una carrera en un campo considerado como “masculino”. Como se puede observar, su elección se apoya, además de su deseo de seguir avanzando en su carrera académica, en la necesidad que la facultad tenía en ese momento de desarrollar el área de Tecnologías de la Comunicación. También, es de resaltar en esta situación, el papel de la - en ese entonces decana- que le brinda una oportunidad a la participante.

Otra de las modalidades que la UNAH utilizó para fortalecer la formación de profesionales en distintas áreas, fue la importación de programas completos de maestría. Universidades de México, Cuba y España, entre otros países, junto con la UNAH, crearon convenios de cooperación para impartir algunos de sus programas según las necesidades del país de destino, en este caso Honduras. Dicha modalidad tenía como ventaja que las y los estudiantes no tenían que salir del país de manera prolongada teniendo la misma calidad de los programas académicos impartidos en la universidad y país de origen.

Entrevistada C.5, 60 años:

“Bueno, esa fue la experiencia más linda creo yo porque fue un proyecto que la UNAH desarrollo con el TEC de Monterrey. Y para el TEC fue una primera experiencia fuera de México; ellos lo que hicieron fue venir a reproducir aquí la maestría en administración tal y como la desarrollan en el TEC y a nosotros nos seleccionaron a un grupo, si queríamos, y que llenáramos también los requisitos que exigía el TEC, y en lugar de ir nosotros a México, los profesores vinieron acá, todos los profesores. (...) Nos graduamos algunos con honores allá, lo cual fue un shock porque les ganamos a los que estaban a tiempo completo en la maestría en el TEC, a muchos, a pesar de que nosotros aquí trabajábamos, estudiábamos, dábamos clases y en mi caso era madre de una hija.

Esta modalidad brindó la oportunidad de continuar con sus estudios de posgrado a funcionarias que de otra manera no hubieran podido salir del país y/o pagar estudios con estas características; asimismo, surge como una alternativa para quienes tienen doble y hasta triple jornada laboral entre sus empleos y las labores domésticas y de cuidado.

Préstamos y educación en línea

La experiencia es similar con las maestrías en modalidad virtual. Esta significó un cambio sustancial en la trayectoria de algunas de las funcionarias, ya que solucionó el problema de la poca oferta de posgrados a nivel nacional y además generó otro tipo de dinámica educativa, donde existe mayor flexibilidad y otras formas de interactuar en el espacio universitario.

Entrevistada B.5, 51 años:

“Estudié una maestría en Educación y Tecnología Educativa. No tenía el país. Ha tenido mucha restricción en oferta, para continuar uno. (...) Ya en ese momento estando en la universidad uno empieza a conocer cuáles son las posibilidades de continuar estudiando. Eso lo tuve claro, que solo estudiando y estudiando uno puede abrirse espacios en la academia y ya obtuve toda la información de las maestrías que más se relacionaban. Eran a distancia, porque yo tuve claro (...) yo era mamá y papá no podía pensar en proyectos de irme fuera. La prioridad era primero educar a mis hijos. (...) Valía cuatro mil doscientos dólares. Entonces en el (año) 2001 la universidad tenía un programa de préstamos, entonces comencé. Era una maestría que necesitaba computadora e internet y no los tenía en mi casa, no los tenía. Pero comencé entonces con mis recursos mientras yo tramitaba una beca préstamo y me podía entrar el excedente y de hecho yo todo el primer año lo adeudé de la maestría. No sé, bondad de la universidad, que, aunque debía un año no me sacaron. Porque mi maestría era de dos años y ya cuando me salió (el dinero del préstamo) entonces, esas eran cuentas de ciento setenta y cuatro dólares mensuales. Yo logre que la universidad me desembolsara todo para ir pagando después mensualmente. Entonces después pague esos 50,000 (lempiras) que me prestaron y lo otro ya lo había asumido”

Otro de los recursos que fueron nombrados por las participantes como elementos utilizados para acceder a los estudios de posgrado, ya sea presenciales o en línea, fueron los préstamos estudiantiles. Para las mujeres que tenían y/o tienen el papel de proveedoras en sus hogares, como la entrevistada B.5., estos funcionan como una ayuda adicional para continuar en sus estudios y avanzar en su carrera académica. Desde la perspectiva de esta participante los estudios de posgrado fueron una manera de mejorar sus condiciones de vida y a la vez la de sus hijos, por ende, el hecho de solicitar un préstamo es visto como una inversión necesaria.

Si bien, no todas las entrevistadas solicitaron préstamos educativos o aplicaron a becas de estudio, las entrevistadas que dicen haber realizado sus estudios de posgrado en línea comparten razones para haber optado por esta modalidad que podrían categorizarse como relativas a su género. En sus respuestas salen a relucir cuestiones como la compatibilidad de este tipo de posgrados con las responsabilidades atribuidas a ellas, así como las consideraciones que deben tomar para poder avanzar en sus carreras académicas y profesionales en un contexto tan adverso y desigual como la sociedad hondureña. Así lo narra

la entrevistada A.1 cuando se le plantea la pregunta de por qué decide hacer su programa de posgrado en línea:

Entrevistada A.1, 45 años:

Para mí implica estudiar un posgrado: que yo tome las clases después de que salga de mi trabajo y luego agarrar camino para mi casa como a las ocho o nueve de la noche y yo soy mujer. En una carretera en la situación de seguridad que tiene el país que no me da como una tranquilidad ni a mí ni a mi familia ni a mi esposo de que sea seguro por el tiempo y en la parte económica igual tendríamos que venir y trasladarnos acá. Están mis hijos en la etapa de colegio. No podría decir que estudiar en línea no sea caro porque si te representa un costo adicional (...) pero por lo menos me daba la facilidad de yo encontrar el espacio en el cual podía recibir las clases sin que se viera afectado mucho el tiempo de calidad que yo le estoy dando a mis hijos.

Aunque la generalidad de las entrevistadas pudo continuar sus estudios de educación superior hasta el posgrado, las modalidades para su formación y la estrategia de gestión de recursos para el financiamiento de sus programas académicos variaron según su proveniencia, nivel socioeconómico y vida familiar. En algunos casos la manera en que realizaron sus posgrados y la manera de pagarlos fueron elegidas de acuerdo a las necesidades de cada una, de sus familias y de la posición en la que se encontraban en ese momento de su trayectoria académica y profesional.

Incidencia de los estudios de posgrado en las trayectorias

Además de analizar las características de las distintas vivencias en el proceso de ingreso de las funcionarias a instituciones de educación superior, también es importante destacar la incidencia de la finalización de estos posgrados en las trayectorias académicas y profesionales. Es decir, ahondar en el resultado de la experiencia y sus ramificaciones en distintos ámbitos de la vida de las entrevistadas. Este inciso se aborda ya que da una idea de cuáles son los efectos de la especialización y profesionalización de la carrera académica y administrativa de las mujeres dentro de las universidades.

Desde el punto de vista formal, los posgrados tienen entre sus funciones actualizar los conocimientos y las destrezas del campo profesional en el que se desenvuelven las personas; complementar a las y los profesionales con nuevos conocimientos o llenar vacíos teóricos y/o metodológicos que pudieron haber quedado del grado anterior; y también, profundizar en temas y habilidades en un área específica dentro del campo de estudio (Manzo et al, 2006). Si bien, estas funciones son reconocidas como parte de la experiencia de las participantes, también se entrevén situaciones específicas relacionadas al género.

Las funcionarias que alcanzaron niveles de posgrado coinciden de manera general en la incidencia positiva que tuvo dicho proceso en su académica y profesional. En las narraciones sobre su experiencia cada una relevó lo que consideró más importante, dichas individualidades pueden atribuirse a factores como la ubicación geográfica de la universidad donde se cursó el posgrado; si el proceso de formación fue auspiciado por una beca o no; y, por último, si el cursar sus estudios significó una carga de trabajo adicional a su otra jornada o incluso a su doble jornada de trabajo.

Entrevistada B.2. 57 años:

“Fue favorable, porque la experiencia de haber salido a estudiar al extranjero, haber tenido acceso a una base de datos una biblioteca impresionante. CATIE³ tiene una experiencia, que sus estudiantes viven ahí, están dedicados exclusivamente al postgrado, el primer año es de clases, pero además cuando uno entra, uno firma un contrato de asistente de investigador de investigación, entonces a mí me asignaron una profesora de la cual yo era asistente de investigación (...). Algunos estudiantes ayudan a preparar clases y son asistentes en las clases, a nosotros nos tocaba de asistente en sus proyectos, nos tocó a mí y otra compañera que teníamos las mismas asesoras, montarles talleres de género, ir al campo dar los talleres, preparar el material, trabajar con mujeres, o sea el horizonte se nos abría cada vez más. Esas fueron experiencias que al final me sirvieron aquí, para venir a implementar unas cosas en la carrera de biología”

La participante narra las implicancias de haber realizado su educación de posgrado en una universidad extranjera como el Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza

³ Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza. Esta universidad tiene sede en Costa Rica.

(CATIE) en Costa Rica. Según ella, los beneficios de haber estudiado en este centro son especialmente notorios en términos de infraestructura, recursos y también de incentivos para el aprendizaje de habilidades en investigación.

Lo relatado por B.2. sobre su experiencia como asistente de investigación, tiene relevancia en este contexto, ya que, según lo recopilado por Berg y Ferber (1983, p. 631) hay evidencia que indica que el profesorado a nivel de posgrado (que tiende en su mayoría a ser conformado por hombres) tiene una tendencia a brindar más apoyo a los estudiantes de su mismo género; dicha tendencia también se da en las profesoras.

El recibir menos estímulos de los profesores, podría explicar porque las estudiantes son más exitosas obteniendo títulos de posgrado en áreas con relativa proporción mayor de profesoras (Berg y Ferber, 1983, p. 631). Si se aplicara dicho razonamiento a la entrevistada B.2, podría inferirse que el hecho de haber tenido la oportunidad de asistir y elaborar su proyecto de tesis con una mentora mujer, pudo haber incrementado sus posibilidades de terminar su posgrado con éxito

Asimismo, la entrevistada B.2. hace mención del cambio positivo que percibe al haber dedicación exclusiva al estudio y como aquello fue positivo para ella. Esto es significativo desde el punto de vista de género, ya que la distribución del uso del tiempo puede hacer la diferencia entre el fracaso o la consecución de los estudios en cualquier proceso formativo, especialmente en las mujeres.

Por último, surge también la temática de la integración de los conocimientos adquiridos en el posgrado en el ámbito laboral, en este caso, en la UNAH; con ello, se puede reafirmar la idea del personal calificado y especializado en posgrado como un aporte para las instituciones de educación superior que los acogen. En este sentido, la puesta en práctica del aprendizaje adquirido en los posgrados es una situación deseada y al parecer una práctica común entre las funcionarias que estudiaron en el exterior, tal es el caso de:

Entrevistada A.2, 32 años:

“Me abrió muchas puertas, en el momento que decís que tenés un postgrado en el extranjero la gente es como “wow”, pero, estando allá yo ya me sabía la mitad de las cosas, mucho más, como... los hondureños no tenemos nada que envidiarle a la formación en el extranjero, allá me di cuenta de eso. Yo creo que cuando la gente sale, y yo que trabajo en este tema, se impulsa más que las personas puedan afianzarse más como personas, no como profesionales, pero claro eso impacta en su trabajo profesional también. (...) Y también que hay títulos o grados que aquí no existen, aquí no hay. Al día de hoy una maestría en cooperación internacional, la ha intentado abrir, pero mira, siguen en el mismo rollo (SIC)... y así con varias áreas del conocimiento y que es importante diversificarse. “

La funcionaria A.2 plantea que si bien, los estudios de posgrado realizados en el extranjero pueden ser una fuente de reconocimiento social, estos en definitiva contribuyen con el desarrollo de habilidades personales. Dichas habilidades sirven para mejorar no solo la calidad de vida de quienes las adquieren, sino que a la vez impulsan el trabajo académico y profesional en las instituciones donde se desenvuelven estas personas. Asimismo, A.2. señala como las oportunidades de realizar programas de estudio en el extranjero ayudan a suplir la demanda de estudios en posgrado en áreas específicas que aún no son ofrecidas en Honduras.

También, podría decirse que varias de las que pudieron salir, experimentaron el poder observar otros modelos académicos implantados en los países donde estudiaron:

Entrevistada A.3, 45 años:

(...) a tener una visión de la academia. A formarme esta idea de que es la academia y de crearme un ideal, una visión de lo que yo quisiera hacer con mi carrera especialmente viéndola de la perspectiva de la universidad.

Este aspecto, aunque no tan evidente, nos puede dar una idea de cómo funcionan los procesos de cambio en las formas de relacionarse en el ámbito académico en la UNAH. Dichas relaciones no se dan en un espacio aislado, se forman también, con la confluencia de muchos factores, entre ellos las experiencias adquiridas por miembros de la comunidad universitaria en otros centros de estudio:

Entrevistada B.1, 53 años:

“Bueno la maestría en administración de empresas la elegí por mi aspiración de en un tiempo determinado trabajar el tema empresarial y de derecho conjuntamente a nivel académico, pero también por un asunto personal de poder generar mi propia empresa en algún momento de mi vida. Proyecto que es postergado, porque no me he dedicado a una empresa mía, sino que me dedique a la empresa pública, que es esta empresa universitaria orientada al lado de educación. Entonces creo que sí, la maestría me dio muchas herramientas para tener éxito hoy en la gestión de esta unidad.”

Debo aclarar, que lo encontrado en el trabajo de campo indica que los beneficios de alcanzar mayores grados en educación superior, no se limitan solo a las mujeres que realizaron sus estudios en el extranjero; puede observarse de manera generalizada, que, todas las funcionarias que alcanzaron a cursar posgrados (dentro y fuera del país, así como en todas las modalidades) afirman haber puesto en práctica lo aprendido en los programas académicos en sus cargos actuales (o los que fueron sus cargos) en la universidad.

Ser mujer y estudiante universitaria

Entre las experiencias específicas que pueden experimentar las estudiantes universitarias, resalta el cuidado y la crianza de las hijas e hijos. En este aspecto, de las funcionarias que decidieron tener hijas e hijos durante la etapa de estudio de grado, todas coinciden en haber experimentado dificultades para lidiar con el trabajo doméstico y de cuidado a la vez que tenían que lidiar con su carga académica y el trabajo remunerado.

Entrevistada C.2., 62 años:

“No es fácil le voy a decir, cuando uno trabaja y tiene hijos por ejemplo yo, dejaba hecho desayuno, almuerzo y cena”

En muchos casos, además de experimentar una doble, y a veces hasta triple carga, la experiencia universitaria de las mujeres que son madres a la vez que estudiantes tiene otros matices. Uno de estos matices, es que las mujeres que se incorporan a la educación superior con hijas e hijos tienden a sacrificar el autocuidado o las interacciones con personas por fuera

del círculo familiar (como sería normal en el período de formación universitaria), pues priorizan su tiempo para llevar a cabo labores domésticas y de cuidado indispensables para el sostenimiento de la vida. Este es el caso de A.4., que narra su experiencia de llevar cabo sus estudios en Ciencias Jurídicas a la vez que cría a sus hijas e hijo:

Entrevistada A.4., 46 años:

“Fijese que en realidad no tenía vida social en la universidad cuando entre. Tenía mis clases y no me relacionaba con nadie porque venía a estudiar y luego para mi casa, no tenía amistades.(...) Yo sentí fácil la carrera de derecho (...) Y supe combinar, es sacrificado cuando uno tiene hijos porque a veces mis hijos estaban ahí que se estaban peleando y yo estudiando en el cuarto y yo salía (decía): “miren calmados” y ya los dejaba tranquilos y me volvía a ir a estudiar otra vez. Entonces es una renuncia al tiempo de familia, pero es algo temporal.”

Además del aislamiento social que pueden experimentar muchas madres por la carga que representa llevar múltiples responsabilidades a la vez; esta situación desigual, lleva también a la disminución progresiva de la participación de las mujeres en la vida pública en otros ámbitos, como la política:

Entrevistada C.2, 62 años:

“Creo que cuando uno estudia teniendo hijos se pierde muchas cosas, se pierde... porque yo salía corriendo de la universidad. Por ejemplo, participar a mí me gusta participar en actividades, no participaba por ejemplo en política, porque no podía. Tenía que balancear entre que estudiaba e irme para la casa.”

Entre las estudiantes, el hecho de tener que “balancear” entre unas y otras actividades, hace que las mujeres opten por asumir, en primer lugar, las labores del hogar. Que según el mandato social es su responsabilidad por ser mujeres. A la par del trabajo doméstico-reproductivo también asumen (cuando es el caso) el trabajo público remunerado pues es necesario para la manutención de su familia; y, en este caso, también optan por continuar con sus estudios, ya que, como manifestaron algunas de las entrevistadas, esta era una vía por la cual era posible mejorar su condición socioeconómica y por tanto la de sus dependientes.

Asimismo, dentro de este mismo grupo de mujeres que realizaron sus estudios habiendo adquirido compromisos familiares, hubo varias que tuvieron que alargar sus tiempos y modificar sus planes académicos de manera que fuera posible lidiar con la universidad y la carga doméstica/familiar:

Entrevistada B.2, 57 años:

“El menor nació cuando yo estaba terminando de estudiar, entonces claro, eso hizo que el proceso de graduación fuera más lento, pero estaba estudiando. Me hice madre, entre a trabajar a la escuela de biología como instructora, entonces era madre, era esposa, era estudiante, era trabajadora. Todos esos roles al mismo tiempo los estaba cumpliendo, entonces obviamente me gradué más lento.”

La situación anterior ilustra la idea planteada por Carrasco (2003) sobre la forma de las trayectorias de las mujeres. Esta economista indica, que las mujeres, en aras de dar respuesta a las necesidades de sostenimiento en cuidado y afecto de su familia, priorizan un área (en este caso la doméstica-privada) por sobre la otra (en este caso la académica) desacelerando o dándole discontinuidad a sus trayectorias, cosa que no sucede con la generalidad de los hombres. Dentro de los problemas subyacentes de esta realidad podemos hacer notar, entre otros, la repartición tradicional de roles en el hogar que coloca a la mujer como principal responsable de las labores domésticas y de cuidado; además, la inexistencia de políticas públicas que aborden el cuidado de las niñas y niños como un asunto de responsabilidad pública y no solo como problema un problema individual.

Aunado a las labores de cuidado materno, el matrimonio surge como otro de los factores que condiciona el curso de la trayectoria académica de las mujeres. La mayoría de las participantes que dicen haber estado casadas durante su período de formación en educación superior, manifiestan haber experimentado dificultades de tipo académico a raíz de su nuevo estado civil. La razón de ello es una relación desigual de poder al interior de la institución matrimonial, en donde la mujer se subordina al hombre de manera “natural”. Esto conlleva una sobrecarga de responsabilidades en las mujeres que entorpecen su avance en sus carreras académicas y profesionales.

Entrevistada B.5, 51 años:

“Me casé, no había terminado la universidad y me case en el ochenta y nueve y de ahí continúe la universidad. La terminé teniendo mi primer hijo de un año y embarazada de mi segunda hija, entonces cerré mi universidad como dos semanas antes de tener mi segunda hija. Y si le digo yo, puede ser sacrificado, pero lo logré. Y ese título me sirvió mucho por que posteriormente me divorcié, me tocó asumir entonces. Fue un error en todos los ámbitos y todo eso es una tarea bien cuesta arriba (SIC).”

Muchas de las funcionarias siguieron, además, la normativa tradicional y/o religiosa que señala el matrimonio como el espacio destinado para ejercer la sexualidad para la procreación, hecho por el cual quedaron embarazadas al iniciar este, aún durante su período de formación superior. Este hecho dificultó aún más el avance académico de las entrevistadas. En los casos donde los matrimonios se disolvieron, las mujeres pudieron concluir sus carreras y garantizar los ingresos necesarios para la manutención de ellas y sus hijas e hijos.

También, surgen en los relatos las dificultades que enfrentan las estudiantes que se insertan en áreas de estudio y espacios de educación superior considerados masculinos. Las mujeres que buscan integrarse en dichos espacios pueden enfrentarse a la falta de valoración, así como también, a un constante sentir de ilegitimidad por querer ser parte de ese campo. En una de las disciplinas de estudio y espacios de trabajo donde más se ha excluido a la mujer es el campo de la ingeniería. Una explicación para esta situación es que dicha profesión está posicionada en el imaginario de la población como una actividad masculina, relacionada con el dominio de los hombres sobre la naturaleza y por tanto al poder, esta relación no existe para las mujeres, que se encuentran ligadas al plano de lo biológico, lo natural y lo sumiso (Martínez, 2015, p.45).

En esta línea, el ejemplo de la funcionaria A.1. ilustra lo anterior con el relato de su experiencia en la carrera de Ingeniería Agronómica cursada en una universidad privada en Honduras:

Entrevistada A.1, 45 años:

“Difícil porque es un ambiente completamente masculino. Cuando yo egreso de XXX en el año noventa y siete, en mi clase nos graduamos únicamente dieciocho mujeres. Empezamos en la promoción como 220, nos graduamos como 180 de esos, de 180 solo 18 éramos mujeres. Y cuando yo saco mi orientación en economía agrícola que era un año adicional, yo era la única mujer que estaba estudiando economía agrícola en el departamento (...). El hecho de tener que comportarse de cierta forma podía decirte que era una mujer de una forma o que eras una mujer de otra forma porque es un ambiente muy “machista”. Fue una universidad que fue primariamente fundamentada únicamente para que estudiaran hombres. Entonces hay cierto léxico que se utilizaba para referirse a uno de mujer que cuando uno llega es bastante chocante (SIC), porque a veces una de las palabras, era con una intención de usar palabras peyorativas para referirse a uno. Eso fue lo más, el trato que una de mujer recibía, no sé si después te parece normal o te acostumbras.”

Algunas teóricas señalan que las mujeres que deciden ingresar a profesiones que son consideradas como masculinas, se internan en una dinámica que es dictada por aquellos que tienen el poder, o sea los hombres. Los hombres controlan la cultura del grupo y a través de los procesos margina y discrimina a la minoría, en este caso las mujeres, dificultándoles su desarrollo y aceptación (Kanter, 1997, en Martínez, 2015, p.45). En este caso particular, la entrevistada asimilo la cultura institucional para poder abrirse camino en un contexto claramente machista y hostil hacia las mujeres.

El hecho que exista una tendencia de ciertas carreras como ingeniería a aglutinar una mayor cantidad de hombres, está relacionado con los roles y estereotipos de género que moldean las expectativas del contexto social, a la vez que condiciona las aptitudes y habilidades de las personas. La tendencia dicotómica a encasillar los campos del saber cómo femeninos o masculinos, termina limitando las posibilidades de las personas para desarrollar todas sus capacidades; también, crea barreras de prejuicio que no permiten avanzar fuera de los estereotipos a quienes son encasilladas y delineadas a rasgos mínimos.

En relación a lo anterior, un hallazgo posible de identificar en las narraciones de las experiencias de las participantes, son afirmaciones que señalan la internalización de características negativas atribuidas a lo femenino, como la poca habilidad en destreza práctica:

Entrevistada C.1, 65 años:

“Fijese que podía yo visualizar quizá la diferencia en, es que sentía yo que ellos tenían una inteligencia más para lo práctico, más que yo como mujer.”

Asimismo, en esta línea, también fueron un hallazgo común las afirmaciones que reafirmaban y reproducían el rol de la mujer como responsable de las labores domésticas y de cuidado. Es decir, las mujeres asumen la responsabilidad de integrarse en espacios en el ámbito público, mediante el estudio y el trabajo, pero a su vez se sienten compelidas a cumplir con el mandato de género que “recae” sobre ellas:

Entrevistada B.2, 57 años:

“Mi esposo también estudiaba y trabajaba, de alguna manera comprendía, pero también de alguna manera eso se vuelve una dificultad para las mujeres, porque el rol del hombre es diferente al de la mujer. El hombre puede estudiar, puede trabajar, pero la responsabilidad de la crianza de los hijos recae principalmente sobre nosotros las mujeres, el cuidado de la casa recae sobre las mujeres, pero bueno, de alguna manera, lográbamos mantener eso.”

Entrevistada A.5, 40 años:

“(…) para uno que trabaja es mucho más difícil estudiar, cuando uno trabaja, cuando uno es mamá, cuando uno es esposa y es ama de casa, yo creo que ahí sí era como que el cansancio me agotaba, pero ahora que miro hacia atrás digo “no sé cómo pude terminar mi postgrado””

En general la mayoría de las participantes que formaron familias durante su etapa de estudio (de grado o de posgrado), tuvieron experiencias que Cristina Carrasco (2003, p. 26) describiría como de negociación constante entre sus distintas esferas sociales. En este caso específico, como estudiantes con cargas académicas, administradoras de sus hogares cuidadores de sus familias y muchas otras como trabajadoras asalariadas también. Este constante ir y venir se convierte en un obstáculo en sus trayectorias.

CAPÍTULO 4: TRAYECTORIA PROFESIONAL Y BALANCE TRABAJO/FAMILIA

A pesar de los cambios experimentados en el mercado de trabajo a partir de la incorporación de las mujeres en este, aún se está muy lejos de alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo. Estudios señalan que las mujeres tienen que sortear más obstáculos que los hombres para integrarse en el mercado de trabajo y cuando lo logran, estas se encuentran en peores condiciones, donde la segregación y discriminación son comunes (Maurizio,2010).

En este capítulo se abordará y se analizarán hitos de importancia para la trayectoria profesional de las participantes, así como la relación de estos con otros aspectos relevantes de su experiencia como los mecanismos de ingreso al mercado de trabajo, a la universidad, y la relación de su carrera profesional con el trabajo doméstico y de cuidado.

Entrada al mercado de trabajo: primer empleo

Según Fernández, Bonapelch y Anfitti, (2013), en el estudio de trayectorias, el proceso de entrar al mercado de trabajo está conformado por:

“el conjunto de eventos de transición que marcan el final de un status social de inactividad económica y el comienzo de un status de responsabilidades y posible acceso a una independencia económica” (Fernández, Bonapelch y Anfitti, 2013, p.129).

Cuando las y los académicos citados se refieren al comienzo de un estatus de responsabilidad, hacen alusión a la adquisición de una carga de trabajo, esta puede ser remunerada o no remunerada. Los eventos de transición que marcan el inicio de actividades de carácter económico tienen una serie de diferencias determinadas por las relaciones de género y las instituciones del contexto que enlazan los procesos educativos con el mercado laboral (Fernández et al, 2013)

En el contexto hondureño, un evento de transición común es el alcanzar una edad considerada adecuada para iniciar a contribuir con trabajo doméstico no remunerado (esto es

especialmente marcado en el caso de las niñas) o buscar trabajo remunerado fuera del hogar (esto es más común en los niños). La edad en la que las personas deben realizar dicha transición para asumir un cambio de roles en la familia, así como las condiciones de los trabajos, pueden diferir según el contexto.

En el caso de las participantes de este estudio, la mayoría de ellas comparte la característica de haber ingresado al mercado de trabajo siendo menores de edad, alrededor de la adolescencia hasta los 25 años, sin incluir el trabajo doméstico no remunerado. Las que iniciaron a trabajar antes de cumplir la mayoría de edad se dedicaron a contribuir con su fuerza de trabajo en labores de apoyo a las actividades económicas de sus madres y padres.

En el caso de la funcionaria C.5., inició trabajando con su padre mientras realizaba los estudios de educación media y continuó en actividades económicas similares cuando ingresó a la universidad:

Entrevistada C.5, 60 años:

“Yo trabajaba desde que me gradué de perito mercantil, trabajaba como cajera en un banco. Entonces siempre trabajé. (...) En las vacaciones que nosotros salíamos del colegio, mi papá nos ponía a trabajar en su oficina contable, porque era una oficina bien grande y luego estudiando yo ya en la universidad graduada de perito, trabajaba en un banco y luego conseguí trabajo en otro banco mucho más grande en planificación financiera en el área de fideicomisos. No tuve problema para conseguir trabajo, ni problemas para adaptarme, siempre vi el trabajo como parte un poquito de mi rutina de vida.”

Otra característica común entre las entrevistadas fue que, la mayoría de ellas tuvieron la oportunidad de insertarse por primera vez en el mercado laboral en empleos acorde a su nivel académico del momento (medio o superior) y relacionados con sus áreas de estudio correspondientes. Esto es relevante pues su experiencia distaría de la de una gran proporción de jóvenes⁴, mujeres y hombres, que en la actualidad son el grupo más afectado por el

⁴ Categorización tomada de la Secretaría de Trabajo de Honduras, donde se clasifica a los jóvenes como las personas menores de 35 años.

desempleo en Honduras (Hondudiario, 2019) y que también, se encuentran entre los principales afectados por las cifras de subempleo en el país.

Entre las funcionarias que ingresaron a empleos relacionados con sus títulos de educación media, hubo dos funcionarias que estudiaron enseñanza de educación básica. Habiendo terminado sus estudios, previo a su ingreso a educación superior, estas obtuvieron sus primeros empleos en dicha área de estudio:

Entrevistada B.5, 51 años:

“Siempre iba a la dirección departamental a ver, porque siempre había concursos, a ver si había posibilidades de una plaza. En eso uno de los directores me dijo que fuera a una escuela privada, que ahí necesitaban una profesora de español. Me fui en marzo y ahí me quedé trabajando. Ya de ahí pues ya pude pagar donde me cuidaban y entré a la universidad.”

Como se observa en el análisis de las trayectorias académicas, una de las medidas por las cuales las madres y padres trataron de garantizar la subsistencia de las mujeres de la familia fuera del hogar, fue por medio de la inscripción de estas en carreras técnicas en nivel medio.

No es de extrañarse que una de las carreras profesionalizantes que más surge en los relatos sea la de enseñanza de educación básica, ya que dicha carrera se caracteriza por estar altamente feminizada. Además de tener una población mayoritariamente conformada por mujeres (por lo que ha resultado un nicho para la integración de las mujeres al mercado de trabajo), también puede ser descrita como feminizada en el sentido que se le asignan valores culturales considerados como femeninos en las relaciones sociales y profesionales. Este hecho afecta la manera de desenvolverse de las personas que ejercen la profesión, en tanto que encarnan las actitudes y roles que son coherentes con la expectativa social, así como también la manera en que dicha profesión es percibida y valorada por el resto de la sociedad (Lorente Molina, 2004).

En esta primera etapa de su trayectoria, la totalidad de las entrevistadas se integraron a empleos pertenecientes al sector de servicios. Las participantes se integraron a empresas privadas, públicas y organismos de sociedad civil, este también fue el caso para la única

funcionaria que realizó actividades remuneradas no relacionadas con su área de estudios universitarios.

La segregación horizontal es una de las características del posicionamiento de las mujeres en el mercado de trabajo en Honduras y en la región. Según Quintana (2002), en los años 90 la región Latinoamericana experimentó un incremento económico que aumentó los niveles de empleo. Sin embargo, la inserción de las trabajadoras en el mercado de trabajo se dio en empleos en ramas feminizadas de la economía, este hecho acrecentó aún más la cantidad de mujeres en dichas áreas. Puede decirse que el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo no cambió la composición de los sectores de trabajo en relación al género, solo concentró aún más la desproporción de la presencia de las mujeres en algunas profesiones.

En otro estudio similar, Quintana (2002) concluye que:

“En las representaciones del mercado laboral, destacaron dos niveles de segregación. Por una parte, trabajos que se consideran más apropiados para mujeres u hombres, y por la otra, la presencia de trabajos restrictivos a la participación de mujeres (aquellos que requieren o simbolizan uso de la fuerza física). De hecho, el análisis de estructura sectorial (cuantitativo) muestra que las mujeres se concentran en ramas que no utilizan, o al menos no simbolizan uso de la fuerza: servicios, comercio y sector financiero.” (Quintana, 2002, p. 41)

Otra característica de las primeras experiencias laborales es que se convirtieron en espacios de aprendizaje para las participantes. En muchos de los casos este aprendizaje no solo significó poner en práctica lo aprendido en relación a las competencias profesionales, sino también aprender a sortear barreras de prejuicio y discriminación que muchas mujeres deben enfrentar en espacios de trabajo de profesiones masculinizadas. Tal es el caso que narra la siguiente funcionaria:

Entrevistada C.4., 67 años:

Antes de haberme ido a estudiar a Costa Rica, trabajé en el Banco de Fomento que hoy es el Banco Nacional de Desarrollo (Banadesa), entonces yo trabajaba ahí en una sección de comercialización de tabaco, (...) era la única mujer dentro de los quince hombres que trabajaban allí. Venían todos los tabacaleros de la zona para que nosotros viéramos la calidad de su tabaco y le encontráramos mercado local e internacional, ese era el trabajo. Entonces llevaban el tabaco, el puro, el cigarro...

entonces aprendí a olerlo, a identificar la calidad de la hoja y también aprendí a fumar puro (...). Entonces se quedaban viendo así, “como una mujer aquí en estas cosas”, verdad, siempre ahí me sentí una intrusa y sentí que hacía valer mi condición de funcionaria, para que respetaran mi papel ahí en el grupo. Quizá eso me terminó fastidiando, (...) solo pase como año y medio en ese banco antes de irme a sociología.

El caso de C.4. ejemplifica lo que señala Longo (2009) sobre las prácticas organizacionales sexistas. La académica señala que dichas prácticas terminan por condicionar la movilidad de las trabajadoras en el mercado de trabajo, ya que estas se encuentran con dificultades para ascender y/o permanecer en los puestos de trabajo al ser limitadas por la exclusión y la discriminación (Longo, 2009, p. 128).

Otro tópico importante de mencionar son las maneras en las que las entrevistadas accedieron a sus primeros empleos. La mayoría ellas accedieron por medio de redes de contacto en distintos ámbitos: desde el ámbito de formación en educación superior con sus profesores y profesoras universitarias:

Entrevistada A.3, 45 años:

“La primera vez que yo trabajé, trabajé en el Instituto Hondureño de Antropología e Historia. Estaba bien jovencita y tenía veintiún años. Y fue a través de una maestra que trabaja en el Instituto de Antropología; yo le había demostrado en su clase el interés hacia esta área, la antropología y la arqueología y ella muy generosamente, amablemente, me dio oportunidad de trabajar en proyectos de investigación arqueológica en Copán, en otras zonas del país. Se dio la coyuntura de que se necesitaba una persona que asistiera a la jefa de una unidad en el instituto. Ella me llamó y me contrató. Así mi primera experiencia fue en el instituto.”

La formación de redes de apoyo entre profesoras y estudiantes es un patrón común que ha resaltado entre otras de las funcionarias. El posicionamiento de mujeres en puestos académicos claves (en la universidad y fuera de ella), que actúen en apoyo de mujeres en los inicios de sus trayectorias profesionales, parece tener relación con la posibilidad de ingreso y ascenso de estas dentro del mercado de trabajo. En estos casos, el mentorazgo de mujeres

a mujeres es clave para contrarrestar en parte la cultura organizacional orientada a valores masculinos que predomina en las universidades (Zuluaga y Moncayo, 2014)

Otras funcionarias buscaron su camino de ingreso a través de redes personales, en el ámbito familiar, a través de contactos directamente emparentados o personas cercanas a ellas o a sus familias:

Entrevistada A.4, 46 años:

“Don Leo Valladares fue el fundador del primer Comisionado Nacional⁵, el daba clases aquí en la Autónoma y creo en una ONG que se llama CIPRODEH, que es un centro de investigación y promoción de los derechos humanos, y con mi cuñado, que también es abogado, fue uno de sus pupilos quienes crearon esta ONG. Mi hermana como es del área contable era la administradora, y ella iba a tener a su hijo y me pidieron que la cubriera en ese tiempo. Entonces ahí empecé a trabajar cubriéndole a ella y allí empezó mi vida en el ámbito de los derechos humanos. O sea que Dios me ha ido poniendo, porque si querer después trabaje en el Instituto de la niñez y la familia, que es área de derechos de la niñez, después siempre vine a trabajar en derechos humanos siempre acá, ósea que Dios me ha ido poniendo todo.”

A diferencia de otros tipos de redes de contacto, la cantidad y la calidad de los contactos que pueden gestionarse a través de las redes personales tiene mucho que ver con el estatus socioeconómico de las personas, así como su capital social adquirido. Es decir, a mejor posicionamiento en el entramado social, hay una mayor probabilidad de encontrar mejores lugares en el mercado de trabajo. Este hecho deja en claro la importancia del capital social al momento de inserción en el mercado de trabajo y para los sucesivos tránsitos en sus distintas etapas en su trayectoria profesional.

Asimismo, el mecanismo de entrada de las 2 participantes graduadas en universidades privadas fue distinto al resto de las participantes provenientes de la UNAH, ya que ambas fueron apoyadas por sus universidades a través de mecanismos de inserción laboral. En uno de los casos, la estudiante fue inserta por su universidad en una organización para realizar la

⁵ Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)

práctica profesional supervisada y eventualmente dicha contratación temporal se transformó en una permanente:

Entrevistada A.2., 32 años:

Siempre he trabajado, terminé prácticas profesionales y me ofrecieron la plaza, (...) una microfinanciera, FUNED⁶ que trabaja con Visión Mundial. Yo lo que les dije, porque yo me gradué en el Año Internacional de las microfinanzas según la ONU, y les dije; “Miren en relaciones están diciendo que microfinanzas es importante, pues me gustaría hacer la practica aquí para enterarme de que va el tema”. Entonces rote por todas las unidades y cuando termine el director me ofreció trabajo como asistente de él llevando la parte de proyectos internacionales.

En el otro caso, la universidad en cuestión creó un espacio para que la empresa en busca de profesionales iniciara un dialogo con los alumnos recién graduados en busca inserción laboral:

Entrevistada A.1, 45 años:

Nos avisaron. Una compañera de clases me dijo: “XXXX fíjese que están diciendo que vino una empresa y que quiere contratar agrónomos recién graduados”. En serio le digo yo, “si después del acto de graduación nos vamos a reunir”. (...) Se había informado mucha gente y llegamos cinco. Llegamos tres mujeres y dos varones, a los cinco nos dieron trabajo. Cuando egrese del Zamorano solo tuve la oportunidad de dos años de trabajar de ingeniera agrónoma trabaje un año como extensionista con un grupo de productores en tres comunidades aledañas a Zamorano llevando manejo integrado de plagas.

Además de posibilitar un empleo en el área de estudio elegida por las entrevistadas, estas instituciones dieron el impulso inicial necesario para que las entrevistadas obtuvieran experiencia profesional; asimismo, les permitió mejorar su posicionamiento entre sus pares. Esto pudo haber tenido efectos a largo plazo en la trayectoria de las funcionarias, ya que les

⁶ Fundación para el desarrollo de Honduras (FUNED)

permitió iniciar su propia red de contactos que les garantizara nuevas propuestas laborales que eventualmente las llevaría hasta su cargo en la UNAH.

Además de las universidades, hubo organizaciones que también se encargaron de contribuir apoyando la inserción laboral y contribuyendo a facilitar el período de transición entre la etapa académica y la profesional.

Entrevistada C.1., 65 años:

“Entonces cuando terminé, yo apliqué al organismo internacional para las migraciones, que uno de sus objetivos es retornar gente que ha estudiado a su país. Entonces ellos le ayudan a uno con el pasaje más económico, le ayudan en algo para la instalación y también a buscar un trabajo. Entonces ellos me preguntaron dónde podría aplicar mi currículum para la búsqueda de un trabajo, porque yo no tenía trabajo. Entonces yo les dije: “la universidad, el Ministerio de Salud, algún organismo internacional (...).” Había una decana, ella ya falleció, ella vio mi currículum, le gustó y dijo que si yo aceptaba el puesto. Entonces, fue así como entre verdad, en base a mi currículum y una evaluación que hicieron las autoridades que estaban en ese momento en la facultad y así fue que entré.”

La experiencia de C.1. se inserta en el entramado de procesos impulsados por el Estado de Honduras y organismos internacionales que, en aras de la mejora de la calidad de vida de la población del país, han venido desarrollando proyectos de desarrollo humano y fortalecimiento de las capacidades en las instituciones públicas, como en este caso la UNAH. Además de haberse dado un esfuerzo activo de colocación de parte del organismo internacional, también es importante resaltar la gestión de la entrevistada, que se encargó de llevar a cabo el proceso de obtención de la ayuda y tuvo una participación constante en las acciones y toma de decisiones para su ubicación final como profesora de la universidad.

Por último, se hace notar en las funcionarias que realizaron su entrada al mercado de trabajo en empleos en la UNAH, continuaron su trayectoria en la institución a través de la movilización por varios puestos de la cadena de mando hasta culminar en puestos de dirección. Sobre ello se resalta la estabilidad laboral que brinda la institución y las distintas etapas que tuvieron que atravesar las entrevistadas para abrirse paso y ascender en la estructura la institución hasta sus cargos actuales:

Entrevistada B.2, 57 años:

“Yo entré a trabajar al departamento de biología, entré como instructor medio tiempo y pase casi todas las categorías: de instructor medio tiempo pase a instructor tiempo completo. Luego cuando ya estaba por egresar de la licenciatura en biología, porque yo soy bióloga de formación de grado, entre a la carrera docente como auxiliar uno (1), luego pase a titular uno (1), varios años después de haberme graduado de mi maestría pase a titular dos (2) y luego la última categoría docente que alcance después de varios años de méritos es titular tres (3).”

Además de las ventajas ofrecidas por la institución en materia de estabilidad laboral, también resaltó la cantidad de funcionarias que aseveraron percibir el trabajo en la universidad como idóneo para ellas pues les permitía distribuir el tiempo para hacerse cargo de sus hijas e hijos. Esta percepción surge por las características de la jornada laboral de 6 horas para las funcionarias docentes y de 7 y media para las funcionarias administrativas; así como también la apertura del espacio para en algunas ocasiones poder combinar el cuidado de los hijos con las actividades de trabajo remunerado.

Entrevistada C.3., 61 años:

“Le voy a decir que para mí fue muy cómodo hasta cierto punto trabajar en la universidad, porque uno puede tener un horario de trabajo y cumplirlo bien en el tiempo que los hijos están en la escuela. Entonces yo siempre pude volver a la escuela, acompañarlos en sus tareas, por ejemplo: mi hijo tiene parálisis cerebral infantil y siempre pude además de acompañarlo con sus tareas, llevarlo a sus terapias, sus ejercicios y a las citas médicas, a todo eso y sin ningún remordimiento. Entonces yo me sentía tranquila mientras estaba en la universidad, porque ellos estaban en la escuela y después yo podía estar en la casa. Y bueno, las actividades que me demandaba todavía mi trabajo las hacía una vez que estuvieran finalizadas las actividades con ellos. Entonces siento como que pude combinarlo.”

Este aspecto repetido en las narraciones de varias de las entrevistadas podría indicar que, si bien la universidad es una institución de base androcéntrica, ha permitido cierta flexibilidad a las mujeres que trabajan en ella. Habría que reflexionar dos cuestiones sobre ello: si esta es una de las razones por las que cada día más mujeres buscan insertarse en áreas de empleo de la educación superior y si esta ventaja está relacionada con mayores probabilidades de ascender en la escala jerárquica de la organización.

Incorporación y carrera en la universidad

Con la finalidad de ordenar el funcionamiento y la jerarquía de las unidades de trabajo, la UNAH categorizó a las y los trabajadores en 3 clases: en primer lugar, se encuentra la categorización de personal docente, el cual comprende todo el cuerpo de profesoras y profesores encargados de realizar las tres funciones consideradas fundamentales para alcanzar los objetivos de la universidad: docencia, investigación y vinculación universidad-sociedad. Asimismo, existe el personal administrativo, quienes son los encargados de dar funcionamiento al área administrativa, logística y operativa que permite llevar a cabo las funciones esenciales de la universidad; la tercera categorización es la del personal de servicio, quienes deben brindar el mantenimiento físico de la institución: limpieza, reparación, cuidado de las áreas verdes y seguridad física de la comunidad universitaria en general.

Según el Anuario Estadístico del año 2017 el cuerpo de trabajadoras y trabajadores de la universidad fue de 7,045. Estos se distribuyeron entre las diferentes categorías de la siguiente manera: la mayoría del personal es de categoría docente con un 56% del total, le sigue el personal administrativo con 29% y finalmente el personal de servicio con 15%.

La proporción entre mujeres y hombres en el personal de la UNAH es bastante equilibrada a primera vista. Al revisar la distribución del personal desglosado por sexo se encuentra que las trabajadoras conforman el 49% y los trabajadores el 51% de la fuerza de trabajo de la institución. Sin embargo, no puede dejarse de lado que:

“La alta jerarquización y diferenciación institucional tiene una base social e histórica segregacionista, sesgada en cuanto al género, pero oculta en el tránsito de la cultura organizacional que normaliza y naturaliza el hecho mismo de inclinar la participación de hombres y de mujeres hacia campos de actuación específicos, masculinizando o feminizando las posibilidades mismas de participación y de valoración de que lo hacen, o pueden hacer, unos y otras en la universidad” (Rojas, Montero y Mendez, 2013, p. 206)

Lo explicado por Rojas, Montero y Mendez (2013) cobra realidad en la UNAH cuando se observa la diferencia de condiciones laborales y valoración en general entre las distintas categorías laborales existentes en dicha institución. Si se parte de la base que la profesión con mayores beneficios laborales en la institución (y también entre las y los profesionales de la enseñanza) es la del profesorado de educación superior, se puede relacionar este hecho con la valoración del Estado y la sociedad, y, por consiguiente, la atribución de más prestigio hacia esta.

Desde la construcción simbólica del género, la explicación a ello podría ser que la enseñanza de educación superior tiende a ser relacionada con lo racional, lo creativo y lo científico, a diferencia, por ejemplo, con la educación de preescolar que está más asociada con lo maternal y los cuidados; consecuente a esto, dicha tarea podría considerarse una profesión masculinizada en lo simbólico. En el caso de la UNAH, no solo podría ser considerada masculinizada en lo simbólico, sino también en lo numérico, pues la realizan en su mayoría los hombres.

Al contrario, el trabajo administrativo se plantea como feminizado en tanto que consta de tareas que pudieran ser consideradas repetitivas, no creativas y relacionadas con la gestión. Simbólicamente estos rasgos son asociados con el trabajo en el espacio privado, es decir el espacio doméstico, por tanto, lo administrativo no solo es percibido como femenino, sino también es tratado como tal, en valoración simbólica y material; en contraposición a la enseñanza en educación superior, el trabajo administrativo universitario es mayormente realizado por mujeres.

En porcentajes el desglose del personal por sexo se distribuye de la siguiente manera: 55% del personal docente es masculino, el 60% del personal administrativo es femenino y el 55% del personal de servicio es masculino. Puede observarse que la presencia de mujeres en el personal administrativo es la que más supera en diferencia numérica a su contraparte entre las distintas categorías de trabajadoras y trabajadores. Lo cual indica una concentración significativa de mujeres en esta área laboral de la universidad.

En esta idea Rojas et al (2013) mencionan que:

“La universidad es una institución históricamente dominada por el sentido administrativo y político de origen patriarcal. En lo normativo, se expresan diferentes tipos de segregación por género, aunque, abiertamente, se niega la discriminación y la inequidad asociada al lugar de la persona según las diferencias sexuales que durante largo tiempo la propia sociedad se ha encargado de disfrazar bajo el manto de las posiciones en la estructura organizativa” (Rojas et al, 2013, p.212).

Esta categorización es relevante pues las experiencias relatadas por las funcionarias indican que las trayectorias de las funcionarias categorizadas como administrativas tienen diferencias sustanciales con las trayectorias de las funcionarias categorizadas como docentes. Esta diferenciación laboral parece tener relación con las condiciones en que unas y otras participantes pudieron ingresar como trabajadoras a la UNAH, el trayecto de estas dentro de la institución y sus problemáticas a enfrentar; si bien, estas desarrollaron sus carreras dentro de la misma institución, las condiciones laborales, sus perspectivas condicionadas por los objetivos de sus cargos y los problemas a enfrentar tienen características propias.

Funcionarias administrativas

Las funcionarias administrativas que participaron en este estudio tienen la característica de haber accedido a sus primeros cargos en la universidad por distintas vías. Estas no solo accedieron a posiciones por la vía de concursos convocados por la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, sino por otros medios, como contrataciones directas para hacer trabajos específicos en carácter de contratos temporales o nombramientos para desempeñar cargos de confianza, etc.

Las funcionarias administrativas tendieron en su mayoría a ingresar como empleadas de confianza de otras y otros funcionarios clave en la universidad; asimismo, otra parte del grupo buscó colocarse con ayuda de recomendaciones de personas en sus redes profesionales y/o académicas para acceder a un puesto de trabajo en la universidad. Esto no significa que las mismas no fueran parte de procesos de selección, sino que la entrada a dichos procesos de

selección fue facilitada por los contactos que estas crearon en su proceso de formación académica o su experiencia laboral en otras organizaciones.

Entrevistada A.1, 45 años:

“Yo no entro por un proceso como el que maneja la oficina de recurso humano. (...) Hicieron las entrevistas de los aplicantes (para el cargo de vicerrectoría) y al parecer ninguno reunió los requisitos que ellos querían. El presidente de la junta de ese entonces se comunica con mi jefa que es XXX. Ella fue mi profesora en XXX (...) Ella ya me había conocido de antes y había trabajado con ella en XXX. Cuando ella se viene, me dice: “XXX me voy a un espacio público por primera vez y yo necesito a alguien de mi confianza para que me ayude a ordenar la oficina”. Así es como caigo yo aquí en la Universidad Nacional. Entonces yo empiezo trabajando por consultorías aquí en la Universidad.”

Al igual que otras funcionarias administrativas, la entrevistada A.1 tiene la experiencia de haberse integrado a la universidad a través de un proceso para cargo de confianza. La inserción de trabajadoras por este mecanismo está condicionada por varios aspectos; primero, por el requerimiento de acreditar una trayectoria que contenga méritos académicos y profesionales acordes al cargo; en estos casos, también entra en juego la influencia de la funcionaria o funcionario que solicite a la trabajadora o trabajador para pertenecer a su equipo de trabajo. Y, por otro lado, también debe tenerse en cuenta la capacidad y la posibilidad de la trabajadora en cuestión de desarrollar y mantener redes interpersonales en distintos contextos profesionales y/o académicos a lo largo de sus carreras.

Otra característica de las trayectorias de las funcionarias administrativas de este estudio fue que tuvieron una alta movilidad entre áreas de trabajo dentro de la universidad antes de llegar al cargo de dirección que ostentan o que ostentaron. La capacidad de negociación y adaptación de las trabajadoras es un aspecto clave para lograr su cometido en desplazarse para escalar en su carrera profesional:

Entrevistada A.5, 40 años:

“Aquí en la universidad, es más yo entre a la universidad, todavía siendo estudiante de derecho. Estaba en mis últimas clases, que entre al departamento de inventario con

un contrato, pero ya estaba en mi práctica profesional, y con las últimas cinco (5) clases. Fue bien difícil, porque en ese tiempo que entre mandaba mucho el sindicato, entonces fue así como cuando yo entre que me impugnaron mi contrato. Las personas de ahí no me dirigían la palabra, o sea me miraban como una enemiga, no me pagaban a tiempo, entonces viví una tortura esos primeros meses que yo hice mi contrato (...). Y a raíz de ese problema, entonces al siguiente año me trasladaron al departamento de cobranzas. Estuve por contrato hasta mediados de año y ya luego me dieron el nombramiento. (...) Luego pase a vice rectoría de relaciones internacionales.”

En ocasiones el desplazamiento entre unidades administrativas dentro de la universidad tiene relación con conflictos laborales que pudieran haber experimentado las trabajadoras; asimismo, en otras ocasiones el cambio de rumbo hacia otras áreas puede estar determinado por la búsqueda de nuevas y mejores opciones laborales aún dentro de la misma institución. Usualmente las trabajadoras se establecen el tiempo suficiente para manejar sus funciones en los cargos con seguridad y propiedad antes de plantearse la posibilidad de trasladarse a otra unidad de trabajo; la experiencia obtenida las fortalece en el manejo de la normativa formal y no formal de la institución, así como también en la acumulación de redes laborales.

En esta misma línea, otra tendencia observada entre las funcionarias administrativas es la de la búsqueda de cambio de categoría laboral. Estas disposiciones podrían tener como motivación el interés de acceder a las mismas condiciones salariales y valoración recibida por la categoría de docentes:

Entrevistada B.5, 51 años:

“Yo entré a la universidad en mi experiencia laboral y conocí a una persona que estaba en el puesto y necesitaba un asistente y conocían el trabajo de periodista porque yo cubría a la universidad. (...) Y luego como ya tenía experiencia entré con un contrato, no entre con plaza. Se dio la oportunidad de que la persona que estaba en ese puesto se fue y en ese tiempo la rectora XXX me dio el nombramiento. Y luego para lograr un cargo académico, una plaza docente, ya tenía mi título de maestría entonces ya para conseguir categoría docente fue el título de maestría lo que me permitió.”

En el caso de la entrevistada B.5. resalta como la formación universitaria en posgrado, es uno de los mecanismos cruciales para hacerse del puntaje necesario, no solo para realizar el cambio de categoría administrativa a categoría docente, sino también para ascender en la escala organizacional de la UNAH. Esto deja entrever otra de las diferencias de las trayectorias de las funcionarias de una y otra categoría, y es que, en el transcurso de la carrera de las funcionarias administrativas por la institución, no hay incentivos de ascenso o mejora salarial relacionados a la educación continua y obtención de posgrados.

Funcionarias docentes

A diferencia de las anteriores, la experiencia de las funcionarias de categoría docente podría ser descrita como lineal ascendente. Todas las funcionarias docentes entrevistadas accedieron a sus puestos por medio de un concurso público. Sin embargo, los niveles de entrada fueron distintos, ya que este depende del grado académico que ostentan al momento de ingresar a la institución.

Las clasificaciones que existen dentro de la categorización de docente tienen 3 niveles: instructoras, profesoras auxiliares y profesoras titulares. La última clasificación se compone a su vez de otras 5 clasificaciones (I, II, III, IV y V); las y los trabajadores deberían ser reclasificados a medida que obtienen los méritos requeridos para cada nivel. Estos méritos incluyen la obtención de grados académicos superiores, publicaciones de investigaciones, coordinación de proyectos de vinculación universidad-sociedad, así como años de antigüedad en la institución.

En el caso de las entrevistadas, la mayoría ingresó a la universidad en clasificación de profesoras auxiliares, el cual se adquiere iniciando con el grado académico de licenciatura; también, al menos una participante realizó su ingreso como instructora, es decir cuando aún era estudiante de pregrado, y, por último, también hubo el caso de una trabajadora que entró directamente al nivel profesora titular 3, pues poseía un grado académico de doctorado.

Desde el momento que estas ingresaron tuvieron la posibilidad de ir acumulando méritos que les permitieron subir en una escala de requisitos bien definida por la institución:

Entrevistada B.1, 53 años:

“Yo estando en el bufete me entero de la oportunidad que hay acá por una publicación que hubo y un hermano mayor que tenía relación con la universidad me dice: “... aplicá, no sería mala experiencia”. Entonces apliqué, traje mi currículum, hice las entrevistas, estaba el Licenciado XXX me acuerdo de director de educación a distancia y estaba XXX de rector. Y apliqué al puesto. Empecé un año por contrato y al siguiente año me contrataron permanente, así que a mí me gustó, me gustó mucho la experiencia en la universidad, me gustó dar clases.”

Sus experiencias sobre incorporación en la institución, el desarrollo profesional en sus respectivas unidades académicas y sobre los tiempos que permanecieron en cada cargo, indican trayectorias estables y con tendencia a la mejora en el estatus y la remuneración salarial. Según lo narrado por:

Entrevistada B.2, 57 años:

“Yo entré a trabajar al departamento de Biología, entre como instructor medio tiempo y pase casi todas las categorías: de instructor medio tiempo pase a instructor tiempo completo, luego cuando ya estaba por egresar de la licenciatura en biología, porque yo soy bióloga de formación de grado, entre a la carrera docente como auxiliar uno (1), luego pase a titular uno (1), varios años después de haberme graduado de mi maestría pase a titular dos (2) y luego la última categoría docente que alcance después de varios años de méritos es titular tres (3).”

A diferencia de las funcionarias administrativas, las trabajadoras de categoría docente cuentan con una normativa institucional que capacita y da dominio al docente en lo relacionado “a la organización, investigación, administración, ejecución y evaluación de la actividad académica superior” (ADUNAH, 2002, p.27), dichas competencias son reguladas y están establecidas de manera legal en un estatuto.

Este conjunto de parámetros es nombrado por la Ley Orgánica de la UNAH como Carrera del Docente Universitario. Dicha carrera tiene órganos ejecutores y además está enmarcada

legalmente en el texto “Estatuto del Docente Universitario y sus Reformas”⁷. Esta política institucional enmarca los deberes, derechos, así como las funciones de las y los funcionarios docentes. Esta política señala como uno de sus objetivos:

“Establecer las normas que garanticen una eficaz selección del personal a través del sistema de concursos, así como las relativas a la formación, remuneración y distribución del personal de manera de ofrecer igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción en el ejercicio de la docencia universitaria a los profesionales, en base a los méritos, habilidades, aptitudes y capacidades de los docentes universitarios, garantizando su idoneidad, capacidad profesional, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social” (ADUNAH, 2002, p.31)

A partir de lo recabado de las experiencias de las funcionarias en relación a este tema, puede afirmarse que dichos mecanismos institucionales fungieron, sin proponérselo de manera específica⁸, como una herramienta (al menos en la formalidad) para mejorar las condiciones en que muchas de las trabajadoras de la universidad compitieron/compiten para ascender en la jerarquía institucional.

Esta política y las normativas relacionadas surgen en un contexto histórico de la universidad caracterizado por la introducción de una serie de reformas académicas y laborales. Dichos cambios se idearon en consenso para resolver un período de crisis bastante profundo en el que estuvo sumergida la institución; este período pone en marcha con rigurosidad los mecanismos creados para garantizar las condiciones de estabilidad y desarrollo del personal de categoría docente. Esta situación es reconocida por las entrevistadas de categoría docente, ya que, según su experiencia fue determinante para el funcionamiento de los procesos de ingreso y ascenso en las carreras de este tipo de personal:

⁷ El estatuto del docente surge en el año 2002 como resultado de los acuerdos pactados entre las autoridades universitarias y la Asociación de Docentes de la UNAH (ADUNAH), después de que estos últimos protagonizaran un período de huelgas y protestas, en Ciudad Universitaria y en el resto de los centros regionales, que tuvieron como finalidad exigir la mejora de las condiciones laborales.

⁸ Realizo esta afirmación pues ninguna de las políticas impulsadas durante este período tiene perspectiva de género, así como tampoco poseen una visión que integre las necesidades de los grupos vulnerables de manera específica.

Entrevista B.1., 53 años:

“Pero sí, creo que lo que me tiene hoy acá es la reforma universitaria que cambió las reglas del juego. Que estableció selecciones por oposición y no fue tan política la elección como lo era antes de la reforma universitaria. Porque digamos, antes las decanaturas eran casi para elegir un presidente de la república, (...) con los votos estudiantiles y los votos de los docentes. (...) Pero le hablo de campañas políticas, de política universitaria que se invertía muchísimo dinero, y la verdad, para llegar al cargo no estaba yo dispuesta a hacer ese sacrificio, porque eso suponía que había que recuperarlo también, y como lo recuperaban, no lo entiendo y no lo sé.”

La aplicación rigurosa de las normativas laborales en relación al ingreso y permanencia en cargos de alta jerarquía cambió el esquema construido sobre formas tradicionales de hacer política, donde lo que determinaba el acceso a los puestos era las condiciones materiales de los individuos en cuestión y/o la influencia que pudiera obtener de una posición privilegiada en las estructuras de la universidad y/o en la sociedad en general. Como expresa la funcionaria B.1., este nuevo paradigma institucional “cambió las reglas del juego” y podría decirse que en cierta manera “niveló la cancha” ya que permitió a funcionarias que por muchos años habían estado excluidas de las luchas por los puestos de dirección tuvieran representatividad.

El proceso de selección por concurso de oposición para cargos de alta jerarquía fue un mecanismo normativo que impulsó a funcionarias que se desempeñaron por años en niveles intermedios a dar el salto para involucrarse en labores que requerían de sus aptitudes de liderazgo: como las decanaturas, las direcciones de los institutos, las vicerrectorías, entre otras:

Entrevistada B.1, 53 años:

“Básicamente comienza con la reforma, porque previo a esto del decanato yo ya había sido oficial administrativo de la facultad; luego fui jefe de departamento, fui coordinadora de carrera, fui secretaria de la facultad, secretaria académica y también coordinadora del consejo de carrera docente. En ese tiempo entra el proceso de reforma entra la comisión de transición y ya el proceso de selección de los decanos y demás autoridades era a través de concurso público, así que postule para el concurso, entramos veintiséis (26) personas al concurso, de esas veintiséis (26), pasamos a la primera etapa diez (10), de esas diez (10) seguimos a la siguiente etapa tres (3), y de esas tres (3) se me concedió el altísimo honor de ser decana de la facultad”

Obstáculos en las trayectorias profesionales

Las diferencias entre las funcionarias docentes y las administrativas no son tan marcadas cuando se comparan las experiencias en lo relacionado a los obstáculos enfrentados como mujeres en cargos de dirección universitaria.

Por ejemplo, las funcionarias entrevistadas alcanzaron grados académicos que les permitieron acceder a cargos de importancia, esto significa una mejoría si se compara a la situación de las mujeres en generaciones anteriores que no tenían el acceso a educación superior y mucho menos a cargos de dirección, sin embargo, es aún una problemática frecuente que las mujeres no sean percibidas como personas capaces de llevar a cabo roles de dirección incluso por sus mismas colegas:

Entrevistada B.3., 54 años:

“En aquella época nunca se pensó que una mujer fuera a ser directora de un centro, o sea le estoy hablando de diez (10) años atrás. Pero las mujeres no nos mirábamos dirigiendo, pese a que sabíamos todas las limitaciones y todo el desorden que tenían los hombres. (...) Y cuando me nombra a mí de directora, son las primeras (las mujeres) que se ponen en contra y les dije yo –“por eso nunca vamos a avanzar, ya entendí” le dije yo, “los hombres, aunque no estén de acuerdo, pero saben arreglarse entre ellos y saben llegar a consensos y nosotras las mujeres no podemos”. Yo creí que las iba a tener a todas ellas esperándome para apoyarme y fueron las que se pusieron en contra, y eran amigas, eran conocidas, diez (10) años trabajando allí en el centro. Más bien pedían que volvieran los otros directores que habían estado, que preferían eso dijeron, a que yo estuviera allí.”

La experiencia negativa de B.3. podría tener relación, entre otras cosas, con los modelos de socialización de género dominantes, donde lo femenino no está asociado a las ideas de dirección y/o de mando y la simple idea de tener una jefa mujer ofrece resistencia. Asimismo, en su condición de minoría excluida (aunque no siempre numérica), las mujeres tienden a adoptar las actitudes del grupo dominante (Osborne, 2005). Asimismo, se devela en el mismo relato de la participante su propia reflexión sobre su autopercepción de las mujeres en puestos de dirección, lo que podría ser significativo en términos de sus propias actitudes al aceptar

asumir un cargo de importancia dentro de la universidad. Lo anterior sucede no solo en direcciones de centros regionales, sino también en decanaturas:

Entrevistada C.2., 62 años:

“Cuando nos ven mujeres creen que todo es fácil. “Ah, ahí está una mujer, te la vas a convencer rapidito” o creen que nosotros somos flexibles, y todo se puede lograr, todo, lo malo y lo bueno. Pueden faltar, pueden hacer lo que quieran, nos ven como la mujer fácil. No fácil en el sentido sexual, sino todo se vale.”

Existe una desvalorización del liderazgo femenino y una actitud muy extendida que tiende hacia la negación de las mujeres como figuras de autoridad. Es muy común que las mujeres que se encuentran en cargos de dirección deben adoptar conductas que vistas en una mujer son consideradas como “duras”, pero que están completamente normalizadas en el comportamiento de un líder hombre, donde la dureza se interpreta como “fortaleza”.

“Los únicos valores aceptados son los asociados típicamente con la masculinidad — asertividad, competitividad, orientación al logro o autopropaganda—, rechazándose los catalogados de femeninos como pueden ser la expresión de emociones y circunstancias personales. Si la mujer adopta los primeros valores, malo, y si se «conforma» con el rol atribuido a las mujeres, malo también.” (Osborne, 2005, p.175)

En esta situación, las funcionarias que tienen un estilo de trabajo más intenso o que no muestran actitudes maternas (como se esperaría de ellas) suelen ser catalogadas como poco femeninas, con rasgos masculinos; en cambio las funcionarias que se muestran “más flexibles”, son percibidas con menos autoridad (masculina) y ninguna capacidad de mando, que según ciertos autores *“conduce a un déficit simbólico muy difícil de superar”* (Callejo et al., 2004 en Osborne, 2005, p.175).

Asimismo, se señala que una de las razones por las cuales las mujeres no pueden ascender de los cargos medios, donde se encuentran en su mayoría, a cargos directivos es porque las mujeres no son admitidas en espacios de relaciones informales en los que los hombres

normalmente pactan por el poder: como salidas nocturnas, viajes de trabajo y en el contexto hondureño, también agregaría actividades deportivas como partidos de fútbol. Según los relatos, esta situación sigue siendo recurrente, solo que en estratos más altos de las organizaciones:

Entrevistada C.2., 62 años:

“Entonces creo, que esos techos de cristal donde los hombres ponen las reuniones por ejemplo a las siete de la noche (7:00pm) las ponen. ¿Por qué no las ponen a las ocho de la mañana? Porque a ellos nos les importa llegar a las doce de la noche, pero a nosotras si, entonces yo a esas reuniones no asistía, esos son obstáculos familiares.”

La entrevistada C.2. atribuye su dificultad para acceder a estos espacios informales a la poca disponibilidad de tiempo por razones de su carga de trabajo familiar; a su vez podría inferirse que los pares masculinos de la funcionaria le excluyen (consciente o inconscientemente) ya que disponen del tiempo de una manera diferenciada a las mujeres. Desde su experiencia masculina el agendar actividades a esas horas no resulta inconveniente pues para la mayoría de ellos, el trabajo doméstico no representa una preocupación. La perspectiva de los hombres en estas circunstancias organizacionales está condicionada por los roles en los que siempre han estado insertos en el ámbito social (Osborne, 2005).

Según Osborne (2005):

“Persiste una diferencia de estatus simbólica entre los sexos, por lo cual los varones gozan de un excedente de valoración por el mero hecho de serlo, mientras que las mujeres necesitan sobrecualificarse, demostrar, de una parte, que son más que lo que se espera de ellas y, de otra, que no son eso que al mismo tiempo se espera de ellas.”

Por lo cual las mujeres en altos cargos deben permanecer en un proceso continuo de legitimación y reafirmación constante de su autoridad. Dichas funcionarias parecen estar en constante escrutinio ya que muchas veces sus capacidades o méritos son cuestionados por no cumplir con la norma patriarcal de permanecer en los roles tradicionales; de esta manera su

entrada a espacios tradicionalmente masculinos es vista con suspicacia y puede que esta deba afianzar constantemente las habilidades que la legitiman para fungir dicha posición de dirección.

Entrevistada B.5., 51 años:

“El otro tema es que, a las mujeres, siempre, muchas veces nos asocian a personas que nos apoyan. Y cuando son hombres que nos apoyan, como en el caso mío que tuve el apoyo de una persona que fue asesor mío (...) llegué a sentir en un momento como que (...) no era el trabajo el que valoraban, si no, que yo lograba por la persona me ayudaba. Entonces, eso creo y lo sentí creo a nivel de mis compañeras mujeres que estaban en cargo. He tenido que esforzarme para demostrar que tengo la capacidad y que puedo, (...) creo que ahí sentí yo, en algún momento que para las mujeres era cuesta arriba (SIC) (...) Y yo soy muy particular en mi opinión de que las mujeres tenemos que aprovechar los espacios que logramos obtener, para poder demostrar que las mujeres somos capaces de hacer las cosas (...). En el caso mío, un compañero varón me propuso, pero yo asumí mi trabajo.”

Esta y otras participantes manifiestan sentir la expectativa del resto de sus colegas para que demuestren continuamente sus habilidades. Estas funcionarias, al encontrarse en cargos que en el pasado no eran fungidos por mujeres, son consideradas “mujeres símbolo” (Osborne, 2005) pues representan una masa de mujeres que no tiene acceso a dichas posiciones. Estas mujeres conforman un grupo minoritario que convive dentro de una institución donde los hombres aún acaparan la mayoría de los espacios de poder. En este contexto las mujeres deben adaptarse a la cultura dominante masculina por la manera en la que el poder está distribuido material y simbólicamente; incluso en los casos donde las mujeres (como es el caso de la UNAH), sobrepasen numéricamente a los hombres⁹.

Uno de los fenómenos asociados a estas élites de mujeres es la visibilidad, ya que estas llaman la atención de manera desmedida, sin proponérselo, solo por el hecho de estar en una posición considerada no tradicional (Kanter, 1977, en Osborne, 2005). A raíz de ello, una de las

⁹ Aquí retomo la definición de minoría de Guillaumin (1992) en Osborne (1997) quien señala que: “Por minoritarios entenderemos, no aquéllos que serían forzosamente menores en número, sino más bien aquéllos que en una sociedad están en estado de “menor poder”, sea este poder económico, jurídico, político [...]»¹. Subordinación histórica, carencia de poder y reconocimiento de la discriminación subsecuente serían requisitos imprescindibles para que a un grupo como a las mujeres se les reconozca el estatuto de «minoría»” (1997, p. 66).

respuestas de adaptación de las mujeres es tratar de compensar su legitimidad trabajando más de lo requerido. En palabras de Osborne, las mujeres tienen: *“la necesidad de mostrar la excelencia: el superlogro, la necesidad del sobrerrendimiento, mientras que es posible para un hombre mediocre alcanzar comparativamente un éxito mayor”* (2005, p. 174). Tal es el caso de:

Entrevistada B.5., 51 años:

“Entonces me nombraron, me juramentaron y me dieron el acuerdo de creación de la dirección y me toco entonces a partir de esa fecha, montar todo lo que hoy requería la dirección de XXX. Y en ese momento, durante dos años les digo que fui secretaria, conserje administradora y todo, porque me tocó hacerlo.”

Otra tendencia encontrada en los relatos de las funcionarias que llama la atención es el hecho de que varias de estas no consideran tener un nivel de participación acorde al cargo que actualmente ostentan en la universidad. Dichas participantes expresan que el sistema de organización de la institución es vertical en demasía y en ocasiones no toma en cuenta la voz de las y los actores involucrados en los procesos:

Entrevistada C.2., 62 años:

“Me he posicionado por eso, porque como le digo este trabajo que es político, pero si me he dado cuenta de que en algunas cosas no me convocan, de eso estoy clara. Y lo he observado y no me importa. Lo he observado, los procesos de toma de decisiones políticas, pero nunca me han llamado, voy a ser honesta yo nunca he recibido una llamada telefónica para incidir sobre mí. Nunca me han llamado para decir: “de su voto para esto”, no, creo que no tienen valor.”

C.2 manifiesta que, aunque ha tenido un aproximamiento político a su cargo (teniendo en cuenta las relaciones de poder y siendo estratégica al respecto), es excluida de procesos que estaban en sus competencias como funcionaria. Esto podría atribuirse a los valores, normas y rituales masculinos que adoptan otras y otros miembros de la institución (Kloot, 2004); se produce un efecto de polarización donde *“las diferencias entre las unas y los otros son exageradas por ellos”* (Kanter, 1977, en Osborne, 2004, p. 174) y se conjuga con la práctica

de “camaradería excluyente”¹⁰ donde muchas de las funcionarias que no pertenecen a los círculos de confianza quedan excluidas del proceso de toma de decisiones.

Entrevistada B.1, 53 años:

“En lo personal creo que para mí un obstáculo grande es el estilo vertical de la institución verdad, el estilo de liderazgo y de organización vertical de la institución que si bien es cierto aparentemente tenemos facultades de decisión, a la hora de la hora no es tan cierto, es bien limitado el marco de acción.”

También se agrega a las dificultades que enfrentan las funcionarias, la percepción de un excesivo control sobre los procesos. Ellas deben limitarse a seguir órdenes y existe muy poco margen para las adiciones o los cambios. Desde la academia, Hames (1994) en Kloot (2004) sugiere que las organizaciones caracterizadas por regirse por un pensamiento de características asociadas a lo masculino tienen un alto énfasis en el control y la obediencia, una jerarquía de la autoridad bien definida y una adherencia rígida a las normas y procedimientos, así como a actitudes interpersonales despersonalizadas. Esto nos lleva a concluir que los estilos de dirección de las funcionarias pueden diferir en muchos aspectos con el estilo de dirección que es característico de la universidad por lo que se producen tensiones.

Otra de las cuestiones que han surgido en las carreras profesionales de las funcionarias y que está bien documentado como un problema generalizado en las organizaciones, es el acoso sexual en el lugar de trabajo:

Entrevistada A.2., 32 años:

“Generalmente puedo ser muy seria e ignorarlos. (...) Este secretario una vez me dijo (...): “cuando vamos a celebrar los dos (2), vamos los dos (2) a cenar a celebrar”. - Y dije yo: “cuando usted quiera, solo avísame cuando este libre su esposa”, y me dijo: “para que necesita chaperona”, y le dije: “para que necesita salir con mujeres solteras, estando usted casado”. Eso lo hizo enfrente de dos hombres más de su equipo. Y no soy la única, te lo puedo asegurar, o sea, vos querés

¹⁰ En este apartado quise realizar una interpretación del concepto “clubbiness”, del cual no encontré un equivalente en el idioma castellano. Este se refiere a la cualidad de ser amistoso y sociable con los miembros de un grupo, pero no con personas ajenas a este.

que algo rápido salga en finanzas y en la universidad hay oficinas que te mandan a la más guapa”

El acoso sexual en el lugar de trabajo es otra de los síntomas de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. En este ámbito, según lo narrado por las funcionarias que denuncian el hecho, toma rasgos menos obvios, pero igual de agresivos. Estas acciones se caracterizan por cosificar a las mujeres, así como por tratar de colocarlas simbólicamente en un estrato de inutilidad e indefensión por debajo del dominio masculino. Sobre ello Pateman (1995) indica que:

“Las mujeres que trabajan, con frecuencia, se ven sometidas a persistentes y mal recibidos requerimientos sexuales, o su promoción y continuidad en el empleo depende de su accesibilidad sexual. La cuestión es mucho más que «discriminación» en el empleo. La dominación sexual es parte de la estructura de subordinación en el lugar de trabajo. En alguna fábrica «las bromas y jugarretas sexuales» son algo más que objeto de risa, son el lenguaje de la disciplina” (Pateman, 1995, p.198)

Podría decirse que es un método más por mantener a las mujeres “en su lugar” aun cuando estas se encuentran en igualdad de condiciones en la formalidad de las organizaciones de trabajo. Asimismo, estos hechos seguirán sucediendo en la medida que sean tolerados culturalmente y no se aborden manera colectiva.

Balance entre trabajo doméstico y de cuidado y trabajo remunerado

La experiencia de las funcionarias en la universidad no es muy distinta a la del resto de trabajadoras que ingresaron al mercado de trabajo asalariado, estas han tenido que lidiar con el ir y venir del solapamiento de tiempos y espacios entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico-afectivo. Dicha situación es desgastante y aunque va en detrimento de la salud de las mujeres, de sus familias y sus carreras profesionales, esta ha sido invisibilizada en algunos contextos y normalizada en otros por la necesidad de mantener un sistema económico que fallaría sin la mano de obra explotada de los trabajadores, pero en especial de las trabajadoras (Carrasco, 2003). Esta situación se arraiga en lo profundo de la identidad de las personas y se normaliza. Sobre ello Carol Pateman (1995) señala que: *“La provisión de «trabajo*

doméstico» es parte del significado patriarcal de la feminidad, de lo que es ser mujer.”
(Pateman, 1995, p.175)

Entrevistada A.1, 45 años:

“Es difícil porque a veces había que sacrificar unas cosas para poder hacer otra. Tenía que alternar, a veces sacrificando mi maternidad, mi matrimonio a veces sacrificando un poco mis estudios o sacrificándome yo, acostándome más tarde, levantándome más temprano para hacer mis cosas de trabajo, de estudiante o de profesional. A veces tenía que esperar que se durmiera mi esposo, mis hijos para dedicar más tiempo no me levantaba más temprano porque no puedo desvelarme”

Como explica Cristina Carrasco (2003), cuando las mujeres comenzaron a incorporarse masivamente al mercado de trabajo asalariado, estas modificaron las estructuras de él, pero los fundamentos culturales de la división sexual del trabajo siguieron vigentes, por lo cual las mujeres han tenido que seguir asumiendo la mayor parte de la responsabilidad del mantenimiento y la reproducción de la vida en el ámbito privado. A falta de esfuerzos de la sociedad en su conjunto por realizar un cambio cultural que permita relaciones de género más equitativas, las participantes de este estudio han buscado la resolución de esta problemática de manera individual, se verá que las medidas con las que intentan remediar la situación son apenas parches para un problema que tiene su raíz en la totalidad de la organización social.

En este contexto he decidido ahondar en la descripción y análisis de esta tensión tomando como referencia puntos que son de importancia para la identidad de género de las mujeres y que son centrales, hasta cierta medida, en la vida adulta: la maternidad (o la decisión de experimentarla), las relaciones de pareja (o la soltería), y, la relación de estos con el trabajo doméstico y el trabajo remunerado.

Sobre la maternidad

El primer dato sobre este punto es que la mayoría de las participantes tienen hijas y/o hijos. Del total de 15 participantes, 13 de ellas son madres. Este es uno de los temas que más surgen

en los relatos de las funcionarias y tiene sentido pues la maternidad es uno de los componentes de la “identidad social de género” de las mujeres, una de las labores que les han sido atribuidas históricamente, y también podría afirmarse que les ha servido como herramienta para crear una relación entre lo público y lo privado (Paterna, Yago y Martínez, 2004 en Palomar, 2009).

El promedio de hijos por madre en este grupo fue de 1.8 y la cantidad no varía entre los grupos de edad. Por otro lado, al realizarse la comparativa entre ellas y sus madres, el cambio es significativo, ya que estas últimas tuvieron 5.9 hijas e hijos en promedio. Puede afirmarse entonces que hubo un cambio generacional entre las funcionarias y sus progenitoras. Esto podría estar asociado a los nuevos roles que han asumido y asumen las mujeres en la sociedad hondureña, también a factores económicos y a la obtención de grados académicos más altos.

El hecho de tener hijos e hijas incidió en las trabajadoras en su trayectoria profesional de manera distinta. Esencialmente, las diferencias radicarón en la capacidad socioeconómica y en los valores y apego a las normas culturales que tuviera cada familia en particular. Esto incidió entre otras cosas, en la capacidad de las familias para contratar personal (otras mujeres) para asistir en la ayuda doméstica; la repartición del trabajo doméstico en casa, es decir si la funcionaria asumía toda la carga de trabajo del hogar o era repartida de manera equitativa entre el resto de los miembros de la familia, en especial con la pareja y/o con otros adultos; por último, también incidió la socialización de género de la funcionaria y la de su pareja, esto tuvo relación con el grado de apego con que la pareja se adhirió a los mandatos de género tradicionales, así como a los procesos de negociación para un cambio de relaciones al interior de la familia.

Hubo funcionarias que intentaron cubrir con rigor el trabajo de cuidado a la par que intentaban establecer su carrera profesional y hubo otras que tuvieron mayor flexibilidad para delegar dicho trabajo a otros y otras miembros de la familia mientras se enfocaban en objetivos profesionales.

Entrevistada B.1, 53 años:

“Como yo viajaba por mi trabajo, yo siempre anduve con mis hijos, me llevaba los niños a los viajes el fin de semana. Y, en la semana, aquí en la universidad me permitían un horario bastante flexible, porque se trabajan 6 horas, y las otras yo las podía dedicar por decisión propia a mi familia. Las dediqué exclusivamente a mis hijos, casi hasta que ellos estuvieron en edad de sus 13 y 14 años. Dedicué bastante tiempo a la formación de mis hijos, al acompañamiento de ellos a sus tareas extracurriculares, a todo”

Como se observa en este caso, la responsabilidad del cuidado de los hijos es una de las facetas del trabajo doméstico que más plantea retos para las mujeres. En este caso, la entrevistada B.1. asumió el cuidado de sus hijos de manera que pudo coordinarse y de alguna manera balancearse con sus responsabilidades laborales. Esta circunstancia donde la mujer está presente en el trabajo remunerado y en el trabajo doméstico y de cuidado es nombrado en el mundo académico como “doble presencia” (Carrasco, 2003). Esta situación surge cuando las mujeres a través de sus esfuerzos individuales buscan integrarse a una institución que fue diseñada por y para los hombres.

Carrasco (2003) se explyaba sobre el tema:

“...las mujeres enfrentadas casi en solitario al problema de “conciliar” tiempos y trabajos (familiar y laboral) han hecho de “variable de ajuste” entre las rigideces de ambos trabajos: las necesidades humanas (biológicas y relacionales) y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, con costes importantes – particularmente para ellas- de calidad de vida. Este proceso de “conciliación” ha exigido a las mujeres desarrollar distintas formas de resistencia individual, adaptaciones y elecciones diversas que tienen que ver con reducciones del trabajo familiar, con la organización del trabajo de cuidados y con formas específicas de integrarse en el mercado de trabajo” (Carrasco, 2003, p.11)

En este sentido, una de las formas con que las mujeres lograron “conciliar” sus cargas labores fue la de alargar su jornada laboral, iniciando más temprano o terminando más tarde, para poder cumplir con su jornada de trabajo remunerada y también, procurar la satisfacción de

las necesidades de su familia. Todo esto a costa de renunciar muchas veces a su tiempo de descanso y/o de ocio.

Entrevistada C.2, 62 años:

“Siempre tuve la opción de tener una empleada, pero no siempre, usted sabe uno la tiene. Y yo dejaba todo hecho, y aunque la tuviera como todos se quejan de que nada esta rico (...): “Le faltó un sabor a la comida” (...) Entonces me levantaba muy temprano ya incorporada aquí y dejaba hecho absolutamente todo, no todo de barrer ni nada de eso, por lo menos los alimentos”

Otra de las estrategias que adquirieron por algunas de las funcionarias que ejercieron su maternidad durante su trayectoria profesional, fue la de integrarse de manera intermitente al mercado de trabajo para poder cuidar de sus hijas e hijos de manera exclusiva. Estas disposiciones son viables en la medida que la familia nuclear en cuestión tenga los medios materiales para poder subsistir con un solo salario, en este caso el del esposo.

Debo visibilizar también, que en las narraciones no hubo participante que hiciera alusión a una experiencia de hombres (parejas) que interrumpieran su carrera para hacerse cargo de sus responsabilidades parentales. Podría inferirse por lo relatado que las carreras de las mujeres son vistas, en la mayoría de los casos como prescindibles pues aún existe la noción generalizada que los ingresos obtenidos de estas son complementarios a los ingresos de los hombres (Pateman, 1995).

Entrevistada A.4., 46 años:

“Siempre como condición de vida, con mi esposo, cuando he tenido (hijos) no he trabajado porque consideramos los dos (2), que los primeros cinco (5) años de vida de una persona son los que le forman su carácter. Entonces cuando mi hija nació yo no trabajaba, mientras viví en XXX (otro país), yo me dedicaba a estar con ella. (...) Igual cuando tuve mis dos (2) hijos trabajaba en el XXX y tuve que dejar de trabajar porque mis papás me iban a cuidar a mis hijos y mi hija no se adaptó, lloraba todo el día. (...) Entonces tuve que dejar de trabajar para atender a mis hijos un tiempo, y dedicarme a ellos, pero después empecé a estudiar y después empecé a trabajar otra vez. Me introduje a la vida laboral, pero fui soltando de a poco, si traté de darle esos cinco (5) años de garantía a ellos, de estar con ellos.”

Asimismo, en la misma lógica de estrategia de adaptación, otras mujeres buscaron distintas maneras de integrarse al trabajo, priorizando el tiempo del cuidado de sus hijos y aun así seguir teniendo una relación laboral que les permitiera tener vigencia en sus lugares de trabajo, así como un ingreso salarial. Este es un punto medio que sigue estando condicionado a la condición material de cada familia y que no se dio en la mayoría de los casos de funcionarias que hubieran tenido hijos. Tal es el caso de:

Entrevistada C.5., 60 años:

“Porque yo siempre durante su educación prebásica, básica y secundaria (de las hijas e hijos) no trabajé a tiempo completo, hasta que el menor se graduó de secundaria. Por decirle, él se graduó, terminó sus estudios justo en el año dos mil seis (2006) a mediados de mayo, su graduación fue en junio y él se iba a estudiar fuera del país. En agosto de ese año estaba yo aceptando y juramentándome como decana.

Por otro lado, no todas las mujeres optaron por pausar sus carreras o insertarse a medio tiempo. Otra porción de las entrevistadas tuvo que reintegrarse a la vida laboral después de pasados los meses que da la ley en situación de embarazo. En este caso, adoptaron otras formas para poder suplir la necesidad de cuidado de sus hijas e hijos.

Sobre el matrimonio

Asimismo, en relación a la conformación del hogar donde las funcionarias han vivido su etapa adulta, puede observarse que solo 8 de las entrevistadas se encuentran actualmente casadas. Además, una de ellas es viuda, dos de ellas son divorciadas y otra se encuentra separada actualmente, por lo que al menos 12 de las 15 participantes han experimentado el estar casadas. Asimismo, las 12 que tienen experiencia en relaciones matrimoniales, ha sido en uniones heterosexuales. Y coincidentemente, me gustaría llamar la atención al hecho de que las 3 funcionarias que no tienen hijas o hijos son las funcionarias solteras. Por lo que, en este contexto, todas y todos los hijos fueron concebidos en familias nucleares tradicionales.

En las narraciones, la mayoría de las participantes casadas manifiestan que sus esposos incidieron de manera positiva en sus trayectorias profesionales. De esto valdría hacer la aclaración que las razones por las cuales estas consideran la incidencia como positiva son distintas, básicamente se pueden encontrar dos tipos de aproximamiento a lo que estas describen como incidencia positiva.

Primero, están las que recalcan que sus esposos contribuyeron de manera activa en sus carreras de distintas formas: con apoyo emocional, ejerciendo sus responsabilidades de padre y parte activa como encargados del hogar, acompañándolas y/o siendo parte de sus viajes de trabajo y/o estudio, compartiendo la responsabilidad de pago en caso de contratación de personal externo para realizar las tareas domésticas, etc.

Entrevistada B.3., 54 años:

“Mi esposo se sale de lo común, del hombre normal hondureño, porque él ha sido criado en una familia diferente con mucho acceso a la cultura, a los libros, al teatro, a la música, entonces creo que en ese ambiente en el que él se desarrolló también le dio otra perspectiva a su visión de cómo sería una relación con una pareja, por ejemplo; nosotros desde el año dos mil nueve (2009), decidimos no tener una empleada, entonces los cuatro (4) hemos hecho todo siempre, los cuatro (4) limpiamos, si hay un traste sucio mi esposo lo lava, o sea no nos interesa quien llegue, llega mi hijo, o mi hija, o el, los cuatro (4) agarramos la escoba, los cuatro (4) lavamos la ropa, nuestra vida es sencilla pero los cuatro (4) cocinamos, tenemos bastante confianza y una buena relación”

Entre las mujeres que aseveran tener esposos que inciden positiva y activamente en sus vidas profesionales, hay varias que recalcan la excepcionalidad de su situación e incluso hubo una de las participantes que atribuyó el comportamiento positivo de su esposo a que este fuera extranjero. Sobre ello, Folgueras (2012, p.157) señala que *“las parejas con valores más igualitarios tienen un reparto más igualitario que las demás”*. También indica que existe una relación entre los niveles educativos de las mujeres y su participación con las tareas del hogar donde a mayor nivel educativo menor será su participación en las tareas del hogar y que lo opuesto sucede con los hombres. Sobre esta última relación indica que:

“hay que ser cautelosos a la hora de interpretar los resultados referidos a la educación, ya que esta puede ser un indicador de los valores, pero también es una medida asociada a clase social, capital humano y recursos relativos” (Folgueras, 2012, p.158)

Por otra parte, dentro del grupo de mujeres que indican que sus esposos incidieron de manera positiva en sus carreras, hay al menos 2 que indican que sus esposos las apoyaron en el sentido de no interferir con sus proyectos labores y académicos. Es decir, las funcionarias manifiestan que si bien, sus esposos, no son/fueron parte especialmente activa en la repartición de tareas domésticas y de cuidado de las y los hijos, estos tampoco fueron un impedimento, como manifestaron algunas que sucede en otras familias.

Entrevistada B.2. 57 años:

“Si he tenido apoyo, nunca me ha dicho que no, nunca me ha dicho que no he incluso para aceptar este puesto en que estoy ahorita, se lo planteo.”

Este tipo de atribuciones de un miembro de la pareja a otro pudiera estar relacionado, entre otras cosas, con el proceso socialización de género que la pareja experimentó en sus hogares y comunidad, el cual fue determinado por instituciones como la familia, la iglesia, la escuela y los medios de comunicación, etc., lo cual les posicionó en el espectro de valores más conservador. También, en estos casos, los conceptos de aceptación y "negociación" surgen bastante entre las mujeres cuando se refieren a la posibilidad de realizar labores que las “sacan” de su rol establecido en las labores del hogar. Se asume, muchas veces, con naturalidad el hecho de que es necesario "convencer" a los esposos que esta actividad que difiere con la norma de género también es conveniente para el interés personal de ellos, ya sea directa o indirectamente.

Además, se encuentran las funcionarias que consideran que el hecho de estar casadas les trajo incidencias negativas. Estas manifiestan que sus esposos tenían rasgos de celotipia e intentaban ejercer control sobre ellas, también, que estos no contribuían lo necesario en el desempeño de labores de cuidado de las hijas y los hijos. Debo mencionar que quienes hacen estas aseveraciones son las participantes que se divorciaron y la que enviudó.

Entrevistada B.5. 51 años:

“Lo que yo he logrado hasta ahora creo que no lo hubiera logrado con él. Una por los celos, verdad, porque no daba espacio, entonces tenía que estar él acá. (...) Creo que no lo hubiese tolerado y no hubiese yo ni seguido estudiando la maestría”

Entrevistada B.1., 53 años:

“Si considero, que sí, los hombres entienden poco las aspiraciones profesionales de las mujeres. Y yo me las ingeniaba para hacer todo lo que le digo que hacía, pero expuesta a enojos, a peleas, a incomprensiones, a un montón de situaciones que yo creo que al final fueron deteriorando la relación. Por ese poco apoyo que se da entre parejas el tema profesional y económico. Entonces al final la mujer aporta todo y el hombre aporta solo lo que quiere, ese es el tema.”

A raíz de ello, puede afirmarse que las funcionarias tenían expectativas de relaciones más igualitarias que no fueron satisfechas. Por otra parte, sus niveles de preparación académica y una conciencia más clara de sus derechos pudieron haber influido en la decisión final de no permanecer en una relación que resultara contraria a sus intereses y/o a los de sus hijas e hijos. Asimismo, la terminación de un matrimonio podría suponer un alivio de la carga doméstica bastante grande para algunas mujeres. Hartmann en Pateman (1995) indica que:

“La presencia del esposo puede, incluso, aumentar la tarea doméstica, el esposo puede resultar un drenaje para el tiempo de trabajo doméstico de la familia ---es decir, los esposos pueden requerir más trabajo doméstico del que aportan.”
(Hartmann en Pateman, 1995, p. 180)

“Adaptación” a la doble jornada

Una de esas formas de adaptación fue la de recurrir a redes de apoyo familiares y comunitarias. Las redes de apoyo vecinal o comunal, así como las redes familiares, son mecanismos importantes que posibilitaron el avance de las mujeres en sus trayectorias. Estas no solo contribuyeron con ellas para el cuidado de las y los hijos, sino que en algunos casos conforman lazos de apoyo material y/o emocional:

Entrevistada B.5., 51 años:

“Si durante (el tiempo que) estuvieron en la escuela siempre tuve, en un inicio ayuda de mis hermanas (...) Y otro elemento importante son los vecinos yo tengo unos

vecinos “que no tengo como pagarles” (...) Mi familia estaba en Olanchito, en San Pedro, pero Dios puso a unos vecinos. Mis vecinos de enfrente son de La Ceiba, la gente de la costa vive más en comunidad. Como estaban pequeños (los hijos) y éramos poquitos en la colonia, entonces ese fue el ángel de la guarda mía: cuando yo no tenía empleada y salía tarde de la oficina mis hijos se quedaban ahí, estaban bien cuidados, nunca me les negaron el pan del día.”

De los casos que optaron por apoyarse en sus redes comunitarias y/o familiares para el cuidado de sus hijas e hijos y para obtener ayuda la ejecución del trabajo doméstico, la mayoría de las participantes buscaron apoyo en sus familiares. Específicamente sus familiares mujeres más cercanas, como sus madres y sus hermanas:

Entrevistada C.4., 67 años:

“Dificultades, yo diría una, que la veo natural, no la veo como un problema, el hecho que mi hijo se había quedado aquí y yo estaba estudiando allá, con todo, como que en el fondo yo sentía que estaba haciendo algo malo, pero que yo misma me convencía de decir: “ese niño me extraña a mi ahora, pero cuando crezca se va a sentir orgulloso de su mamá”. (...) Venía dos veces al año y por supuesto se resintió. (...) La gran ventaja que sabía que estaba con mi mamá y que estaba bien protegido.”

El relato de C.4, resalta dos temas de importancia, primero, el papel de las madres de las funcionarias como personas indispensables para la ayuda en la labor de crianza de las hijas e hijos durante los momentos que estas debían enfocarse en sus trabajos remunerados o sus estudios. Asimismo, se entrevistó que la responsabilidad de llevar la carga doméstica de los hogares, de las hijas e hijos y/o las hermanas, en la mayoría de las ocasiones terminan siendo las mujeres. En conclusión, la red de apoyo para liberar en parte de la carga del trabajo doméstico a las mujeres que ejercen trabajos remunerados demandantes son otras mujeres, esta tendencia indica que en esencia las bases de las estructuras de la división sexual del trabajo siguen intactas.

Por último, otro de los recursos que más utilizaron/utilizan las funcionarias para poder sobrellevar la carga de trabajo doméstico fue la de contratar personas externas, otras mujeres, para que realizaran el trabajo doméstico en sus casas. Esta situación no se dio en todos los casos, ya que tuvo relación directa con la capacidad económica de la familia, el número y la

edad de las hijas e hijos, así como también, el nivel de concientización y cooperación del resto de los miembros de la familia para con las labores domésticas. Es decir, hubo quienes no pudieron contratar estos servicios y hubo quienes no lo necesitaran.

Lo más común, según lo encontrado, es que la contratación de trabajadoras domésticas se dio en los casos donde las funcionarias aún tenían a sus hijas e hijos de corta edad, encontraran alguien con disponibilidad para darles el servicio y contarán con los recursos necesarios para pagarle a la trabajadora. En relación a ello, Carrasco (2013) indica lo siguiente:

“El cuidado, aunque nos atañe a todas las mujeres –y lo realizamos en redes de abuelas, madres, hijas, vecinas, hermanas-, existen grandes diferencias, tanto en cuanto a tiempo de dedicación como a condiciones de realización, según determinadas características como clase social, etnia, raza, etc. Un aspecto derivado de lo anterior son las cadenas mundiales de cuidados: mujeres pobres de países más pobres que emigran a cuidar a personas de países más ricos, los cuales no han sabido, querido o podido resolver sus propios problemas de subsistencia social.”

En este caso, aunque la cadena de cuidado no es de características internacionales, es un hecho que las mujeres que realizan trabajo doméstico y de cuidado remunerado se desplazan de zonas periféricas de las ciudades y de zonas rurales del país. Estas deben dejar a sus propias hijas e hijos con otros familiares para desplazarse a las ciudades y poder garantizar así, las condiciones materiales necesarias para su familia.

Según lo narrado por las participantes, este fue un factor clave para resolver el problema del cuidado de las y los hijos y así poder seguir su carrera en el ámbito público. Asimismo, resalta, que, aun habiendo contratado ayuda externa para el hogar, las funcionarias siguen siendo encargadas de supervisar y coordinar el cumplimiento de dichas tareas. Es decir, si bien la carga disminuye, la responsabilidad continúa siendo de las funcionarias. Asimismo, la situación denota que la sujeción de la mujer al hombre se da de manera transversal en la población, incluso en aquella con el poder adquisitivo para contratar ayuda externa a la familia. Podría decirse en estos casos, que la mujer es supervisada en su rol como encargada de lo privado-doméstico por su esposo. De cualquiera de las dos maneras, si la mujer es la

encargada del trabajo doméstico o si contratan servicios externos, el esposo tiene la potestad de pedir cuentas a la mujer sobre el estado del hogar.

Entrevistada C.2, 62 años:

“Uno tiene que dedicar el tiempo a la familia, sale corriendo, se esconde para estudiar. Creo que, aunque entre comillas la pareja sea liberal que dijera, no es cierto, no es cierto. Porque cuando llega (el esposo), quiere ver todo en la casa, aunque uno tenga empleada (...), el referente para preguntar que las cosas están en orden, que funcionan, no es la empleada, es la mujer, es la mamá o es la esposa. En ese sentido es una multiplicidad de responsabilidades que uno no sabe.”

Entrevistada B.5., 51 años:

“Si tuve siempre quien me apoyara, pero siempre, no sé si es parte de como unos se cría de que siempre quería prepararles la lonchera a los niños, irlos a dejar a la parada. Siempre, muchas cosas, estaba yo mejor haciéndolo (SIC) (...). Uno no puede trabajar sin tener una ayuda en la casa (...) No hubiera sido posible porque tenían que quedar bajo cuidado de ella.”

En el caso de las funcionarias que criaron a sus hijas e hijos sin ayuda familiar o de alguna pareja, la contratación de trabajadoras domésticas se vuelve una necesidad. Dichas funcionarias no podían dedicarse al cuidado a tiempo completo de sus hijas e hijos pues debían proveer de las condiciones materiales para sostener el hogar y proporcionar el pago de la mujer que pudiera proveer servicios de cuidado mientras ellas trabajaban.

La preocupación de seguir desempeñando el papel de encargadas de lo doméstico aún con la posibilidad de contratar trabajo doméstico remunerado reafirma que dicha dimensión de trabajo que es un aspecto fundamental para la identidad femenina. Se observa que, si bien esta dinámica puede ser propiciada por las mismas participantes, también tiene relación con las expectativas de los familiares (hijas, hijos y esposo) de que estas sigan desempeñando un papel más tradicional. Esto muestra que la relación de cuidado con los hijos, la maternidad, sigue siendo un tema importante para la construcción de sus identidades femeninas pese a su trabajo remunerado y a los logros alcanzados en este.

También las participantes resaltan el hecho que las labores domésticas y de cuidado tienen otros componentes más complejos que tienen que ver con el ejercicio de la maternidad y la paternidad que no pueden ser reemplazados:

Entrevistada B.3., 54 años:

“Hay muchas mujeres que tratan de que otra persona, una empleada les ayude y sustituya, yo no. Yo llego hasta el más alto límite de perfección, si hay una empleada, pero era para ayudarme en otras cosas, pero en la educación de ellos era yo. Entonces estudiar con mi hijo dos (2) horas, llevarlo a participar en competencias, a practicar piano, o sea todas esas cosas las hacía yo los fines de semana, andaba involucrada en cosas con él.”

Las funciones que las y los empleadores le deleguen a la trabajadora doméstica en el hogar dependerá, entre otras cosas, del valor que le asignen a ciertas actividades consideradas parte de los roles maternos y paternos en el seno del hogar y a la disposición de tiempo con que cuenten las personas que conforman la familia. Claramente estos dos factores varían de familia a familia como puede observarse:

Entrevistada C.4., 67 años:

“La ventaja es que esa persona que llega me hace absolutamente todo en la casa, y yo no me molesto. Nunca fui mucha para las labores domésticas, nunca lo fui. Y por eso prefería sacrificar una buena parte de mis ingresos para pagar a personas que atendieran las labores domésticas, entonces digamos que desde que yo tengo uso de razón en esta historia de matrimonio, siempre tuvimos dos empleadas domésticas, una que se encargaba de la cocina y la ropa y otra que se encargaba de los niños y después de ellos como adolescentes hasta que se fueran de la casa de uno en uno. Entonces, yo no tenía compromisos domésticos de ir a lavar ropa, de ir hacer cosas a la casa, simplemente de ir a coordinar que eso estuviera funcionando bien”

En muchos casos, aunque las mujeres puedan contratar servicios que suplan la necesidad de trabajo doméstico de manera remunerada, suele suceder que cuando estas se encuentran en la constante disyuntiva de priorizar sus tiempos entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado comienzan a sentir angustia y culpa por no poder cumplir con la expectativa a cabalidad:

Entrevistada B.1., 53 años:

Bueno, actualmente estoy más abocada al trabajo que a la casa, pero más que todo por la condición creo de los hijos, tengo abandonada esa casa realmente.

El uso de la palabra "abandono" es significativo y frecuente en las narraciones de las participantes. Este denota cierto sentimiento de culpabilidad por no poder ejercer a cabalidad el mandato social para el que se nos socializa a las mujeres. Este es un discurso que se repite en muchas de las entrevistas y deja en claro que las participantes sufrieron/sufren un conflicto interno cuando emprenden acciones que las alejan de los roles tradicionales de género. La presión social de ejercer su función como cuidadora y encargada del ámbito privado en sus familias es constante y les afecta en la toma de decisiones y en su autopercepción.

Autopercepción

En este apartado se trata la autopercepción de las funcionarias sobre su nombramiento en un cargo de alta jerarquía y, también, sobre la valoración personal acerca de su desempeño como funcionarias de la UNAH.

En lo que refiere a las aspiraciones de las participantes para ascender hacia otros cargos en la universidad, el grupo se divide básicamente en dos posiciones. La mayoría de las funcionarias señala no haber pensado que alguna vez llegaría a un cargo de alta jerarquía, y también, que, en ningún momento aspiraron a desempeñar dichas funciones.

Entrevistada B.3, 54 años:

“No, no porque no era como una meta para mí. Llegó y el primero (el primer cargo) llegó sorpresivamente, que no me lo esperaba y este, el segundo, más bien fue como sentirme responsable de participar. Porque mis colegas y las mujeres me pedían que participara. Pero aún, llegué aquí y nunca me imaginé que iba a ser la presidenta. Yo me imaginaba que iba a ser una directora y que iba hacer un trabajo importante, y no que me iban a dejar de presidenta, eso no me lo imaginé.

En este caso, la mayoría de las mujeres plantearon que no esperaban desempeñar un cargo de mayor rango, pues estaban enfocadas en desarrollar los trabajos para los cuales fueron

asignadas al ingresar en primera instancia a la universidad. Subirats (1991) en Carrasco (2004) plantea que las mujeres jóvenes tienden a fijarse objetivos profesionales y académicos más bajos que los hombres. Esta tendencia surge debido a que en el proceso de socialización escolar se les enseña a las alumnas a interiorizar un papel secundario. Entonces, las alumnas tienden a experimentar mayores problemas para confiar en sí mismas y a percibir de manera disminuida su propia eficacia (Carrasco, 2004, p.76)

Entrevistada C.3., 61 años:

“Creo que no. No, creo que en ese momento era solo pensar que estaba para ser profesora.”

Es necesario considerar las barreras externas (una cultura organizacional que aprecie única o predominantemente los valores masculinos, acoso sexual, etc.) que fundamentan o le dan sentido a las barreras internas que las mujeres tienden a desarrollar. Un ambiente hostil hacia las trabajadoras propicia que se desarrollen conductas en respuesta que por lo general tiendan a la autoexclusión y baja autoestima, entre otros. Los límites entre los obstáculos internos y externos son bastante difusos y deben ser explicadas de manera interrelacionada Carrasco (2004).

Otra característica de las funcionarias que indicaron no haber aspirado alcanzar un cargo de relevancia en la universidad, es la de asociar este hecho con las necesidades y deseos de otras personas, lo plantean en dos sentidos: en primer lugar, indican haber concursado para ascender laboralmente, no por motivación propia, sino por impulso de otra persona, generalmente por un jefe, una jefa o uno de sus pares; asimismo, otras funcionarias expresan haber concursado por cargos más altos con el interés de contribuir a la institución. Sin embargo, no expresan este alcance como una aspiración exclusivamente personal.

Entrevistada C.1., 65 años:

“Realmente ella (la decana) me pregunto si quería que mandaran mi currículum a la junta de dirección y yo le dije tajantemente que no porque no me interesaba en lo absoluto. Entonces, ella me convenció, o sea si no se da ese paso, creo que difícilmente, porque se fueron cinco currículos, incluido el mío y ¿sabe que le dije?

“bueno ponga el mío como relleno”. Así porque las otras personas era muy capaces también, entonces le dije: “vaya, si usted quiere completar los cinco currículos que le piden, póngame como relleno”. Jamás lo espere.”

Mujeres y hombres tienen metas y motivaciones diferentes (Kloot, 2004). Los roles de género adquiridos en la niñez por las personas en cargos directivos pueden generar que estos se desenvuelvan en sus lugares de trabajo con habilidades y rasgos distintos. Las metas de las mujeres tienden más a estar relacionadas con comunidades más amplias, mientras que las metas de los hombres tienen que ver más con la mejora de sus propias posiciones y los resultados de los procesos. Los hombres parecen estar más enfocados en competir por el logro y las mujeres por hacer bien su trabajo. Asimismo, los hombres se preocupan menos por las relaciones interpersonales y tienden a ser más agresivos a diferencia de las mujeres que son más preocupadas en ese aspecto (Gilligan, 1982, en Kloot, 2004).

Entrevistada B.6., 59 años:

“No nunca se me cruzó (SIC) (la idea de llegar a su cargo como alta funcionaria), nunca. (...) Estoy en mi casa y me sorprende de que soy una autoridad universitaria, que ha podido estar tanto tiempo porque para mí ha sido un alto honor”

La otra posición (expresada por solo una de las funcionarias), con respecto a las aspiraciones de las participantes al inicio de su trayectoria profesional, fue la de haber tenido interés desde el inicio de su carrera en la universidad en posicionarse en cargos de dirección:

Entrevistada B.1., 53 años:

“Pues la verdad que siempre hice carrera docente siempre aspire a puestos y a cargos, nunca me quede en la línea solo de docente. Si revisas todo mi historial siempre apunte en la dirección de la gestión y creo que naturalmente me fue llevando hasta acá. Si tenía la idea que este era un cargo que era interesante, porque no lo tenía tan claro, hasta que como te digo surgieron el cambio de condiciones para poder aplicar”

Como puede observarse en la experiencia de B.1, además de enfocar su atención a la obtención de cargos de gestión para el desarrollo de una carrera docente, la funcionaria

también hace mención de la existencia de un contexto favorable (refiriéndose al proceso de Reforma Universitaria) que le permitió aspirar al cargo de decanatura. Resalta con ello, en este caso y en otros, la importancia de la existencia de normativas que garanticen condiciones equitativas a las funcionarias para competir por los cargos de dirección.

Según Kloot (2004), no es que existan liderazgos masculinos o femeninos, si no que las percepciones sobre mujeres y hombres en cargos de liderazgo son distintas. En general, los puestos de dirección son percibidos por la sociedad como masculinos, por lo cual, a mujeres y hombres, les cuesta concebir a las mujeres como adecuadas para dichos cargos. Lo que explicaría en parte, la aparente carencia de aspiración por este tipo de espacios. Asimismo, cuando las mujeres tratan de adoptar ciertos rasgos asociados a lo masculino (como asertividad, competitividad y agresividad, etc.) para encajar en la idea de liderazgo concebida por la mayoría, estas son criticadas por abandonar los rasgos estereotípicamente femeninos que se esperan de ellas (Kloot, 2004). Por lo que, en este caso tendría sentido que solo una de ellas se expresara abiertamente sobre su deseo de competir por un cargo de alta jerarquía, ya que la competitividad es considerada un rasgo masculino.

Asimismo, las participantes expresaron atributos que desde su perspectiva les fueron útiles para alcanzar sus cargos. Las principales respuestas tenían que ver con: cualidades que ellas consideran importantes para el desarrollo de sus carreras, la longevidad y diversidad en sus trayectorias por la universidad, sus grados académicos, pero específicamente los estudios de posgrado y, por último, también las personas que las acompañaron en su trayectoria por la universidad, así como las de su equipo de trabajo actual.

Entrevistada B.1., 53 años:

“Creo que mi carrera dentro de la universidad fue un factor fundamental porque me daba altas fortalezas en el tema de gestión, en el tema de investigación y en el tema de docencia también. Y, por otro lado, también creo que la parte de mis estudios de posgrado que la tenía, o sea todo el tema calificadorio lo tenía cubierto. Ya en temas (...) de mi personalidad pues creo que (...) no soy una persona violenta, ni de confrontación, soy más una persona de dialogo y de inclusión.”

Las cualidades más destacadas por las funcionarias en las respuestas fueron: responsabilidad, confiabilidad, lealtad y honestidad. Otras, aunque en menor medida, también hacen mención de la habilidad para el diálogo y lograr consensos en los equipos de trabajo. Resalta en este caso, que las cualidades mencionadas son atributos que funcionan en relación con otras personas en su entorno laboral y en general con la institución y, también que, no son rasgos masculinos asociados a las personas que ejercen cargos directivos.

Entrevistada A.1., 45 años:

“Creo que soy responsable, metódica, persistente, acuciosa y leal, porque creo que, si nadie te ve esas características, nadie te promueve”

Asimismo, como parte del proceso de feminización de la educación, las mujeres han ido adquiriendo las mismas calificaciones curriculares para competir con los hombres por cargos de dirección para las organizaciones. Según lo expresado por las funcionarias, estas tienen en claro la correlación entre los grados académicos y la movilidad en la institución. En esta idea, las participantes hacen mención de los estudios de posgrado obtenidos como atributos positivos para sus carreras en la UNAH. Estos son considerados factores que contribuyeron para el impulso de sus carreras. Las participantes consideran que la continua actualización y especialización de sus estudios fue necesaria para desarrollar su trayectoria.

Entrevistada C.2., 62 años:

“La formación que tengo, que me he capacitado, también me formé como gerente social en el BID, yo soy gerente social (...). Creo que estar en este puesto se debe a la formación, mire, llegar a puestos sin tener la formación... creo que eso ha contribuido. Mi formación y la combinación que tengo de formación social con la formación gerencia creo que ha contribuido.”

Por último, las funcionarias también hacen mención de las personas que contribuyeron en sus trayectorias como atributos para haber alcanzado cargos de alta jerarquía. Podría inferirse a partir de ello que estas tienen una noción de sus logros como procesos alcanzados de manera colectiva. Esto fortalecería la tesis de que la identidad de género femenina se adapta a las

organizaciones laborales con las características que se supone debería desplegar en el ámbito privado, es decir, procurando actuar en consideración de las necesidades de los demás.

CONCLUSIONES

La caracterización y análisis de las trayectorias tuvo como inicio el abordaje del contexto de socialización donde las funcionarias se desarrollaron, es decir sus lugares proveniencia y familias. En esta idea, la primera conclusión a destacar es que, las y los jefes de familia de las participantes pudieron garantizar las condiciones materiales mínimas que les permitieron a estas el acceso, desarrollo y culminación de los estudios en los niveles de básica y media. Si se considera el porcentaje de personas que vive por debajo de la línea de la pobreza, los niveles de desigualdad económica y las tasas de cobertura educativa, se puede inferir que las participantes conforman un grupo reducido en la sociedad hondureña.

Además, las funcionarias recibieron apoyo de sus familiares en otros aspectos como: contención emocional, protección de los tiempos y espacios de estudio, y en algunos casos seguimiento y apoyo académico en el hogar. Este contexto favorable estuvo relacionado, no solo con las condiciones materiales, sino también con la idea arraigada en estas familias de que la educación es una herramienta para la movilidad social.

Las participantes tuvieron un mayor acceso a capital cultural y social. Dicha situación mejoró las posibilidades de que estas concluyeran sus ciclos educativos y que obtuvieran mejores resultados de su desempeño académico. Una de las razones asociadas a este escenario, es que la mayoría de las madres y padres de las participantes contaron con grados académicos por encima de la media nacional.

Por otro lado, las madres y las abuelas de las participantes fueron las figuras familiares que más resaltaron en la mayoría de los relatos. Estas fueron percibidas por las entrevistadas como las principales fuentes de apoyo durante los años de formación educativa. Su papel fue fundamental, no solo por la labor relacionada con los cuidados, sino también para el desarrollo de valores relacionados a la ética de trabajo, los cuales les fueron útiles a las funcionarias en sus trayectorias. Asimismo, estas, contribuyeron en la conformación de las identidades de género de las funcionarias, puede decirse que, en algunos casos las madres y

las abuelas marcaron la primera pauta sobre roles y estereotipos de género, y en otros casos, la resistencia a estos. Si bien, el papel de los padres también fue resaltado en aspectos determinantes como la elección de la carrera, en la mayoría de los casos estos solamente fueron descritos en el rol tradicional como proveedor del hogar.

El proceso de elección de carreras fue condicionado por 4 factores principalmente: en primer lugar, el estatus socioeconómico de la familia en cuestión. Las elecciones de carreras a nivel medio tuvieron criterio de evaluación, si la carrera en cuestión ofrecía a la estudiante posibilidades de inserción al mercado de trabajo. Esto con el propósito de que esta contribuyera lo más rápido posible a la mejora de los ingresos familiares. En otros casos la intención de ello fue facilitar que las participantes obtuvieran una forma de ingreso en caso de que les hiciera falta la manutención familiar.

En esta idea de aprovechar el recurso de la educación media, madres y padres inscribieron a sus hijas en carreras medias técnicas como magisterio, perito mercantil y secretariado. En este sentido hubo predisposiciones de las madres y padres a enmarcarse en las carreras estereotipadas como femeninas, por lo que la mayoría de las entrevistadas que optaron por esta estrategia terminaron estudiando magisterio. En esta misma idea, muchas de las participantes priorizaron la búsqueda de la autonomía económica y la posibilidad de crecimiento profesional a largo plazo en el proceso de elección de la carrera universitaria.

La socialización de género fue otro criterio que determinó la elección de la carrera para muchas de las funcionarias. Si bien, este proceso se reflejó en la mayoría de las narraciones de las participantes, se dio con especial frecuencia en los relatos de las mujeres mayores de 60 años. Muchas de ellas tomaron como criterio a considerar, la coherencia o no de la carrera a elegir con sus concepciones e ideas sobre la femineidad. Se concluye que dicho proceso tuvo como resultado que la mayoría de las mujeres de este estudio optaran por carreras que se encuentran en las ramas más feminizadas de los centros de educación superior a nivel general (como son las Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades y Ciencias de la Salud) y de manera correspondiente, las dos funcionarias que tuvieron

procesos de socialización de género donde se resignificó el rol de las mujeres, eligieron carreras en ramas masculinizadas (ingeniería mecánica y agronómica).

Por último, otros criterios de selección utilizados fueron: el interés familiar y la predisposición personal. El interés familiar trata sobre la expectativa de las y los familiares de las funcionarias que les aconsejaron orientarse a carreras que les permitieran la preservación de los bienes y las tradiciones familiares. Por otro lado, la predisposición personal estuvo ligada a la subjetividad y los deseos de cada una de las entrevistadas.

En lo relacionado al ingreso de las funcionarias a instituciones de educación superior, se observó que dicho proceso se insertó en un contexto histórico con una tendencia generalizada hacia la expansión progresiva de la matrícula y número de mujeres graduadas en este nivel educativo en casi toda la región Latinoamericana y en Honduras. Tal fue el caso de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, donde la mayoría de las entrevistadas, a excepción de dos, cursaron su pregrado. Las funcionarias que realizaron sus estudios en la UNAH expresaron que en su paso por la universidad adquirieron un sentido detallado de las fortalezas y debilidades de la institución, lo que tuvo incidencia en sus labores como funcionarias; también, crearon redes con personas que laboraban allí, que les sirvieron en el futuro para los procesos de ingreso como trabajadoras; y, por último, esta etapa de formación les creó un sentido de pertenencia institucional.

Se observó las formas en que las funcionarias accedieron a la educación superior estuvieron relacionadas con los privilegios relativos a su posición en el entramado social. Una gran parte de ellas describieron su experiencia de ingreso a la universidad como una experiencia positiva. En este apartado resaltó el uso del término “naturalidad” que surgió en varios testimonios. En otras palabras, fue llevado a cabo un proceso de socialización continuo y reforzado en los contextos familiares; este proceso se dio de forma racional con el objetivo de garantizar el posicionamiento de las entrevistadas en un contexto social determinado para la reproducción de las condiciones familiares.

Asimismo, las participantes desplegaron una serie de estrategias para poder acceder a estudios de posgrado: aplicación a programas de beca en el extranjero, búsqueda de programas ofrecidos por convenio, aplicación a programas en línea y solicitud de préstamos estudiantiles. Se destacó la importancia que tuvieron dichos mecanismos de entrada pues sus grados académicos fueron uno de los atributos mediante los cuales pudieron alcanzar posiciones directivas. Asimismo, al igual que las carreras elegidas en educación media, en el nivel de posgrado continuó la tendencia a la elección de programas académicos en áreas considerados como feminizados.

Durante la etapa de estudios universitarios, específicamente en la etapa del pregrado, la mayoría de las funcionarias decidieron casarse y, en algunos casos, casi inmediatamente comenzaron a tener hijas e hijos. A partir de ello y en un contexto donde la división sexual del trabajo permea los roles de los hombres y las mujeres, estas comenzaron a experimentar dificultades relacionadas con la imposibilidad de hacer compatibles los tiempos del trabajo doméstico y de cuidado (los cuales les fueron asignados en su mayoría a ellas) con los tiempos de estudio, y también con el trabajo remunerado. Para llevar a cabo todas estas labores, las funcionarias tendieron a sacrificar su tiempo destinado al autocuidado, así como las ocasiones para interrelacionarse con personas fuera de la familia. Aún bajo estas condiciones, las funcionarias optaron por permanecer en la carrera y culminar sus estudios pues desde su percepción esta era una vía factible para mejorar su condición socioeconómica y por tanto la de sus dependientes.

La problemática subyacente de esta realidad tiene relación con la repartición tradicional de roles en el hogar que coloca a la mujer como principal responsable de las labores domésticas y de cuidado; además, la inexistencia de políticas públicas que aborden el cuidado de las niñas y niños como un asunto de responsabilidad pública y no solo como problema un problema individual.

Por otro lado, siguiendo en la temática, resaltó el caso de la participante que se integró a un área de estudio masculinizada donde se enfrentó a la discriminación de sus compañeros de universidad, instructores y profesores. Está documentado que las mujeres que buscan

integrarse en espacios de este tipo pueden enfrentarse a situaciones donde no sean valoradas y también, a un constante sentir de ilegitimidad por querer ser parte de ese campo.

En relación a sus trayectorias profesionales, específicamente en lo referido a la entrada de las funcionarias al mercado de trabajo, resaltó que la totalidad de las entrevistadas se integraron a empleos pertenecientes al sector más feminizado de la economía, es decir al de servicios. Si bien las funcionarias ingresaron al mercado de trabajo remunerado por primera vez a través de distintas vías, la mayoría ellas accedieron por medio de redes de contacto en distintos ámbitos: desde el ámbito de formación en educación superior con sus profesores y profesoras universitarias hasta el ámbito familiar y personal.

En relación a esto, se destacó que el posicionamiento de mujeres en puestos académicos claves (en la universidad y fuera de ella), que actúan en apoyo de mujeres en los inicios de sus trayectorias profesionales, parece tener relación con la posibilidad de ingreso y ascenso de estas dentro del mercado de trabajo.

Las funcionarias coinciden en que el trabajo en la universidad les brindó/brinda estabilidad laboral. Asimismo, las entrevistadas que tuvieron hijas e hijos, manifestaron que este resultó un lugar de trabajo idóneo para ingresar a trabajar, ya que en él es más fácil compatibilizar las tareas de cuidado con un empleo remunerado.

Sin embargo, las formas de introducción en el plano laboral a la universidad, así como el desarrollo de las carreras, estuvo condicionado por la categoría de la funcionaria (docente o administrativa). Las funcionarias administrativas tendieron en su mayoría a ingresar como empleadas de confianza de otras y otros funcionarios clave en la universidad; asimismo, otra parte del grupo buscó colocarse con ayuda de recomendaciones de personas en sus redes profesionales y/o académicas para acceder a un puesto de trabajo en la universidad. En el caso de las funcionarias de categoría docente, estas accedieron a sus puestos por medio de un concurso normado por el Estatuto del Docente, el cual es el reglamento que da las pautas para la promoción de las y los profesores que laboran en la UNAH.

La serie de reformas académicas y laborales que comenzaron a realizarse a inicios de los años 2000, pero de manera más intensa a partir del año 2005, determinaron en gran medida

los procesos de ingreso y promoción de la mayoría de las entrevistadas, aunque particularmente de las funcionarias de categoría docente. Entre los cambios que fueron impulsados con fuerza durante ese período fue a la promoción de los procesos de selección por concurso de oposición para cargos de alta jerarquía. Este hecho fue de importancia pues en muchos casos, impulsó a funcionarias que estuvieron por años en cargos intermedios a dar el salto para involucrarse en labores que requerían de sus aptitudes de liderazgo: como las decanaturas, las direcciones de los institutos, las vicerrectorías, entre otros.

Aunque las funcionarias experimentaron una mejora en términos de acceso educativo y salarios en comparación con las generaciones anteriores de mujeres, estas expresaron seguir sorteando una serie de problemas en sus trayectorias profesionales que tuvieron que resolver o resistir antes y durante su incorporación en cargos de dirección en la UNAH. A continuación, resumo dicha problemática:

En primer lugar, las participantes señalaron la persistencia de una percepción naturalizada en la cultura organizacional de la universidad y en la sociedad en general, de que los hombres son aptos para cargos de dirección de manera natural y que la capacidad de dirigir es una cualidad inherentemente masculina. Por lo que las mujeres relatan que experimentan más reticencia de parte de sus compañeros cuando han podido competir o acceder a esos cargos.

Asimismo, existe una cultura de “camaradería” masculina y con ella la tendencia realizar la toma de decisiones y pactar por cuotas de poder en espacios de relaciones informales donde las mujeres pocas veces tienen acceso. También se agrega, que, existe una cultura organizacional vertical y totalmente contrapuesto a un paradigma de trabajo colaborativo. Las participantes señalan que dicha rigidez les hace sentir limitadas en sus acciones, así como también, excluidas de la toma de decisiones. Por último, aunque no menos importante, el acoso sexual y la cosificación de las mujeres también surgieron como problemas con los cuales las funcionarias de la institución aún deben lidiar.

Aunado a los problemas en el campo de trabajo remunerado, las funcionarias docentes y administrativas, debieron de lidiar igual con tratar de mantener el balance entre sus distintos

ámbitos, con el ir y venir del solapamiento de tiempos y espacios entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico-afectivo.

Las estrategias para poder lidiar con esta situación en la que se encuentran muchas mujeres trabajadoras a diario variaron según el estatus socioeconómico, el número de miembros de la familia y en las normas culturales de cada hogar en particular. Las tres principales maneras de resolver la problemática de lidiar con tantas cargas de trabajo fueron: búsqueda de apoyo de redes familiares y comunales, sobre esta estrategia resalta el papel de las otras mujeres de la familia de las funcionarias a quienes acuerparon a sus familiares y se hicieron con partes de la carga doméstica de ellas.

Asimismo, otras funcionarias optaron por la repartición de las labores domésticas entre los miembros de las familias, sobre ello se puede decir que esta fue la estrategia menos utilizada y que se dio en algunos de los hogares, donde las hijas e hijos ya estaban en edades más avanzadas, por lo que podían contribuir en las labores domésticas. Por último, también destacó como estrategia la contratación de mano de obra externa para suplir las necesidades domésticas. Este trabajo casi siempre fue proveído por otras mujeres y su existencia en las casas de las funcionarias dependió de los ingresos de la familia y de la disponibilidad de personas dispuestas a realizar dicha labor.

En todos los casos, se observa que, aunque las mujeres contaron con ayuda externa, ya sea remunerada o de familiares, la responsabilidad de atender las necesidades domésticas y de cuidado recaen siempre sobre ellas, de manera que, si no son las entrevistadas quienes realizan directamente las tareas, son las encargadas de supervisarlas y/o coordinarlas.

Estas por su parte, también manifiestan preocupación por seguir en resguardo de sus roles como madres y/o esposas a la vez que desarrollan sus carreras profesionales. Si bien esta dinámica puede ser propiciada por las mismas participantes por su socialización de género, también tiene relación con las expectativas de los familiares (hijas, hijos y esposo) para que estas sigan desempeñando un papel más tradicional. Esto muestra que la relación de cuidado con los hijos, la maternidad, sigue siendo un tema importante para la construcción de sus identidades femeninas pese a su trabajo remunerado y a los logros alcanzados en este.

Las participantes expresaron que en las ocasiones cuando se enfocaron más intensamente en sus estudios o empleos remunerados, la imposibilidad de poder cumplir a cabalidad con los roles tradicionales de género les produjo ansiedad y sentimiento de culpa. La presión social por dedicarse a tiempo completo al rol de la maternidad, al rol de esposa y a las implicancias de trabajo que esto conlleva, se internalizó en las mujeres de manera que estas se encuentran en un conflicto interior constante al momento de tomar decisiones sobre la distribución del tiempo.

Por último, en lo que respecta a la autopercepción de las funcionarias sobre sus aspiraciones y atributos que les permitieron llegar a los cargos de dirección. La mayoría, a excepción de una, indicaron no haber pensado con antelación el llegar a un cargo de alta jerarquía. Dicha percepción puede estar relacionada con la idea generalizada de considerar los espacios de toma de decisiones como masculinos y su consideración inicial de desarrollar su carrera delimitada únicamente en el área donde ingresaron.

Las funcionarias atribuyeron su llegada a los cargos de dirección a factores internos (personales) y externos; entre los factores internos, señalaron cualidades y valores personales que según ellas les fueron útiles para destacarse en su trayectoria, entre ellos mencionaron su capacidad conciliadora y la preocupación por los demás, ambas cualidades colocadas simbólicamente en el plano de lo femenino en el ámbito laboral. Entre los factores externos, estas mencionaron a las personas que las formaron y las ayudaron a lo largo de su carrera, así como sus equipos de trabajo. Destacando así una noción de logro que lleva consigo lo colectivo y lo relacional.

En respuesta al objetivo específico número dos: si bien se identificaron estrategias que permitieron que las mujeres accedieran a cargos de alta jerarquía. Es importante mencionar que, visto desde la perspectiva de las trayectorias lo acontecido es un esfuerzo colectivo, es decir, no solo de las funcionarias en sí, sino también de su círculo familiar que les proporcionó las condiciones necesarias para desarrollarse. Madres, padres y abuelas determinaron el inicio de las trayectorias de las funcionarias.

Por otra parte, al realizar el análisis de las experiencias de las participantes, es posible encontrar rasgos comunes que dan algunas pautas sobre las estrategias que posibilitaron que estas llegaran a cargos de alta jerarquía:

En primer lugar, se identificó como estrategia la **acumulación de capital social** de las participantes. El desarrollo de redes interpersonales ya sea profesional o de amistad, tuvo una fuerte implicación en los procesos de ingreso al mercado de trabajo y para el futuro posicionamiento de las entrevistadas en la universidad. La relación entre colegas, con profesionales de otras áreas y en especial con otras mujeres que actuaron como mentoras, determinó en muchos casos el acceso de estas a determinados espacios. Si bien, la acumulación de capital social está relacionado con el estatus socioeconómico de la persona y el capital adquirido por conexiones familiares, también tiene un componente que depende del involucramiento consciente de estas.

También, se identificó la **movilización de recursos para la obtención de estudios de posgrado**. Estos esfuerzos surgen a partir de la adquisición de la idea que la educación superior es una herramienta para incrementar las posibilidades de movilidad social. Si bien el hecho de cursar un posgrado responde a una aspiración personal, las funcionarias también manifestaron que dicho proceso es percibido como una inversión para conseguir: promociones en el trabajo, nuevas asignaciones y mejora del puntaje para los concursos por oposición. En relación a esto, se pudo observar una serie de mecanismos movilizados por las participantes para poder obtener sus títulos de posgrado: aplicación a programas de becas, aplicación a programas conjuntos de posgrado, inscripción de posgrados en línea y solicitud de préstamos educativos, entre otros.

En tercer lugar, se encuentra el **ejercicio de prácticas laborales que están influenciadas por una noción colectiva de logro**. Las funcionarias fueron desarrollando una trayectoria laboral que tuvo entre sus prácticas, la preferencia por el trabajo en equipo y el consenso. Esto les hizo bastante atractivas en términos de liderazgo para la institución, pues el período en el que la mayoría de ellas se incorporó, fue durante un proceso de reforma donde el

objetivo primordial era la reestructuración y renovación de las unidades académicas y administrativas, tomando como base una nueva normativa y cultura institucional.

Y, por último, otra de las estrategias utilizadas por las empresarias es la **mantención del balance entre el trabajo doméstico y de cuidado con el trabajo remunerado**. Dado el contexto de la socialización de género de las participantes, así como la importancia otorgada a los componentes de su identidad femenina, las participantes actúan de manera que priorizan lo relacionado al espacio doméstico y familiar. En esta idea, la mayoría de ellas tuvo la preocupación de prever estrategias que les permitieran desarrollarse en sus carreras profesionales a la vez que se hicieron cargo y tomaron el control de la carga de trabajo doméstico y de cuidado que se producía en sus hogares. Estas manifiestan que una vez que dicho tema es resuelto, pueden desenvolverse con mayor libertad en el ámbito público remunerado.

Concluyo con agregar que, a partir del análisis de las trayectorias de las funcionarias de la UNAH, queda claro que, si bien las mujeres están alcanzando altos cargos jerárquicos en la estructura laboral, estas aún deben enfrentarse a problemas que tienen raíces en la situación de dominación y subalternidad que ha sido ejercida sobre las mujeres sistemáticamente.

Como mujeres, las funcionarias han tenido que sortear una serie de obstáculos desde su niñez hasta la actualidad y en este sentido, es que han buscado maneras de surgir en sus trayectorias a través de la implementación de distintas estrategias como: la acumulación de capital social, la movilización de recursos para la obtención de estudios de posgrado, el ejercicio de prácticas laborales que están influenciadas por una noción colectiva de logro y la mantención del balance entre el trabajo doméstico y de cuidado con el trabajo remunerado. Este esfuerzo no se realizó en solitario, si bien, el esfuerzo principal fue realizado por las funcionarias, no puede dejarse de lado la contribución de los núcleos familiares de estas.

Aclaro que esta investigación solo es el primer acercamiento desde la temática de género a un conjunto amplio y complejo de relaciones, normativas y procesos que confluyen en la

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Queda por abordar otros temas que por falta de tiempo y recursos no pudieron desarrollarse, por ejemplo: la incidencia de la Reforma Universitaria en las relaciones de género en la universidad, así como los cambios en la construcción de la identidad de género de los estudiantes, profesores y funcionarios a partir del ingreso masivo de mujeres a la UNAH, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12 (2), 224-235.

Acker, S. (1995) *Género y Educación*. Madrid: Narcea.

Akman, D. E., Toner, B. B., Stuckless, N., Ali, A., Emmott, S. D., & Downie, F. P. (2001). Feminist issues in research methodology: The development of a cognitive scale. *Feminism & Psychology*, 11(2), 209-227.

Asociación de docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (ADUNAH) (2002). *Estatuto del docente universitario y sus reformas / Asociación de docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (ADUNAH)*. [2a., ed.] -- Tegucigalpa, Honduras

Beiras, A., Cantera Espinosa, L. M., & Casasanta Garcia, A. L. (2017) La construcción de una metodología feminista cualitativa de enfoque narrativo-crítico (2017). *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 54-65. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1012

Berg, H., & Ferber, M. (1983). Men and Women Graduate Students: Who Succeeds and Why? *The Journal of Higher Education*, 54(6), 629-648. doi:10.2307/1981934

Brown, G., Western, D., & Pascal, J. (2013). Using the F-word: Feminist epistemologies and postgraduate research. *Affilia*, 28(4), 440-450.

Bourdieu, P. (1997a). *Espíritu de familia. Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, 126-138.

Bourdieu, P. (1997b). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. España: Editorial Popular.

Bourdieu, P. (2016). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Taurus

Burin, Mabel (2003) *Liderazgos femeninos: obstáculos subjetivos*. Foro de Psicoanálisis y Género. Recuperado el 27 de marzo. Disponible en línea en: http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/1518/1/Burin_2003_Foro.pdf

Calderón Padilla, R. (2011). El crecimiento y desarrollo de la educación superior en Honduras, una perspectiva desde la UNAH. *Innovación Educativa*, 11 (57), 81-89.

Canales, M. (Coord.) (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Lom Ediciones, Santiago, Chile.

Castro, A. (2012). Familias rurales y sus procesos de transformación: Estudio de casos en un escenario de ruralidad en tensión. *Psicoperspectivas*, 11(1), 180-203. Recuperado el 20 de mayo de 2019. Disponible en línea en: <http://www.psicoperspectivas.cl>

Cárdenas, A, Correa, N, & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis (Santiago)*, 13(38), 397-441. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682014000200018>

Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras tanto*, (82), 43-70.

Carrasco, C. (2003). ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, 16-34.

Carrasco, C. (2009). Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108, 45-54.

Carrasco, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 39-56.

Carrasco Macías, M. J. (2004). Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas. *XXI, Revista de Educación*, 6 (2004): 75-87. Universidad de Huelva. Recuperado en 3 de mayo de 2019. Disponible en línea en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1943/b15153344.pdf?sequence=1>

Caretta, M. (2014) Situated knowledge in cross-cultural, cross-language research: a collaborative reflexive analysis of researcher, assistant and participant subjectivities. *Qualitative Research*, 15(4): 489-505 <http://dx.doi.org/10.1177/1468794114543404>

Calderón Padilla, R. (2011). El crecimiento y desarrollo de la educación superior en Honduras, una perspectiva desde la UNAH. *Innovación Educativa*, 11 (57), 81-89. Recuperado el 18 de marzo de 2019. Disponible en línea en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179422350010>> ISSN 1665-2673

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2017). El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género. En línea. México, pp.22-44. Recuperado el 20 de febrero de 2018. Disponible en línea en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42712/4/S1701265_es.pdf

Crespo, C. (2006). Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. López Segrera, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Noviembre 2007 ISBN 978-987-1183-61-6

Chiu, M. M., & Khoo, L. (2005). Effects of Resources, Inequality, and Privilege Bias on Achievement: Country, School, and Student Level Analyses. *American Educational Research Journal*, 42(4), 575–603. <https://doi.org/10.3102/00028312042004575>

Corbin, J., & Strauss, A. (2007). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (18), 145-169.

Duriez, M, López, V., y Moncada, G. (2016) Informe Nacional: Honduras. Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. Recuperado 20 de febrero de 2019. Disponible en línea en: <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-honduras.pdf>

El Heraldo. La tasa de subempleo subió a 62.8% durante 2018 en Honduras. 27 de enero de 2019. Recuperado el 9 de marzo de 2019. Disponible en línea en: <https://www.elheraldo.hn/economia/1253875-466/la-tasa-de-subempleo-subio-C3%B3-a-628-durante-2018-en-honduras>

Estrada, R. E. L., y Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, 61, 2-19.

Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, 190-246.

Férrandez, A. (2016), Coeducación y profesiones masculinizadas. El papel del sistema educativo como agente de socialización. XII Congreso Español de Sociología. Recuperado en 16 de febrero de 2018. Disponible en línea en: <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/4930.pdf>

Fernández, T, Bonapelch, S, & Anfitti, V. (2013). Regímenes de transición al primer empleo: Chile, México, Estados Unidos y Uruguay comparados. *Papeles de población*, 19(76), 129-161. Recuperado en 14 de abril de 2019. Disponible en línea en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-4252013000200005&lng=es&tlng=es.

Flores, L. P. (2014). Blazquez, Flores y Ríos (Coords.). Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales, México.

Flores, R. (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de educación*, (38), 67-86. Recuperado en 18 de febrero de 2018. Disponible en línea en: <https://www.redalyc.org/pdf/800/80003806.pdf>

Folgueras, M. D. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis de uso del tiempo. *Revista internacional de sociología*, 70(1), 153-179.

Palomar Vereza, C. (2009). Maternidad y mundo académico. *Alteridades*, 19(38), 55-73. Recuperado en 25 de abril de 2019. Disponible en línea en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172009000200005&lng=es&tlng=es.

Fonseca, M. A. F. (2010). Migración interna en cuatro ciudades de Honduras. *Economía y Administración (E&A)*, 1(2), 150-168.

Fonseca, M. (2016). Rumbos de la Educación Superior en Honduras, 1995-2015. Recuperado en 20 de septiembre de 2017. Disponible en línea en: https://www.researchgate.net/publication/309765158_Rumbos_de_la_Educacion_Superior_en_Honduras_1995-2015

Gaete-Quezada, R (2015), El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, UNAM-IISUE/Universia, vol. VI, núm.17, pp. 3-20, Recuperado en 20 de septiembre de 2017. Disponible en línea en: <https://ries.universia.net/article/view/1122/techo-cristal-universidades-estatales-chilenas-analisis-exploratorio>

Gainza, Á (2006). La entrevista en profundidad individual. En Manuel Canales (Editor) *metodologías de investigación social*. Lom Ediciones. Santiago de Chile.

Galtung, J. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de estrategia*, (183), 147-168. Recuperado en 2 de marzo de 2018. Disponible en línea en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5832797.pdf>

Gasparini, L., Marchionni, M., Badaracco, N., Busso, M., Gluzmann, P. A., Romero Fonseca, D., ... & Vezza, E. (2015). *Bridging gender gaps?*. Recuperado en 2 de enero de 2019. Disponible en línea en: http://labor-al.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2016/01/Bridging-gender-gaps_full-book.pdf

Genesi, M. Romero, N. Tinedo, Y. (2011) Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas Negotium. Recuperado en 20 de septiembre de 2017. Disponible en línea en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>

González, R. (2009). Estudios de Género en educación: una rápida mirada. Revista mexicana de investigación educativa, 14(42), 681-699. Recuperado en 17 de septiembre de 2017. Disponible en línea en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300002&lng=es&tlng=es.

Gunzenhauser, Michael (2006). A moral epistemology of knowing subjects. En: *Qualitative Inquiry*. Vol 12 (3). Sage Publications

Haraway, D. (1995). *Ciencia, Cyborgs y mujeres*. Cátedra, Madrid. Capítulo 7.

Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 55-66.

Hondudiario. Jóvenes ocupan el mayor índice en la tasa de desempleo, 04 de enero de 2019. Recuperado el 4 de febrero de 2019. Disponible en línea en: <https://hondudiario.com/2019/01/04/jovenes-ocupan-el-mayor-indice-en-la-tasa-de-desempleo-en-honduras/>

Instituto Nacional de Estadística (2017), LVIII Encuesta Permanente De Hogares De Propósitos Múltiples. Honduras. Recuperado en 20 de diciembre de 2018. Disponible en línea en:

<https://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/encuesta%20de%20hogares/EPHPM%202017/001%20Presentacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2018), LXI Encuesta Permanente De Hogares De Propósitos Múltiples. Honduras. Recuperado en 23 de diciembre de 2018. Disponible en línea en:

<https://www.ine.gob.hn/images/Productos%20ine/encuesta%20de%20hogares/EPHPM%202018/02%20EPHPM%20Resumen%20Ejecutivo%202018.pdf>

Jackson, J., y O'Callaghan, E. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research in Higher Education*, 50(5), 460-482.

Jarmon, L. J. (2014). *Cracking the glass ceiling: A phenomenological study of women administrators in higher education*.

Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de*

investigación educativa, 11(1), 1-21. Recuperado en 23 de noviembre de 2017. Disponible en línea en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000100001&lng=es&tlng=es

Kiss, D, Barrios, O y Alvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas*, Vol. 15, No. 1 (janeiro-abril - 2007), pp. 85-105

Kloot, L. (2004). Women and leadership in universities: a case study of women academic managers. *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), 470-485.

López, J. y Sánchez, M. (2009). Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias. *Revista de Educación*, 348. Enero-abril, pp. 331-353

Lorente Molina, B. (2004). Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnologica*, núm. 26, 2004, pp. 39-53 Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Buenos Aires, Argentina

Longo, María Eugenia (2009) Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, vol. 11, núm. 28, enero-junio, pp. 118-141 Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, Nuevo León, México

Maria, J., Guillén Palomares, J., & Caro Blanco, F. (2012). Abuelas cuidadoras en el siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar. Recuperado en 22 de febrero de 2018. Disponible en línea en: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5973/Abuelas_cuidadoras_en_el_siglo_XXI.pdf?sequence=2

Martínez Méndez, K. I. (2015). Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas (Tesis para obtener título de Doctora en Ciencias Sociales. El Colegio de San Luis. México). Recuperado en 28 de marzo de 2019. Disponible en línea en: <https://biblio.colsan.edu.mx/tesis/MartinezMendezKarlaIrene.pdf>

Manzo Rodríguez, L., Rivera Michelena, C. Natacha, & Rodríguez Orozco, Alain R. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 20(3) Recuperado en 26 de marzo de 2019. Disponible en línea en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000300009&lng=es&tlng=pt.

Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. CEPAL. Recuperado el 1 de abril de 2019. Disponible en línea en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5333/S1000313.pdf?sequence=1>

Méndez, P. X. Q. (2002). Estructura del empleo por género y análisis de la concentración del empleo femenino en el sector terciario. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Industrial.

Moreno, M. S., & López-Yáñez, J. (2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias. *Revista española de pedagogía*, 66(240), 345-364.

Montecino, S. (1996). De la mujer al género: implicancias académicas y teóricas.

Montecino, S. (1997). Palabra dicha: escritos sobre género, identidades, mestizajes. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

La Tribuna (2017). Las primeras. Recuperado 25 de febrero de 2019. Disponible en línea en: <http://www.latribuna.hn/2017/01/03/las-primeras/>

Organización de las Naciones Unidas ONU, (2018), Los derechos de las mujeres en Honduras, una deuda pendiente
<https://news.un.org/es/story/2018/11/1445741>

Oplatka, I. (2006). Women in educational administration within developing countries Towards a new international research agenda. *Journal of Educational Administration*, 44(6), 604-624

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. Recuperado en 10 de septiembre de 2017. Disponible en línea en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es.

Orejuela Gómez, J. J., & Correa García, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales: una nueva estética.

Ortner, S. ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En *Antropología y feminismo*. Barcelona, Editorial Anagrama, 1979.

Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y sociedad*, 42(2), 163-180.

Pateman, C., & Romero, M. X. A. (1995). El contrato sexual (Vol. 87). Anthropos Editorial.
Osborne, R. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. *Papers: revista de sociología*, (53), 65-76.

Palermo, A. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista argentina de sociología*, 4(7), 11-46. Recuperado en 12 de septiembre de 2017. Disponible en línea

en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482006000200002&lng=es&tlng=es.

Papadópolos, J., & Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. Sitio en Internet) Disponible en <http://www.cse.cl> Salazar, José Miguel (2005) Educación superior y género: Tendencias observadas.

Programa de las Naciones Unidas para Desarrollo (PNUD) (2017), Hoja de datos rápidos sobre Seguridad Ciudadana en Honduras, 2017. Recuperado en 20 de diciembre de 2018, de <http://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/library/infosegura/fast-fact-sobre-seguridad-ciudadana-en-2017.html>

Rabotnikof, N. (1998). Público-privado. Debate feminista, 18, 3-13

Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario Psicología.; 34.

Rebolledo, L. (2016), Desigualdades de Género en la educación superior, Conferencia abierta. Santiago, Chile.

República de Honduras. (1982). Constitución de la República de Honduras. Tegucigalpa: Guaymuras.

Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 3(40), 204-215.

Bonet, M. A. R. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears Recuperado el 23 de julio de 2018. Disponible en línea en: http://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf.

Robbins, S., Judge, T. (2009) Comportamiento organizacional. Decimotercera edición PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009

Rubin, G. (1986) El tráfico de mujeres. Notas para una 'economía política del género". Nueva antropología. No. 30. Noviembre-Diciembre.

Saracosti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de la educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. Calidad en la Educación. N° 25, 243-259.

Sarrió, M., Ramos, A., Heredia, E. B., & Candela, C. (2002). Mas allá del techo de cristal. Revista del ministerio de trabajo e inmigración, (40), 55-68.

Scott, Joan Wallach, (2008) Género e historia; trad. de Consol Vilà I. Boadas—México : FCE, Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Segato, Rita (2016). La guerra contra las mujeres. Traficantes de sueños, Madrid.

Small Arms Survey (2016), Interactive Maps and Charts of Armed Violence Indicators. Recuperado en: <http://www.smallarmssurvey.org/tools/interactive-map-charts-on-armed-violence.html>

Smith, Dorothy (2012). El punto de vista (standpoint) de las mujeres: Conocimiento encarnado versus relaciones de dominación. Revista del CEIHM, 8(8), 5-27. Recuperado de http://filo.unt.edu.ar/wpcontent/uploads/2015/11/TEMAS_MUJERES_08_1-SMITH.pdf

Solano, A. C., Perugini, A., Benatuil, M. L., Nader, D., & Solano, M. C. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. Argetina: SAICF.

Solís, M. A., & Godoy, G. E. M. (2010). Problemas de equidad en el sistema educativo hondureño. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 3(3), 135-151.

Banco Mundial, (2018), Panorama general. Disponible en línea en: <http://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. 1). Barcelona: Paidós.

Todaro, R. (2004) Ampliar la mirada: trabajo y reproducción social. En Todaro y Yáñez (editoras). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

UNESCO (2002), Women and management in higher education A good practice handbook. Recuperado el 07 de septiembre de 2017. Disponible en línea en: <http://www.unesco.org/education/pdf/singh.pdf>

UNESCO. (2012). World Atlas of Gender Equality in Education. Paris, France. Recuperado el 15 de septiembre de 2017. Disponible en línea en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002173/217311s.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2017), Sitio web: <https://des.unah.edu.hn/servicio-al-usuario/estadisticas/>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras A (2016). Anuario estadístico 2016. Recuperado el 1ero de mayo de 2017. Disponible en línea en: <https://estadistica.unah.edu.hn/dmsdocument/3181-anuario-estadistico-unah-2016>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2017). Observatorio De Muertes Violentas De Mujeres y Femicidios. Recuperado el 1 de febrero de 2019. Disponible en línea en: <https://iudpas.unah.edu.hn/observatorio-de-la-violencia/boletines-del-observatorio-2/unidad-de-genero/>

Zuluaga, D, Moncayo, B (2014), Perspectivas del liderazgo educativo mujeres académicas en la administración. Suma de Negocios. 2014;5(11): 86-95

Zúniga, A. Marco (1987) La Educación Superior En Honduras/ CRESALC -UNESCO. Recuperado el 28 de abril de 2018. Disponible en línea en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000847/084755so.pdf>

ANEXOS

Guía de preguntas Entrevista semiestructurada	
Nombre: Cargo en el cual labora: Fecha de la entrevista: Número de entrevista:	
Segmento temático	Preguntas
Datos generales	¿Cuál es su edad? ¿Cuál es su adscripción política? ¿Cuál es su afiliación religiosa? ¿Tiene hermanos o hermanas? ¿Cuántos? ¿En qué escuela curso la educación primaria? ¿Era pública o privada? ¿Esta escuela era de carácter mixto o segregado? ¿Esta escuela era laica o religiosa? ¿En qué colegio curso la educación secundaria? ¿Era pública o privada? ¿Este colegio era de carácter mixto o segregado? ¿Este colegio era laico o católico? ¿Hace cuántos años trabaja en la UNAH? / ¿En qué facultad/departamento? ¿Ha trabajado en otras facultades o departamentos previamente? ¿Cuáles? / ¿Cuántos años trabajó en la institución?
Biografía	¿Siempre ha vivido en Tegucigalpa? Y si contesta no, ¿dónde viviste antes? ¿A qué se dedica/dedicaba su madre? ¿A qué se dedica/dedicaba su padre? ¿Cuál de sus padres influyó en mayor medida en la elección de su carrera? ¿De qué manera? ¿Tiene hijas o hijos? Si la respuesta es positiva - ¿Cuántas o cuantos? ¿Cuáles son sus edades? ¿Cómo el cuidado y la crianza de sus hijas/os ha influido en su desempeño profesional? ¿Quiénes viven en su casa? ¿Cuál considera que es el apoyo que usted ha recibido de su pareja para seguir en su trayectoria profesional?
Uso del tiempo / Vida cotidiana	¿Podría describir su rutina diaria? ¿Cómo es la distribución entre su tiempo en la universidad y la casa? ¿Cómo se realiza la distribución de trabajo doméstico en su casa? ¿Siempre ha sido la misma distribución o ha ido variando a través del tiempo? ¿De qué manera?

<p>Trayectoria académica</p>	<p>¿En qué universidad estudio su grado? ¿Qué carrera universitaria estudio? ¿Cuál fue la razón por la que decidió optar por esta carrera universitaria? Desde su perspectiva, ¿cómo fue la vivencia de incorporación a la universidad? ¿Cuál es su percepción sobre el efecto de esta universidad en su trayectoria académica?</p> <p>¿Estudió un posgrado? ¿En qué universidad estudio su posgrado? ¿Qué carrera posgrado estudió? ¿Qué factores incidieron en su elección? Desde su perspectiva, ¿cómo fue la vivencia de incorporación al programa que cursó? ¿Cuál es su percepción sobre el efecto del centro académico en su trayectoria académica?</p> <p>¿Ha recibido alguna vez un premio o distinción por su desempeño académico? ¿Cuál premio/distinción? ¿Qué entidad lo otorgó? ¿Cómo cree que afectó su trayectoria el recibimiento de dicho premio/distinción?</p> <p>¿Ha recibido alguna vez ha realizado un intercambio académico con otro centro educativo nacional o internacional? ¿Cuáles fueron las características del intercambio? ¿Qué entidad lo otorgó? ¿Cómo cree que afectó su trayectoria académica la experiencia de dicho intercambio? Si la respuesta es no, ¿Por qué?</p> <p>¿Usted considera que tuvo mentor o mentora? ¿Cómo cree que la experiencia influyó en su desarrollo académico?</p> <p>Mientras era estudiante, ¿usted sintió que tenía alguna diferencia en relación con sus compañeros hombres en la posibilidad de estudiar?</p> <p>En su experiencia, ¿cuáles considera que han sido los mayores obstáculos a los cuales se enfrentó en su trayectoria académica? En lo personal y en las instituciones en las cuales se desarrolló dicha trayectoria.</p>
<p>Desempeño profesional</p>	<p>¿Cómo describiría su experiencia en su incorporación inicial al mercado laboral?</p> <p>¿Cómo fue su proceso de incorporación a la UNAH? ¿Cuál es su percepción sobre dicho proceso en relación con los requisitos y proceso de selección, la documentación solicitada, etc.? ¿Experimentó problemas en dicho proceso? ¿Cuáles? ¿Cómo los resolvió?</p> <p>¿Ha tenido experiencia en docencia? Si la respuesta es positiva, ¿cómo diría que dicha actividad ha sido relevante para su trayectoria profesional?</p> <p>¿Ha tenido experiencia en proyectos de investigación? ¿En qué consistió? Si la respuesta es positiva, ¿Desarrolló el proyecto sola o en equipo? ¿Cómo obtuvo los fondos de financiamiento de dicho proyecto? ¿Alguna vez usted lideró un equipo de investigación? ¿Cómo lo hizo?</p> <p>¿Ha tenido experiencia en procesos de gestión de la investigación? Si la respuesta es positiva, ¿cómo diría que dicho proceso ha sido relevante para su trayectoria profesional?</p> <p>¿Ha tenido experiencia en proyectos de vinculación sociedad-universidad? ¿En qué consistió? Si la respuesta es positiva, ¿Cuál era/eran los objetivos de dicha vinculación? ¿La iniciativa fue personal o trabajó en equipo?</p>

	<p>¿Ha recibido alguna vez ha realizado un intercambio académico con otro centro educativo nacional o internacional? ¿Cuáles fueron las características del intercambio? ¿Qué entidad lo otorgó? ¿Cómo cree que afectó su trayectoria académica la experiencia de dicho intercambio? Si la respuesta es negativa, ¿Por qué?</p> <p>¿Cómo describiría su estilo de liderazgo? ¿Cuáles son sus estrategias de dirección?</p> <p>En su experiencia, ¿cuáles considera que han sido los mayores obstáculos a los cuales se enfrentó en su trayectoria profesional? En lo personal y en las instituciones en las cuales se desarrolló dicha trayectoria.</p>
Estrategias de subversión	<p>¿Es usted miembro de alguna organización/red gremial? Si la respuesta es positiva, ¿Qué tipo de organización/red? ¿cree que el pertenecer a esta organización significa/significó un apoyo en su trayectoria académica y/o administrativa? ¿En qué sentido?</p> <p>¿Usted alguna vez pensó que iba llegar tener un cargo de alta jerarquía en la UNAH?</p> <p>En su opinión, ¿cuáles cree que son sus atributos positivos que la llevaron al puesto que usted ostenta/ostentó?</p>