

**MARÍA DEL ROSARIO GUERRA GONZÁLEZ
NANCY CABALLERO REYNAGA
LETICIA VILLAMAR LÓPEZ
(COORDINADORAS)**

**LA UNIVERSIDAD ENTRE
LA ÉTICA Y LOS CAMBIOS
GENERACIONALES Y
TECNOLÓGICOS**

Dykinson, S.L.

*La universidad entre la ética y los cambios
generacionales y tecnológicos*

*La universidad entre la ética y los cambios
generacionales y tecnológicos*

MARÍA DEL ROSARIO GUERRA GONZÁLEZ

NANCY CABALLERO REYNAGA

LETICIA VILLAMAR LÓPEZ

(COORDINADORAS)

Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Esta obra ha sido sometida a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial

©Copyright by los autores
Madrid, mayo de 2025

Editorial Dykinson no se responsabiliza de las opiniones expresadas en esta obra, que son responsabilidad exclusiva de sus autores.

Editorial DYKINSON, S.L.
Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-256-9

DOI: <https://doi.org/10.14679/4044>

Índice

Introducción	9
1. Criterios éticos propios de los derechos humanos para la formación en bioética en la educación superior	19
<i>María del Rosario Guerra González, Octavio Márquez Mendoza</i>	
2. La diversidad generacional y cultural dentro del aprendizaje para toda la vida	41
<i>Leticia Villamar López</i>	
3. Convergencia generacional en las aulas universitarias y los derechos humanos	63
<i>Sandra Alemán Martínez</i>	
4. Conexión y evolución: explorar las dinámicas intergeneracionales en la universidad	85
<i>José David Martínez Hernández</i>	
5. Redes de mentoría intergeneracional en la universidad: reflexiones en torno a la colaboración para el desarrollo de las mujeres	107
<i>Nancy Caballero Reynaga</i>	
6. ChatGPT y la transformación del mundo	129
<i>Patricia Gascón Muro, José Luis Cepeda Dovala</i>	
7. Referentes metodológicos para la construcción de pedagogías sostenibles en la formación universitaria	157
<i>María del Rosario Guzmán Alvirde, Yazmin Araceli Pérez Hernández</i>	
8. La inclusión de la cinematografía como herramienta pedagógica de la enseñanza universitaria en México	177
<i>Fernando Alexis Sánchez Mendoza</i>	

9. Responsabilidad universitaria y humanismo: reflexiones éticas para el futuro de la educación superior	199
<i>Daniela Arellano Carrillo</i>	
Sobre los autores	217
Cronología del seminario permanente “Ética y derechos humanos” y sus publicaciones.....	223

Redes de mentoría intergeneracional en la universidad: reflexiones en torno a la colaboración para el desarrollo de las mujeres

Nancy Caballero Reynaga

DOI: <https://doi.org/10.14679/4049>

Presentación

El día 2 de junio de 2024 y tras 200 años de constituirse como república, México nombró a una mujer, Claudia Sheinbaum, presidenta del país. Presidenta, con -a-, pues en propias palabras de la mandataria durante su toma de protesta: “Las mujeres podemos ser presidentas y hago una respetuosa invitación a que digamos presidenta con ‘A’, al igual que decimos abogada, soldada, maestra. Solo lo que se nombra, existe”¹⁵⁴; en esta última frase, la mandataria hace referencia a la idea original de Fernando Pessoa, refleja el poder del lenguaje en la construcción de realidades y en la comprensión de las dinámicas sociales. Hoy, es posible decir que una mujer puede ejercer la profesión que desee, pero como en todo contexto social, de decirlo a lograrlo existe una amplia brecha.

El presente capítulo aborda la posibilidad del desarrollo de las mujeres en los ámbitos profesionales a través de redes de mentoría femenina. Para que ellas tengan posibilidades reales de acceder a posiciones de mando en cualquier ámbito, es necesaria la educación, pero, además, se requiere de un sistema de apoyo que se asegure de que los roles de género impuestos, las obligaciones morales con la familia o las brechas laborales no provoquen la deserción de estudiantes o profesionales. Por tal motivo, en un primer momento el presente texto reflexiona sobre el contexto actual enfrentado por las mujeres en cuanto a las oportunidades reales con las que cuentan

¹⁵⁴ Angélica Alvarado, “Los 15 puntos más importantes del discurso de Claudia Sheinbaum en su primer día como presidenta”, *El Imparcial*, 1 de octubre 2024, <https://www.elimparcial.com/mexico/2024/10/01/los-15-puntos-mas-importantes-del-discurso-de-claudia-sheinbaum-en-su-primer-dia-como-presidenta/> (consultado el 27 de diciembre de 2024).

para estudiar y ejercer su profesión, tanto en el ámbito de las instituciones de educación superior, como en el mercado laboral.

En un segundo apartado se analizan algunas propuestas ya existentes sobre mentoría en la universidad desde un enfoque de género. La meditación en este sentido, radica en que el acompañamiento de las mujeres debe realizarse desde el respeto a su libertad sustantiva, y no como una nueva forma de control. Para tal finalidad se retoman conceptos centrales sobre el *femtoring* y su posible relación con el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum.

Niñas, jóvenes y adultas caminan a diario en los pasillos de universidades e instituciones de educación, todas ellas con creencias sobre su capacidad actual y futura; permitir que contextos contrarios a su florecimiento rompan con su convicción de participar de la vida de su comunidad, no únicamente como cuidadoras o amas de casa, sino con las posibilidades reales de ser escuchadas, equivale a cuidar de un árbol durante años para después talarlo y no aprovecharlo. Las propias mujeres son capaces de cuidar de sí mismas y de otras, de eso se trata la mentoría intergeneracional con rostro femenino.

1. Techos y laberintos de cristal en la universidad

A nivel global solo 26 países son liderados por féminas¹⁵⁵, la gran mayoría de las naciones siguen concentrando el poder en los hombres, algunas exigen representación femenina en gabinetes o congresos, pero en términos generales, el sexo femenino sigue subrepresentado en las cúpulas de mando. No existe evidencia acerca de que las mujeres tengan mayor o menor capacidad para gobernar, pero definitivamente el excluirlas de estos puestos no es saludable para ninguna sociedad.

Este escenario global se reproduce en el ámbito educativo: en México, durante el 2024, se registraron aproximadamente 259,000 docentes universitarios y de enseñanza superior, su edad promedio es de 47.6 años y el porcentaje de hombres es de 56.7%, frente a un 43.3% representado por el sexo femenino¹⁵⁶. Para agregar más detalles de este contexto, es importante mencionar que la distribución de directivos universitarios presenta una amplia brecha de género, pues solo el 22.4% de estos puestos son ocupados por mujeres, mientras que el resto, es decir el 77.6%

¹⁵⁵ Cfr. Naciones Unidas, *En el mayor año electoral de la historia, solo 26 países están dirigidos por mujeres*, 24 de junio 2024, <https://news.un.org/es/story/2024/06/1530756> (consultado el 26 de junio de 2024).

¹⁵⁶ Cfr. Gobierno de México, *Data México*, “Profesores universitarios y de enseñanza superior”, <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/profesores-universitarios-y-de-ensenanza-superior> (consultado el 20 de noviembre de 2024).

es ocupado por varones¹⁵⁷; cabe señalar que estos perfiles de dirección no se refieren a rectoría, pues en específico, esta función se encuentra prácticamente acaparada por el sexo masculino:

En México existe un total de 3,142 universidades (Sistema de Información Cultural [SIC], 2021) dentro de un sistema de educación superior caracterizado por distintos tipos de universidades. Entre estas se tienen universidades tecnológicas, politécnicas, interculturales, privadas y 32 universidades públicas autónomas, de las cuales solo cuatro son lideradas por rectoras, lo que da cuenta de la disparidad de acceso de las mujeres a los cargos de poder en las Instituciones de Educación Superior (IES).¹⁵⁸

Estos fenómenos suceden aun a pesar de que México cuenta con marcos jurídicos nacionales e internacionales¹⁵⁹ de cara a prevenir y erradicar la violencia de género en todos los ámbitos, mismos que a su vez buscan garantizar el mismo acceso a oportunidades en la totalidad de entornos de desarrollo. Lo anterior no solo ocurre en cuanto a los niveles de dirección o rectoría de las universidades, también es posible observarse en áreas de investigación dentro de las instituciones de educación superior.

En la República mexicana existe el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), dependencia de la recientemente instaurada Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), organismo encargado de reconocer y estimular el desarrollo de la investigación en el país. Esta plataforma alberga a científicos de primer nivel con altos estándares de exigencia en cuanto a su producción científica; la evaluación sitúa a los profesionales en distintas categorías de acuerdo al grado e impacto que tienen sus líneas de investigación: nivel de candidatura a los recién egresados y, posteriormente, niveles 1, 2 y 3, seguidos del reconocimiento a investigadores eméritos (aquellos que han contribuido con generación de conocimiento destacable, tienen al menos 65 años, tres evaluaciones consecutivas y al menos 15 años como investigador(a) nivel 3).¹⁶⁰

¹⁵⁷ Cfr. Liliana I. Castañeda Rentería, María F. Parga Jimenez, Anisse J. Mussalem Enríquez, *et al.*, “Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales”, *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 19, no. 18, enero-junio 2019, <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/428/1847> (consultado el 13 de octubre de 2024).

¹⁵⁸ Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara, María del Refugio Navarro Hernández, Laura I. Cayeros López, “El difícil acceso de las mujeres al poder en las universidades mexicanas”, *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 14, no. 1, p. 27, 2 de enero de 2023, <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RCCS/article/view/3900> (consultado el 15 de octubre de 2024).

¹⁵⁹ Algunos de estos documentos son: la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará), entre otras.

¹⁶⁰ Cfr. SECIHTI, *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores*, <https://secihti.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>, (consultado el 23 de julio de 2024).

Bajo este contexto, de acuerdo con Contreras, Gil y Altonar, las mujeres aún están subrepresentadas en el SNII, pues su porcentaje de participación llega al 40.7%, mientras que ellos abarcan el 59.3%. De acuerdo con los autores, si bien el incremento de féminas que ingresan a esta institución ha aumentado de manera significativa (del 2002 al 2018 creció un 287.4%), la realidad es que cuanto más se avanza en niveles categóricos, la participación de mujeres se reduce¹⁶¹. En síntesis, el texto señala:

Su aporte al incremento es descendente por niveles: del 46.4% en el nivel de candidatura, al 24% en el Nivel 3. Los hombres hacen lo contrario: en los mismos niveles, son responsables del 53.6 en la base y llegan a 74% en la cima.

Las mujeres tienen mayor crecimiento en los dos primeros niveles, del mismo modo que los hombres, pero mientras el diferencial en los dos primeros es menor, en los 2 mayores crece.

En los 2 niveles más altos, en 2018 los investigadores conjuntan al 27.3% de su grupo, y las investigadoras al 18.9%. En 2002 era: 29.3 (hombres) contra 21.7 en el caso de las mujeres.¹⁶²

Nuevamente, ante este contexto vale la pena cuestionar: ¿Por qué si hay crecimiento en la participación de las mujeres en el ámbito universitario y de educación superior, no logran alcanzar los niveles más altos de mando y reconocimiento? Es de suma importancia reflexionar al respecto, ya que no se trata de un fenómeno exclusivo de la República mexicana, por el contrario, los mismos hechos ocurren en países que se consideran desarrollados: “en la totalidad de los países de la Unión Europea, así como en Canadá, Estados Unidos o Australia, estas no llegan a representar un tercio en la cúspide de la jerarquía académica. La autoridad y el poder siguen estando, de manera mayoritaria, en manos de los varones”¹⁶³. El que la toma de decisiones en instituciones de educación, como la universidad, esté monopolizada por el sexo masculino, moldea la realidad de acuerdo con los límites que el género impone y sitúa a las mujeres, ya sean estudiantes o académicas, bajo su subordinación.

¿Por qué si las féminas están cada vez más cerca de alcanzar la paridad en cuanto a su participación como alumnas profesoras o investigadoras, no alcanzan niveles de mando al mismo tiempo que los hombres? ¿por qué ellas desertan de la vida académica, ya sea durante su formación o, durante el ejercicio de su profesión? La educación supone uno de los mejores caminos para que el sexo femenino logre acceder a oportunidades de movilidad social y, por ello, cada vez resulta más deseable su inclusión en el ámbito educativo; con ello muchas han logrado conquistar más libertades con respecto a sus antecesoras, sin embargo, en el camino

¹⁶¹ Cfr. Leobardo E. Contreras Gómez, Manuel Gil Antón y Ximena A. Altonar Gómez, “Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: Tan iguales y tan diferentes”, *RESU*, vol. 51, 2022, pp. 51-72, <https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020> (consultado el 2 de octubre de 2024).

¹⁶² Leobardo E. Contreras Gómez, Manuel Gil Antón y Ximena A. Altonar Gómez, *op.cit.*, p. 55.

¹⁶³ María N. Gallego-Morón, “El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento”, Tesis de doctorado, Universidad Pablo de Olavide, *RIO: Repositorio Institucional Olavide*, 2021, p. 28, <http://hdl.handle.net/10433/11690> (Consultado el 30 de octubre 2024).

hacia el ascenso y la obtención de puestos de trabajo que demanden más responsabilidades y liderazgo pareciera que ellas se enfrentan a barreras *invisibilizadas*.

A lo largo de la historia y, debido a los roles de género, las mujeres se asocian directamente con el cuidado de los otros (hijos, esposo, padres, suegros o hermanos) y del hogar. Durante siglos el constructo de prejuicios, sobre la función primordial de ellas en la sociedad, se ha instaurado en el consciente y en el inconsciente colectivos, se fortalece con ello el orden jerárquico de prioridades que una mujer debe tener en su vida. Como parte de este proceso, las labores domésticas son desdeñadas e incluso, para algunas culturas resulta vergonzoso que madres, hijas o esposas pretendan alguna remuneración por el trabajo realizado día con día en casa.

A pesar de esto, ellas han logrado incursionar en ámbitos anteriormente reservados exclusivamente para los hombres, sin embargo, no quiere decir que las limitantes asociadas a los roles de género hayan desaparecido, en realidad se han matizado, pero logran tener el mismo efecto: frenar el desarrollo femenino. Al respecto Villavicencio, Salvador y Zúñiga definen el concepto *techo de cristal* de la siguiente manera:

se ha visibilizado un fenómeno denominado techo de cristal, para referirse al obstáculo invisible que se le presenta a las mujeres que trabajan dentro de una organización y que les dificulta un ascenso a cargos laborales de mayor responsabilidad, pese a estar altamente cualificadas, haciendo referencia a que son discriminadas salarial y ocupacionalmente. Al no existir políticas formalmente establecidas, el techo de cristal se basa en estereotipos y construcciones sociales que dificultan su detección; no obstante, causan el estancamiento laboral y profesional de una gran cantidad de mujeres. Este concepto es de los más representativos en cuanto a los impedimentos para el progreso de las trabajadoras y es mediado principalmente por la parte organizacional.¹⁶⁴

En el ámbito universitario, las mujeres bien pueden ser mayoría entre el estudiantado y profesorado, incluso en áreas de investigación, pero como se ha descrito anteriormente, son minoría en puestos de dirección o rectoría. El *techo de cristal* puede darse por falta de apoyo institucional, ausencia de programas de empoderamiento a las que inician una carrera académica o por falta de oportunidades. Gran parte del fenómeno *techo de cristal* recae en las instituciones, pero es menester reconocer que encuentra sus raíces en factores sociales y culturales como estereotipos de género o expectativas sociales.

Por otro lado, existe otro hecho social limitante para las mujeres de la comunidad universitaria: el *suelo pegajoso*, el cual hace referencia a las *obligaciones* familiares de ellas; de acuerdo con las autoras anteriormente citadas, dicho concepto es un tipo de ancla que detiene a las estu-

¹⁶⁴ Erika Villavicencio-Ayub, Octavio Salvador-Ginés y Brenda Zúñiga Castillo, “Validación de la escala Techo de Cristal en trabajadoras durante la pandemia”, *Revista Costarricense de Psicología*, vol. 42, no. 1, junio 2023, p. 98, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9030330#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%2C%20algunas%20condiciones%20basadas%20en,crear%20y%20validar%20la%20Escala%20Techo%20de%20Cristal>. (Consultado el 8 de noviembre 2024).

diantes o profesionistas en el alcance de sus objetivos, pues promueve que sus deberes del hogar tienen mayor importancia en sus proyectos de vida que sus aspiraciones personales.¹⁶⁵

En México esta situación resulta preocupante, de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)¹⁶⁶, de las 53.3 millones de mujeres mexicanas, de 15 años en adelante, 28.5 millones no participan del mercado laboral, de las cuales, el 69% refiere no trabajar por dedicarse exclusivamente al cuidado y tareas del hogar. El mismo estudio menciona que “9 de cada 10 personas que abandonan el mercado laboral por realizar tareas de cuidados son mujeres”.

Además, el texto señala que en el ámbito privado:

La presencia de mujeres en consejos de administración en México es de 13%, 17 puntos porcentuales debajo del promedio mundial [mientras que en el sector público] México es el tercer país de América Latina con menor presencia de mujeres en los puestos de mayor nivel jerárquico en el sector público [...] Esta baja representación de mujeres se traduce, a nivel agregado, en menores ingresos para las mujeres.¹⁶⁷

Lo anterior implica que por cada 100 pesos mexicanos percibidos por un hombre, ellas reciben 89 en puestos de mando, una brecha importante sin duda.

La baja participación en el mercado laboral de quienes deciden ser madres también está asociada a la *penalización por maternidad* enfrentada ante las industrias e instituciones. Campos, Rivas, Alcaráz, *et al.*, afirman en un estudio que el ámbito ocupacional *castiga* la maternidad con una brecha salarial y de acceso de hasta un 40%, lo cual inicia en el momento de la concepción¹⁶⁸; nuevamente, a diferencia de los hombres que deciden ser padres, los cuales aumentan sus posibilidades de obtener un empleo, así como sus ingresos, las mujeres que optan por maternar prácticamente se cierran las puertas para el ejercicio de sus profesiones. Las sociedades moldean, desde la inequidad, el destino de estudiantes y profesionales femeninas.

¿Por qué fenómenos como el *techo de cristal* o el *suelo pegajoso* siguen teniendo efecto en mujeres que han culminado sus estudios universitarios? La educación de ellas es clave para que conozcan sus derechos y ejerzan su libertad de agencia, es decir, que elijan por sí mismas la manera en cómo quieren llevar a cabo sus vidas; sin embargo, a partir de los escenarios anteriormente descritos, con estadísticas sustentadas sobre la deserción profesional, es posible observar que aun contando con la información sobre las normativas que las protegen, siguen obedeciendo patrones de género socialmente impuestos y limitativos de su desarrollo.

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ IMCO, *Datos y propuestas por la igualdad*, 5 de marzo 2024, <https://imco.org.mx/datos-y-propuestas-por-la-igualdad/> (consultado el 11 de agosto 2024).

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ *Cfr.* Raymundo Campos-Vazquez, Carolina Rivas-Herrera, Eduardo Alcaraz, & Luis Martínez, “The effect of maternity on employment and wages in Mexico” *Applied Economics Letters*, vol. 29, no. 21, 2021, pp. 1975–1979, <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272> (Consultado el 20 de agosto 2024).

Martha Nussbaum expone la frecuencia con la cual las mujeres adaptan sus deseos a lo que les *es permitido* realizar en el contexto socio-cultural en el cual son criadas, e incluso expresan aceptar aquello que les es impuesto¹⁶⁹. Para ejemplificar esto, resulta útil apoyarse de la fábula de la zorra y las uvas¹⁷⁰: una zorra hambrienta vio un racimo de uvas colgando de una vid muy alta, los frutos le resultaban a la vista muy apetecibles por lo que intentó en múltiples ocasiones y con varias estrategias alcanzarlas, sin embargo, fracasó en cada esfuerzo. Frustrada y agotada por toda la faena que implicó lograr su deseo, la zorra desistió asegurando que las uvas estarían agrias y que estaba mejor sin ellas.

Muchas mujeres, así como el personaje de esta historia, intentan durante años alcanzar un equilibrio entre sus vidas personales y profesionales, pero al vivir las complejidades que la disparidad de género implica, deciden desistir de una u otra esfera de sus vidas, convenciéndose a sí mismas que vivir limitadas es lo mejor. Nussbaum lo explica de la siguiente manera:

Las preferencias adaptativas se forman sin control de la propia consciencia, por un mecanismo causal que no es de propia elección, y esta es la razón por la cual Elster las encuentra sospechosas, considerándolas una mala base para la elección social. Él las contrasta con las “preferencias autónomas”, que han sido en cierta manera objeto de reflexión y han sido elegidas de forma deliberada o, por lo menos, fueron hechas propias por el agente.¹⁷¹

Es importante distinguir que no todas las preferencias adaptadas implican una merma a la calidad de vida de las personas. La autora sugiere que es aconsejable contrastar aquellas elecciones que ayudan a adaptar los deseos propios a expectativas reales de otras que, si se limitan, sí implican sufrimiento e injusticia. Una niña, por ejemplo, puede desear volar como las aves, por obvias razones, no es posible que logre desplegar las alas de las cuales carece, con el tiempo adaptará sus deseos a una realidad alcanzable, lo cual no implica frustración, ni injusticia. No obstante, si la misma niña crece, estudia aviación e intenta trabajar en alguna aerolínea como piloto, sin que le sea permitido por prejuicios ante su género, sí implicaría decepción, pero sobre todo un agravio a su dignidad como ser humano, pues se limitaría el desarrollo profesional al cual tiene derecho.

Lo grave de las preferencias adaptativas, en estos casos, es que se construyen a partir de creencias profundas influenciadas por el ambiente sociocultural; en este sentido, las sociedades suelen validar prejuicios sobre los roles de sus miembros. En el asunto de las mujeres, resulta frecuente desvalorizar sus logros o esfuerzos: si una de ellas no logra sobresalir en su profesión se le atribuye a que no dedica suficiente tiempo, no cuenta con el mismo talento que sus pares

¹⁶⁹ Cfr., Martha C. Nussbaum, *Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades*, Barcelona, Herder, 2015.

¹⁷⁰ Esopo, *Fábulas de Esopo*, Córdoba, ElCid Editor, 2003, <https://elibro.net/es/ereader/cus21/36366?page=41> (consultado el 15 de noviembre de 2024).

¹⁷¹ Martha C. Nussbaum, *op. cit.* pp. 192-193.

masculinos o no es apta para ciertas áreas del conocimiento. Desde la niñez, el sexo femenino es socavado en su autoestima, auto confianza y autoimagen, por tanto, con el paso del tiempo, no es difícil que desista de lograr el éxito antes imaginado¹⁷². Caballero dice al respecto:

Por desgracia, el imaginario que dicta las habilidades de acuerdo con los roles de género es un pesado estigma que condiciona la confianza de las mujeres desde la infancia. Aun cuando ya se ha expuesto que las diferencias en el desempeño de las niñas frente a sus pares masculinos no son dramáticas, se siguen construyendo mensajes que desalientan o predisponen a los infantes a ser mejores o no en distintas actividades.¹⁷³

La autora señala que los niños y las niñas tienen un desempeño muy similar en sus primeros años de educación en áreas STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas, por sus siglas en inglés), con el paso del tiempo, las pequeñas se alejan de estas disciplinas porque consideran *no ser tan buenas* como los hombres, lo cual es derivado de creencias dentro y fuera del aula, mismas que son reproducidas por figuras de autoridad: madres, padres, profesoras y profesores por igual. Las creencias alejan a las niñas y jóvenes de un futuro científico y tecnológico, y con ello, pierden la oportunidad de participar en un mercado de innovaciones cada vez más imperante en todos los sentidos.

De acuerdo con Sandel, las sociedades actuales son meritocráticas, es decir, son grupos sociales en los cuales se recompensan las aptitudes y el trabajo y, con ello, se exhorta a las personas a construir la falsa idea de que todo lo obtenido es gracias a su esfuerzo, por otro lado, si los individuos fracasan, también será un resultado de su falta de aptitudes, empeño o talento¹⁷⁴. Lo anterior, explica el autor, alimenta cierta *soberbia meritocrática* y, de acuerdo con ella, los *vencedores* en la vida olvidan los contextos, a las personas y las situaciones favorables dadas para alcanzar el éxito: “Representa la petulante convicción de los de arriba de que se merecen el destino que les ha tocado en suerte y de que los de abajo se merecen también el suyo, y esta actitud es el complemento moral de la política tecnocrática”.¹⁷⁵

En una sociedad patriarcal, es fácil dejar de lado las ventajas con las cuales cuentan los hombres y, gracias a ellas, alcanzan metas vedadas para las féminas. Es común por ejemplo, durante entrevistas de trabajo, cuestionar a las mujeres sobre su tiempo disponible para laborar con respecto a los períodos requeridos para cuidar de los hijos pequeños o la familia; a un hombre, casi nunca se les pregunta por sus responsabilidades paternales o de cuidado en el hogar.

¹⁷² Cfr. Nancy Caballero Reynaga, “Retos para la igualdad educativa de las mujeres en la ciencia: propuestas para el bienestar desde la ética”, *COFACTOR*, año 13, no. 25, enero-junio 2024, pp. 35-61, <https://cieps.edomex.gob.mx/sites/cieps.edomex.gob.mx/files/files/Revista%20Cofactor/COFACTOR25/COFACTOR25ART2.pdf>, (consultado el 15 de agosto de 2024).

¹⁷³ *Ibid.* p. 44.

¹⁷⁴ Cfr. Michael Sandel, *La tiranía del mérito ¿Qué ha sido del bien común?*, México, Penguin Random House, 2022.

¹⁷⁵ *Ibid.* p. 37.

La cultura meritocrática desde una visión patriarcal ignora que el sexo femenino lleva a cuentas diversas responsabilidades, además de las relacionadas con sus actividades académicas o laborales, tales como el hogar, la crianza, el cuidado de los enfermos, discapacitados o mayores e, incluso, la asistencia que debe brindar a la familia del cónyuge y las actividades comunitarias o religiosas, como es frecuente en localidades indígenas¹⁷⁶. En palabras de Sandel, “una meritocracia perfecta [...] Deja escaso margen a la solidaridad que puede surgir cuando reflexionamos sobre la naturaleza azarosa de nuestras aptitudes y fortunas. Eso es lo que hace que el mérito sea una especie de tiranía o de gobierno injusto”.¹⁷⁷

Al seguir con la hipótesis meritocrática, si una persona femenina alcanza la paridad a nivel académico frente al sexo masculino, el mercado laboral debería reconocerlo a partir de crecimiento profesional, económico y prestigio, sin embargo, esto no sucede así. Las mujeres son evaluadas profesional y académicamente a partir de estándares meritocráticos, según los cuales si una persona no sobresale en su área de ejercicio es porque no ha invertido el suficiente esfuerzo en ello, esto en automático invisibiliza la doble o triple carga de trabajo (al cuidado de otros y/o en el hogar) que una mujer *debe* afrontar, además de sus estudios o su trabajo. Paz y Narváez señalan:

Se puede apreciar que pese a que las mujeres han cumplido al pie de la letra la tarea encomendada por la sociedad meritocrática en los lugares donde les es posible cumplirla, no han logrado llegar al tan anhelado ascenso social prometido por la retórica que la envuelve. Pasaron de manera adecuada el filtro de la máquina clasificadora en el ingreso a la universidad, en pregrado y postgrado, incluso en algunos casos a nivel doctoral; sin embargo, la máquina clasificadora se averió cuando tuvo que insertarlas dentro del mercado laboral. Los desfases propios del mercado, incapaz de autorregularse por sí mismo, dañaron el sistema y las clasificaron en ese tan temido lugar de las “perdedoras”, que ciertamente no merecen en relación con su esfuerzo.¹⁷⁸

¿Cómo transformar el mundo académico y profesional *castigador* de las mujeres por cumplir con los *deberes* impuestos por el mismo sistema? Sin duda existen diversas estrategias que abonan al cambio y pretenden apoyarlas a *alcanzar las uvas* por las cuales han trabajado y desean a nivel profesional y académico; a continuación, se ahonda en la mentoría intergeneracional femenina como respuesta a los retos descritos.

¹⁷⁶ Cfr: INMUJERES, “Las mujeres indígenas y el trabajo no remunerado doméstico y de cuidado”, *Desigualdad en cifras*, año 10, no. 1, enero 2024, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BN12024.pdf, (consultado el 15 de julio de 2024).

¹⁷⁷ Michael Sandel, *op. cit.*, pp. 37-38.

¹⁷⁸ Daniela Paz Coronel y Emilio Narváez Ruíz, “La promesa de la meritocracia en la educación superior: análisis comparado de la desigualdad de género”, *Ecuador Debate*, diciembre 2022, p. 276, <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/19222>, (consultado el 25 de mayo 2024)

2. Redes de mentoría intergeneracional femenina: puentes por la justicia y la equidad

En la actualidad, debido al avance científico, médico y tecnológico, los seres humanos viven por más tiempo y, por un período más largo, son personas funcionales en el trabajo. La universidad es un ejemplo de espacio en donde convergen hasta cinco generaciones: la generación silenciosa, los *baby boomers*, generación X, millenials y centenials. No es menester del presente texto ahondar en la descripción de cada grupo generacional, lo que sí es importante aclarar es que el contexto universitario acoge a personas de distintos tiempos vitales que van desde aquellos nacidos en tiempos de la posguerra, aproximadamente 1940, a jóvenes nacidos a partir del 2005, lo cual resulta peculiar, pues nunca antes las instituciones de educación superior habían incluido en sus dinámicas a tal variedad de paradigmas.¹⁷⁹ Saldaña y Hernández expresan que el envejecimiento es un fenómeno que no se detendrá y, por tanto, es necesario abordarlo; lo describen de la siguiente manera:

El envejecimiento de la población es un acontecimiento que ya no puede ser ignorado, es un fenómeno que viene acompañado del incremento en la esperanza de vida al nacer, el cual aumentó sustancialmente en el lapso 2010-2015, estimándose una edad de 78 años en países desarrollados y de 68 años en países en desarrollo. Hacia 2045-2050, se proyecta será de 83 años y 74 años respectivamente (UNFPA y International HelpAge, 2012).

En México, los datos del Censo de Población 2020 reportaron que la población mexicana de 60 años y más ascendía a 15.1 millones, lo que significó el 12% de la población total del país, al igual que la gran mayoría de los países en el mundo, el envejecimiento no ha sido homogéneo ya que cada entidad federativa tiene un proceso característico lo cual representa retos específicos para sus gobiernos.¹⁸⁰

Velarde, Caballero y Landeo exponen los retos que implica el que generaciones tan distintas y lejanas entre sí convivan en un mismo espacio que es la universidad: barreras de creencias, valores e incluso el manejo de la tecnología son considerados por los autores como elementos que deben ser atendidos, en aras de acercar a los individuos de diferentes cohortes generacionales y, con ello, lograr su integración¹⁸¹. Sin embargo, en el presente capítulo se propone que las generaciones también deben ser capaces de superar sus diferencias, además de concentrarse

¹⁷⁹ Para una descripción más amplia sobre las características de las distintas generaciones en las universidades se recomienda consultar: Johanna R. Velarde Samaniego, Karina M. Caballero Arroyo, Alex S. Landeo Quispe, “Diversidad generacional: “Desafíos para la educación universitaria en el siglo XXI”, *Revista de Filosofía*, vol. 39, no. 102, 2023, pp. 663-673, https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6018/J.Velarde_K.Caballero_A.Landeo_RF_Articulo_spa_2022.pdf?sequence=1 (consultado el 14 de febrero 2024).

¹⁸⁰ Sandra A. Saldaña Ibarra y Enrique Hernández Guerson, “Los programas intergeneracionales, escenarios y oportunidad en educación superior”, *Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, vol. 4, no. 6, diciembre 2023, p. 624, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586598> (consultado el 28 de abril de 2024).

¹⁸¹ Johanna R. Velarde Samaniego, Karina M. Caballero Arroyo, Alex S. Landeo Quispe, *Ibid.*

en sus similitudes y los obstáculos comunes a enfrentar para impulsar la conquista de derechos y calidad de vida.

En este tenor, las mujeres, mayores y jóvenes, enfrentan un mismo paradigma: la desigualdad. Si bien en las últimas décadas se han conquistado garantías como la libertad de expresión, participación política, derechos laborales e incluso en materia de salud sexual, aún falta un largo camino por recorrer para alcanzar la equidad y esto es un desafío que trasciende generaciones, pues a todas les atañe de una u otra forma.

Plantear la convivencia de generaciones, desde sus coincidencias y no a partir de sus diferencias, propone un diálogo en el cual se compartan experiencias y logren construirse alternativas que empoderen mutuamente a las participantes, de esta manera, mujeres con mayor trayectoria en la academia pueden fortalecer a aquellas más jóvenes, estas a su vez, son capaces de proponer nuevos paradigmas desde los cuales se revisen creencias perdurables y que debilitan el desarrollo de las de más edad. Las características de este tipo de programas atienden las necesidades de las distintas generaciones, a partir de fijar los objetivos básicos a perseguir:

El Consorcio Internacional de los Programas Intergeneracionales (ICIP), expone que los programas intergeneracionales son estrategias para el intercambio de recursos y aprendizajes entre las generaciones viejas y jóvenes para beneficios individuales y sociales. Las características que debe tener un programa, a fin de lograr los objetivos de un programa intergeneracional, son: a) demostrar beneficios mutuos para los participantes; b) establecer nuevos papeles sociales o nuevas perspectivas para los participantes; c) incluir por lo menos dos generaciones no adyacentes y sin lazos familiares; d) promover el conocimiento y la comprensión entre las generaciones y el crecimiento de la autoestima para ambas generaciones; y e) dirigirse a problemas sociales y políticas apropiadas para las generaciones involucradas y elementos de un programa planificado.¹⁸²

Una red de mentoría intergeneracional, cuyo objetivo primordial sea el de empoderar a las féminas (tanto mentoras como aprendices), debe plantearse desde una perspectiva de sororidad, entendiendo el término como “la manera en que las mujeres se organizan, se apoyan y así de esta manera se propicia el intercambio de experiencias. Hace alusión al concepto de hermandad, que posibilita la resignificación y coexistencia entre mujeres”.¹⁸³

La necesidad de plantear a la mentoría desde una perspectiva de sororidad responde a recuperar los vínculos de mujeres con sus semejantes, y así evitar jerarquías tan verticales que propicien la falsa idea de que son enemigas entre sí; Lagarde lo expresa como sigue: “(...) pacto político de género entre mujeres que se reconocen como interlocutoras. No hay jerarquía, sino

¹⁸² Sandra A. Saldaña Ibarra y Enrique Hernández Guerson, *op. cit.*, p. 625.

¹⁸³ Lucía Pérez Sánchez, Marcela Rábago de Ávila, Mayra Guzmán Ortíz, et al., “Sororidad en los procesos de envejecimiento femenino”, *Diversitas*, vol. 14, no. 1, 2018, p. 14, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551024>, (consultado el 18 de noviembre de 2024).

un reconocimiento de la autoridad de cada una. Está basado en el principio de la equivalencia humana, igual valor entre todas las personas porque si tu valor es disminuido por efecto de género, también es disminuido el género en sí”.¹⁸⁴

El presente trabajo plantea la necesidad de proponer redes de mentoría intergeneracional con perspectiva feminista, pues se trata de un esfuerzo que en primer lugar pretende empoderar tanto a mentora como a aprendices, además, debe tratarse de una dinámica que ayude a visibilizar los retos en común que, como género, mujeres de todas las edades enfrentan en el ámbito universitario y, por último pero no menos importante, debe tratarse de romper los esquemas patriarcales y adultocentristas imperantes en las actividades universitarias, porque debilitan las iniciativas feministas, lo cual termina por excluir al sexo femenino de ciertos niveles académicos y científicos, promueve la deserción y perpetúa la cultura machista en la educación superior.¹⁸⁵

La propuesta aquí contenida busca ir más allá de únicamente promover la mentoría orientada a la capacitación laboral, en adición a esto, se intentan esbozar las características necesarias para que una red de apoyo mutuo intergeneracional atienda las necesidades específicas de estudiantes o académicas en el ámbito de la educación superior, con miras a que este trabajo sinérgico impulse la participación femenina en las instituciones educativas ya referidas y, con ello, los espacios de liderazgo que hoy son ocupados en su mayoría por hombres, también estén disponibles para ellas.

El abordaje que se realizará al respecto debe hacerse a partir de un crisol integral y no solo desde las estadísticas de inclusión, pues como se hizo evidente en la primera parte de este texto, las mujeres ocupan la mitad o incluso más del porcentaje de participación en las universidades, sin embargo, esto no quiere decir que las desigualdades hayan sido erradicadas; una vez dentro del sistema universitario, ciertas prácticas machistas y patriarcales aún continúan mermando la calidad de vida del sector femenino. Por tal motivo, esta forma de mentoría busca, en palabras de Foradada y Sala:

introducir competencias de género y la perspectiva feminista en diferentes ámbitos para proporcionar una respuesta más holística a las desigualdades que enfrentan las mujeres jóvenes. Además, los programas de mentoría buscan directa o indirectamente aumentar el capital social vinculado al apoyo interpersonal de las mujeres jóvenes, ya que es un factor protector en contextos de violencia de género. Además, este capital social proporciona apoyo instrumental, informativo, emocional e incluso financiero.¹⁸⁶

¹⁸⁴ Marcela Lagarde, “La política feminista de la sororidad”, *Mujeres en red El periódico feminista*, 11 de junio de 2009, <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771> (consultado el 25 de agosto 2024).

¹⁸⁵ Cfr. Mireia Foradada Villar y Josefina Sala Roca, “Does mentoring for young women introduce a feminist approach? A scoping review”, *Educar*, vol 56, no. 2, 2020, pp. 527-542, <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1121> (consultado el 14 de septiembre 2024).

¹⁸⁶ Mireia Foradada Villar y Josefina Sala Roca, *op. cit.*, p. 529.

Las autoras llaman a este tipo de mentoría *femtoring*, pues como la referencia lo indica, se concentra en atender las desigualdades propias que sufre el sexo femenino en contextos específicos. En las universidades e instituciones de educación superior existen múltiples formas de violencia machista y patriarcal, algunos ejemplos son: la inequidad que sufren las mujeres jóvenes por el hecho de ser mujer y por la edad (lo cual es una variante de violencia adultocéntrica); discriminación por origen étnico, estrato socio económico o cultural, maternidad, estado civil o violencia sexual.

Para que un programa de *femtoring* atienda efectivamente las necesidades específicas de las féminas, debe hacerse desde una propuesta que se concentre en las desigualdades de toda la población víctima, sin descartar a las minorías y sin menospreciar o restar validez a las distintas formas en las que una mujer puede sufrir violencia, es decir, tan importante es la esfera laboral como la de la salud, las emociones o la razón práctica.

Para atender las distintas formas de desigualdad, enfrentadas por las mujeres en las instituciones de educación superior, es preciso contar con un andamiaje teórico que señale todas las áreas posibles en las cuales una mujer se desarrolla, para no excluir a ninguna. Uno de los retos presentados en este sentido es el de lograr plantear un marco universal, es decir, que trascienda a las diferencias, en cuanto a contextos socio-culturales o económicos, y dé pie a establecer mínimos éticos que determinen qué elementos son deseables para que ellas logren desarrollarse plenamente en las instituciones de educación superior¹⁸⁷. Con este objetivo, el presente capítulo propone retomar el *Enfoque de las capacidades básicas* de Martha Nussbaum, el cual presenta una propuesta de diez capacidades básicas sobre aquello que una persona es capaz de ser o hacer en su vida.

Es importante señalar que los verbos *ser* y *hacer* son centrales, pues el enfoque remite a reflexionar profundamente sobre la libertad sustantiva como condición *sine qua non* de esta propuesta. Al respecto, la autora estadounidense se nutre de las reflexiones que hace Amartya Sen:

La relación entre libertad individual y la consecución del desarrollo social va mucho más allá de la conexión constitutiva, a pesar de lo importante que ésta resulta ser. Lo que la gente puede lograr positivamente resulta influido por las oportunidades económicas, libertades políticas, poderes sociales, condiciones adecuadas para buena salud y educación básica y el fomento y desarrollo de iniciativas. Las medidas institucionales relacionadas con estas oportunidades se ven a su vez influenciadas por el ejercicio de las libertades de la gente a través de la libertad de participar en elección social y en la toma de decisiones públicas que impulsan el progreso de estas oportunidades.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Para ampliar la explicación sobre la universalidad de la propuesta de Nussbaum desde un enfoque de género en las instituciones de educación superior, se recomienda remitirse a: Nancy Caballero Reynaga, *Ibid.*

¹⁸⁸ Amartya Sen, “El desarrollo como libertad”, *Gaceta ecológica*, no. 55, 2006, p. 16, <https://elibro.net/es/ereader/cus21/18760?page=4>. (consultado el 3 de agosto 2024).

Es a partir del ejercicio de la libertad sustantiva el que las personas pueden realizar las acciones y actividades que les son valiosas y, además de manera personal, tienen razones para valorar. Para Sen, el ejercicio de la libertad tiene una relación directamente proporcional con el desarrollo social y debe trascender lo meramente económico, en adición tiene que incluir las oportunidades reales en las distintas áreas de vida de las cuales disfruta una persona, de manera tal que esta pueda disfrutar de lo que aspiran: “Es importante no solo dar valor a los mercados, sino también apreciar el papel de otras libertades económicas, sociales y políticas para mejorar y enriquecer la vida que puede llevar la gente”.¹⁸⁹

La libertad es entonces el lubricante que permite que los procesos de desarrollo de las personas sean posibles, por ello Nussbaum señala la importancia de universalizar su enfoque, ya que la libertad de agencia de los individuos debe practicarse sin la mediación que algunos paradigmas o creencias sociales imponen, esto es especialmente importante en el caso de las mujeres y se han descrito en apartados anteriores varias razones (fenómenos *techos de cristal*, *suelos pegajosos* y preferencias adaptativas).

La mentoría, para ser posible, requiere de al menos dos participantes: la guía y la aprendiz; este texto defiende la idea de que la dinámica mentora debe beneficiar a ambas partes, pues no se trata de establecer relaciones verticales y/o unilaterales que terminen por emular a las figuras propias de una comunidad patriarcal, machista o adultocéntrica en la cual, aquel de mayor jerarquía tiene mayor o toda la autoridad sobre el de menor. A partir de esta idea, se propone un esquema de mentoría horizontal, en el que se establece un diálogo bilateral (o grupal, dependiendo del número de participantes) en el cual todas las involucradas puedan velar por las libertades y capacidades de las demás; al abrirse más oportunidades para unas, estas pueden empoderar y procurar la apertura para otras:

Con oportunidades sociales adecuadas, los individuos pueden formar efectivamente su propio destino y ayudarse unos a otros; no necesitan ser considerados como los receptores pasivos de los beneficios de ingeniosos programas de desarrollo. Esa es, de hecho, una poderosa razón para reconocer el papel positivo del libre y sustentable albedrío, incluso de la impaciencia constructiva.¹⁹⁰

Un ejemplo de lo anterior es el activismo realizado por la científica Nancy Hopkins en el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT, por sus siglas en inglés), quien al darse cuenta en primera persona de la discriminación e inequidad que existía en el ámbito científico-universitario, en contra de las féminas, decidió emprender un grupo de trabajo, el Boston Biotech Working Group, el cual tiene como finalidad “aumentar el número de mujeres que formen par-

¹⁸⁹ Amartya Sen, *op. cit.*, p. 19.

¹⁹⁰ Amartya Sen, *op. cit.*, p. 20.

te de los consejos de administración de las empresas de biotecnología y abrir más vías para que las investigadoras funden sus propias compañías”.¹⁹¹

En la entrevista Hopkins narra una serie de discriminaciones e incluso acosos sexuales de los cuales fue víctima y de cómo ella misma suponía que se trataba de un caso aislado, sin embargo, después de hacer pública la violencia que sufría y redactar un informe en donde detallaba el tipo de violencias padecidas por varias científicas del MIT, causó el asombro de los medios de comunicación y de muchas mujeres alrededor del mundo que le escribieron contando experiencias similares¹⁹². Nancy Hopkins se empoderó y ejerció su libertad al señalar los agravios de los que ella y algunas compañeras eran víctimas, al hacerlo, muchas otras académicas se sintieron identificadas y empoderadas con su ejemplo, con ello se atrevieron a hacer públicos los abusos existentes en las instituciones de educación superior a las que pertenecían.

Por lo anterior, es menester que en el ejercicio de mentoría intergeneracional feminista ambas partes puedan crear un vínculo basado en la confianza y en la empatía. Para establecer un plan de trabajo específico que logre abonar esfuerzos en el ámbito psicológico y emocional es preciso dedicar otro texto con la finalidad de tratar a profundidad este tema, sin embargo, es importante señalarlo en el presente capítulo como marco para la aplicación del enfoque de las capacidades.

Una vez establecida la importancia de la libertad sustantiva, se argumentará el por qué el enfoque de las capacidades de Nussbaum resulta una herramienta eficaz para guiar a las redes de mentoría mencionadas. Este marco sostiene la posibilidad de un universalismo que sea sensible ante las diferencias culturales y el pluralismo, pues establece una relación evidente entre la idea de capacidades y los derechos humanos fundamentales, tales como la dignidad de las personas, la integridad del cuerpo, la salud, su convivencia con el medio ambiente, entre otros.

Además de la universalidad, el enfoque de las capacidades comprende a los individuos como fines en sí mismos y no como medios; este aspecto es fundamental para establecer una relación horizontal entre mentora y aprendiz, pues supone que el trabajo colaborativo que se realizará no se lleva a cabo para obtener certificaciones, diplomas o beneficios económicos por parte de la docente o académica de mayor experiencia, sino con el objetivo de compartir saberes, experiencias y herramientas profesionales y personales que den pie al florecimiento de ambas partes. Nussbaum describe esta característica del enfoque de la siguiente manera:

Así, podremos reformular nuestro *principio de cada persona como fin*, articulándolo como un *principio de la capacidad de cada persona*: las capacidades buscadas se buscan para *todas y cada una de las personas*, no en primera instancia para grupos o familias o estados u otros

¹⁹¹ Ana Hernando , “Lo peor es cuando te das cuenta de que te infravaloran como científica por ser mujer”, *Ethic*, 2 de junio de 2021, <https://ethic.es/2021/06/lo-peor-es-cuando-te-das-cuenta-de-que-te-infravaloran-como-cientifica-por-ser-mujer/> (consultado el 3 de julio 2024).

¹⁹² *Id.*

cuerpos corporativos. Tales cuerpos podrán ser extremadamente importantes en la promoción de las capacidades humanas, y en este sentido podrán obtener merecidamente nuestro apoyo: pero es por lo que hacen por la gente que son merecedores de tal apoyo, y la meta política última es siempre la promoción de las capacidades de *cada persona*.¹⁹³

El enfoque persigue la idea de trabajar por el bienestar de cada individuo desde las instituciones por la persona en sí, no como un medio para que las organizaciones alcancen ciertos objetivos estratégicos, sin embargo, lo virtuoso de la propuesta de la filósofa norteamericana radica en que al velar por el desarrollo de las capacidades de cada uno como fin en sí mismo, la propia institución se verá beneficiada e, incluso, apoyada por los grupos vulnerados que protege.

La lista de las diez capacidades, como se mencionó anteriormente, se propone desde un carácter de universalidad, pero con un grado sensato de flexibilidad para que su aplicabilidad sea posible en todas las culturas del mundo. Se busca que el ejercicio de cada capacidad sea posible a partir de mínimos necesarios establecidos, de tal forma, independientemente del grupo étnico, sociocultural o religioso al que pertenezcan las personas (en el caso del presente trabajo, las mujeres), este enfoque pueda guiar los esfuerzos en cuanto a la colaboración entre féminas, con el fin de mejorar la calidad de sus vidas dentro y fuera de la comunidad universitaria.

Las diez capacidades básicas a las cuales Nussbaum hace referencia son: “Vida, salud corporal, integridad corporal, sentidos, imaginación y pensamiento; emociones razón práctica, afiliación, otras especies, juego y control del propio entorno (político y material)”¹⁹⁴. Tal y como se mencionó en apartados previos, el sentido de la mentoría feminista debe ser holístico, el enfoque de las capacidades lo es, puesto que no deja fuera ninguna esfera en la cual una mujer pueda tanto ser violentada como florecer.

La iniciativa de Nussbaum expone la necesidad de comprender a las personas como un todo, en donde si una capacidad es fortalecida, también otras se verán beneficiadas (lo mismo sucede a la inversa: si una capacidad es atacada, las demás también se verán vulneradas).

Además, este marco teórico impulsa tanto la dimensión instrumental como la socio-emocional, por lo que no se trata de un esfuerzo concentrado solo en la capacitación o únicamente en el desarrollo humano, sino que comprende que el beneficio de un área humana va de la mano con las demás.

La sugerencia planteada en este trabajo busca hacer es que el enfoque de las capacidades puede fortalecerse más de la acción en conjunto que de esfuerzos aislados, esto en cuanto a la equidad de género en las universidades e instituciones de educación superior se refiere. Cada día más mujeres se integran a las comunidades universitarias, ya sea como estudiantes o como

¹⁹³ Martha c. Nussbaum, *op. cit.*, p. 116.

¹⁹⁴ *Ibid.* p. 122-123.

académicas; algunas (muy pocas) logran posiciones de liderazgo, pero la gran mayoría no es incluida en la toma de decisiones o en la dirección de las dependencias universitarias; otras deciden desertar, pues no ven en su ejercicio profesional un futuro de crecimiento y florecimiento.

Mediante prácticas, como la mentoría, las cuales fomenten el ejercicio de las capacidades básicas, estas mujeres pueden encontrarse con espacios que las empoderen. Foradada y Sala identifican cuatro subdimensiones del empoderamiento en el cual la mentoría debería tener impactos positivos: “Identidad y capacidad de agencia, brindar un espacio de seguridad y bienestar, intervenciones psico-sociales para mejorar la autoestima de las jóvenes y mujeres, así como empoderamiento para enfrentar la violencia sexual y de género”¹⁹⁵. Estas cuatro subdivisiones encuentran correspondencia directa en al menos seis capacidades del enfoque: salud corporal, integridad corporal, emociones, razón práctica, afiliación y control del propio entorno (material y político).

Al aplicar la teoría de Nussbaum se enriquecen las propuestas de mentoría feminista, pues se trata de un andamiaje que pormenoriza todo aquello que una persona necesita para llevar a cabo un proyecto de vida que valga la pena vivirse, en el cual, sin ignorar la pluralidad o la diversidad, se persigue el florecimiento de los individuos.

Reflexiones finales

Mucho se ha ganado a lo largo de los años de lucha por la equidad de género; es innegable que las mujeres del 2025 pueden gozar de derechos fundamentales que décadas atrás eran impensables. Hoy en día, ellas ocupan cada vez más porcentajes equitativos de inclusión en distintos espacios, tal es el caso de las universidades e instituciones de educación superior. A pesar de ello, el sexo femenino aún se encuentra subrepresentado en posiciones jerárquicas de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

El que las jóvenes universitarias perciban realidades donde fenómenos como los *techos de cristal* o el *suelo pegajoso* les impidan contar con la certeza de que su futuro profesional no estará limitado por una cultura machista, patriarcal o adultocentrista, provoca su deserción en aras de cumplir con los *deberes* que les son impuestos, además, esas situaciones lejos de promover su desarrollo, las limitan a vivir una vida incompleta. Las mujeres deben contar con la seguridad de que su esfuerzo académico no será ignorado, sino que se le ponderará con la misma oportunidad con la cual cuentan los varones.

Por otro lado, las académicas e investigadoras de mayor edad cuentan con la experiencia sobre el camino a seguir en las instituciones de educación superior, además de herramientas

¹⁹⁵ Mireia Foradada Villar y Josefina Sala Roca, *op. cit.*, p. 537.

profesionales y personales para hacer frente a los desafíos que el contexto le impone al sexo femenino. En muchas ocasiones este *expertise* es infravalorado o, incluso ignorado, pues, así como la juventud no es valorada en términos académicos, el envejecimiento también suele ser un aspecto que la sociedad tiende a estigmatizar e, incluso, a castigar.

El intercambio dialógico de una red de mentoría intergeneracional en la universidad puede ser una actividad estratégica que beneficie tanto a la juventud como a la madurez. El *femto-ring* es un ejercicio en el cual las personas se abordan entre sí, desde una perspectiva holística, y comparten experiencias y herramientas que les brindan mayor seguridad para hacer frente a los obstáculos puestos por el persistente sistema patriarcal. Este trabajo puede beneficiarse de perspectivas que detallen las áreas en las cuales una persona debe desarrollarse para vivir plenamente, por ello el enfoque de las capacidades de Nussbaum resulta ser una plataforma de la cual pueden desprenderse programas de actividades más específicos.

Como propuesta para próximas disertaciones debe incluirse el planteamiento práctico necesario que logre implementar programas de mentoría intergeneracional en las instituciones de educación superior, los cuales trasciendan obstáculos como la falta de sororidad entre mujeres, el imaginario social sobre la rivalidad femenina, neomachismos en los cuales los hombres se sienten *amenazados* por los avances feministas, entre otros. Además, es fundamental que el sexo masculino se involucre en prácticas feministas con el fin de contribuir a la construcción de un sentimiento de correspondencia entre logros y, con esto, combatir la falsa idea de que se generan más espacios para el enfrentamiento entre géneros.

La fábula de la zorra y las uvas, además de ser un claro ejemplo de lo que implican las barreras que impiden alcanzar los anhelos, también es útil para ilustrar que, al trabajar en soledad, es difícil realizarlos; a diferencia de la zorra, las lobas y los lobos cazan en manada y se cuidan entre sí para asegurar su supervivencia y la del grupo, en materia de género, tal vez convendría aprender también de ello.

Referencias

Alvarado Angélica, “Los 15 puntos más importantes del discurso de Claudia Sheinbaum en su primer día como presidenta”, *El Imparcial*, 1 de octubre 2024, <https://www.elimparcial.com/mexico/2024/10/01/los-15-puntos-mas-importantes-del-discurso-de-claudia-sheinbaum-en-su-primer-dia-como-presidenta/> (consultado el 27 de diciembre de 2024).

Caballero Reynaga, Nancy, “Retos para la igualdad educativa de las mujeres en la ciencia: propuestas para el bienestar desde la ética”, *COFACTOR*, año 13, no. 25, enero-junio 2024,

- pp. 35-61, <https://cieps.edomex.gob.mx/sites/cieps.edomex.gob.mx/files/files/Revista%20Cofactor/COFACTOR25/COFACTOR25ART2.pdf>, (consultado el 15 de agosto de 2024).
- Campos-Vazquez, Raymundo, Rivas-Herrera, Carolina, Alcaraz, Eduardo, et al., “The effect of maternity on employment and wages in Mexico”, *Applied Economics Letters*, vol. 29, no. 21, 2021, pp. 1975–1979, <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272> (consultado el 20 de agosto 2024).
- Castañeda Rentería Liliana I., Parga Jimenez María F., Mussalem Enríquez Anisse J., et al., “Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales”, *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 19, no. 18, enero-junio 2019, s/p, <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/428/1847> (consultado el 13 de octubre de 2024).
- Contreras Gómez, Leobardo E. , Gil Antón, Manuel y Altonar Gómez, Ximena A., “Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: Tan iguales y tan diferentes”, *RESU*, vol. 51, 2022, pp. 51-72, <https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020>, (consultado el 2 de octubre de 2024).
- Esopo, *Fábulas de Esopo*, Córdoba, El Cid Editor, 2003, <https://elibro.net/es/ereader/cus21/36366?page=41> (consultado el 15 de noviembre de 2024).
- Foradada Villar, Mireia y Sala Roca, Josefina, “Does mentoring for young women introduce a feminist approach? A scoping review”, *Educator*, vol 56, no. 2, 2020, pp. 527-542, <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1121> (consultado el 14 de septiembre 2024).
- Gallego-Morón, María N., “El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento, Tesis de doctorado, Universidad Pablo de Olavide”, *RIO: Repositorio Institucional Olavide*, 2021, <http://hdl.handle.net/10433/11690>, (consultado el 30 de octubre 2024).
- Gobierno de México, “Profesores universitarios y de enseñanza superior”, *Data México*, <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/profesores-universitarios-y-de-ensenanza-superior> (consultado el 20 de noviembre de 2024).
- Hernando Ana, “Lo peor es cuando te das cuenta de que te infravaloran como científica por ser mujer”, *Ethic*, 2 de junio de 2021, <https://ethic.es/2021/06/lo-peor-es-cuando-te-das-cuenta-de-que-te-infravaloran-como-cientifica-por-ser-mujer/> (consultado el 3 de julio 2024).
- IMCO, *Datos y propuestas por la igualdad*, 5 de marzo 2024, <https://imco.org.mx/datos-y-propuestas-por-la-igualdad/> (consultado el 11 de agosto 2024).

- INMUJERES, “Las mujeres indígenas y el trabajo no remunerado doméstico y de cuidado”, *Desigualdad en cifras*, año 10, no. 1, enero 2024, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BN12024.pdf, (consultado el 15 de julio de 2024).
- Lagarde, Marcela “La política feminista de la sororidad”, *Mujeres en red El periódico feminista*, 11 de junio de 2009, <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771>, (consultado el 25 de agosto 2024).
- Naciones Unidas, *En el mayor año electoral de la historia, solo 26 países están dirigidos por mujeres*, 24 de junio 2024, <https://news.un.org/es/story/2024/06/1530756> (consultado el 26 de junio de 2024).
- Nussbaum, Martha C., *Las mujeres y el desarrollo humano: el enfoque de las capacidades*, Barcelona, Herder, 2015.
- Pacheco Ladrón de Guevara Lourdes C. , Navarro Hernández María del Refugio , Cayeros López Laura I. , “El difícil acceso de las mujeres al poder en las universidades mexicanas”, *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 14, no. 1, pp. 25-49, 2 de enero de 2023, <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RCCS/article/view/3900> (consultado el 15 de octubre de 2024).
- Paz Coronel, Daniela y Narváez Ruíz, Emilio, “La promesa de la meritocracia en la educación superior: análisis comparado de la desigualdad de género”, *Ecuador Debate*, diciembre 2022, pp. 263-279, <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/19222>, (consultado el 25 de mayo de 2024).
- Pérez Sánchez, Lucía, Rábago de Ávila, Marcela, Guzmán Ortiz, Mayra, et al., “Sororidad en los procesos de envejecimiento femenino”, *Diversitas*, vol. 14, no. 1, 2018, pp. 13-26, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551024>, (consultado el 18 de noviembre de 2024).
- Saldaña Ibarra, Sandra A. y Hernández Guerson, Enrique, “Los programas intergeneracionales, escenarios y oportunidad en educación superior”, *Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, vol. 4, no. 6, diciembre 2023, pp. 622-636, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586598> (consultado el 28 de abril de 2024).
- Sandel Michael, *La tiranía del mérito ¿Qué ha sido del bien común?*, México, Penguin Random House, 2022.
- SECIHTI, *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores*, <https://secihti.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>, (consultado el 23 de julio de 2024).
- Sen, Amartya, “El desarrollo como libertad”, *Gaceta ecológica*, no. 55, 2006, pp. 14-20, <https://elibro.net/es/ereader/cus21/18760?page=4>. (consultado el 3 de agosto 2024).

- Velarde Samaniego, Johanna R., Caballero Arroyo, Karina M. Landeo Quispe, Alex S., “Diversidad generacional: Desafíos para la educación universitaria en el siglo XXI”, *Revista de Filosofía*, vol. 39, no. 102, 2023, pp. 663-673, https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6018/J.Velarde_K.Caballero_A.Landeo_RF_Articulo_spa_2022.pdf?sequence=1 (consultado el 14 de febrero 2024).
- Villavicencio-Ayub, Erika, Salvador-Ginés, Octavio y Zúñiga Castillo, Brenda, “Validación de la escala Techo de Cristal en trabajadoras durante la pandemia”, *Revista Costarricense de Psicología*, vol. 42, no. 1, junio 2023, pp. 97-110, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9030330#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%2C%20algunas%20condiciones%20basadas%20en,crear%20y%20validar%20la%20Escala%20Techo%20de%20Cristal>, (consultado el 8 de noviembre 2024).