

Experiencias de éxito y retos como líder mujer de un grupo interdisciplinario de investigación rural

Gloria Muñoz Del Real – Alma Delia Inda

MÉJICO



Gloria Muñoz es Doctora en Ciencias Administrativas, adscrita a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), líder de los cuerpos académicos Gestión para la Competitividad de las Mipymes en el medio rural y Grupo Interdisciplinario de Cimarrones en Extensionismo Rural Interdisciplinario.

Contacto: gloria.munoz@uabc.edu.mx,

ORCID: [0000-0003-1519-586X](https://orcid.org/0000-0003-1519-586X)

Alma Delia Inda es Doctora en Ciencias Administrativas adscrita a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), miembro del cuerpo académico Gestión para la competitividad de las Mipymes en el medio rural y del Grupo Interdisciplinario de Cimarrones en Extensionismo Rural Interdisciplinario.

Contacto: alma.inda@uabc.edu.mx,

ORCID: [0000-0003-1519-586X](https://orcid.org/0000-0003-1519-586X)

Resumen: el grupo Cimarrones en Extensionismo Rural Interdisciplinario (CERI), liderado por una mujer, realiza colaboraciones con comunidades rurales y dependencias gubernamentales. Su objetivo consiste en promover y desarrollar capacidades en empresas y pobladores del Valle de Mexicali, Baja California, Méjico. Este trabajo reflexiona sobre los retos que enfrenta el grupo, debido al liderazgo de una mujer. Entre los desafíos se encuentran la arraigada cultura de género en el medio rural y aquellas limitaciones en la disponibilidad de recursos externos que provienen de convenios realizados por investigadores universitarios. Estos retos presentan obstáculos significativos para el CERI al prestar los servicios de intervención; sin embargo, el grupo, también cuenta con casos de éxito, que han permitido dar seguimiento a proyectos, incrementar líneas de conocimiento en las intervenciones, mejorar procesos de vinculación y desarrollar protocolos para el manejo de recursos externos, lo que habilitó intervenciones más eficientes y de mayor calidad.

Palabras clave: medio rural; interdisciplina; liderazgo femenino.

Successful experiences and present challenges as a female leader of an interdisciplinary rural research group

Abstract: The Cimarrones in Rural Interdisciplinary Extensionism (CERI) group, led by a woman, collaborates with rural communities and government agencies. Its objective is to promote and develop capacities in companies and residents of the Mexicali Valley, Baja California, Mexico. This work reflects on the challenges faced by the group due to a woman's leadership. Among the challenges are the deep-rooted gender culture in rural areas and the limitations in the availability of external resources that come from agreements made by university researchers. These challenges present significant obstacles for CERI when providing intervention services; however, the group also has success stories that have allowed it to follow up on projects, increase knowledge lines in interventions, improve linking processes, and develop protocols for the management of external resources, which enabled more efficient and higher quality interventions.

Keywords: rural environment; interdiscipline; female leadership.

Experiências de sucesso e desafios como líder feminina de um grupo interdisciplinar de pesquisa rural

Resumo: o grupo Cimarrones en Interdisciplinary Rural Extensionism (CERI), liderado por uma mulher, colabora com comunidades rurais e agências governamentais. Seu objetivo é promover e desenvolver capacidades em empresas e moradores do Vale de Mexicali, Baja California, México. Este trabalho reflete sobre os desafios enfrentados pelo grupo devido à liderança feminina. Entre os desafios estão a cultura de gênero profundamente enraizada nas áreas rurais e as limitações na disponibilidade de recursos externos provenientes de acordos feitos por pesquisadores universitários. Esses desafios representam obstáculos significativos para o CERI na prestação de serviços de intervenção; no entanto, o grupo também conta com histórias de sucesso que lhe permitiram dar continuidade a projetos, ampliar as linhas de conhecimento nas intervenções, melhorar os processos de vinculação e desenvolver protocolos para a gestão de recursos externos, o que possibilitou intervenções mais eficientes e de maior qualidade.

Palavras chave: ambiente rural; interdisciplinar; liderança feminina.

Introducción

Este trabajo utiliza la narrativa descriptiva para especificar hechos y acciones ligados a los éxitos y retos que enfrenta una líder mujer que representa al grupo CERI, el cual se integra por profesores-investigadores adscritos a diferentes facultades e institutos de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), la cual permite la asociación y la investigación entre profesores-investigadores a través de los cuerpos académicos.

El CERI cuenta con intervenciones exitosas como: (1) el análisis de incorporación del queso artesanal a la Ruta del Vino del Valle de Guadalupe, Ensenada, Baja California, donde se evaluó la aceptación y viabilidad de la comercialización del queso; (2) el diagnóstico estatal sobre el programa de apoyo para la producción de ovinos y caprinos, el cual, valoró el impacto del desarrollo empresarial y bienestar social, generando información sobre la efectividad del programa; (3) la investigación sobre la producción de cerdo en Baja California, que mostro los niveles de tecnificación y empresarialidad de los productores, ésta información colaboró en la creación de asociaciones municipales y estatal en beneficio de esta actividad; (4) la intervención a Engorda Rancho Nuevo, del Valle de Mexicali, Baja California, empresa dedicada a la producción de composta orgánica, a quien se le generaron formatos de control interno y el desarrollo de un software de costos; y (5) recientemente la intervención al Ejido Tabasco realizada para promover en sus pobladores desarrollo de capacidades en uso de tecnologías, tenencia responsable y cursos de empresarialidad.

A pesar de los casos de éxito mencionados, el grupo enfrenta algunos desafíos que ponen en peligro las intervenciones, entre los que se incluyen la gestión del recurso, el tiempo de intervención y la líder mujer que los representa. A continuación, se presenta una caracterización de estos desafíos para su mayor comprensión. La gestión del recurso se refiere a los largos intervalos de tiempo entre el depósito a la UABC de los recursos externos gestionados por el CERI y su disponibilidad, a la tarea compleja de etiquetar el gasto para disponer de los recursos externos, y el sujetarse al ciclo anual conforme a las directrices de la universidad para ejecutar el gasto, independientemente de los tiempos requeridos para

concretar el servicio. El desafío de los tiempos de intervención abarca aquellas dificultades institucionales que enfrentan los profesores-investigadores en cada unidad académica donde laboran, entre los que se encuentran: la autorización de salidas, la falta de vehículos para desplazarse a comunidades rurales, la incompatibilidad de horarios derivado de la labor docente de doble turno, y la complicación en la tramitación de permisos de salida.

Actualmente el grupo tiene una dirigente mujer que enfrenta desafíos culturales derivados de las construcciones conceptuales de género, que en sí mismas, generan contraste entre hombre y mujer. La difícil validación de propuestas de colaboración y la aceptación de intervenciones del grupo por parte de comunidades rurales, dependencias gubernamentales y autoridades universitarias han sido recurrentes. A pesar de ello el CERI ha llevado a cabo colaboraciones altamente exitosas, atribuibles al liderazgo femenino. Se destaca que este tipo de liderazgo se caracteriza por su naturaleza innata y participativa, negociadora, democrática y de afecto hacia las personas que lideran. No obstante, es importante aclarar que en este documento se citan referencias textuales y conceptuales de lo “femenino” y “mujer”, que sirven de sustento para el desarrollo de este texto. Este documento explora la evolución y el papel de las mujeres en la investigación, destacando la importancia de la interdisciplinariedad y los desafíos que enfrenta la líder del CERI en los ámbitos social, económico y cultural.

Revisión de literatura

Evolución y participación de la mujer en la investigación

Chávez *et al.* (2022) refieren que el Instituto Mexicano de la Competitividad identifica y mide las barreras que enfrentan las mujeres para entrar, permanecer y crecer en la economía remunerada; en su estudio se menciona que, en México, la tasa de participación económica de las mujeres oscila entre el 40 % y 45 % en los últimos 17 años, que revela un incremento en su participación de forma paulatina. Entre las actividades que mayormente realizan las mujeres se encuentran: comercio (26 %), industria manufacturera (16 %), servicio social (13 %) y servicios restauranteros (11 %). Sin embargo, la mujer también participa en otras actividades económicas como la docencia y la investigación, que desarrollan habilidades de liderazgo en sus áreas de conocimiento.

La influencia que los líderes ejercen en sus grupos se encuentra estrechamente relacionada con su desenvolvimiento en estos; por ello, el liderazgo femenino debe basarse en la conexión positiva y satisfactoria que demuestra la líder en el desarrollo de su trabajo (G. Álvarez, 2022). Las características del liderazgo femenino resultan más apropiadas para las organizaciones actuales (García-Retamero y López-Zafra, 2006). Según Pilar Pardo (citada por V. Álvarez, V., 2022), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoce cuando existen mujeres liderando empresas, trabajando en equipos multidisciplinarios o desempeñando puestos de alta dirección académica, debido a que se producen múltiples beneficios como: trabajo orientado a las personas, tendencia a la cooperación, capacidad de actuar en muchas direcciones, liderazgo horizontal y una disposición abierta al cambio. Pardo *et al.* (2022) afirman que la escasez de mujeres líderes en la investigación se debe más a cuestiones culturales y no a la falta de capacidades o conocimientos, es decir, las líderes de

grupos multidisciplinarios dedicados a la investigación enfrentan menor aceptación fuera de su grupo de investigación que dentro del mismo.

El Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT, s.f.) señala, en su página oficial, que el Sistema Nacional de Investigación (SNI) fue creado por acuerdo presidencial y formalizado al ser publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, con el propósito de reconocer el quehacer de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnológico, con lo que se contribuye a la formación y consolidación de investigadores del más alto nivel que, con su producción científica, incrementan la cultura, la productividad, la competitividad y el bienestar social. Arévalo (2022) indica que, para 2004, la participación de la mujer en el SNI alcanzó el 30 %, en 2020 llegó al 38,2 % y para 2021 se incrementó hasta llegar al 40 %; sin embargo, este porcentaje de participación disminuye al avanzar a niveles superiores, pues en un nivel III sólo el 24,4 % son mujeres y, en la categoría de emérito, el porcentaje baja al 20,8 %. Esta tendencia demuestra que entre más alto es el nivel de responsabilidad y reconocimiento académico, el número de mujeres participantes es menor.

Sin embargo, y a pesar de los números mencionados, se debe reconocer que las mujeres que cuentan con el reconocimiento del SNI conocen sobre la importancia del trabajo en equipo y el liderazgo en la investigación. En este sentido, Yoguel y Fuchs (2003, citados por Cárdenas, 2015) mencionan que trabajar en grupo permite incrementar la competitividad y productividad de las personas en comparación con aquellas que trabajan de forma individual, así que resulta importante incentivar el trabajo investigativo a través de redes que incluyan la colaboración activa de las mujeres. Guevara y Medel (2012) consideran que la participación de las mujeres en la investigación atiende no sólo a una justicia social, sino a una necesidad económica y conveniente para el aprovechamiento de su potencial y creatividad. Según Piña-Borrego (2022), la correspondencia entre instituciones, liderazgo y producción científica se consolida a través de la interacción entre líderes científicos capaces de generar ideas, aglutinar y motivar a grupos de profesionales con potencial investigativo que eleven la productividad científica y que impacten positivamente en objetivos sociales.

Importancia de la interdisciplina y sus retos

La función sustantiva de los gobiernos consiste en mantener un bienestar social en las comunidades que representa. En este sentido, la Agencia de la ONU para los refugiados (2018) confirma que existen varios tipos de desigualdades que deben ser erradicadas, como las sociales, económicas, legales, educativas y de género. En las comunidades rurales, estas desigualdades se agudizan debido al difícil acceso que se tiene a la educación y a la información y comunicación, de tal forma que los gobiernos deben vislumbrar diferentes alternativas de desarrollo de capacidades en estas localidades. La vinculación universitaria resulta ser una alternativa de mayor impacto, debido a que la vinculación involucra la participación activa de estudiantes, profesores e investigadores, que a través de cursos de capacitación, talleres, brigadas e investigaciones, promueven el desarrollo rural sustentable.

El modelo de la quintuple hélice plantea, según Castillo-Vergara (2020), una interacción colectiva, en la que se intercambian conocimientos involucrando cinco subsistemas o hélices:

(1) sistema educativo, (2) sistema económico, (3) entorno natural, (4) público basado en los medios de comunicación y en la cultura y/o sociedad civil y (5) el sistema político. Para Jácome *et al.* (2018), la primera hélice consiste en que el sector educativo se integra por academias, universidades, sistemas de educación superior, los que forman el capital humano en docencia, investigación y difusión del conocimiento de manera activa en pro de la educación. Es por ello que el desarrollo de capacidades en la población rural no puede estar alejada de la intervención que la universidad realiza o puede llevar a cabo a través de la vinculación, que puede ser realizada a partir de la interdisciplina.

La interdisciplinariedad no es un tema nuevo en la generación de conocimiento; Fernández-Ríos (2010) considera que esta práctica permite establecer metas que, al utilizar medios teóricos-prácticos, buscan dar soluciones razonables y justificables a problemas presentes más allá de los límites de una disciplina. Tedesco (2023) señala que la interdisciplinariedad potencializa un aprendizaje integral; sin embargo, esta va mucho más lejos, debido a que afecta de manera positiva a diversos ámbitos sociales. Vizcaino y Otero (2008) declaran que la labor interdisciplinaria precisa confluir y aunar esfuerzos de profesionales en casos específicos, al observar la situación concreta y su realidad, sea esta individual, social, familiar o institucional; por lo tanto, supone delimitar las tareas y coordinar una intervención idónea. El ritmo de vida actual genera problemas sociales que requieren de nuevas formas de soluciones que estén a la altura de su complejidad, y que pueden ser abordadas desde una intervención interdisciplinaria.

Ortega *et al.* (2014) afirman que la interdisciplinariedad tiene su origen en la vida social, económica, política y cultural. Salazar (2004) la entiende como aquel proceso que permite generar vínculos de interrelación y cooperación entre diversas disciplinas debido a que cuentan con objetivos comunes; esta interacción añade cualidades de integración no presentes en cada una de las disciplinas al desarrollarse de forma aislada, sino que al integrarse se conjuga un sistema que conforma y conduce a una organización teórica e integrada que observa la realidad de forma integral al sujeto y al propio conocimiento.

Vargas *et al.* (2010) muestran que la educación interdisciplinaria es la clave para alcanzar la sustentabilidad y el desarrollo. Para los autores, la interdisciplina se desenvuelve en las siguientes dimensiones: colaboración entre gobierno-industria-academia, integración de múltiples disciplinas, preparación universitaria que profundice en la generación de conocimientos y habilidades, conocimiento del entorno y de las relaciones presentes en dicho contexto, así como el interés colaborativo para desarrollar infraestructura.

Sin embargo, existen retos que deben atenderse para lograr con éxito la intervención inter y multidisciplinaria en el medio rural; entre estos retos se encuentran: lenguaje científico, egocentrismo intelectual, estructuras institucionales y procedimientos, publicaciones especializadas y tiempos diferentes. La Universidad de Buenos Aires (2014) considera que en la interdisciplina existen desafíos institucionales y de procedimientos internos; los riesgos y la complejidad de estos modelos son: generación de convenios institucionales, convenios de investigación, convenios de vinculación estudiantil, acuerdos de movilidad profesor-investigador, manejo de recursos externos, ejercicio del gasto, así como el uso de instalaciones y equipos.

Cobee (2023) señala que. cuando las universidades logran implementar modelos de intervención social inter y/o multidisciplinarios. se logra alcanzar un aprendizaje permanente, dar soluciones con mayor consenso y respaldo, resolver inconvenientes puntuales, generar ambientes creativos, reflexivos y de mayor empatía. En este sentido, se deberá analizar la importancia de que estos grupos multidisciplinarios cuenten con una líder mujer, así como aquellos retos que el propio grupo enfrentaría por la condición femenina de su líder.

Liderazgos femeninos y sus retos sociales, económicos, culturales y burocráticos

De acuerdo con Bellon (2017), desde la perspectiva de lo masculino y lo femenino, existen personas que pueden interactuar y transitar hacia liderazgos para la construcción de sociedades en donde las diferencias no se conviertan en desigualdad. Pando *et al.* (2022) demostraron que el empoderamiento es determinante en el liderazgo femenino de mujeres empresarias y que ellas desarrollan cualidades que impulsan a otros a seguir las. El empoderamiento de la mujer insta a la preocupación hacia las personas, a la capacidad de negociación, a un liderazgo participativo y a ejercer un poder democrático. Los autores mencionan que la capacidad individual para ser autónomas y autosuficientes es condición indispensable de las mujeres empoderadas, quienes ejercen una mayor influencia desde una visión transformadora, aportando la capacidad de influir en la toma de decisiones empresariales.

Medina-Vincent (2014) considera que las construcciones culturales de género edifican un modelo de mujer y de hombre contrapuestos; dichos roles suponen la base de nuestra educación y norman los modos de vida en las sociedades occidentales actuales, los cuales están implícitos transversalmente en los ámbitos sociales, desde la política hasta la economía, y han establecido una división excluyente en los espacios públicos o privados, condición que dificulta sin duda la participación activa de las mujeres en puestos de mando.

Nunes *et al.* (2021) indican que, desde los años 70, las mujeres comenzaron a ocupar lugares que antes eran considerados solamente para varones; sin embargo, en la actualidad la imagen de la mujer ha cambiado debido a que han enfrentado y eliminado sus temores para ejercer puestos ejecutivos. Décadas atrás la incorporación de mujeres en organizaciones fue a través de puestos como asistentes con salarios menores, esto debido a que no se les consideraba lo suficientemente capaces en comparación con los hombres, es decir, la mujer se independiza económicamente sin lograr el reconocimiento moral, social y económico por parte de los varones (Nunes *et al.*, 2021).

Navarro *et al.* (2018) realizaron estudios relacionados con el liderazgo femenino, en el ámbito de la educación, como actividad extraescolar, y concluyeron que se debe fortalecer el liderazgo femenino para su empoderamiento y así lograr generar reflexión en la lógica del gobierno para la toma de decisiones. Concluyeron, además, que la aportación del liderazgo femenino rompe con las estructuras jerárquicas tradicionales y que es capaz de ejercer un liderazgo en distintos niveles, lo que impacta de forma positiva en el contexto social, cultural y económico. Moncayo y Pinzón (2013) mencionan que las características de liderazgo de las mujeres directivas en instituciones de educación superior se aprecian a través de la

eficiencia, la transformación, la participación, la visión y la inclusión con un alto sentido ético y moral.

La mujer cumple con diversos roles a lo largo de su vida, en el ámbito personal, familiar y laboral, actividades que influyen significativamente en su empoderamiento (Pando *et al.*, 2022). De acuerdo con Moncayo y Pinzón(2013), existen dificultades para el desarrollo profesional de las mujeres específicamente para acceder a cargos de dirección que no obedecen a obstáculos estructurales de forma o de discriminación, sino a barreras internas y externas. Las internas se relacionan con el proceso de socialización, tal como: distinciones en la educación infantil de niñas y niños, ausencia de modelos de referencia, temor a no cumplir con las perspectivas del papel femenino, baja autoestima y desinterés por estilos cotidianos de liderazgo; por su parte las barreras externas consideran el conflicto entre la vida familiar y laboral, la cooptación y los estereotipos articulados al género femenino y al liderazgo.

Existen también retos personales que encuadran el rol de la mujer en la familia, el cuidado y educación de los hijos, así como el manejo y el abastecimiento del hogar, sumando con ello retos adicionales a las mujeres para convertirse en líderes de grupos de investigación. Sin embargo, existen cambios estructurales en los roles familiares, con la incorporación paulatina de los hombres en estas actividades, condición que permite aumentar la confianza, la autoestima, el sentido de capacidad individual o grupal de la mujer para que realice acciones de cambio (Rowlands, 1997).

Si bien la mujer enfrenta múltiples retos en sus actividades personales para ejercer su liderazgo, también existen aquellos que surgen desde su actividad laboral. En el caso de mujeres líderes que ejercen la docencia e investigación en instituciones de educación superior, se les suman los retos administrativos que por la naturaleza de las instituciones se deben cumplir. Muñoz (2019) plantea que el modo como opera la burocracia universitaria hace que la gobernanza padezca de tensiones en la actividad académica, condición que puede llegar a limitar su buen desarrollo. Esta condición burocrática puede promover la producción del conocimiento o frenarlo. Cuando la burocracia universitaria realiza una revisión minuciosa de sus procesos, provoca lentitud de aquello que pudiera ser ágil, convirtiendo los procesos sencillos en algo sumamente complicado. Lo expuesto, permite concretar que a pesar de existir un gran avance en el liderazgo femenino en los espacios políticos, sociales o económicos, también es cierto que aún existen limitantes culturales e ideológicos que dificultan el desempeño de las mujeres líderes.

En el ámbito del liderazgo femenino en la investigación científica interdisciplinaria, las líderes enfrentan desafíos significativos relacionados con factores sociales, culturales y de género. Estos desafíos se ven exacerbados por la complejidad de los procesos burocráticos y administrativos de las instituciones universitarias donde colaboran, así como por la rigidez de las estructuras institucionales. Estas condiciones crean un entorno que dificulta considerablemente la ejecución eficiente de su labor. No obstante, las labores colaborativas en la interdisciplinariedad permiten viabilizar propuestas de trabajo que fomentan un acercamiento estrecho entre la sociedad y la propia institución. Este enfoque facilita la ejecución eficiente y eficaz de actividades, lo que fortalece la vinculación y la extensión de las universidades con la comunidad.

Contexto de intervención

Objetivo y metodología de intervención del grupo CERI

El grupo interdisciplinario CERI se orienta a articular la investigación aplicada en diversas disciplinas, tales como las administrativas, pedagógicas, humanísticas, de ingeniería y ciencias veterinarias, para abordar problemas estructurales del medio rural y de las cadenas productivas. Su objetivo es incrementar el bienestar social y la productividad rural, mediante el desarrollo de capacidades. La metodología de intervención se basa en la realización de un estudio de línea base técnico-productiva en las unidades de producción y/o comunidades rurales, en aspectos de transferencia tecnológica, soporte técnico, capacitación, asistencia comercial o administrativa y la identificación de necesidades comunitarias en temas de sustentabilidad. Esto permite determinar cursos de capacitación, establecer calendarios de intervenciones, atender necesidades prioritarias, generar convenios de colaboración académica y estudiantil. Asimismo, el CERI mantiene una colaboración estrecha con las dependencias gubernamentales responsables de abordar los problemas del sector agrario. Esta vinculación facilita una participación activa en la ejecución de las funciones sustantivas propias de la universidad.

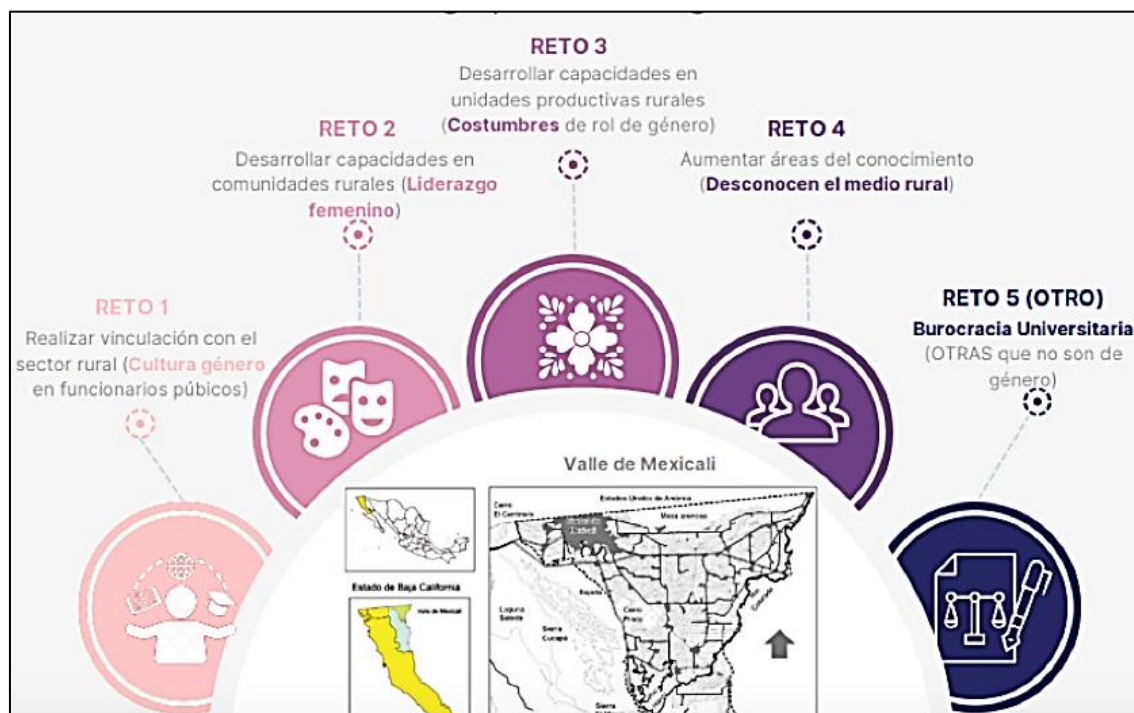
La líder del CERI ha desarrollado un proceso de formalización de las intervenciones del grupo, que comienza con reuniones de trabajo con las dependencias gubernamentales involucradas. En estas sesiones, la líder del CERI y los funcionarios públicos identifican el tipo de intervención a realizar, al analizar las características de la población, así como los tiempos, los materiales y la disponibilidad de los profesores-investigadores del CERI. Además de estas reuniones, la líder y los miembros del grupo se reúnen con los representantes de las comunidades rurales para identificar las necesidades en temas de sustentabilidad que el CERI podría abordar. Una vez realizadas las reuniones pertinentes con autoridades externas a la universidad, el grupo CERI inicia con el estudio de línea base que requiere del diseño, la aplicación y el análisis de un instrumento tipo encuesta, con el que se caracteriza a las comunidades, determina el nivel de bienestar social de la población, e identifica aquellas actividades comerciales, de servicio y de producción rural que presenten necesidades de desarrollo de capacidades en los ámbitos administrativo, comercial, mercadológico y tecnológico.

Retos como líder mujer de un grupo interdisciplinar universitario

Según la experiencia de la líder del grupo CERI, existen retos específicos que ha enfrentado en su condición de mujer, tales como: (1) *vinculación con el sector rural*; donde los funcionarios públicos (universitarios o de gobierno) aún observan al liderazgo femenino como un factor inhibitor en las intervenciones interdisciplinarias en el campo; (2) *desarrollo de capacidades en comunidades rurales*, pues a pesar de que el liderazgo femenino se encuentra presente en las comunidades rurales, la aceptación de capacitaciones impartidas por mujeres aún encuentran cierta resistencia por parte de la población; (3) *desarrollo de capacidades en unidades de producción rural*, dado que las unidades de producción agrícola o ganadera tienen una preferencia a la asesoría técnica realizada por varones; (4) *aumento de áreas de conocimiento en el grupo CERI*, ya que el liderazgo femenino del grupo CERI observa

resistencia en profesores investigadores a unirse al grupo, debido a que consideran que el medio rural es una actividad propia de varones; y, por último (5) *burocracia universitaria*, pues la líder observó que la tramitología universitaria obstaculiza la movilidad de alumnos, profesores e investigadores, lo que afecta la prestación del servicio, y se resalta también aquellas relacionadas con la administración de recursos, generación de convenios, permisos de salidas y disponibilidad de transporte (ver figura 1).

Figura 1. Retos como líder femenino de un grupo de profesores Investigadores.



Fuente: elaboración propia del Autor

Los retos 1 al 3 de los antes mencionados son consecuencia de la propia naturaleza de las estructuras sociales del campo, la que debilita por tradiciones y costumbres a un sexo frente a otro, o bien por normas sociales que actúan como un factor limitante en las actividades de las mujeres, al restringir su capacidad de competir en igualdad de condiciones con los hombres. El reto cuatro se percibe como una debilidad no estrechamente ligada al género, sino a los estereotipos de las actividades rurales. El reto cinco no considera aspectos de género, sin embargo y debido a que se concentra en funciones administrativas propias de las universidades, es indispensable considerarlas para el buen funcionamiento de los servicios de vinculación y extensión.

Conclusiones y recomendaciones

Los resultados de éxito obtenidos en las intervenciones del grupo CERI han permitido establecer parámetros de acción que garantizan su buen desempeño; tal es el caso de la participación activa de los líderes comunitarios, la colaboración estrecha con las autoridades gubernamentales y universitarias, así como la sólida colaboración y solidaridad de los integrantes del grupo interdisciplinario. Sin embargo, será necesario dar seguimiento a dichos proyectos para generar una continuidad en el desarrollo de capacidades o permanencia de las organizaciones en el campo, por lo que se recomienda que las organizaciones rurales y la comunidad atendida detecten vinculaciones estratégicas que en

colaboración (gobierno-universidad-comunidades-grupos interdisciplinarios) permitan fortalecer su desarrollo.

En los retos identificados en la intervención del grupo CERI referentes a la vinculación con el sector rural, el desarrollo de capacidades en comunidades rurales y las unidades de producción rural, se observó una fuerte cultura de género por la que no se visualiza a la mujer como líder de un grupo de intervención en actividades del campo. Por tal motivo, se recomienda que los organismos correspondientes retomen acciones en temas de género. El reto de aumentar las áreas de conocimiento en el grupo CERI también tiene arraigo a la cultura de género, específicamente en estereotipos del ámbito rural, por lo que se recomienda a la UABC y al grupo CERI realizar en conjunto una difusión sobre la importancia de realizar vinculación bajo este esquema, sean estos grupos liderados por mujeres o no; en el reto de la burocracia universitaria se sugiere que las autoridades involucradas (UABC-CERI) realicen reuniones de sensibilización para definir lineamientos de operación en el proceso de vinculación de grupos interdisciplinarios.

Referencias bibliográficas

- Agencia de la ONU para los refugiados [ACNUR]. (2018, 12 de diciembre). La definición de desigualdad y el reto de superarla. https://eacnur.org/es/blog/definicion-de-desigualdad-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst
- Álvarez, G. (2022). Liderazgo transformacional y *engagement* laboral: el rol de la mujer líder. *Revista Gestión y estrategia*, (62), 9-19. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcs/gye/2022n62/Alvarez>
- Álvarez, V. (2022). Conferencia abordó la importancia del liderazgo femenino en el crecimiento económico de la región. *Noticias UBB*. <http://noticias.ubiobio.cl/2022/07/01/conferencia-abordo-la-importancia-del-liderazgo-femenino-en-el-crecimiento-economico-de-la-region/>
- Arévalo, D. (2022, 14 de febrero). Creciente el porcentaje de científicas mexicanas en el SNI. *Consumo TIC*. <https://consumotic.mx/sociedad-digital/steam/creciente-el-porcentaje-de-cientificas-mexicanas-en-el-sni/#:~:text=En%20el%202021%20el%20porcentaje,la%20Academia%20Mexicana%20de%20Cien>
- Bellon, Elizabeth (2017). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género, *Debate feminista*, 54, 84-100. <https://doi.org/10.1016/j.df.2017.03.002>
- Cárdenas, M. (2015, 7, 8 y 9 de octubre). Análisis de la participación de mujeres investigadoras en las redes de conocimiento de los centros de investigación regionales del Instituto Politécnico Nacional. (Ponencia). XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/11.02.pdf>
- Castillo-Vergara, M. (2020). La teoría de las N-hélices en los tiempos de hoy, *Journal of Technology Management & Innovation*, 15(3), 3-5. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242020000300003>
- Chávez, I, García, G. y Ruiz, T. (2022). Mujeres en la economía. Datos con lupa de género, Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Datos-ConLupaDeGe%CC%81nero-8M_IMCO.pdf
- Cobee (2023). El equipo multidisciplinar en las empresas: ¿Qué es y por qué es importante?. Cobee Team | 02 Jun / 2023, <https://cobee.io/quienes-somos/>

- Conahcyt (s.f.). Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, <https://conahcyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>
- Fernández-Ríos, R. (2010). Interdisciplinariedad en la construcción del conocimiento: ¿Más allá de Bolonia?, Universidad de Santiago de Compostela. *Innovación Educativa*, (20) 157-166. <https://minerva.usc.es/rest/api/core/bitstreams/78b7c465-543b-4663-8ada-958d795d0d03/content>
- García-Retamero, R. y López-Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2) 245-257.
- Guevara, E. y Medel, D. (2012). Las académicas como modelo para dedicarse a la psicología. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, IX(23), 36-42.
- Jácome, A., Sosa, M. y Sarmiento, J. (2018). *Los modelos de redes de conocimiento y de la quintuple hélice en el análisis de la actividad artesanal en piedra en dzityá, Yucatán*, <http://ru.ieec.unam.mx/3848/1/028-J%C3%A1come-Sosa-Sarmiento.pdf>
- Medina-Vincent, M. (2014). Hacia un liderazgo femenino de corte transformacional en la dirección de las organizaciones empresariales. *I + G 2014. Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Género*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/d123cd35-df39-4911-a638-4fc580bdc344/content>
- Moncayo, B. y Pinzón, N. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 7(13), 75-94, <https://doi.org/10.15765/pnrm.v7i13.433>
- Muñoz, H. (2019), La burocracia universitaria, *Revista de educación superior*, 48(189), 73-96. <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/617/279>
- Navarro, J., Vergara, M. y Eljach, M. (2018). Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 381-386. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2461>
- Nunes, A. G. M., Fleck, C. F. y Abbondanza, M. V. P. (2021), MIS MEJORES HOMBRES SON MUJERES: un análisis del ascenso de las mujeres a liderazgo en el Ejército de Salvación de Brasil, *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, Universidad del Zulia, 37(94) 141-168. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7466095>
- Ortega A., Díaz, F., Martínez C., y Mingui E. (2014). La educación desde el enfoque interdisciplinar. Un reto para la educación de adultos. *Rexe: Revista de estudios y experiencias en educación*, 13(25), 167-190. <http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/54/58>
- Pando, T., Cangalaya-Sevillano, L., Herrera, Z. y Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú, *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 234-245, <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
- Piña-Borrego, C. E. (2022). El liderazgo científico en las ciencias de la salud, *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 26(2). <https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5290/pdf>
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment Working with Women in Honduras*. Oxfam.
- Salazar, D. (2004). *La interdisciplinariedad como tendencia en la enseñanza de las ciencias*. Editorial Pueblo y Educación.
- Tedesco, J. (2023, 14 de abril) La importancia de la interdisciplinariedad en la educación superior. *Pearson Higher Education*. <https://blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/la-importancia-de-la-interdisciplinariedad-en-la-educacion-superior#c-2>
- Universidad de Buenos Aires. (2014). *Universidad y sociedad. Desafíos de la investigación interdisciplinaria*, Editorial Universidad de Buenos Aires - Eudeba. https://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/collect/libuba/index/assoc/HWA_3246.dir/3246.PDF

Vargas, H., Rodríguez, C., Sosa, J. y Azuz, I. (2010), La Educación superior en el contexto mundial: *Retos y perspectivas CETYS Universidad* <https://repositorio.cetys.mx/handle/60000/279>

Vizcaino, A. y Otero, I. (2008). Enseñar-aprender para el desarrollo: la interdisciplinariedad como alternativa de solución. *Psicología para América Latina*, (14), http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000300014

Para citar
este artículo:

Muñoz, G. e Inda, A.D. (2024). Experiencias de éxito y retos como líder mujer de un grupo interdisciplinario de investigación rural. *Teuken Bidikay*, 15(24), doi: 10.33571/teuken.v15n25a6

E24A20GE*: AMartínez

