

INFORME FINAL

“MUJERES EN EL CAMPO: RETOS, CONTRIBUCIONES Y OPORTUNIDADES DE LA CIENTÍFICA PERUANA EN EL TRABAJO DE CAMPO”

13 DE ENERO, 2017

EQUIPO DE INVESTIGADORAS
NICOLA ESPINOSA ANAYA
ROCÍO LÓPEZ DE LA LAMA

RESUMEN EJECUTIVO

Como indican García (2012) y Patiño (2014), existe un gran vacío en los estudios sobre el rol y los aportes de la mujer científica e investigadora en el Perú, y es por ello que la comprensión de su papel en la investigación basada en el trabajo de campo permanece inexplorada. El trabajo de campo es importante para las ciencias aplicadas (biología, geografía, ingeniería forestal, agronomía y salud pública) y sociales (antropología y sociología), al otorgarles una mayor vinculación a las problemáticas actuales y al poder comparar la teoría con la realidad (Rivas y Morales, 2006; Scott *et al.*, 2012). Ambas ramas son de vital importancia para el Perú, un país de alta riqueza ecológica y cultural con necesidad de información primaria.

La presente investigación tiene por objetivo principal el *analizar los retos y aportes de la científica peruana en investigaciones que requieren del trabajo de campo*. Teniendo como objetivos específicos: caracterizar el perfil de la científica peruana que hace investigación en campo; caracterizar y comparar los retos y estrategias para el trabajo de campo según género; identificar los desafíos y barreras que supone la diferencia de género al acceder y realizar trabajo de campo; y, finalmente, explorar las estrategias de la investigadora para combatir los retos y prejuicios que se presentan durante el trabajo de campo.

Para lograr los objetivos del estudio, se aplicaron treinta y cuatro (34) entrevistas semi-estructuradas a profundidad. El objeto de este estudio han sido los docentes de cuatro universidades: dos ubicadas en Lima, una en Iquitos y otra en Arequipa. El estudio se concentra en aquellos docentes que utilizan el trabajo de campo como fuente de información central para sus investigaciones.

De los resultados aquí presentados y discutidos, se han identificado retos -que afectan tanto a hombres como a mujeres- asociados a temas de financiamiento, seguridad laboral, incentivos para hacer investigación, entre otros factores que se encuentran ligados al contexto nacional. A su vez, las mujeres han señalado tener retos asociados exclusivamente a su condición de género, al estar en un espacio predominantemente masculino como lo es la academia. Estos han de ser superados a lo largo de su trayectoria, desde que empiezan los estudios universitarios hasta la etapa de desarrollo profesional. Para acceder al campo deben enfrentarse a distintos *prejuicios adscriptivos* (ver Marco Conceptual) que limitan las posibilidades de acceder a trabajos, influyen en la relación con sus pares y dificultan el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las del hogar, entre otras situaciones. Durante el trabajo de

campo los retos que las mujeres encuentran están más asociados a los riesgos físicos y psicológicos que implican dicha actividad, pudiendo afectar la disposición de las investigadoras.

En ese contexto, es importante asegurar la participación equitativa de hombres y mujeres tanto en la investigación como en el trabajo de campo. De esta manera se podrán incluir distintos enfoques de género sobre un tema de investigación, enriqueciendo el debate y la producción de conocimiento.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Hipótesis	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
2. MARCO CONCEPTUAL	10
2.1. La investigadora científica	11
2.2. Inequidad de género en la investigación científica	12
2.3. La investigadora científica en el trabajo de campo	16
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Objeto de estudio	19
3.2. Técnicas de recojo de información	22
3.3. Plan de análisis	24
3.4. Consentimiento informado y confidencialidad	25
3.5 Retos durante la investigación	25
4. RESULTADOS	27
4.1. La investigación en el Perú y el trabajo de campo	28
4.2. Perfil de las y los investigadores científicos que hacen trabajo de campo	33
4.3 Retos y estrategias para salir al trabajo de campo	41
Factores Internos para acceder a los estudios y trabajo de campo	42
Factores Externos en el desarrollo profesional y el acceso al trabajo de campo	46
4.4. Retos y estrategias durante el trabajo de campo	68
4.5 Aportes y contribuciones de la investigadora en el campo	83
5. BALANCE DE LA INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIONES	87
6. RECOMENDACIONES Y PLAN DE INCIDENCIA	91
7. BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXO 1: GUÍA DE ENTREVISTA	109
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ENTREVISTA	111

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El rol de la mujer científica e investigadora en la producción de conocimiento es un tema poco estudiado en el Perú (García, 2012; Patiño, 2014). Sus aportes a diversas líneas de investigación no han sido registradas ni discutidas en detalle. Esto se puede explicar, en parte, porque las mujeres continúan siendo sub-representadas en la investigación académica, tanto a nivel nacional como internacional. Según el Censo Universitario (INEI, 2010), solo el 32% de los docentes de universidades públicas y privadas son mujeres.¹ Además, esto puede apreciarse en el DINA, donde solo un tercio de los investigadores son mujeres.² (CONCYTEC, 2016)

Como señala The American Association for the Advancement of Science (2010) y Shen (2013), existen una serie de factores que influyen en la limitada participación de la mujer en la academia, presentes desde las motivaciones que se reciben en la escuela (McCullough, 2011), la elección de la carrera y el desarrollo profesional (Leahey, 2006; Roos, 2008; Polkowska, 2013). En aquellas profesiones que utilizan el trabajo de campo como herramienta de investigación, se suman un conjunto de factores que determinan la participación de la mujer pero, al ser poco explorados, permanecen ignorados por la comunidad científica.

El trabajo de campo es una herramienta fundamental para las ciencias aplicadas (biología, geografía, ingeniería forestal, agronomía, salud pública) y sociales (antropología y sociología), para recolectar información empírica de primera mano (Rivas y Morales, 2006; Scott *et al.*, 2012). La manera en que se desarrolla difiere según el objetivo y tema de investigación. Comúnmente, los antropólogos utilizan el método etnográfico³, priorizando información cualitativa para analizar dinámicas sociales; los biólogos y geógrafos, en cambio, aplican instrumentos cuantitativos de observación y conteo para analizar elementos de un ecosistema.

¹ El Censo Universitario 2010 señala que el 35% de los docentes en universidades privadas son mujeres, mientras que en las universidades nacionales tan solo el 26%.

² Cabe la posibilidad que haya un sub-registro por parte de las investigadoras científicas en comparación a los investigadores ya que el registro en DINA es voluntario y depende del propio investigador. Sin embargo, ya sea la sub-representación o sub-registro de las mujeres en esta base de datos indica una mayor visibilidad y presencia de hombres en la investigación científica.

³ La metodología etnográfica emplea herramientas cualitativas, como la entrevista a profundidad y observación participante, para comprender cómo el ser humano experimenta el mundo social a partir de sus propios términos. Es decir, el antropólogo, en este caso, busca recoger el punto de vista del sujeto investigado basándose en los discursos, acciones y comportamientos del mismo en el entorno social. (Guber, 2001)

En ese sentido, las barreras y retos que enfrentan las científicas para realizar trabajo de campo pueden diferir según su profesión y el tipo de metodología empleada.

Dentro de este contexto, el presente estudio busca explorar la situación de la mujer científica que hace investigación mediante el trabajo de campo. Así, se identificarán los retos que ha de superar a lo largo de su trayectoria académica y sus contribuciones a la producción de conocimiento. Las facilidades para el acceso al trabajo de campo en profesiones que requieren de esta herramienta determina la producción de cada científica(o) y la calidad del conocimiento producido. Si las mujeres tienen menor acceso al trabajo de campo se crea un sesgo masculino en el levantamiento, análisis e interpretación de la data primaria (Sundberg, 2003). Por tanto, comprender los retos y contribuciones de la mujer científica en el trabajo de campo es importante para generar mayor equidad en las oportunidades de los y las científicas peruanas, pero también para garantizar mejor calidad en cuanto a la representatividad y consistencia del conocimiento producido en el país.

1.2. Hipótesis

La hipótesis contempla diferentes componentes y condiciones de la investigadora académica según su profesión y la institución en la que se desenvuelve. A lo largo de la investigación, se consideraron las brechas de género presentes en diferentes facetas del trabajo, generadas por distintos actores (personas o instituciones). En ese contexto, se partió de la premisa de que pueden existir dos barreras principales para que la investigadora acceda al campo: (i) la carga de responsabilidades familiares y (ii) obtener menos incentivos que sus pares hombres. Esto último se podría apreciar en las dificultades para ascender en la estructura institucional, obtener financiamientos, etc. Asimismo, la hipótesis sugiere que estas condiciones difieren según la profesión, habiendo una clara diferencia entre las ciencias sociales y las ciencias aplicadas y, al mismo tiempo, según el tipo de campo que se realiza (considerando el lugar, grupo social a investigar, etc.). Estas diferencias también pueden ser agravadas en las universidades de Iquitos y Arequipa, ya que en Lima el debate feminista se encuentra más desarrollado, teniendo más presencia en el ámbito académico. Por su parte, el mercado laboral para las y los investigadores ofrece más oportunidades en Lima habiendo una mayor demanda de consultorías y presencia de centros de investigación.

Por otro lado, se plantea como premisa que las barreras que enfrentan las mujeres para realizar el trabajo de campo son el reflejo de la estructura social patriarcal en la que nos

encontramos. Esto permite que muchas de las barreras sean naturalizadas en la sociedad peruana. En esa línea, como Scheyvens y Leslie (2000) indican, las mujeres son más vulnerables a estar expuestas a eventos indeseables durante el campo: desde situaciones incómodas que representan una mayor dificultad para lograr credibilidad como investigadora durante el campo y entre sus pares, hasta circunstancias que pueden poner en riesgo la integridad física y sexual de la investigadora. Por ese motivo, se buscarán identificar las necesidades de las científicas que hacen trabajo de campo, así como las diversas estrategias que han desarrollado para superar estas barreras.

1.3. Objetivos de la investigación

Partiendo de la hipótesis planteada, a continuación se presentan los objetivos de la presente investigación. Así, el objetivo principal del estudio es *analizar los retos y contribuciones de la científica peruana, social y aplicada⁴, en investigaciones que requieren del trabajo de campo.*

Objetivos específicos:

- a) Caracterizar el perfil de la científica peruana que hace investigación en campo.
- b) Caracterizar y comparar los retos y estrategias para el trabajo de campo según género. Identificar los desafíos y barreras que supone la diferencia de género al acceder y realizar trabajo de campo.
- c) Explorar las estrategias de la investigadora para combatir los retos y prejuicios que se presentan durante el trabajo de campo.
- d) Comparar las percepciones de hombres y mujeres sobre el trabajo de campo.

1.4. Justificación

Las investigaciones sobre el rol de la mujer en la investigación científica se han centrado, en (a) los criterios de reconocimiento, sueldos y licencias que rigen las instituciones (Leahey, 2007; Shen, 2013) y (b) la productividad y balance del trabajo y la vida familiar de los y las investigadoras, resaltando la inequidad de género (McGuire *et al.*, 2012; Misra *et al.*, 2012). Sin embargo, el acceso y la experiencia en el trabajo de campo para los y las investigadoras ha sido estudiado en menor medida (Bloor *et al.*, 2010; Cerri, 2011; Pante, 2014; Scheyvens y Leslie, 2000).

⁴ Este estudio entiende las ciencias aplicadas como aquellas profesiones de ciencias naturales como la biología y ecología, e ingenierías tales como la ingeniería forestal, agronomía, entre otros.

La gran diversidad cultural y ecológica que caracteriza al Perú resulta en una realidad compleja y difícil de analizar, que requiere que las ciencias tanto sociales como naturales se basen en información primaria para generar mayores conocimientos. En ese contexto, el trabajo de campo es un elemento fundamental para el desarrollo profesional de varias investigadoras peruanas. Sin embargo, hasta el momento existe un vacío en las políticas universitarias (Ley Universitaria No. 30220) sobre las condiciones laborales para las y los investigadores científicos que realizan trabajo de campo. Dentro de la Ley universitaria, los artículos del 48 al 54 que forman el capítulo VI sobre investigación, no hacen mención al trabajo de campo como una actividad dentro de las actividades de investigación y, por lo tanto, no contemplan la creación de protocolos de seguridad para esta actividad. Así, son escasos los protocolos de seguimiento, incentivos y seguridad para realizar el trabajo de campo en la investigación científica en las diversas instituciones estudiadas. Por ello es importante para la comunidad científica comprender los retos y contribuciones de la mujer en el campo. Al visibilizar qué barreras existen para el campo según el género y recomendar criterios a ser tomados en cuenta en el diseño de políticas públicas y/o institucionales, se podrá reducir la brecha en el acceso al trabajo de campo.

A su vez, reconocer la experiencia de las mujeres científicas es importante para asegurar la generación de información que incluya la mirada desde un enfoque masculino pero también femenino.⁵ Generar conocimiento científico de buena calidad depende de la participación mixta entre hombres y mujeres, ya que la mujer trae un enfoque distinto al del hombre, que finalmente permite la complementariedad. Una mayor equidad de género en la investigación científica garantiza una mejor base de conocimiento y, por ello, una base más sólida para el progreso nacional. En palabras de Hernández, “el papel de la académica es un hecho relevante en el contexto de los cambios estructurales de la sociedad” (2004:16).

Por último, la producción científica –social y aplicada- es clave para el desarrollo del país, al proporcionar conocimiento para la correcta toma de decisiones y fomentar un enfoque holístico

⁵ Para facilitar la comprensión y lectura de esta investigación, se utilizará la noción de *enfoque femenino* para referirse a las características y aportes a nivel metodológico como analítico de una investigadora mujer que puede enriquecer la discusión de diversos temas de investigación con matices y percepciones distintas a las del hombre. A partir de los debates originados por el movimiento feminista en la ciencia se sostiene que al no haber distancia entre el objeto y sujeto de estudio, la metodología y resultados de toda investigación están influenciados por la interpretación del o la investigadora. Así la perspectiva e interpretación de cada investigador(a) está moldeada por experiencias previas y la ideología de cada uno a partir de su condición de género. (Ver: Harding, 1986) Esto puede apreciarse en mayor o menor medida según el objeto y tema de estudio. Bajo la misma lógica, se utilizará *enfoque masculino* para referirse al punto de vista particular que puede tener el investigador hombre por su experiencia de género frente a diferentes temas.

al momento de plantear estrategias para la solución de problemas (UNESCO, 2007; CONCYTEC, 2016). Por ello, de acuerdo a Bell (2009), es importante crear una comunidad científica sólida integrada por hombres y mujeres que provengan de diferentes orígenes socioculturales, y que permita tener niveles más altos de innovación. En ese contexto, asegurar la equidad de género para el acceso al trabajo de campo promueve la construcción de una comunidad científica sólida.

2. MARCO CONCEPTUAL

Los estudios sobre el desarrollo de la mujer científica en el trabajo de campo son escasos a nivel mundial. En el Perú, sin embargo, son prácticamente nulos. Esta ausencia de investigación sobre el tema lleva a que muchos de los retos y contribuciones de la mujer a la ciencia sean invisibilizados por los prejuicios que existen en la sociedad sobre los roles de género (Ruiz Bravo, 2010). No obstante, existen numerosas investigaciones sobre las condiciones laborales –salario, equidad de oportunidades, ambiente laboral, entre otros- e intereses de estudio según el género en la investigación científica. En el caso peruano los estudios sobre el rol de la mujer en la investigación científica son exploratorios y descriptivos.

Frente a ello, el grupo SOFIA está incentivando la discusión sobre el tema desde su última publicación, *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, además de producir mesas de debate al respecto. Los estudios del grupo SOFIA (2014), García (2012) y Blondet y Montero (1994) discuten las condiciones laborales de las investigadoras científicas en el Perú de manera exploratoria, presentando varias aristas y vacíos que se deben seguir explorando. Dichos estudios evidencian la necesidad de profundizar en: (a) los motivos y consecuencias de la inequidad de género en la investigación científica, (b) el análisis de la producción científica por género⁶ y (c) conocimiento del potencial que puede tener la mujer en la investigación científica y sus aportes a la producción de conocimiento.

A nivel internacional, estudios como los de AAAS (2010) y McGuire (2012) han logrado profundizar en el análisis de las condiciones laborales de las investigadoras en diversas casas de estudio y en su relación con el trabajo de campo. Cabe señalar que la mayoría de estas investigaciones se desarrollan como análisis diferenciado según el género de los docentes universitarios que a la vez se dedican a la investigación. Por tanto, analizan el trabajo académico que se caracteriza por cubrir diferentes áreas como la docencia, las responsabilidades académicas y administrativas, además del desarrollo de proyectos de investigación.⁷ De acuerdo a Roos (2008) hay tres aspectos fundamentales para visibilizar la inequidad de género: (a) la representación femenina en cargos altos y por especialidad, (b) el

⁶ García (2012) señala que hay una gran ausencia de datos desglosados por sexo en algunos parámetros del sistema universitario que son indispensables para hacer los comparativos y prospectiva de género.

⁷ Si bien esta investigación se centra en las investigadoras científicas, nuestra muestra se limita a aquellas que están inscritas en universidades asociadas al CIES. En ese contexto, muchas reparten su tiempo entre la investigación y la docencia. Por ello es necesario contemplar todas las aristas de la vida académica para comprender por qué muchas de las mujeres no logran salir al campo.

éxito profesional (ascensos, financiamientos extras, reconocimiento entre pares, etc.) y (c) el salario según género. No obstante, estos aspectos no explican por qué se producen estas diferencias.

A continuación se presenta una discusión a partir de la literatura revisada, a través de la cual se esclarecerán conceptos clave para el desarrollo del presente estudio. Para ello, se han ordenado las investigaciones revisadas bajo tres temas. Primero se revisará qué se entiende por investigador(a) científico(a). Luego, se expondrán conceptos útiles para analizar la inequidad de género en la investigación científica. Por último, se contemplará cómo las características adjudicadas a cada género repercuten en el acceso y desarrollo del trabajo de campo de las investigadoras.⁸ A partir de esto, se podrán discernir los factores que pueden promover o dificultar el acceso al trabajo de campo de las científicas peruanas.

2.1. La investigadora científica

Una investigadora científica es aquella que emplea el método científico para realizar una investigación y crear nuevos conocimientos sobre el tema estudiado. Este método permite aproximarse al mundo empírico a partir de la interacción entre teorías y modelos de interpretación que a su vez se contrastan con las observaciones realizadas. De esta manera se articula y discute la postulación de un marco teórico y la experimentación para, finalmente, presentar nuevas perspectivas y/o teorías sobre un tema. (Andersen y Hepburn, 2016) En el contexto de esta investigación se consideran como investigadoras científicas a aquellas personas que hayan participado en un proyecto de investigación con el fin de generar conocimiento científico en los últimos cinco años.⁹

La mayoría de la literatura revisada sugiere que la inequidad de género en la academia es un reflejo de los prejuicios y estereotipos sobre hombres y mujeres que se reproducen históricamente, muchas veces de manera inconsciente, en la sociedad a la que pertenecemos. Esto puede ser entendido a partir del concepto de *habitus* que Pierre Bourdieu define como:

⁸ Debido a la falta de literatura pertinente para este punto, nos tomaremos la libertad de asociar conceptos revisados previamente en relación al trabajo de campo.

⁹ En el marco del objetivo general de la investigación hemos delimitado las profesiones dedicadas a la investigación científica, utilizando como criterio el que durante la formación académica se tengan cursos obligatorios con componente de trabajo de campo en la malla curricular. Bajo este criterio nos centraremos en las carreras de agronomía, antropología, biología, ingeniería forestal, ingeniería geológica, ingeniería de bosques tropicales, ingeniería pesquera, geografía y sociología.



Sistemas de *disposiciones* duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de la obediencia a determinadas reglas, y, por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta. (2010: 86)

Al analizar las características de una sociedad patriarcal en *El Sentido Práctico*, Bourdieu sostiene que el hombre transmite valor simbólico a las mujeres pero no a la inversa. Ser hombre es una posición de prestigio y de privilegio -están inmersos en la obligación de mantener el estatus, además de encontrarse en constante competencia- y las mujeres buscan asimilarse a ese esquema masculino, a fin de obtener un mayor capital simbólico y social. Como se verá más adelante, estas asociaciones culturales sobre lo masculino y femenino producen distintas barreras que encuentra la científica peruana para acceder al trabajo de campo en el ámbito institucional y durante el desarrollo del mismo. Para fines prácticos de la presente investigación se adaptará el concepto de *habitus* presentado a la problemática del estudio empleando el término *habitus de género* para hacer referencia a la práctica social construida de tal forma que los hombres acumulan valor simbólico y las mujeres no.

2.2. Inequidad de género en la investigación científica

Algunos estudios muestran que, a nivel mundial, solamente el 27% de investigadores son mujeres (UNESCO, 2007). Esta disparidad se debe a diversos factores culturales, sociales y/o institucionales que muchas veces son naturalizados (SOFIA, 2014). En el Perú, si bien según el Censo Universitario del INEI (2010) son cada vez más las mujeres egresadas de las universidades, estas presentan tasas más altas de desempleo (14.5% vs 9.9% en hombres) y obtienen un ingreso económico menor que los hombres. Como señala Anderson (2014) las barreras de género en el campo laboral son cada vez más naturalizadas, y por tanto ignoradas:

Los prejuicios y estereotipos surgen del desconocimiento de un género sobre el otro y aluden a la separación de los mundos sociales femenino y masculino. (...) El problema para las instituciones, académicas y otras, es que gran parte de esta dinámica transcurre debajo del radar. Las personas no somos conscientes de muchas de las normas en juego y su quiebre se siente en el plano emocional antes que en el racional. (Anderson, 2014: 20)

Según la Asociación de Ciencia y Centros Tecnológicos de EEUU hay dos tipos de discriminación hacia la mujer: una de carácter vertical y otra horizontal.¹⁰ La última se basa en los valores y atribuciones culturales asociados a la mujer que la perciben como no apta para el trabajo en la investigación científica.¹¹ La discriminación vertical, por su parte, se produce a nivel organizativo dentro de las mismas instituciones (públicas o privadas) que ponen en desventaja a la mujer (Bell, 2009). En la misma línea, Roos y Gatta sostienen que las diferencias de género en el ámbito laboral (tanto académico como profesional) tienen dos orígenes: (i) el reflejo de una estructura social que sostiene creencias y actitudes inconscientes individuales, además de (ii) las políticas y procesos organizacionales de cada institución o empresa que enmascara diferencias de género. Estos orígenes desencadenan mecanismos sutiles de diferenciación que resultan en ‘micro-ventajas’ para los hombres y ‘micro-desventajas’ para las mujeres (Roos y Gatta, 2007: 27).

Por otro lado, Roos (2008) resalta dos tipos de inequidad de género en la academia: (i) la *inequidad adscriptiva* y (ii) la *desventaja acumulativa*. La primera se basa en un prejuicio o asociación negativa hacia la mujer y repercute en el trato laboral que recibe. Cuando la mujer es vista como ‘más linda’ o ‘sensible’, por ejemplo, hay una tendencia a verla como ‘incapacitada’ para el trabajo, reforzando la asociación de lo femenino con lo comunitario frente a lo masculino como autónomo. En cambio, la *desventaja acumulativa* refiere a las desventajas (o ventajas) que se acumulan a lo largo de la carrera académica, reproduciendo diferencias por sexo y género. Citando a Cole y Singer (1991) la autora argumenta que las mujeres reciben más ‘patadas negativas’ –incentivos- que los hombres en el transcurso de su desarrollo académico, creando una brecha de género mayor. (Roos, 2008:10)

Este concepto va de la mano con *el techo de cristal* que acuñan Linehan, Buckley, & Koslowski (2009) para reflejar la sensación de frustración de las investigadoras al no poder acceder a puestos más altos después de alcanzar cierto nivel. En la misma línea, Pell (1996) presenta la idea de *tubería con fugas* como una metáfora para la trayectoria profesional de la mujer. Así, señala que a lo largo de la trayectoria profesional -entendida como una tubería- existen diferentes filtros o ‘fugas’ en las que las mujeres se van ‘colando’ y no logran continuar el transcurso del canal. Estos postulados sostienen que, si bien teóricamente las oportunidades laborales entre hombres y mujeres son iguales, en la práctica se percibe un límite para el

¹⁰ Ver: <http://www.astc.org/astc-dimensions/why-so-few-barriers-to-womens-participation-in-stem-and-how-science-centers-can-help/>

¹¹ Estrechamente relacionada a las asociaciones culturales a cada género que se revisaran en el siguiente apartado.



ascenso profesional de las mujeres debido a una fuga en su desarrollo académico o laboral. Estos retos se presentan en diferentes facetas: las oportunidades que tienen, el trato recibido y los resultados laborales.

Un grupo de investigaciones (Acker, 1980; García, 2003; Leahey, 2006, 2007; Pell, 1996) se concentran en lo que Roos (2008) llama el *éxito profesional* y los retos que afronta la mujer para alcanzarlo. Los conceptos de *techo de cristal* o *tubería con fugas* son utilizados para describir la tendencia decreciente que experimentan las mujeres para obtener ascensos conforme van avanzando en su carrera académica. Sostienen que comúnmente se cree que un hombre tiene mejores habilidades para ejercer el rol de líder en un grupo, incluso cuando hay evidencia científica que muestra lo contrario (Parker *et al.*, 2015). En esa línea, vemos que los investigadores principales y aquellos que ocupan los mayores cargos son –a nivel nacional e internacional- hombres en su gran mayoría. Según el Censo Universitario (INEI, 2010) de 13011 docentes que ejercen cargos administrativos en la universidad, el 27% son mujeres. No obstante, en los casos excepcionales donde una mujer ocupa un cargo alto y posee atributos de ‘un buen líder’, se les critica, rechaza y acusa de tener mal carácter y ser poco solidaria (Acker, 1980). Asimismo, García (2003) señala que las redes de trabajo en la academia están constituidas por grupos masculinos con poder y capacidad de intercambio de favores, conocidas como *the old boy*, basándose en lazos sociales establecidos desde las escuelas en donde rige la *homosociabilidad* –cuando los hombres se limitan a entablar este tipo de relaciones únicamente entre hombres (2003: 68). Sobre este tema, Misra *et al.*, (2012) agregan que es más probable que los hombres sean beneficiados en el trabajo al momento de ser papás -obteniendo un ascenso o un aumento de salario, por ejemplo- mientras que las mujeres no obtendrán estos apoyos institucionales (2012: 303).

De acuerdo a Balarín (2014), existen diferencias estratégicas por género en el trabajo académico, que se organizan de la siguiente forma: (1) elección de temas; (2) las mujeres tienden a usar metodologías más cualitativas (que a la vez están subvaloradas en la academia); y (3) las mujeres tienen especializaciones más dispersas que los hombres y esto las hace menos visibles. Estos factores permiten comprender mejor el perfil de la científica peruana y resaltar sus contribuciones. A su vez, Leahey (2007) analiza cómo la visibilidad y especialización, en tanto capital social, afectan positivamente la productividad y reconocimiento académico contemplando las diferencias de género. La autora argumenta que las mujeres se especializan menos que los hombres porque reciben menos incentivos y credibilidad en sus

áreas de estudio. En la misma línea, Hernández (2004) describe el reconocimiento de pares como una necesidad imperativa que las mujeres obtienen menos que los hombres. Finalmente, todos estos factores se traducen en una menor autoestima en la mujer. Por ejemplo, como indica Lamas (2013), una mujer siempre pondera con menos valor las capacidades que tiene en comparación con las de un hombre. En el caso peruano, los estudios del grupo SOFIA señalan que a una mujer suele calificarse como inferior a sus colegas (SOFIA, 2014).

Uno de los temas más recurrentes en las investigaciones internacionales es el balance entre el trabajo y la vida privada. De acuerdo a Misra *et al.* (2012), las mujeres le dedican más tiempo al cuidado del hogar que los hombres, y agregan que la vida familiar de los hombres es vista como la normativa, teniendo como consecuencia que las mujeres sean vistas como descalificadas para el trabajo académico y su alta demanda temporal. Esto repercute en las horas dispuestas para el trabajo académico de manera negativa, en especial las horas dedicadas exclusivamente a la investigación (Misra *et al.*, 2012). Ante esto, las autoras sugieren que las instituciones académicas deberían tener políticas que liberen la carga de servicio a investigadoras a cargo de niños menores para que no descuiden su investigación, ya que esta última es la que más prestigio les da. Por último, concluyen que la diferencia del tiempo dedicado al trabajo académico no se debe a una diferencia de género *per se*, sino a una diferencia del rol familiar que se le atribuye a cada género durante la crianza, reproducida en las políticas institucionales (Misra *et al.*, 2012: 309). De manera contraria, Morales (2007) cita varias investigaciones argumentando que las mujeres que tienen hijos pequeños aumentan su productividad: “este grupo de mujeres parece tener una gran fuerza de organización para poder realizar bien todas sus actividades” (2007: 788). Estas son dos perspectivas diferentes a tener en cuenta para el momento del análisis de la data que será recogida en las entrevistas.

Asimismo, Acker (1980) sugiere que hay una incompatibilidad entre los tiempos en la carrera académica y el ciclo de vida de la mujer, ya que la etapa biológica en la que las mujeres suelen consolidar una familia y tener hijos –entre los 25 y 35 años- coincide con el momento en que se suele dedicar más tiempo a estudios superiores, como maestrías o doctorados y/o al trabajo en busca de ascensos. En suma, el balance entre trabajo y vida familiar es diferente según el sexo del o la investigadora ya que las expectativas sobre cada cual difieren: mientras la mujer debe encargarse del hogar, el hombre está capacitado para enfocarse en el trabajo de investigación.

2.3. La investigadora científica en el trabajo de campo

Como hemos visto, las inequidades de género en el ámbito laboral son reflejo del *habitus* y los preconceptos sobre los roles de género en nuestra sociedad. En esta investigación se busca diferenciar los retos de la mujer para acceder al campo a nivel institucional y las dificultades que puede encontrar durante el trabajo de campo, al enfrentarse a grupos y ambientes distintos en una posición determinada –la de investigadora. Por ello, es necesario hacer una breve revisión de las asociaciones culturales sobre lo masculino y femenino para identificar las barreras que encuentra la científica peruana para realizar trabajo de campo desde el ámbito institucional y durante su estadía en el campo.

Lo masculino y femenino se asocian con características y actividades opuestas. Ortner (1979) señala que la identificación de la mujer con la naturaleza y el hombre con la cultura es específica a las sociedades occidentales, por lo que las características biológicas y psicológicas de la mujer refuerzan esta concepción que es incorporada en formas institucionales (1979: 114-130). En ese sentido, como señala O'Donnell (2015), el perfil de un investigador académico está relacionado con actitudes asociadas a la masculinidad: objetividad, racionalidad, método, etc. En cambio, la feminidad está fuertemente asociada con la subjetividad y la sensibilidad, restando prestigio a la investigadora. Estas asociaciones repercuten en diferentes prácticas y tratos que reciben tanto hombres y mujeres a diversos niveles institucionales y durante el trabajo de campo.

De acuerdo a Fuller (1993), en la sociedad peruana predomina el discurso mariano sobre las relaciones de género.¹² Esto, según Lamas, “cobra formas paternalistas y se justifica como algo derivado de la diferencia natural entre los sexos. Esto lleva a caballeros maestros y colegas a ‘proteger’ y ‘cuidar’ a las mujeres” (2013: 197). Por tanto, podríamos decir que desde las instituciones donde esta actitud persiste se puede desanimar a las mujeres a realizar campo bajo una excusa protectora. La asociación de la mujer con la naturaleza y el hombre con la cultura descritas anteriormente repercuten en el acceso de las investigadoras al trabajo de campo. Se piensa, por defecto, que el espacio ‘natural’ de la mujer es el ámbito doméstico o privado, mientras que el hombre tiene mayor acceso al espacio público (Ruiz Bravo, 2010). El trabajo de campo, por lo general alejado del espacio doméstico, sería ajeno a la mujer.

¹² En el discurso mariano la maternidad abarca la naturaleza femenina que se encarga del cuidado del hogar y es opuesta a lo masculino.

En la misma línea, Gurney (1985) analiza los manuales de seguridad y desempeño durante el campo para los investigadores sociales. En su estudio *Not One of the Guys*, sostiene que la literatura revisada supone que el investigador es un hombre cualquiera –*anyman*– y no una mujer –*not anywoman*. Esto explica el que no se encuentren consideraciones éticas o de seguridad a partir de la diferencia de género en los manuales. A nivel profesional la mujer estaría más indispuesta para hacer trabajo de campo que el hombre. Este prejuicio no solo presenta dificultades a la investigadora por parte de las personas de las comunidades a las que visita, sino incluso por sus propios colegas.

En consecuencia, la mujer tiene mayor dificultad para lograr una buena relación con sus informantes y colegas a la hora de proyectar una imagen de seriedad en su trabajo. Pante (2014) y Orbals y Rincker (2009) reflexionan sobre su experiencia y señalan que su apariencia joven y cordial muchas veces causaba entre sus informantes una imagen de poca profesionalidad, llevando a no tomarlas en serio. Ambas reflexionan sobre las dificultades de hacer trabajo de campo en un ambiente predominantemente masculino y cómo esto, de antemano, las pone en una situación marginal. Pante (2014) señala cómo debió buscar estrategias para ser menos femenina durante el campo, lo que llevó a una de sus entrevistadas a reclamarle que debía ser más femenina. Por esa situación la autora concluye que las investigadoras durante el campo deben ser “mujeres de casa estando lejos de casa” (2014: 10)

Según Bloor *et al.* (2010) y McGuire (2012), el trabajo de campo es un reto adicional en la investigación porque requiere, en la mayoría de ocasiones, permanecer lejos del hogar por un tiempo y enfrentarse a situaciones adversas. Existen artículos que discuten la seguridad y ética del investigador(a) durante el trabajo de campo (Cerri, 2011; Díaz de Rada, 2010; Del Olmo, 2010; Robles-Silva, 2014). Estos señalan que se deben considerar las condiciones físicas –un buen estado físico permite soportar mejor las adversidades y demandas del trabajo de campo, como cargar por largo rato mochilas pesadas–, las condiciones familiares –sugieren que los contratantes deberían facilitar el viaje con hijos o dependientes en caso sea necesario– y las condiciones de seguridad –se debe salir con un protocolo claro sobre cómo afrontar diversas situaciones adversas y/o violentas posibles durante el campo.

Como afirman Clancy *et al.* (2014), “es más fácil trabajar en campo si eres hombre”. En ese sentido, Gurney (1985) sostiene que las mujeres son más propensas a sufrir acoso sexual durante el campo. Agrega que en estas ocasiones las mujeres se sienten obligadas a no responder ni reportar el acoso por miedo a perjudicar el desarrollo de la investigación. Pante

(2014) profundiza sobre los acosos sexuales y los cataloga como abiertos o cubiertos. Los primeros se refieren a un comportamiento intencional y visible, mientras que el acoso cubierto es aquel que se enmascara en prácticas sociales consideradas normales por ser parte del *habitus*. Estas últimas muchas veces no son identificadas por las mismas mujeres investigadoras y pueden verse más expuestas a que el acoso sea agravado.

Finalmente, cabe señalar que las experiencias de mujeres en el campo no son completamente negativas. Gurney (1985) sostiene que la condición marginal de la mujer, atribuida por hacer campo en un espacio masculino, también tiene ventajas. En algunos casos, al considerar a las mujeres como poco amenazantes y menos profesionales, los informantes dejan mayor información a su alcance. Esto no solo enriquece la investigación, sino que también permite observar cómo se desarrollan diferentes dinámicas frente a una persona de diferente género. Asimismo, Del Olmo (2010) señala que las mujeres –expuestas continuamente a espacios masculinos y mixtos- tienen mayor facilidad para entrar a espacios con diferente predominancia de género –femenino o masculino. Los hombres, en cambio, suelen tener mayores dificultades para entrar a espacios femeninos.

3. METODOLOGÍA

A fin de alcanzar los objetivos del estudio, se utilizó una metodología cualitativa que permite describir y entender las experiencias del y las investigadoras relacionado al trabajo de campo. Para ello, se utilizó como herramienta principal la entrevistas semi-estructurada a profundidad, aplicadas en tres ciudades: Lima, Arequipa y Loreto, tanto en universidades nacionales como privadas, abarcando carreras de ciencias aplicadas y ciencias sociales. La recopilación de historias y experiencias ha permitido tener una visión holística de las oportunidades, limitantes e incentivos hacia el trabajo de campo, según el tema de investigación, género, tipo de universidad (pública o privada) y región. Con ello, se consiguió una base sólida para la elaboración de recomendaciones para futuras políticas de instituciones relacionadas a la investigación y del Estado que busquen fomentar el trabajo de campo con una participación equitativa de hombres y mujeres, de acuerdo a las necesidades de cada uno.

3.1. Objeto de estudio

A fin de poder definir a los y las investigadoras que hacen trabajo de campo, primero se seleccionaron las regiones con mayor número de investigadores registrados en el DINA -una por costa, sierra y selva- y se obtuvieron como resultado las ciudades de Lima, Arequipa y Loreto. Tras ello se identificaron cuatro universidades con departamentos asociados al CIES. En Lima se encuentran la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) y la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), ambas privadas. Mientras que en Arequipa y Loreto se encontró una universidad pública asociada al CIES en cada departamento: la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA) en Arequipa y la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) en Iquitos.

En dichas universidades se entrevistaron a docentes de ciencias sociales y aplicadas. Asimismo, en el marco del objetivo general de la investigación, la muestra se redujo a las profesiones dedicadas a la investigación científica, utilizando como criterio que durante la formación académica se tengan cursos obligatorios con componente de trabajo de campo en la malla curricular -por ejemplo, el curso obligatorio de “Práctica de campo” de la carrera de Sociología y Antropología en la PUCP. Para identificarlas, se revisaron los currículos de todas las carreras ofrecidas por las universidades señaladas más arriba a través de sus páginas web, y se solicitaron las sumillas de los cursos a cada universidad. Bajo este criterio la muestra de informantes se limita a la lista de carreras detalladas en la Tabla 1.

Tabla 1: Listado de carreras objetivo

Universidad	Carrera
UNSA	Agronomía
PUCP / UNAP / UNSA	Antropología
UNAP / UNSA / UPCH	Biología
UNAP	Ciencias Forestales
PUCP	Geografía y Medio Ambiente
UNSA / UNAP	Ingeniería Ambiental / Ingeniería Bosques Tropicales
PUCP / UNSA	Sociología
UPCH	Salud Pública y Salud Global

El número de docentes se ha obtenido en base a la información brindada por las mismas universidades, distribuyéndose de la siguiente manera:

Tabla 2: Número de docentes según carrera y universidad

UNIVERSIDADES	CARRERA	N# DOCENTES	
		Hombres	Mujeres
UPCH	Salud Pública y Global	31	15
UPCH	Biología	34	27
PUCP	Geografía	7	6
PUCP	Antropología	21	28
PUCP	Sociología	45	30
UNSA	Biología	33	9
UNSA	Agropecuaria	22	11
UNSA	Historia, Geografía y Antropología	33	5
UNSA	Sociología, Turismo y Hotelería	19	13
UNAP	Agronomía	27	5
UNAP	Ciencias Biológicas	25	25

UNAP	Ciencias Forestales	31	5
UNAP	Ciencias de la Educación y Humanidades	81	42
TOTAL		409	221

Esta lista incluye a docentes nombrados, contratados (en todas sus modalidades) y pre-docentes o jefes de práctica. De esta manera, se busca cubrir la diferencia generacional entre docentes-investigadores con una larga trayectoria profesional y aquellos que recién inician la carrera de investigación y docencia universitaria. Asegurar una variedad de edades entre las entrevistadas permite contemplar los diferentes tipos de barrera que puede enfrentar una investigadora para realizar trabajo de campo en distintas etapas de su ciclo de vida profesional y personal.

Es importante mencionar que el estudio se enfoca tanto en las ciencias aplicadas como sociales, no solo porque ambas dependan del trabajo de campo, sino también para obtener perspectivas desde dos escenarios distintos. Como muestra la tabla 3, en base al trabajo de Garavito y Carrillo (2004), en las ciencias aplicadas (biología, ingeniería, geografía, entre otras) la proporción de mujeres es menor desde el pregrado, lo que limita la participación de las científicas en niveles superiores. Ocurre lo contrario en las ciencias sociales (antropología, sociología), donde la proporción de mujeres es igual o superior en el pregrado. Al explorar ambas ramas, se podrán ver en detalle los desafíos que presenta el trabajo de campo para las investigadoras.

Tabla 3: Matrícula en universidades según género y especialidad

Carreras	Hombres	Mujeres	Total
Ciencias agrícolas y de recursos renovables	6.5%	2.4%	4.2%
Ciencias administrativas y contables	11.6%	11.6%	11.3%
Derecho, ciencias sociales y gestión pública	19.3%	18.8%	19.1%
Ingenierías	28%	8.6%	19.1%

Arte, arquitectura y ciencias de la comunicación	3.8%	3.1%	5.5%
Educación y cultura física	6.8%	15.1%	10.6%
Ciencias de la salud	8.6%	18%	11.5%
Ciencias	6%	4.4%	5.4%
Letras y ciencias humanas	2.6%	4.4%	3.4%
Otros	6.8%	13.6%	9.9%
<u>Total</u>	100%	100%	100%

3.2. Técnicas de recojo de información

A fin de cumplir con los objetivos del estudio, se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas a profundidad. Estas se basaron en una guía de preguntas (Anexo 1) para mujeres y otra para hombres. Las entrevistas duraron aproximadamente una hora, con posibilidad de extenderse si el entrevistado así lo deseaba y si la experiencia que compartía brindaba información relevante para la investigación. Esta herramienta permitió recoger detalladamente la experiencia y percepción de investigadores e investigadoras científicas en relación al trabajo de campo. Esto es de suma importancia ya que permite incluir las preocupaciones de los mismos actores a las recomendaciones de políticas públicas propuestas al final del presente informe. A diferencia de una herramienta cuantitativa como una encuesta de preguntas cerradas, las entrevistas a profundidad permiten obtener un mayor grado de análisis del conjunto de temas que se esperan explorar, detallados en la Tabla 4.

Tabla 4: Diseño y perfil de la entrevista semi-estructurada

Informantes: docentes e investigadores asociados a las universidades identificadas de carreras que tienen un componente obligatorio de trabajo de campo	
Herramientas: entrevistas semi-estructuradas a profundidad a mujeres y hombres en Lima, y mujeres en Iquitos y Arequipa	
Temas a explorar	Subtemas
Trabajo de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Principales fortalezas y retos durante el desarrollo profesional - Contribuciones a la producción de conocimiento científico basado en investigaciones con un fuerte componente de trabajo de campo (ej. temas de investigación)
Trabajo de campo	<ul style="list-style-type: none"> - Relevancia para el desarrollo de la investigador(a) - Manera de aproximarse al trabajo de campo según género (ej. experiencias de campo, barreras)
Balance entre el trabajo de investigación y la vida familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto de la maternidad/paternidad en el desarrollo profesional - Estrategia para buscar equilibrio entre la vida personal y laboral
Profesores de cursos de campo	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración de cursos de campo para la formación profesional - Cualidades ideales para el campo

En cuanto a los entrevistados identificados, se procedió a contactar a cada una de las secretarías académicas de las carreras para poder obtener la lista completa y actualizada de docentes. A partir de ello, el contacto con los y las entrevistadas se hizo a través de correos institucionales, empleando la herramienta de bola de nieve. Con este objetivo muestral se lograron realizar treinta y cuatro (34) entrevistas a docentes e investigadores de las tres universidades mencionadas, como muestran las dos tablas más abajo. Se buscó incluir un enfoque de género, incluyendo tanto hombres y mujeres en todos los casos, como también investigadores de las diferentes carreras identificadas como aquellas que desarrollan trabajo de campo.

Tabla 5: Lista de mujeres entrevistadas según profesión y universidad

Mujeres	UNAP	UNSA	PUCP	UPCH	Total
<i>Agronomía</i>	3	0	0	0	3
<i>Antropología</i>	1	1	3	0	5
<i>Biología</i>	1	2	0	2	5
<i>Geografía</i>		1	2	0	3
<i>Ingeniería Forestal</i>	2	0	0	0	2
<i>Salud Pública</i>	0	0	0	2	2
<i>Sociología</i>	0	2	1	0	3
Total	7	5	6	4	23

Tabla 6: Lista de hombres entrevistados según profesión y universidad

Hombres	UNAP	UNSA	PUCP	UPCH	Total
<i>Agronomía</i>	0	0	0	0	0
<i>Antropología</i>	0	1	2	0	3
<i>Biología</i>	2	0	0	1	3
<i>Geografía</i>	0	1	1	0	2
<i>Ingeniería Forestal</i>	1	0	0	0	1
<i>Salud Pública</i>	0	0	0	1	1
<i>Sociología</i>	0	1	0	0	1
Total	2	3	3	2	11

3.3. Plan de análisis

Una vez terminado el proceso de recolección de data, se procesaron las entrevistas a través de un procesamiento manual con el apoyo de una matriz desarrollada en Word, acorde a las categorías analíticas identificadas. Esto se realizó con la finalidad de facilitar el proceso de sistematización y análisis entre las investigadoras y procurar una homogenización en cuanto a la asignación de categorías, además de facilitar la identificación de los puntos clave a discutir.

Las entrevistas fueron analizadas en base a categorías temáticas, para luego identificar sub-categorías, teniendo como resultado la codificación de la información. El primer código es el perfil del entrevistado (edad, grado y cargo académico, tiempo en la investigación, etc.), el segundo de trayectoria (progresión a lo largo de la carrera), factores externos que permiten o no acceder a salir al campo (en pregrado, acceso a trabajo, oportunidades de financiamiento, remuneración, experiencia profesional, entre otros), factores internos que permiten o no salir al campo (en relación al apoyo familiar), percepciones del trabajo de campo (definición, riesgos

asociados), perfil del trabajador de campo (habilidades y aptitudes) y, finalmente, la situación actual de la mujer en la academia.

3.4. Consentimiento informado y confidencialidad

Antes de proceder a las entrevistas, se brindó el consentimiento informado a el o la entrevistada para garantizar su acuerdo en formar parte de la investigación, y que la data ofrecida durante la entrevista pueda ser utilizada. Para asegurarles confidencialidad, no se utilizará el nombre del entrevistado en ningún momento del análisis de las entrevistas. Para caracterizar al entrevistado, se utilizarán rasgos generales como género, edad, universidad y tema de investigación, a fin de contextualizar el testimonio. Es así que se cumple con el compromiso de guardar el anonimato de todos los entrevistados, sobre todo cuando surgen temas sensibles durante las entrevistas.

3.5 Retos durante la investigación

Durante la fase de campo de este proyecto, se tuvieron que superar y manejar retos metodológicos y algunos percances que deben ser presentados para tener un mejor entendimiento del contexto en el que se realizó la investigación.

En primera instancia, es necesario señalar que en esta investigación solo se han entrevistado a aquellas mujeres que han logrado superar todos los retos para ser investigadoras con trabajo de campo. De esta manera, no se ha podido obtener la perspectiva de aquellas que no han logrado continuar su desarrollo profesional y hacer trabajo de campo.¹³ Sería enriquecedor contar con la perspectiva de esta población pero son actores muy difíciles de identificar. Esta característica de la muestra implica una tendencia a que, en muchos casos, son las mismas entrevistadas las que naturalizan y disminuyen la repercusión del acoso sexual cubierto y/o la discriminación de género. Esto supone un reto a la metodología e información recolectada, ya que, al estar normalizadas, no siempre se evidencian estas situaciones. Sin embargo, la manera en que han logrado superar los retos y las experiencias que comparten de sus compañeras que ‘se quedaron en el camino’ permiten comprender y visibilizar los retos, barreras y estrategias que tienen las científicas peruanas para acceder y realizar trabajo de campo. Las experiencias y perspectivas recolectadas durante la investigación permitirán

¹³ En el Perú, si bien según el Censo Universitario del INEI (2010), son cada vez más las mujeres egresadas de las universidades, estas presentan tasas más altas de desempleo (14.5% vs 9.9%) y obtienen un ingreso económico menor que los hombres.

incorporar estas iniciativas a las recomendaciones de políticas públicas y plan de incidencia que se desarrollarán más adelante.

Por otro lado, son pocas las investigadoras jóvenes que trabajan directamente en la universidad, ya que la mayoría de universidades contempladas no cuenta con plazas laborales para jóvenes, ya sea como asistentes de investigación o jefes de práctica. La línea de carrera de Jefe de Práctica es reciente en las universidades. Solo la PUCP tiene la modalidad de Jefes de Práctica de manera extendida. En la UNAP existe esta categoría, pero las plazas no están activadas. Por eso, para visibilizar la experiencia de las jóvenes investigadoras, durante las entrevistas a las investigadoras más jóvenes (entre 30 y 40 años) se ha buscado recoger a detalle su experiencia en la primera fase del desarrollo profesional, en la que muchas se dedicaron a trabajar como asistentes. Luego, esto se pudo contrastar con la experiencia de ambas investigadoras principales de este estudio (menores de 30 años): una es Jefe de Práctica en la PUCP y la otra egresada de la UPCH, para contemplar las dificultades que puede enfrentar una joven investigadora.

Por último, muchos de los investigadores contactados no pudieron colaborar con la investigación por compromisos en el extranjero o por estar realizando trabajo de campo en zonas con poco acceso a internet. En el caso de Arequipa, esto se vio agravado por la huelga nacional que entró en vigencia el pasado mes de octubre, retrasando dos semanas el trabajo de campo que se iba a realizar en la ciudad.¹⁴ El aplazar el campo fue una decisión basada en la recomendación de nuestro contacto en la UNSA, ya que los profesores no iban a estar disponibles. Si bien la huelga continuó durante las fechas del campo, la intensidad había disminuido y se pudo entrevistar a algunos docentes en sus oficinas y fuera de la universidad. En suma, se logró realizar treinta y cuatro (34) entrevistas de forma exitosa.

¹⁴ Ver: <http://larepublica.pe/impresasociedad/815765-profesores-universitarios-inician-huelga-nacional-por-homologacion-de-sueldos>

Fecha de consulta: 30/10/2016



CIES
consorcio de investigación
económica y social

Construyendo conocimiento para mejores políticas

Organização
de Estados
Ibero-americanos
Para a Educação,
a Ciência
e a Cultura



Organización
de Estados
Iberoamericanos
Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura



CIENCIAACTIVA
Becas y Co-financiamiento de Concytec

4. RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados de la presente investigación, donde se contrastan las opiniones y experiencias de las y los investigadores entrevistados con las investigaciones previamente discutidas y la hipótesis presentada. Para ello, los resultados se han organizado en cinco secciones, en relación a los objetivos de investigación. Primero se describe brevemente el contexto académico y laboral en el que las investigadoras se desenvuelven profesionalmente. Luego, se describe el perfil de la trabajadora de campo. Allí se observará su edad, estado civil y si tienen alguna persona a su cargo. Se hará énfasis en los temas que suelen trabajar y si han tenido acceso a oportunidades para estudiar o trabajar en el extranjero. Estas características luego permitirán explicar con mayor precisión el origen de los retos y las posibles soluciones a los mismos.

En las dos siguientes secciones se analizarán los retos que enfrentan las investigadoras que realizan trabajo de campo. Estos retos han sido divididos en dos: (i) retos para acceder al trabajo de campo y (ii) retos durante el trabajo de campo, que a su vez están divididos en dos categorías: factores externos y factores internos. Los factores externos refieren al conjunto de factores -en su mayoría barreras- que provienen del marco institucional y que son inherentes a la vida profesional de las investigadoras, estando fuera del control de las mismas. Por otro lado, los factores internos son aquellos relacionados a sus vidas personales o familiares, que pueden implicar diferentes tipos de retos para el desarrollo académico y para la posibilidad de realizar trabajo de campo. De esta manera, se podrán identificar con mayor precisión los retos que afrontan las investigadoras científicas para realizar trabajo de campo, así como el campo de acción que tienen las instituciones para mejorar y/o aliviar estos retos.

En esta sección se contemplarán las distintas estrategias que han desarrollado las investigadoras de campo para superar los desafíos identificados. Es importante resaltar que las investigadoras entrevistadas pertenecen a un grupo minoritario que ha logrado destacar y continuar desarrollando la carrera académica, a pesar de los numerosos desafíos. En ese contexto, si bien muchas de ellas naturalizan la discriminación de género y sostienen -en primera instancia- que no se han visto forzadas a crear nuevos mecanismos de supervivencia en un entorno masculino como el de la academia, conforme se avanzaba en la entrevista reconocían que, en algún punto de su carrera, han adoptado ciertas actitudes o modos de trabajo específicos para poder desarrollarse. En consecuencia, existe una tendencia entre las propias académicas mujeres de ser más duras con sus colegas del mismo género al esperar

que se sacrifiquen y esfuercen igual que ellas para desarrollarse profesionalmente. De esta manera, reproducen las mismas barreras que les fueron impuestas y normalizan el proceso sin problematizar el que las mujeres tengan que hacer o arriesgar más que sus colegas varones.

Finalmente, se estudiarán los aportes y fortalezas de las mujeres investigadoras de campo a la academia. Allí se discutirá la importancia de incluir una mirada con enfoque femenino ante varias problemáticas. Además de resaltar que, a pesar del prejuicio sobre las mujeres como más débiles que los hombres y menos capacitadas para salir al campo agreste, muchas veces ellas tienen otro tipo de fortalezas que les facilita el acercamiento a distintos grupos sociales, al ser percibidas como sujetos menos amenazantes que los hombres.

4.1. La investigación en el Perú y el trabajo de campo

En la producción de conocimiento científico en el Perú participan principalmente cinco grupos de actores: las universidades, los centros de investigación, los investigadores, el Estado como ente regulador y provisor de financiamiento público y las instituciones privadas que financian esta actividad.¹⁵ La mayoría están ubicados en Lima, creando allí un mayor mercado laboral así como redes para los investigadores. Por lo tanto, en el Perú hay una enorme brecha en la producción de investigaciones entre Lima y el resto del país que se podrá reconocer en distintos momentos del estudio.

De acuerdo a la Ley Universitaria No. 30220, las universidades tienen como fin promover la investigación. Sin embargo, como señala Bermúdez (2014: 14), en la práctica se puede notar que la mayoría de universidades en el Perú, tanto públicas como privadas, no desarrollan investigaciones significantes debido a su orientación hacia la formación de una mayor cantidad de profesionales y la generación de rentabilidad económica. De acuerdo a Balarín *et al.* (2016), las universidades se han concentrado históricamente en la enseñanza y no en la investigación. Universidades como la PUCP y la UP son una excepción, implementando ciertos esfuerzos para difundir y generar mayor investigación científica a través de sistemas de bonificación a la

¹⁵ En el presente estudio el análisis se centra en las condiciones de los docentes-investigadores de las universidades mencionadas para desarrollar investigaciones con trabajo de campo, con especial énfasis en la mujer investigadora. Sin embargo, es necesario señalar que la experiencia de los docentes excede a su condición de trabajador universitario ya que, con la excepción de una entrevistada, todas se dedican o se han dedicado en algún momento a ofrecer servicios de consultoría a otras instituciones como centros de investigación, empresas privadas y entidades públicas. Por ese motivo, las condiciones laborales para el desarrollo de la investigación científica se dividirán entre las instituciones universitarias y 'otras instituciones contratantes'.

investigación. Pese a ello, la producción de conocimiento científico del Perú permanece por debajo del nivel internacional. La investigación científica en el Perú -tanto en las ciencias naturales como sociales- es escasa: en el año 2015 se realizaron aproximadamente 1400 publicaciones a nivel nacional, representando el 1.4% de la región de Latinoamérica (CONCYTEC, 2016). Asimismo, a diferencia de otros países como México, en el Perú no se han generalizado las políticas para promover la investigación académica en las universidades, como la generación de cargos exclusivos para la investigación.

La situación nacional frente al resto de la región latinoamericana en la producción de conocimiento también se puede explicar por la falta de fondos disponibles. Desde el 2012 los fondos para la investigación provenientes de las cooperaciones internacionales han disminuido notoriamente al considerar el Perú como un país emergente en vías de desarrollo –y ya no “subdesarrollado”. (Cabrera y López, 2016). A nivel nacional, los fondos públicos para la investigación son escasos, en especial para las ciencias sociales. Ejemplo de ello es que CONCYTEC no financia investigaciones cualitativas de ciencias sociales y prioriza el financiamiento de las disciplinas de ciencias básicas e innovación tecnológica, creando un vacío en el conocimiento científico nacional y una brecha entre ambas disciplinas. Por otro lado, como señalan Mendoza *et al.* (2012), en algunas universidades que reciben un porcentaje del canon minero correspondiente a su provincia se ha reportado una inadecuada gestión y falta de transparencia en el manejo del recurso, lo que imposibilita la creación de más fondos concursables universitarios.

Por ello, los docentes entrevistados se dedican a realizar investigaciones como consultorías para empresas privadas, ONGs, cooperación internacional o para el Estado, limitando muchas veces –en sus propias palabras- la producción de conocimiento a intereses económicos o políticos inmediatos. En muchos casos, al haber cláusulas de confidencialidad, los resultados de dichas consultorías no se hacen públicos ni se discuten en ámbitos académicos, lo que permitiría enriquecer la calidad y cantidad del conocimiento producido a nivel nacional. En ese sentido, varias entrevistadas indicaron que las condiciones laborales para la investigación no permiten tener mayor estabilidad. Dos entrevistadas sostienen que

Cuando digo que tengo mis reparos sobre que la consultoría es una investigación es porque, si bien requiere indagar, buscar, sistematizar... eventualmente emplear el método científico, son tan cortitas que difícilmente puedes decir que estas

contribuyendo a la creación de conocimiento. Entonces tú vas de una consultoría a otra pasando de un tema a otro... rara vez tiene una misma línea de consultorías. El mercado no te permite eso. (Socióloga, 57 años)

Yo he tenido suerte de unir un proyecto con otro pero también he tenido que aceptar proyectos para seguir trabajando y tener un ingreso, pero digamos que no era una investigación en la que yo quería trabajar. Porque una investigación te lleva a otra y tú quisieras ir por ese lado pero ya se acabó el financiamiento y necesitas trabajo y te vas a otra que no es lo que tu querías hacer. A veces esa inestabilidad económica te obliga a perseguir un proyecto que te pueden dar financiamiento no te permiten mantener una línea de reflexión o de trabajo. (Antropóloga, 44 años)

Si bien la mayoría de informantes considera que hay una mayor demanda para trabajos de consultoría de diversa índole, la mitad sugiere que dejar el desarrollo de la investigación a las consultorías y necesidades del mercado, sin motivar y promover la investigación académica, repercute en el desarrollo nacional al empobrecer la calidad del conocimiento producido. Esto se debe principalmente a que las investigaciones producidas por consultorías suelen responder a condiciones laborales de alta confidencialidad que no permiten publicar los resultados de las investigaciones y difundir el conocimiento producido.¹⁶

Cuando las investigaciones requieren de trabajo de campo, el costo sube y las necesidades del investigador varían según el tema y las características del trabajo de campo requerido. Para las carreras seleccionadas en el marco de esta investigación, el trabajo de campo es crucial para la producción de conocimiento. Sin embargo, dentro de las pocas regulaciones que existen sobre la investigación no se contemplan los distintos tipos de investigación y se invisibilizan los retos y necesidades de aquellos y aquellas que realizan trabajo de campo. Por eso es importante, antes de exponer los resultados del presente estudio, definir qué se entiende por trabajo de campo en estas especialidades y cuál es su papel dentro de la investigación científica.

El trabajo de campo es una herramienta empírica para producir data de primera mano a través de la observación de diferentes ecosistemas y grupos sociales, fuera del laboratorio. Esto

¹⁶ Vale subrayar que no se está haciendo referencia a una oposición entre conocimiento “puro” y “aplicado”, donde el primero tendría un carácter desinteresado y el segundo estaría motivado por intereses no académicos. Según los testimonios recogidos, la diferencia entre la producción académica y los productos de las consultorías consiste principalmente en que los segundos responden a intereses de investigación que no necesariamente están relacionados con las líneas profesionales que las propias investigadoras buscan desarrollar y profundizar. Por otra parte, se enfatiza que, en muchos casos, los resultados de las consultorías no forman parte del portafolio personal de la investigadora y tampoco participan de una situación de debate público.

permite comprender las dinámicas que se establecen entre las personas, los animales, las plantas y su entorno, y al mismo tiempo contrastar la teoría con la práctica cotidiana del tema estudiado. Por tanto, el trabajo de campo es muy importante para las ciencias tanto sociales como naturales. Es una manera de discutir con la teoría y cuestionarse, para luego enriquecerla:

Es tan importante que si no tienes trabajo de campo ¿qué investigas? ¿Qué puedes decir? Porque la teoría dice una cosa [que] te da base, te da sustento, pero donde está la problemática es el campo. Entonces tienes que ir al campo, sacar las muestras, llevarlas al laboratorio. (Bióloga, 57 años)

La mayoría de entrevistadas coinciden al sostener que el trabajo de campo es 'lo más importante en la investigación' o que 'si no hago campo, no puedo decir nada'. Por tanto, se puede decir que el trabajo de campo es esencial para el desarrollo del conocimiento científico de muchas carreras. Asimismo, las características del Perú -su biodiversidad y diversidad sociocultural- requiere de trabajos de campo en la investigación para comprender las diferentes condiciones sociales, conocimientos culturales y dinámicas ecológicas que alberga el país. Una bióloga botánica señala que el trabajo de campo es muy relevante para el desarrollo nacional:

Vas encontrando especies que pueden ayudar para solucionar conflictos con el fin de seguridad alimentarios. Muchas plantas del Perú aún no se estudian y yo creo que es la solución para muchos problemas que tenemos hoy en día. Hay muchos recursos que pueden reemplazar en medicina y en alimentos. (Bióloga, 56 años)

El trabajo de campo tiene un valor importante para el desarrollo de la investigación pero también para el desarrollo nacional, pues permite descubrir nuevas especies y conocimientos culturales que pueden mejorar la aplicación de políticas públicas y proyectos de desarrollo a nivel nacional. Para desarrollar un buen trabajo de campo, sin embargo, no es suficiente recolectar la data. Esto debe estar acompañado por un buen diseño metodológico y una sólida formación teórica sobre el tema a investigar pues, de lo contrario se obtendrán datos de distintos casos sin crear teorías generales para implementar nuevos planes de desarrollo, o mejorar las políticas públicas acorde a la realidad social y natural del país.¹⁷ Las maneras de desarrollar el campo y las metodologías empleadas varían según el objetivo de investigación y

¹⁷ Frente a este tema, la mayoría de entrevistados dicen que hay que mejorar la formación en investigación y sobre todo la formación para el trabajo de campo, pues hay una tendencia a reducir la investigación a una lista de datos sin conversar con los marcos teóricos. A su vez, si se busca incidir en políticas públicas, los datos también deben conversar con los marcos, lineamientos y ciclos de política y, según el tipo de tema, incluso con diseños programáticos.

la profesión de cada investigador. Los antropólogos, en especial, rescatan el método etnográfico durante el trabajo de campo para analizar las dinámicas sociales en relación a diversos temas. Por otro lado, los biólogos, ecologistas y geógrafos pueden salir al campo para estudiar la relación entre diferentes plantas, animales u organismos específicos y su entorno natural.

A pesar de las diferencias según la profesión y tema investigado, el trabajo de campo es identificado como una actividad de alto riesgo. Todas las entrevistadas realizan trabajo de campo en zonas alejadas del hogar, en algunos casos rurales y de difícil acceso. Siguiendo a Bloor *et al.* (2010) y McGuire (2012), el trabajo de campo debe ser visto como un reto adicional en la investigación porque requiere permanecer lejos del hogar por un tiempo y enfrentarse a situaciones adversas. Esto implica riesgos físicos durante el acceso a campo por posibles accidentes de transporte, accidentes durante excursiones, entre otros. A la vez, los temas trabajados y posibles incidentes en el entorno del trabajo de campo como huelgas, accidentes naturales u otros, pueden suponer riesgos tanto físicos como psicológicos. En ese sentido, el trabajo de campo puede ser definido como una actividad con 'factores de riesgo biopsicosociales', siguiendo los términos del Ministerio de Trabajo:

(...) aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo. (2014: 6)

A su vez, las y los investigadores que realizan trabajo de campo suelen resaltar que es una actividad costosa, tanto por los gastos como por el tiempo que demanda. Salir a hacer trabajo de campo implica cubrir los gastos de transporte, hospedaje y alimentación del equipo al desplazarse a zonas lejanas. Además, para organizar un trabajo de campo hay que realizar coordinaciones de diversa índole: negociar el acceso a un grupo social o comunidad, acceder a los sujetos investigados a través de relaciones de reciprocidad, comprar vestimenta y equipos adecuados para el ambiente donde se realizará el trabajo de campo, etc. Estas coordinaciones y preparaciones previas suelen quedar invisibilizadas en los diseños metodológicos y en los presupuestos, y no son contempladas por los financiamientos y contratos, como se verá más adelante.

En suma, estas condiciones de la investigación implican varios retos que deben ser enfrentados por los hombres y mujeres que se dedican a esta tarea académica. Sin embargo, el presente estudio se centrará en visibilizar las barreras y retos que enfrentan las mujeres para desarrollar su carrera académica en la investigación y el trabajo de campo. Como se verá a lo largo del informe, estos varían a lo largo de su trayectoria y según el género del investigador(a).

4.2. Perfil de las y los investigadores científicos que hacen trabajo de campo

El perfil de las y los investigadores científicos que hacen trabajo de campo se basa en la data recolectada durante las entrevistas.¹⁸ En total se entrevistaron a 34 personas: 23 mujeres y 11 hombres, todos docentes de las carreras y universidades previamente identificadas (UNAP, UNSA, UPCH, PUCP). A partir de ello, se ha buscado crear un perfil general.

Tabla 7: Lista de entrevistados según carrera y género¹⁹

Carrera		Número de mujeres	Número de hombres
Ciencias Aplicadas	Agronomía	3	1
	Biología	5	3
	Ingeniería Forestal	2	0
	Salud Pública	2	1
Ciencias Sociales	Antropología	5	3
	Sociología	3	1
	Geografía	3	2

Perfil de la investigadora que hace trabajo de campo

La edad promedio de la investigadora que hace trabajo de campo es de 45 años, siendo la más joven de 26 años y la mayor de 70 años (ver figura 1). En base a los datos de la muestra obtenida, se puede decir que la edad de la investigadora que hace campo está entre los 35 y los 45 años. Durante las entrevistas, las investigadoras sostenían que la investigadora joven, menor de 35 años, suele ser quien tiene mayor disponibilidad de tiempo y aplica a más trabajos para salir al campo. Sin embargo, no ha podido ser contemplada a cabalidad dentro de esta muestra debido a que su presencia en las universidades se ve limitada por falta de plazas para

¹⁸ Se recomienda realizar una encuesta o censo más adelante que permita corroborar el perfil descrito a continuación, ya que por los alcances de esta investigación no se puede asumir como representativo de todos los investigadores que realizan trabajo de campo en el Perú.

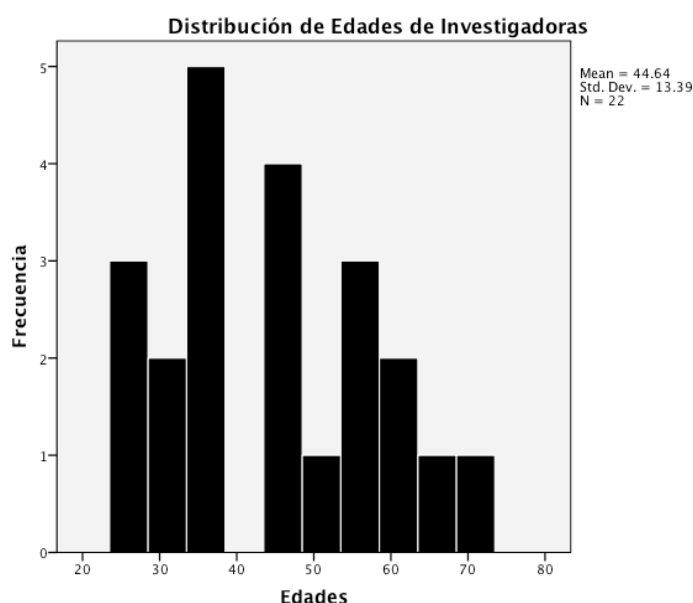
¹⁹ Geografía es una carrera híbrida entre las ciencias aplicadas y sociales, ya que mezcla la teoría y metodología de ambas. Además, hay variaciones de la disciplina como la geología, la geografía aplicada y la geografía humana.

jóvenes. Solo la PUCP tiene la modalidad de Jefes de Práctica de manera más extendida, mientras que en la UNAP existe esta categoría pero no siempre está activada la plaza laboral. Si bien son pocas las investigadoras jóvenes que trabajan directamente en la universidad, es común que participen como asistentes en equipos de investigación liderados por docentes e investigadores mayores.

Dentro de la muestra, la mayoría de mujeres está casada. De las 23 mujeres, 12 están casadas (edad promedio de 44 años), 5 están divorciadas/separadas (edad promedio de 60 años) y 6 son solteras (edad promedio de 34 años, el promedio sería 29 años si se excluye a una investigadora de 60 años). Esto sugiere que la mayoría de investigadoras busca formar una familia después de los 30 años. Por ello, se puede decir que, como señala Acker (1980), hay una incompatibilidad entre los tiempos en la carrera académica y el ciclo de vida de la mujer, ya que la etapa biológica en la que las mujeres suelen consolidar una familia y tener hijos –entre los 25 y 35 años- coincide con el momento en que se suele buscar más trabajos con un fuerte componente de campo. Las investigadoras de campo tienden a tener hijos cuando tienen más de 30 años. Esto sucede principalmente por la demanda de esfuerzo físico y mental que implica el hacer investigación en campo, lo que empuja a demorar un poco más el período de maternidad, a fin de no perder el momento de máxima productividad académica.²⁰ Los aspectos de familia y maternidad se comentan a mayor detalle en la siguiente sección.

²⁰ 16 de las entrevistadas tienen hijos. La edad promedio al dar a luz a su primer hijo es de 32 años, con una mínima de 22 y máxima de 37 años. Mientras el último hijo nace en promedio a los 35.5 años, con una mínima de 26 y una máxima de 40 años. Del total de científicas aplicadas, el 79% tiene hijos; mientras que el 62.5% de las científicas sociales tienen hijos. No se encontró una diferencia estadística significativa entre las edades de las investigadoras y el hecho de tener o no tener hijos.

Figura 1: Distribución de edades de las mujeres investigadoras entrevistadas



Para poder seguir una trayectoria académica, las entrevistadas indican que la especialización es un aspecto vital. Esto se logra con estudios de posgrado, tanto de maestría como de doctorado, lo que les permite tener una mayor visibilidad y acceder a fuentes de financiamiento que, de lo contrario, estarían fuera de su alcance. A partir de la muestra, se aprecia una alta especialización entre las investigadoras con estudios de posgrado. Del total de entrevistadas, 15 cuentan con estudios de posgrado: 2 tienen maestrías y 13 son doctoras o candidatas a doctoras. De este sub-grupo, 11 han cursado estudios de posgrado en el extranjero. Si se compara entre ciencias sociales y aplicadas, el 62.5% de las investigadoras entrevistadas de ciencias sociales y el 71.4% de las ciencias aplicadas poseen estudios de posgrado.

Tabla 8: Distribución de grado académico según ciencias sociales y aplicadas entre investigadores mujeres.

Grado Académico	Ciencias Sociales	Ciencias Aplicadas
Bachiller	0	1
Licenciada	3	3
Máster	1	1
Doctora o candidata a doctora	4	9

Al analizar las diferencias entre aquellas investigadoras que estudiaron el posgrado en el extranjero o en una universidad nacional, se ve una gran brecha en cuanto al acceso a financiamiento. Aquellas que estudiaron fuera tienden a mantener vínculos con las universidades de posgrado, lo que les asegura mayor acceso a fuentes de financiamiento y mejores condiciones laborales con grupos de investigación internacionales. Las entrevistas indican que el 60% de este grupo accede a fondos para investigación. Las segundas, en cambio, enfrentan mayores dificultades para obtener recursos económicos y suelen autofinanciar sus proyectos. En ese contexto, ninguna reportó tener una fuente de fondos estable.

Tabla 9: Diferencia en posgrados (extranjeros o nacionales) y acceso a financiamiento según CCAA y CCSS entre las investigadoras

	CCSS	CCAA	Total
Postgrado en el extranjero	2	8	10
<i>Acceso a financiamiento</i>	0	6	6
Postgrado nacional	4	2	6
<i>Acceso a financiamiento</i>	0	0	0

Asimismo, existe una diferencia marcada en cuanto al acceso a fondos de investigación entre las ciencias sociales y las ciencias aplicadas. Del total de investigadoras de las ciencias aplicadas, el 50% manifiesta tener acceso constante a fondos para realizar investigación, mientras el resto expresa su dificultad para acceder a ellos. No obstante, en el caso de las ciencias sociales, el 100% de las investigadoras manifestó que no acceden a fondos. Esto podría explicarse por los lineamientos que tienen los fondos públicos, priorizando el desarrollo de investigaciones en ciencia y tecnología.

En cuanto al tema de investigación, este es altamente variado. A pesar de las tendencias a asignar temas por género, la gama de temas investigados por las mujeres responde más a la curiosidad personal. De las científicas aplicadas, los temas van desde salud ambiental y vectores de enfermedades tropicales, hasta la conservación de recursos naturales, cambio climático, mamíferos marinos y biodiversidad. De las científicas sociales, los temas también son variados: entre ellos destacan las manifestaciones culturales (danzas, festividades), educación,

arqueología forense, conflictos sociales, desarrollo y políticas públicas, y la relación entre el medio ambiente y la sociedad.

Por último, como parte del desarrollo profesional académico también se busca: (i) tener una posición administrativa dentro de la universidad, y (ii) tener trabajos adicionales a la docencia inclinados más hacia la investigación fuera del ámbito universitario. Es así que una investigadora con una posición de mayor poder en la universidad y acceso a distintas oportunidades de trabajo puede tener más oportunidades para ganar reconocimiento y prestigio en la esfera académica. Ambos elementos son de alto valor para el desarrollo profesional exitoso, como se discute más adelante.

De las 23 mujeres entrevistadas el 50% posee un cargo adicional en la universidad. Estos incluyen: directora de unidad, jefa de departamento, directora de centro de investigación, coordinadora de carrera y directora de carrera. No hay diferencias entre las investigadoras de las ciencias sociales y aplicadas, al estar divididas en 50% y 50% de ambas ciencias en el acceso a este tipo de puestos. En cuanto al acceso a trabajos fuera de la universidad sí se puede apreciar una diferencia entre las investigadoras de las ciencias naturales y ciencias sociales. Este tipo de trabajo son principalmente consultorías o proyectos de investigación/evaluación en otras instituciones. Entre las razones para tener otros trabajos sobresale la necesidad económica y el poder realizar investigaciones con fondos disponibles. Del total de la muestra, el 59% de las investigadoras posee otras responsabilidades laborales. Estas se dividen en 8 investigadoras de las ciencias aplicadas, y 5 de las ciencias sociales; con una edad promedio de 40 años en las ciencias aplicadas y de 45 en las sociales. Es así que hay más investigadoras de las ciencias aplicadas con otros trabajos con una edad promedio menor.

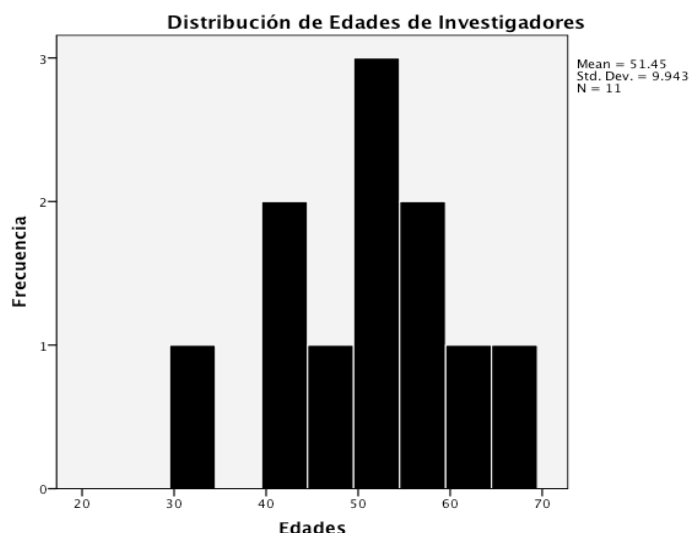
Perfil del investigador que hace trabajo de campo:

De los 11 hombres entrevistados, la edad promedio es de 51 años, siendo el más joven de 32 años y el mayor de 68 años (ver figura 2). En base a la muestra, se puede decir que la edad del investigador que hace trabajo de campo está entre los 40 y 55 años. Al igual que en el caso de las investigadoras jóvenes, se ve una limitada oportunidad a aquellos jóvenes que quieran ingresar a las universidades para enseñar por la falta de plazas, ya sea como jefes de prácticas

o auxiliares. De la muestra recogida, la mayor parte de los investigadores hacen trabajo de campo de manera activa.

Del total de investigadores, la gran mayoría (9) están casados, con un promedio de edad de 54 años; 1 es divorciado (52 años) y otro es soltero (32 años). De los 11 investigadores, 8 tienen hijos, donde la edad promedio al tener el primer hijo es de 38 años. Al igual que en las mujeres, no hay una diferencia estadística significativa entre la edad del investigador y si ha tenido o no hijos.

Figura 2: Distribución de edades de los hombres investigadores entrevistados.



Los investigadores hombres, también señalaron el tema de la especialización como clave para el desarrollo profesional. El 100% de la muestra cuenta con estudios de posgrado. Si bien en el caso de mujeres habían algunas bachilleres y licenciadas, estas pertenecen al grupo joven (26 años de edad promedio), mientras que todos los hombres son mayores de 30 años. De los 11 investigadores, 5 realizaron sus maestrías y/o doctorados en universidades extranjeras y 6 en universidades nacionales. No hay mayores diferencias en grados de posgrado según ciencias sociales y ciencias aplicadas.

Tabla 9: Distribución de grado académico según ciencias sociales y aplicadas entre investigadores hombres

Grado Académico	Ciencias Sociales	Ciencias Aplicadas
Bachiller	0	0
Licenciado	0	0
Máster	1	1
Doctor o candidato a doctor	3	6

En cuanto al acceso a fondos para investigación, los hombres reportan diversas experiencias. Del total de investigadores solamente dos afirmaron que esto no es un problema (ambos de ciencias aplicadas). Uno de ellos, que estudió en el extranjero, afirma haber entablado una relación con la universidad donde realizó su doctorado que le permite financiar sus proyectos de salud pública. El otro se vale de múltiples recursos para solventar sus investigaciones, pero no ha entablado una relación con una entidad extranjera. Del resto de investigadores, 2 mencionan que hoy en día hay más recursos que antes (fondos del Estado, como el CONCYTEC) y los 7 restantes afirman que es difícil el acceso a fondos para investigar.

En relación al tema de investigación, esto es nuevamente variado. De los científicos aplicados, los temas van desde salud global hasta contaminación, plantas medicinales, uso de terrazas agrícolas y bacterias. Los sociales abarcan temas de política y cultura, educación, campesinado y migraciones humanas.

Finalmente, en cuanto a las otras ocupaciones del profesional académico, 6 de los 11 investigadores actualmente ocupan una posición académica aparte de la docencia: director de unidad, jefes de departamento, director de escuela y director de carrera. Esto representa el 54.5% del total de los hombres entrevistados, lo cual presenta una diferencia poco marcada con las mujeres, ya que el 50% de las investigadoras poseen cargos superiores en las universidades. Por otro lado, 8 de los investigadores poseen trabajos adicionales a la docencia, estos tienen una edad promedio de 49 años y representan el 72% de la muestra. Mientras los tres restantes son docentes principales y tienen un rango de edades mayor (52, 54 y 68 años)

con una edad promedio de 58. En estos casos los trabajos adicionales son principalmente consultorías o se dedican a la elaboración de su tesis para el posgrado.

Después de presentar ambos perfiles se presentan las siguientes similitudes y diferencias dentro de la muestra. En suma, el perfil de hombres y mujeres científicas que realizan trabajo de campo es similar en edad, estado civil e hijos. Sin embargo, existe una gran diferencia en cuanto a la frecuencia del trabajo de campo según género. El investigador realiza trabajo de campo con mayor frecuencia que la investigadora. Como se verá más adelante, esto está relacionado con la flexibilidad que los primeros tienen respecto a las responsabilidades del hogar. Sin embargo, tanto hombres como mujeres indican que la duración del trabajo de campo tiende a ser más corta al tener hijos y conforme van obteniendo mayores cargos administrativos o docentes en la universidad. Además, en base a la muestra se puede ver que, si bien tanto hombres como mujeres tienen estudios de posgrado, las mujeres han logrado asegurar más fuentes de financiamiento del extranjero. Asimismo, ambos tienden a tener estudios de posgrado con el objetivo de especializarse y poder seguir una línea de investigación propia. No se ha encontrado que los temas de investigación estén sujetos al género, ya que los temas que se han mencionado son altamente variados y en varias ocasiones coinciden en ambos géneros.

La mayor diferencia se encuentra en el acceso a otros trabajos y fondos concursables. Los hombres tienden a tener puestos superiores dentro de la universidad. A su vez, existe una diferencia del 13% a favor de los hombres con trabajos complementarios. Durante las entrevistas las investigadoras explicaron esta diferencia por dos motivos: en primer lugar, sostienen que el acceso de las mujeres a cargos administrativos como jefes de departamento o coordinadora de especialidad es algo reciente. Por ejemplo, en la UNSA la coordinadora de sociología actual era la primera mujer en tener este cargo. Asimismo, muchas indicaron que mantener un equilibrio entre las responsabilidades de docentes e investigadoras, por un lado, y las responsabilidades del hogar y crianza, por el otro, dificultaba el incluir una carga administrativa extra. En ese sentido, muchas expresaban gran admiración por aquellas mujeres que ejercían un rol activo en estas diferentes instancias. Así, haciendo referencia a la misma socióloga mencionada, una colega suya mayor señala que “es muy valiente. Acaba de tener un hijo y en menos de seis meses aceptó el cargo de coordinadora. No cualquiera lo hace.”

Por otro lado, las mujeres han logrado asegurar más fondos para la investigación provenientes del extranjero. Una mayor cantidad de mujeres mantiene un contacto directo con organizaciones internacionales, colaborando en proyectos de investigación y beneficiándose de los financiamientos. De las 10 mujeres que estudiaron fuera del país, 6 han logrado canalizar fondos de las universidades a las que fueron. Mientras que de los 5 hombres con estudios en el extranjero, solo uno recibe fondos constantes desde hace 20 años. Si bien esta diferencia no ha sido estudiada a profundidad, algunos entrevistados sugieren que esto se debe a que los hombres logran tener mayor acceso a oportunidades laborales y financiamientos dentro del país, por lo que no sienten la necesidad de buscarlo en el extranjero.

4.3 Retos y estrategias para salir al trabajo de campo

Una investigadora que quiere seguir una carrera de investigación con un fuerte componente de trabajo de campo debe evaluar y enfrentar una serie de factores relacionados al género a lo largo de su trayectoria. El trabajo de campo puede desarrollarse tanto en el ámbito rural como urbano. Sin embargo, usualmente se le asocia al ámbito rural y es considerado como una actividad masculina, asociada a la fuerza física y la resistencia corporal (Lucas, 2001). Mientras el trabajo de campo urbano, si bien no necesariamente requiere de fuerza física o resistencia corporal, presenta los riesgos inherentes de una ciudad para la mujer, como acoso callejero, violencia sexual, delincuencia, entre otros (Macassi, 2005). Es por ello que, si bien el objetivo de esta investigación es concentrarse en los retos y contribuciones de las investigadoras que realizan trabajo de campo, es necesario considerar que antes de salir al campo hay otros factores que deben ser tomados en cuenta.

Durante su formación y a lo largo de la trayectoria académica, las mujeres se enfrentan a diferentes factores internos y externos. Los primeros responden al contexto personal donde el apoyo familiar para cursar estudios superiores y las responsabilidades familiares, como el cuidado del hogar y la crianza de los hijos, repercuten en el desarrollo profesional de las investigadoras. En cambio, las factores externos son aquellos que responden al contexto político e institucional en relación a las condiciones de estudio y de trabajo de la mujer científica. Estos dependen de la institución a la que cada una pertenece y muchas veces están fuera del control de las investigadoras. Dentro los factores externos, los principales retos que afronta la científica peruana son: la experiencia ganada en la universidad, el acceso al trabajo y

a oportunidades de financiamiento, el tipo de contrato establecido para el trabajo de campo y la poca valoración del mismo por parte de la institución.

Este conjunto de factores externos e internos permiten complementar los elementos discutidos en los estudios de género, enfocados al reconocimiento, sueldos y licencias (Leahey, 2007; Shen, 2013), así como el equilibrio entre trabajo y vida familiar (McGuire *et al.*, 2012; Misra *et al.*, 2012). De esta manera, se busca tener un mejor entendimiento de cómo los diversos factores identificados repercuten en la capacidad de la investigadora para poder seguir una línea de investigación basada en el trabajo de campo.

Factores Internos para acceder a los estudios y trabajo de campo

El apoyo familiar durante el desarrollo profesional

El apoyo familiar es crucial en dos momentos distintos de la trayectoria académica de la mujer científica: primero, la elección de una carrera profesional con una línea de investigación puede ser una decisión difícil para una joven si no está respaldada por sus padres. Como se ha visto anteriormente, las carreras científicas -en especial las ciencias naturales y aplicadas- están principalmente asociadas a hombres. En cambio, las mujeres tienden a ser incentivadas a llevar carreras de servicio (por ejemplo: educación, administración, enfermería, etc.). A lo largo de las entrevistas, las investigadoras contaron acerca de las reacciones negativas de sus familias cuando decidieron optar por una carrera 'más masculina'. En ese contexto, muchas tuvieron que convencer a sus padres para estudiar la carrera elegida. Las reacciones más violentas por parte de la familia se presentan entre investigadoras mayores (50 - 70 años), mientras que en las generaciones más recientes se ha flexibilizado la selección de carrera. No obstante, las más jóvenes señalan que, si bien la familia aprueba la carrera, lo hace pensando que eventualmente la mujer se va a casar y pasará a ser mantenida por su marido. De esta manera no fomentan su desarrollo y buen desempeño durante la formación universitaria, mientras que entre los investigadores hombres ninguno comentó haber tenido problemas con su familia por la elección de la carrera.

Más adelante, el apoyo familiar es importante al continuar los estudios de posgrado o al salir al trabajo de campo para elaborar investigaciones. En esta etapa, el apoyo requerido no es únicamente el de los padres sino también el de las parejas. De acuerdo a Acker (1980), durante esta etapa del desarrollo profesional existe una incompatibilidad de tiempos entre la carrera

académica y el ciclo de vida de la mujer, como se pudo apreciar al revisar el perfil de las investigadoras. Según la autora, esto se debe a que el momento inicial y de especialización en la carrera profesional en la academia coincide con la etapa biológica donde la mujer tiene mejores posibilidades para tener hijos (25 - 35 años). Esa etapa de la carrera académica suele ir de la mano con la búsqueda de mayor producción y difusión de investigaciones realizadas para obtener mejor visibilidad entre sus colegas. Esto muchas veces hace que la mujer se sienta obligada a decidir entre la carrera profesional y el desarrollo de su vida familiar. En algunas de las entrevistas, sobre todo entre las investigadoras más jóvenes, las mujeres son conscientes de esta tensión entre tener familia o continuar su carrera, por ello muchas deciden aplazar el momento de crear una familia para concentrarse en su desarrollo profesional. Además, en casi todas las entrevistas se menciona a una amiga o colega que por ser madre no ha podido desarrollarse como profesional o ir al campo con la misma frecuencia que antes. Así, el comentario realizado por una Ingeniera forestal de 37 años, representa la opinión de la mayoría de entrevistadas: “Las chicas que se comprometen muy jóvenes se limitan un poco, a eso he tenido miedo... por eso he esperado para tener mi familia... recién a los 30 años me comprometí.”

En los casos de las investigadoras que tuvieron hijos y continuaron con su desarrollo profesional de manera simultánea, las estrategias desarrolladas para organizarse son diversas. La mayoría menciona que deben manejar sus tiempos a fin de poder cumplir con todas sus responsabilidades. Algunas deben despertarse en la madrugada para cumplir con las obligaciones del hogar antes de salir a trabajar, y en la noche poder pasar tiempo con su familia. Sin embargo, la mayoría de ellas afirma que la carga de responsabilidades –tanto familiares, laborales y académicas- obliga a tener un manejo muy preciso del tiempo, lo que confirma lo expuesto por Morales (2007): que las mujeres con hijos pequeños tienden a aumentar su productividad, al tener una gran capacidad de organización para poder realizar todas sus actividades.

Otras entrevistadas resaltan la importancia del apoyo familiar, ya sea de sus parejas, padres o suegros, para colaborar con la crianza y cuidado de sus hijos. En las entrevistas a aquellas investigadoras cuya pareja es de la misma profesión, resalta el hecho de que cuentan con más soporte por parte de su pareja. El apoyo se traduce en que comparten las responsabilidades de casa y es más fácil salir al campo, porque su pareja comprende la situación e incluso pueden ir

al campo juntos (a veces con los hijos), ya que ambos conocen la dinámica de trabajo. Por ejemplo, uno de los entrevistados que comparte la misma profesión con su esposa, turnaba su salida al campo con la de ella, a fin de no sacrificar ninguna de sus carreras y cumplir con las necesidades de sus hijos al mismo tiempo. De esta manera, el apoyo de la pareja permite que la salida al campo de la investigadora sea parte de la vida familiar.

El dedicarse al trabajo de campo puede hacer que el apoyo familiar sea más difícil de conseguir, en especial cuando sus parejas no tienen carreras afines. A diferencia de aquellas investigadoras que trabajan en laboratorio o en trabajo de archivo -lo que les permite cumplir con un horario de oficina- las personas que hacen trabajo de campo deben ajustar sus horarios al tema o grupo social investigado y suelen salir por varios días lejos de casa. En esas ocasiones la mujer rompe con el espacio doméstico o privado con el cual se le identifica socialmente. Como señala Ruiz Bravo (2010), al identificar a la mujer con ser madre y ama de casa se espera que su conducta respete estas pautas establecidas por la sociedad:

La mujer es madre y ama de casa, el varón es proveedor económico y jefe del hogar (...) Esta identificación de roles, actualmente discutible por la innegable presencia de la mujer en el ámbito del trabajo y la economía, sella el tipo de relación que se establece entre hombres y mujeres, norma su conducta y pauta sus expectativas. Desde esta prescripción (...) se invisibiliza el trabajo productivo que la mujer realiza. Es sobre esta identificación de roles que se monta la división del trabajo por género como uno de los ejes y mecanismos más importantes para perpetuar la discriminación. (Ruiz Bravo 2010:5)

Al salir al campo y romper con la idea de este espacio 'natural' surgen los conflictos con la familia y pareja. Es por ello que, a falta de apoyo familiar, muchas mujeres se ven obligadas a disminuir su carga laboral, renunciar a su trabajo o, en algunos casos como se ha visto en las entrevistas, a sacrificar su relación de pareja para continuar su carrera. Esta ruptura se debe frecuentemente a los reclamos de la pareja porque viaja mucho o porque la acusa de no estar el tiempo suficiente en casa:

Es complicado en la carrera de una mujer académica el tener que viajar por periodos largos. Una razón por la cual casi termino con mi novio fue que él reclamaba que no iba a aguantar tanto tiempo sin que esté y sin hablar. (Socióloga, 33 años)

Sin embargo, considerando que las mujeres entrevistadas han logrado enfrentar las diversas barreras y desarrollarse profesionalmente, cabe mencionar que otras mujeres prefirieron

renunciar a su carrera profesional para mantener su relación de pareja. Esto también fue reportado por las entrevistadas cuando se les preguntó por los motivos por los que otras mujeres no lograban desarrollarse como investigadoras.

A diferencia de las mujeres, ningún entrevistado mencionó tener una fuerte carga de responsabilidades en el cuidado del hogar o en crianza de los hijos. Esto nuevamente evidencia que se asocia la responsabilidad de la familia y el hogar con la mujer, donde ésta invierte más tiempo que el hombre (Vega-Robles, 2007; Misra *et al.*, 2012). Asimismo, el hombre no valora el apoyo familiar durante su desarrollo profesional porque en la mayoría de casos lo da por sentado: durante las entrevistas, de los once hombres entrevistados solo uno reconoció que puede dedicarse a la investigación y docencia a plenitud porque tiene el apoyo de su esposa, mientras que los demás no mencionaban este factor como un apoyo decisivo de forma consciente. Por lo tanto, se puede apreciar una naturalización de los roles en el hogar según el género que resulta en una mayor carga para la mujer.

Síndrome de ‘madres culpables’: Las responsabilidades familiares versus las responsabilidades laborales

El balance entre el rol doméstico y el laboral no siempre es equilibrado, habiendo ocasiones donde se prioriza el trabajo antes que el hogar, lo que produce estrés y sentimientos de culpa para muchas mujeres (Guendouzi, 2006). Esto se debe a que existe una incompatibilidad entre el ideal de “buena madre” y el de “académico exitoso” (Roddan, 2002). La primera se basa en una imagen de madre a tiempo completo, es decir, que se queda en casa; el “académico exitoso” se caracteriza por trabajar horas extra, publicar constantemente, hacer *networking* dentro y fuera de horarios de oficina y, además, enseñar. Este último perfil responde a valores masculinos ya que, como se ha evidenciado más arriba, una investigadora, al convertirse en madre, tiene que dividir su tiempo entre la esfera doméstica y la laboral. Así, en el afán de satisfacer los criterios del “académico exitoso” muchas mujeres sienten que están fallando a sus responsabilidades de madre (Elvin-Nowak, 1999).

Durante las entrevistas varias investigadoras madres han manifestado este sentimiento de culpa por trabajar mucho y no ser una “mamá de casa”. En ese sentido, dos entrevistadas señalaban que su esposo es más “papá y mamá de sus hijos que ella”, por sus frecuentes salidas de campo (Bióloga, 56 años y Socióloga, 50 años). Otras investigadoras ven con

“envidia sana” cómo en el ambiente escolar de sus hijos encuentran mamás cuyo trabajo a tiempo completo es el hogar, y pueden dedicarse mucho más a sus hijos y familia. También se preocupan por cómo sus hijos perciben estas diferencias. Este sentimiento de culpa se ve agravado por la falta de apoyo familiar y opiniones emitidas por sus pares que juzgan a las investigadoras por descuidar el hogar o no dedicarle todo el tiempo a sus hijos, como se verá más adelante. Incluso puede afectar el estado psicológico de la mujer y ser uno de los factores que eventualmente empuja a las investigadoras a reducir su carga laboral, a optar por salir menos al campo o incluso a elegir entre su familia y carrera (mencionado también en las entrevistas). De acuerdo a Roddan (2002), este es un factor subyacente y poco evidenciado que cargan las mujeres investigadoras y que afecta su productividad laboral si no encuentran los incentivos necesarios para seguir trabajando. No obstante, estudios recientes (McGuinn *et al.*, 2015:105; LSE, 2016) muestran que las hijas de madres trabajadoras tienen un modelo a seguir más fuerte y empoderado, lo que les procura mejor desempeño en sus carreras y las ayuda a tener relaciones más estables. Ello debería ser un excelente incentivo para reducir la culpa de las madres trabajadoras.

Por todo lo anterior, el apoyo familiar es fundamental para que la mujer y el hombre puedan desarrollarse profesionalmente y realizar trabajo de campo. Esto involucra tanto a las parejas como a los padres y familia cercana. No obstante, al haber una mayor carga de responsabilidades en el hogar y la crianza hacia la mujer, el apoyo familiar es más valorado y requerido desde el lado de la investigadora, ya que le permite equilibrar el trabajo en casa con el académico y profesional.

Factores Externos en el desarrollo profesional y el acceso al trabajo de campo

Además de los factores internos expuestos, se han identificado factores externos -vinculados a la institución universitaria o empleadora para hacer trabajo de campo- que una mujer no puede controlar y que afectan la oportunidad de hacer investigación en campo. Muchos de estos factores son compartidos entre hombres y mujeres por las condiciones para la investigación que existen a nivel nacional, donde el trabajo de campo está subvalorado por las instituciones y organismos financieros. Sin embargo, las mujeres señalan que deben enfrentarse a más barreras que los hombres durante el desarrollo profesional y al momento de acceder al trabajo de campo. Estas han sido identificadas desde el pregrado y durante la carrera profesional en diversas situaciones que se expondrán a continuación. En consecuencia, a lo largo de la

trayectoria profesional se desarrollan *desventajas acumulativas* que repercuten negativamente en el alcance del desarrollo profesional de la investigadora (Roos, 2008). Muchas mujeres que empiezan carreras de investigación científica no logran continuarla o sienten que tienen un *techo de cristal* o *tubería con fugas* que les impide avanzar.

Retos en el inicio de la trayectoria académica

Si bien el número de mujeres a nivel de pregrado ha venido aumentando, aún persiste la inequidad de género en el trato entre profesores y compañeros de clase (Ruiz Bravo, Cabrejo y Lassús, 2006). Estas experiencias van moldeando la personalidad de la investigadora, donde la falta de refuerzo positivo puede producir baja autoestima (Lamas, 2013). Esto puede influir de manera negativa en la decisión de continuar los estudios, dedicarse profesionalmente a su carrera y, más adelante, en la decisión sobre hacer trabajo de campo o quedarse en una oficina o laboratorio.

En las entrevistas son varias las mujeres que han reportado haberse sentido discriminadas por su condición de género durante los estudios. Esta discriminación se da en dos modalidades: primero, la más frecuente es el acoso por parte de los docentes hacia las alumnas, tanto en las universidades privadas como en las nacionales.²¹ En consecuencia, desde que es estudiante la mujer adopta una actitud más seria y fuerte para poner un límite a los docentes:

Siempre he sido muy dura con los profesores [como alumna], si me decían algo los profesores los paraba en seco y justo Gustavo, mi mentor, era decano de la facultad, entonces si me decían algo iba y los acusaba. (Salubrista Pública, 36 años)

En segundo lugar, la falta de reconocimiento hacia la mujer, resultado de que en varias universidades permean actitudes y prácticas machistas, fue comentado recurrentemente durante las entrevistas. Ejemplo de ello es el caso de una investigadora social que relató el caso de una amiga cuyo profesor calificaba de manera explícita con un puntaje menor a las mujeres. En una ocasión la compañera solo puso su apellido en el examen y la calificó con una nota alta, pero luego se la bajó al notar que se trataba de una mujer.

²¹ Durante las entrevistas casi todas las investigadoras reportaron conocer algún caso de acoso a estudiantes. Esto podía ser en relación a su propia experiencia, alguna colega o de estudiantes que han acudido a ellas para que las aconsejen. Por lo tanto, es una práctica que continúa siendo frecuente en la actualidad. No obstante, es un tema que requiere de una investigación a mayor profundidad para esclarecer las reacciones y efectos que esto puede tener en el desarrollo profesional de la mujer.

Asimismo, durante la formación para salir al campo las entrevistadas señalan que se han sentido discriminadas por sus pares y profesores. Muchas de ellas han indicado que los profesores expresaban abiertamente opiniones sobre las mujeres como menos aptas para salir al campo, aludiendo a que “no iban a durar en campo” o que “no eran lo suficientemente fuertes”. En consecuencia, crean mayor expectativas entre los hombres y desmotivan a sus alumnas. Una Ingeniera forestal de 68 años cuenta que en una salida de campo el profesor contrató una lancha para que siguiera a todo el grupo en caso que ella (la única mujer del grupo) necesitara ser sacada por su falta de resistencia. Otra entrevistada mencionó que si bien en el campo sus compañeros la “cuidaban”, esto sucedía porque estaban expectantes al momento en que fallara:

Lo bueno es que yo tenía mis amigos que me cuidaban...yo era su reina por ser la única mujer... Aunque la verdad es que estaban atentos a ver cuando era que fallaba... (Agrónoma, 70 años)

Vale resaltar que estas experiencias son más frecuentes entre las entrevistadas mayores a 40 años, mientras que las más jóvenes no manifiestan haber sentido alguna diferencia en el trato durante el pregrado por parte de sus compañeros.

En cuanto a los entrevistados, no mencionaron haber tenido mayor complicación durante la etapa de pregrado. Al contrario: cuando se les preguntaba por las dificultades a lo largo de su carrera, la etapa de pregrado era ignorada. Esto demuestra un claro contraste entre hombres y mujeres, en especial en temas de acoso sexual y falta de reconocimiento, que son episodios frecuentes entre las entrevistadas. Este tipo de micro-agresiones hacia la mujer en pregrado la pone en desventaja ante sus pares hombres, quienes no han reportado este tipo de situaciones u otras dificultades para culminar sus estudios.

La discriminación adscriptiva en el ámbito laboral durante el acceso al trabajo

Al terminar los estudios universitarios, el acceso al trabajo puede ser más complicado para la mujer. En las entrevistas aparecieron dos motivos: falta de contactos en el mercado laboral (espacios que son más masculinos), y/o prejuicios de género en relación a trabajos considerados como una actividad masculina. Los hombres entrevistados, por su parte, no reportaron problemas en este aspecto.

Los principales medios para acceder al mercado laboral y obtener un trabajo consisten en tener los contactos correctos y hacer constantemente *networking*. En este contexto, casi todas las entrevistadas reconocen que es fundamental la ayuda de un mentor al terminar los estudios. Una investigadora mencionó que no tuvo problemas en tener trabajo durante el doctorado gracias a su asesor, pero que varias compañeras sí, pues sus mentores no las tenían en consideración por ser mujeres. En otra ocasión una investigadora joven manifestó su fastidio en relación a que sus compañeros hombres conseguían trabajo más rápido que ella cuando terminaron el pregrado. Según ella, esto se debe a que el espacio donde se discuten las oportunidades laborales -como bares o dinámicas que implican el consumo de alcohol- son predominantemente masculinos, y es mal visto que la mujer participe en ellos:

Quando terminé el bachillerato no tenía idea de cómo continuar porque no tenía contactos para conseguir trabajo. Para mí era importante salir a fiestas porque ahí es donde conoces a gente, siento que los chicos consiguen más trabajo que las chicas porque entre hombres se comunican mejor... en ese tipo de ambientes. Es a través de conocidos que consigues trabajo. (Agrónoma, 27 años).

Además hay una tendencia –sobre todo en las ciencias naturales- a que los tutores sean hombres. Esto resulta en una dinámica donde rige la homosociabilidad en los lazos sociales establecidos desde las escuelas que García (2013) denomina como *the old boy*: donde los hombres se limitan a entablar este tipo de relaciones sólo con otros hombres. De acuerdo a ello, varias entrevistadas señalaban que para los hombres es más fácil sostener relaciones laborales porque pueden interactuar entre pares y con sus jefes en otras dinámicas más relacionadas al ocio, sin entrar en relaciones amorosas o que se presten a malas interpretaciones. Agregan que la participación de la mujer en estas dinámicas sociales pueden ser mal vistas. En esa línea, una investigadora contó lo siguiente: “Recuerdo que alguna vez un colega lamentó que yo era mujer, no porque yo hiciera mal las cosas sino porque no se podía ir de tragos conmigo, mi presencia modificaba el comportamiento de todos los demás.” (Antropóloga, 57 años)

En cuanto al acceso al trabajo mediante la modalidad de entrevistas, las experiencias incómodas recolectadas son más frecuentes entre las mujeres. En más de una ocasión, varias investigadoras han sido rechazadas a un puesto laboral por su condición de mujer. De los casos recolectados, la mayoría pertenecen a una profesión de las ciencias aplicadas y se trata de puestos asociados a supervisión y control de grupos de obreros, trabajos para realizar

inventarios forestales o a trabajar de manera cercana con comunidades de pescadores. En esas situaciones, las instituciones contratantes –en su mayoría empresas privadas- busca un perfil con características asociadas a lo masculino, como fuerza física, poder de mando, resistencia y capacidad para cuidarse solo. Estas barreras pueden llegar a ser bastante limitantes y difíciles de superar. Una de las entrevistadas comentó que ella siempre quiso dedicarse al trabajo de campo, pero se vio obligada a ser docente ya que nunca la contrataron para lo que verdaderamente quería: “De no haber sido por estas barreras, por supuesto que hubiera trabajado en el campo, yo no quería ser docente... pero a veces en la oportunidad que había era relegada por no ser hombre.” (Ingeniera Forestal, 68 años)²²

En otra ocasión, una investigadora contó que gracias a su nombre *unisex* (no permite identificar su sexo) la llamaron a una entrevista de trabajo pensando que era hombre. El puesto al que había postulado era de supervisor de un grupo de comuneros en un inventario forestal para una empresa de producción de madera. Al verla en la entrevista, le dijeron que no la iban a contratar, y ella tuvo que apelar a que ese tipo de trato era considerado como un delito de discriminación y los iba a enjuiciar, logrando finalmente que la contraten. El último caso muestra que, si bien la entrevistada obtuvo el puesto, tuvo que ser a través de medidas extremas como la amenaza. Estos casos evidencian la *discriminación adscriptiva* que existe hacia la mujer por su condición de género, a la cual consideran menos apta para ejercer algunos cargos en la investigación y el trabajo de campo.

Las malas experiencias durante las entrevistas de trabajo que van desde la discriminación adscriptiva hasta el acoso sexual, funcionan como una barrera y una desmotivación para que la mujer científica continúe desarrollando su profesión.²³ Este tipo de discriminaciones le quitan a la investigadora la oportunidad para seguir aprendiendo y ganando experiencia (Roos, 2008). Además, el no poder acceder a los trabajos esperados dificulta trazar una línea de investigación y acumular prestigio para futuros proyectos. En el ámbito de la investigación y el trabajo de campo la experiencia es clave ya que, como la mayoría de entrevistados resalta, el

²² Solo una entrevistada contó no haber logrado superar este tipo de barreras, pero se considera importante destacarlo ya que puede ser más representativa de aquellas mujeres que no han logrado realizar trabajo de campo y que no han podido ser identificadas en esta investigación por motivos previamente señalados, a diferencia de las demás entrevistadas que han logrado desarrollar estrategias para ser aceptadas y desarrollarse profesionalmente en el campo de su selección.

²³ Una entrevistada compartió su experiencia de acoso por parte de un entrevistador para un trabajo en una institución pública. Este trató de tocarla y la miraba feo, por lo cual optó por retirarse y no pudo acceder al trabajo.

campo da un mayor conocimiento sobre un tema y, por lo tanto, “tener experiencia en campo ayuda mucho a que te contraten luego” (Antropóloga, 26).

La relación con pares en el ambiente laboral

La menor participación de la mujer en la academia (INEI, 2015) permite que en varias oportunidades el ambiente laboral de investigación sea poco amigable y respetuoso hacia la mujer, reforzando el estereotipo de género masculino en la ciencia e incluso contribuyendo a que la mujer se sienta inferior a sus colegas hombres (Symonds *et al.*, 2006; Nature, 2009).²⁴ Así, esta interacción entre pares es una barrera adicional a ser superada por las mujeres, a fin de que su trabajo sea reconocido y pueda avanzar profesionalmente.

Del total de entrevistadas, cuatro investigadoras mencionaron haberse sentido utilizadas en los grupos de investigación donde participaron al inicio de sus carreras:

Sentí (en ese grupo de investigación) que siempre estaría ayudando a los otros, escribiendo proyectos y artículos, pero nunca ser la primera autora. Era porque eran más *senior* y simplemente por las personalidades involucradas. (Salubrista Pública, 46 años)

Es decir, trabajaban para el grupo sin un adecuado reconocimiento y eran ignoradas cuando buscaban participar en el debate. A la hora de publicar los resultados, también se vieron perjudicadas ya que sus nombres se omitieron de la lista de colaboradores. Por último, las entrevistadas sostienen que este tipo de condiciones laborales son más frecuentes cuando se trata de una investigadora joven, ya que por falta de experiencia o ganas de aprender una permite y acepta estar en una situación de desventaja. Esto puede relacionarse a una inequidad adscriptiva donde la mujer, asociada siempre a prejuicios de género (linda, sensible, soñadora), encuentra barreras para su desarrollo.

Búsqueda de prestigio y reconocimiento profesional

Para superar varias de las barreras asociadas al género, las entrevistadas sostienen que tener prestigio y reputación en el mercado laboral es de gran ventaja, siguiendo el ideal del “académico exitoso”: tener una línea de investigación firme y contar con numerosas publicaciones (Roddan, 2002). En ese contexto, argumentan que siempre es más difícil si eres

²⁴ Del total de docentes universitarios a nivel nacional, incluyendo universidades públicas y privadas, solo el 31.89% son mujeres. (INEI, 2015)

mujer y joven, ya que aún no se cuenta con esas características. Sin embargo, según la editorial de la revista *Nature* (2009, Vol. 11), la mujer también tiende a publicar menos que un hombre. Además, como menciona Balarín (2014), las mujeres tienden a ser más dispersas en sus temas de investigación, lo que las hace menos visibles. Pese a ello, Symonds *et al.* (2006) sostienen que la mujer publica con una calidad más consistente, mientras que un hombre publica más, pero con una calidad menor. No obstante, esto sigue beneficiando al hombre para mantener visibilidad en el mundo académico.

Entre las actividades que han permitido ganar prestigio y reconocimiento mencionadas por las investigadoras resaltan el publicar artículos y el especializarse en un tema o campo de estudio. Por ejemplo, algunas de las entrevistadas mencionaron que el haber seguido en la misma área de investigación desde el pregrado les ayudó mucho; mientras que otra sostuvo que el haber publicado en revistas indexadas internacionales le dio reconocimiento y más posibilidades laborales; otra reconocía que su participación en debates de carácter público le ayudó a visibilizar sus investigaciones. Finalmente, el acceder a estudios de posgrado también le permitió a una investigadora tener más reconocimiento y posibilidades de ser contratada. De esta manera, todas coinciden con que buscar una especialización o dedicarse a publicar y participar en mesas de debate es crucial para poder ser reconocidas en su oficio y tener más perspectivas de desarrollo laboral.

En cuanto a los entrevistados hombres, uno mencionó que el ir a congresos internacionales y ganar concursos para hacer investigación fue clave para acceder a mejores trabajos. Otro afirmó que tuvo que pagar “derecho de piso” para avanzar en su carrera profesional. Son oportunidades como estas las que permiten iniciarse y ganar el prestigio de investigador/investigadora, sin embargo muchas veces el no tener los recursos disponibles para ello (económicos, de apoyo del hogar, contactos) impide su aprovechamiento.

Por otro lado, varias entrevistadas señalaron que cuando les iba bien en el trabajo o sus pares les hacían algún gesto de reconocimiento -agradeciéndole por su dedicación o felicitándola por algún proyecto, por ejemplo-, sus parejas y familia se mostraban más dispuestos a contribuir en las tareas del hogar para que ellas siguieran dedicándose al trabajo. Una ingeniera cuenta que al comienzo de su carrera su esposo no la apoyaba mucho y trataba de convencerla de que deje de trabajar y se quede en casa, hasta que un proyecto de investigación que lideraba ganó

un premio del Ministerio del Ambiente. A partir de ese momento, su esposo comprendió el valor de su trabajo y empezó a apoyarla:

Recién cuando hace unos años yo y mis alumnos ganamos el premio de reconocimiento del MINAM mi esposo empezó a apoyarme. El premio se entregó en Lima y justo él estaba ahí haciendo unos estudios y fue a recibirlo en mi nombre porque yo no pude ir. Después de esa experiencia mi esposo comprendió lo importante de mi trabajo y me dijo, 'tienes razón, este es tu trabajo'. (Ingeniera forestal, 36 años)

En ese sentido, si bien se busca obtener reconocimiento en el círculo laboral, este tiene un efecto positivo en el apoyo familiar que puede recibir la investigadora.

Acceso a financiamientos y fondos concursables

En cuanto al acceso a fondos para realizar investigación, según la literatura revisada las mujeres reciben significativamente menos fondos que sus pares hombres (UNESCO, 2015). Esto, según la editorial Nature (2009) y Head *et al.* (2013), se debe a que las mujeres tienden a aplicar menos a fondos, piden menos cantidad de dinero y por menos años, ya sea por el poco respaldo institucional que tienen y/o por su menor prestigio en comparación a sus colegas hombres. No obstante, esta situación no se ve reflejada en el presente estudio, ya que las mujeres entrevistadas sí aplican a fondos, aunque no siempre los consiguen. Antes bien, la falta de fondos está relacionada con la situación de la investigación a nivel nacional, donde los fondos para hacer investigación con componente de campo son escasos.

A nivel nacional la falta de acceso a fondos puede relacionarse con los siguientes factores discutidos en las entrevistas: 1) no hay fondos disponibles y/o suficientes a nivel nacional o a nivel interno de cada universidad, y 2) los requisitos para acceder a los fondos son muy difíciles de cumplir. Esto afecta tanto a hombres y mujeres por igual. Dentro de este contexto, llama la atención la cantidad de veces en que los y las entrevistadas de este estudio afirmaron financiar sus investigaciones con dinero propio; incluso varios afirmaron nunca haber recibido apoyo financiero por parte de su institución u otras entidades.

Si bien se ha mencionado que en las cuatro universidades estudiadas hay fondos para investigación, por lo general tienden a ser pequeños. Dentro de ellas, la PUCP es la universidad con mejores y mayor número de fondos disponibles para estudiantes y docentes. La falta de fondos es más grave en la universidad de Iquitos, donde el apoyo universitario es

prácticamente nulo. Debido al recorte de presupuesto de la universidad, varios mencionaron que antes había más fondos y apoyos que en la actualidad. Allí lo normal es financiar las salidas al campo con dinero propio y aprovechar las salidas como parte de los cursos para hacer un poco de investigación. Las complicaciones burocráticas y políticas dentro de la UNAP también fueron reportadas por los entrevistados como un factor limitante para la administración y transparencia de los fondos disponibles. Uno de los entrevistados sostuvo que no recibía el fondo que le correspondía desde hacía 4 años por trámites burocráticos y por cambio de rector. Estos percances de organización política y administrativa dentro de la universidad también fueron visibilizados en el caso de la UNSA. Una bióloga de dicha universidad menciona que las 'argollas' son formadas principalmente por hombres y que es difícil que una mujer acceda a ellas, creando mayor tensión en la relación entre pares. En cambio, en los casos de la PUCP y la UPCH, los profesores no emitieron quejas sobre 'las argollas políticas' como un impedimento para conseguir fondos. Puede que ello tenga que ver con la estructura organizativa de las universidades estatales.

Al mismo tiempo, los entrevistados reclamaron que los fondos de las universidades tienden a estar más enfocados en tesis o proyectos cortos, lo que no permite a él/la investigadora el desarrollo de proyectos más complejos. Al ser tan limitado el dinero cuando se abren fondos para investigaciones con un componente de campo, se priorizan los gastos propios del mismo (transporte, alimentación, pago de asistentes en campo, imprevistos), sacrificando el salario de el/la investigador.

En segundo lugar, varios de los entrevistados señalan que, si bien hoy hay más fondos disponibles desde el Estado (principalmente CONCYTEC), los requisitos que se exigen para postular son muy difíciles de cumplir. Por lo general estos contemplan tener un posgrado (maestría y/o doctorado), contar con publicaciones en revistas indexadas, haber participado en redes o círculos de investigación y, además, haber expuesto trabajos en congresos internacionales. Esta opinión es más frecuente y agudizada entre los y las entrevistadas que pertenecen a una universidad de provincia. Como se mencionó previamente, existe una brecha significativa entre Lima y provincias en relación al acceso a redes de investigación y por ello existe un mayor sentimiento de aislamiento y desventaja entre los investigadores que radican fuera de la capital.

Asimismo, en base a los testimonios recolectados se aprecia una diferencia entre la disponibilidad de fondos concursables entre las universidades públicas y privadas. En el caso de la UNAP, la disminución del presupuesto asignado para la universidad ha reducido las oportunidades de fondos para solventar proyectos de investigación. Son varios los testimonios donde docentes recuerdan que antes habían más oportunidades de financiamiento, pero que hoy en día están muy limitadas. En cuanto a las universidades privadas, la UPCH tiene un Fondo Concursable para Apoyo a la Investigación, además de pequeñas becas para estudiantes pero que tienden a estar orientadas al área de medicina. Al contrario, la PUCP tiene un sistema de fondos concursables para alumnos y docentes que ha sido mencionado en varias entrevistas, ya sea para realizar tesis o proyectos de investigación. Pese a ello, existe una opinión generalizada entre los y las entrevistadas que coinciden en que los fondos concursables –ya sean nacionales o universitarios- continúan siendo escasos. Esto lleva a que muchos no postulen y opten por utilizar su dinero:

Hemos tenido tantas decepciones que prácticamente te quita las ganas de postular.
(Ingeniera Forestal, 68 años)

Desde que empecé a trabajar todas las investigaciones han sido con mis ingresos. Se que ahora hay dónde postular, pero tal vez por temor al rechazo no se postula...
(Antropóloga, 38 años)

Por ello, para poder salir al campo i) uno tiene que autofinanciarse las salidas de campo, ii) se aprovechan las salidas de campo propias de los cursos, iii) o se hacen colectas con los alumnos para realizar los proyectos. En ocasiones el dinero propio proviene del salario único de docente o del excedente de consultorías realizadas. Una antropóloga de 38 años, solo se dedica a la docencia y el apoyo de su esposo permite que invierta parte de su salario en sus proyectos de investigación. De igual manera, en el caso de un ingeniero de la UNAP el dinero personal es en su mayoría producto de la docencia, pero se compensa por el hecho de tener el campo bastante cerca, lo que no implica gastos muy altos. Un biólogo de 44 años señala que: “La investigación, como no es financiada por nadie... la hago en momentos de disponibilidad.” Asimismo, otro biólogo de Iquitos sostiene que al auto-financiar las salidas al campo su familia se ve perjudicada, ya que sacrifican las actividades de ocio: “Al no haber financiamiento para las salidas de campo, y uno tener que poner de su dinero, se impacta en el tiempo con la familia. Ya no te sobra para la recreación, no te sobra para sacar a la esposa al cine, a los hijos a jugar” (Biólogo, 52 años)

Varios entrevistados comentaron que el hacer consultorías para privados o para el Estado es una manera de solventar gastos para el trabajo de campo y compensar la escasez de fondos. Se hace un balance entre la investigación pagada y aquella motivada por el interés personal, buscando la mejor manera de manejar los fondos, o aprovechando estar en el sitio de estudio para sacar datos propios.

En cuanto a las investigadoras jóvenes, son ellas las que encuentran más difícil acceder a fondos, ya que para poder cumplir con los requisitos se necesita una experiencia laboral mayor. En ese contexto, una antropóloga de 26 años señala que “Los fondos disponibles del Estado requieren a un doctor, no te tratan por igual siguiendo esas jerarquías. Pesa mucho el título aunque no valga la persona o uno sepa más.” Esto se vuelve en ocasiones un círculo perverso, ya que sin acceso a fondos no se puede progresar en la investigación, y sin experiencia de investigación es más difícil acceder a becas de estudios de posgrado.

Por último, se ha podido apreciar una diferencia significativa ante el acceso a financiamientos entre las profesiones de ciencias aplicadas y ciencias sociales, y entre aquellos investigadores que han tenido algún contacto con una universidad extranjera. En las entrevistas se identificó que los fondos disponibles se enfocan más en las ciencias aplicadas, dejando de lado las investigaciones sociales. En dos entrevistas se mencionó la priorización de la universidad a las ciencias aplicadas que procuran valor económico, ignorando la parte cualitativa. Además, de los fondos disponibles en CONCYTEC, la totalidad son para las ciencias aplicadas, situación similar a los fondos internacionales, donde las ciencias aplicadas (enfocadas en cambio climático, biodiversidad, ecología, fauna y flora), tienen más oportunidades de acceso a fondos. Por otro lado, se puede apreciar una diferencia entre aquellos investigadores que han cursado estudios en el exterior, a nivel de maestría o posgrado, y que han logrado establecer un canal de financiamiento con la universidad extranjera. Del total de 15 investigadores que han estudiado fuera del país (10 mujeres y 5 hombres), 7 han conseguido una fuente estable de financiamiento y mayor acceso a fondos internacionales. Uno de los investigadores afirmó no haber dejado de percibir fondos desde 1989, mientras que dos investigadoras afirman que la universidad donde realizaron sus doctorados ha seguido financiando sus investigaciones. Al acceder a fuentes de financiamiento ajenas al contexto nacional, han podido desarrollar una línea de investigación propia. De los múltiples beneficios de trabajar con dinero del exterior, se

resaltó el hecho de que les dan el dinero suficiente –y por varios años- para poder lograr resultados de investigación consistentes.

La remuneración en la investigación y el trabajo de campo

A lo largo de las entrevistas se ha visto una diferencia en los sueldos percibidos y las oportunidades de financiamiento entre las y los investigadores de las universidades públicas en provincia y las privadas en Lima. Estas diferencias repercuten de manera directa en la capacidad para realizar trabajo de campo, ya que se ven en la obligación de aceptar otras responsabilidades laborales para complementar ingresos. En base a estas diferencias, se puede posicionar a la PUCP como la universidad con salarios mejor remunerados y más oportunidades de financiamiento, tanto para estudiantes como para docentes.

El sueldo como docente nombrado depende de la categoría (principal, asociado o auxiliar) y si es nombrado o contratado. En las universidades públicas, los sueldos por ley hasta el 2016 son de 6.700, 3,008 y 2.008 soles mensuales, según las categorías mencionadas y sin descontar los impuestos de ley. Si se compara la remuneración de los docentes públicos con aquellas de las universidades privadas la diferencia es significativa. Por ejemplo, la PUCP tiene un sueldo asignado de 5000 soles para aquellos profesores nombrados auxiliares a tiempo completo. A su vez, la UPCH asigna un sueldo de 4500 soles al auxiliar de tiempo completo, de 6000 soles el asociado y 8000 soles el principal, siendo la brecha entre públicos y privados en promedio de dos mil soles mensuales.

En cambio, el sueldo de los docentes contratados está sujeto al número de horas que dictan, por lo que pueden percibir menos ingresos. Asimismo, este tipo de contrato dificulta la posibilidad del docente de ascender en el carrera académica. Solo los docentes nombrados pueden acceder a una línea de ascenso y desarrollo académico en las universidades. Esta situación es agravada para los docentes de universidades estatales, donde los cupos para ser docente nombrado principal o asociado están sujetos a la jubilación de los docentes. Así, pueden haber docentes enseñando por más de 10 años pero que siguen percibiendo el sueldo de auxiliar.

Las bajas remuneraciones en docencia obligan a la mayoría a asumir más responsabilidades laborales, ya sea consultorías, evaluación de proyectos o trabajar en proyectos en centros de

investigación. Evidencia de ello es que el 59.09% de las mujeres entrevistadas y el 63% de los hombres tienen otro trabajo complementario a la docencia universitaria. Las consultorías son los trabajos más frecuentes dentro de las experiencias recogidas. Estas son valoradas porque complementan los ingresos económicos del investigador. Sin embargo, los sueldos ofrecidos cuando se realiza una investigación para una institución pública son mayores a los que puede ofrecer una ONG independiente, y es frecuente escuchar a los entrevistados tener dudas sobre cuánto es el monto justo que deberían recibir por su trabajo. Durante las entrevistas, se menciona que las instituciones contratantes del servicio de consultoría tampoco pagan bien y que la escala de remuneración es bastante variada. En ese sentido, una socióloga de Arequipa resalta diversos factores que entran a colisión a la hora de determinar el sueldo de una consultoría, destacando el lugar de contrato, la reputación del investigador y si se trata de una empresa privada o pública: “En general estamos mal remunerados todos. Pero en la lógica de consultoría, hay una disponibilidad de mayor manejo en la remuneración en las opciones de investigación.” Más adelante, agrega:

En Lima pagan más, tú vienes acá [Arequipa] a una consultoría y te mueres. Simplemente piensan que el conocimiento te lo vas a sacar de acá abajo, ¿no? Además depende si es para el sector privado o no. El sector privado no tiene mucho disponible para pagar una investigación entonces los investigadores van a estar muy mal pagados.

Finalmente sostiene que “en la investigación, digamos el ranking del investigador también tiene su precio”, sugiriendo que un investigador con mayor reputación pública puede solicitar una mayor remuneración por su trabajo.

En el caso de las docentes que tienen una familia, el depender de un sueldo por docencia limita sus oportunidades para hacer investigación. Esto se debe a que la suma de carga laboral y doméstica reduce el tiempo disponible para hacer investigación. Una de las entrevistadas manifestó su descontento con el sistema de la siguiente manera: “Si quieres ganar bien, tienes que tener proyectos... y si tienes un hijo no puedes tener tres proyectos a la vez.” (Antropóloga, 44 años). Esto se produce por una incompatibilidad de tiempos o por no poder fragmentar aún más su esfuerzo. Por lo tanto, se puede apreciar nuevamente la tensión entre las responsabilidades de la mujer como madre y sus necesidades y responsabilidades laborales.

Por otro lado, en algunos casos las consultorías brindan la oportunidad a él y la investigadora de conducir en paralelo su propia investigación (reduciendo costos de logística o sumando

preguntas de investigación al estudio inicial). Por ejemplo, una socióloga cuenta cómo buscaba trabajos de consultoría o traducción en ONGs que trabajaban en la misma locación donde ella realizaba su tesis doctoral, a fin de reducir los costos de la última: “Para financiarme los viajes de mi investigación brindaba servicios a terceros (consultorías a ONGs) que me permitían estar en lugares que me servían para mi tesis y que de cierta manera me la subvencionen.” (Socióloga, 33 años). No obstante, como se ha indicado antes, este caso es una excepción dentro de las experiencias de los y las entrevistadas, donde la mayoría señala que es muy difícil lograr que los temas de los trabajos y fondos concursables coincidan con la línea de investigación personal: “Han crecido los fondos del Estado para investigar pero más bien son fondos para consultoría. Se disfrazaba la consultoría como investigación para estos fondos porque es bien preciso lo que solicitan y el investigador casi no tiene libertad para escoger el tema.” (Antropóloga, 44 años) En esa misma línea, una antropóloga de 26 años comenta que:

Pero al final si quieres investigar algo que realmente te guste, lo vas a tener que pagar tú mismo o ganarte un concurso... un trabajo es muy difícil que te lo pague, si es una ONG puedes plantear un proyecto, la consultora te contrata para algo, al igual que la empresa privada y el Estado, que son cosas fijas.

La idea común en todas las entrevistas es que los fondos para investigar son limitados, lo que afecta por igual a hombres y mujeres. Asimismo, si bien algunos señalaron que conseguían trabajar en consultorías que estaban bien remuneradas, existe un malestar general frente a la inestabilidad de los ingresos, por haber un rango muy grande que muchas veces no pueden controlar. En ese contexto, muchos alegan que si uno quiere investigar lo que verdaderamente le interesa, será con dinero propio, y consideran que esto es normal, a menos que se logre acceder a trabajos que vayan en la misma línea de los intereses personales. A diferencia de otros países como México, donde existen mayores fondos concursables como señalan Lardore y Roggero (2011), en el Perú seguir una línea de investigación propia con el apoyo financiero de una institución es muy difícil. En ese contexto, la mayoría de entrevistados sostienen que se dedican a la investigación principalmente ‘por pasión’ ya que no sienten que la remuneración recibida refleje sus esfuerzos. Esto es común entre los docentes de universidades públicas.

Contratos y condiciones laborales para el investigador de campo

Las y los entrevistados trabajan para la universidad como docentes e investigadores y a la vez dedican su tiempo ofreciendo servicios de consultoría independiente a ONGs, el Estado, empresas privadas y a la cooperación internacional. Cada uno de estos empleadores plantea sus propios términos de contrato. Los ítems que las y los entrevistados destacan como barreras para profundizar en la investigación y acceder al trabajo de campo son: el tipo de contrato en las consultorías, los términos sobre el manejo de información y la provisión de seguro médico o seguro contra accidentes.

Primero, los tipos de contrato difieren según la institución y el cargo del o la entrevistada. En la universidad el docente puede estar en planilla y contar con un contrato de largo alcance, o tener contratos que se renuevan cada ciclo universitario cuando es contratado por asignaturas. Estos últimos suelen ser pagados por recibo por honorarios que no incluyen beneficios para el trabajador. A excepción de la PUCP que sí brinda los beneficios laborales a docentes contratados, las demás universidades no cubren estos aspectos. En cambio, según las y los entrevistados, en los servicios de consultoría todos los contratos son temporales y se hacen por proyecto. El tipo de contrato temporal e independiente no le garantiza estabilidad laboral al investigador(a).

A ello se suma que, en varias ocasiones, las condiciones laborales para los investigadores jóvenes sean más inestables, ya que al trabajar como asistentes de campo o investigación son subcontratados por docentes, consultores o investigadores de manera informal. En estos casos los contratos suelen ser orales y muy subjetivos, dejando la posibilidad de exigir más al trabajador y, en la mayoría de casos, sin tener lugar a reclamo. Una antropóloga cuenta que sus alumnos muchas veces acuden a ella para que le aconsejen sobre las condiciones laborales, y concluye que cuando recién egresan los jóvenes, un poco por necesidad y otro tanto por entusiasmo, se olvidan que deben exigir sus derechos laborales. Recuerda el caso de dos alumnos que se iban a hacer trabajo de campo para un proyecto en la selva en dos comunidades bastante aisladas, pero que no contaban con un contrato: “Yo les dije ‘oye están locos! O sea, mínimo no? Me parece lindísimo el proyecto, lindísimo los lugares a donde van a ir, pero por lo menos pidan seguro.’ Igual se fueron sin nada.” (Antropóloga, 46 años) Por lo tanto, las insuficientes condiciones laborales afectan más a los jóvenes quienes, por las ganas de salir al campo y ganar experiencia, en varias oportunidades salen sin contrato y sin ningún

tipo de seguro. O, como diría una de las investigadoras entrevistadas, “se ven obligados a regalar trabajo para poder acumular experiencia en el CV.” Como se ha indicado anteriormente, la mayoría de los jóvenes investigadores que realizan trabajo de campo suelen estar subcontratados como asistentes. Por ello, es necesario señalar que la responsabilidad de brindar las condiciones adecuadas para las salidas de campo muchas veces depende de los investigadores principales, dentro y fuera de las universidades, al ser ellos quienes negocian los términos laborales para el equipo y en ocasiones buscan “ahorrar costos”. En cambio, cuando el o la investigadora es mayor, se encuentra en una mejor posición para exigir algún tipo de seguro a su empleador.

Por otro lado, en la modalidad por proyecto muchas empresas promueven un contrato “a todo costo” donde el monto de pago incluye los gastos de la investigación y la remuneración del investigador. La relación entre la remuneración y los esfuerzos del trabajo se analizarán más adelante. Sin embargo, es importante recalcar que esta modalidad de pago que incluye los gastos de la investigación y el trabajo de campo puede ser perjudicial para el o la investigadora. Muchas veces, sobre todo los jóvenes no saben calcular los gastos que implica realizar un trabajo de campo, y el monto crea la ilusión de que la remuneración por el trabajo será grande, cuando finalmente la mayor parte del monto se destina a la investigación. Asimismo, este tipo de contrato libera a la empresa contratante de cualquier responsabilidad sobre imprevistos o accidentes durante el trabajo de campo, ya que -en teoría- se ha provisto al trabajador de una cantidad suficiente de dinero para cubrir todo. Finalmente, este tipo de contrato también perjudica a la investigadora, porque es ella –y no la empresa contratante- quien deberá pagar el impuesto sobre el monto gastado. Por todo estos motivos, los y las entrevistadas indican que prefieren tener un contrato donde la modalidad de pago solo se refiera a la remuneración por el servicio brindado y la administración de los gastos de la investigación sean responsabilidad de la parte contratante.

En cuanto al manejo de la información, las actitudes de las y los investigadores fueron variadas. Cuando se hace una consultoría, por lo general la parte contratante es dueña de la información recolectada para la investigación. Esto implica que al investigador(a) no le estará permitido utilizarla para escribir un artículo académico propio. Frente a ello, la mayoría de investigadores comprenden que esto es parte del contrato y lo aceptan. Sin embargo, señalan que podría ser positivo si ellos pudiesen contribuir a la producción de conocimiento a partir de

estas investigaciones. De hecho, en algunas ocasiones solicitan a la empresa publicar un artículo académico y a veces se lo permiten. Una bióloga, por ejemplo, sostuvo que después de realizar un análisis de impacto de la actividad minera de una empresa se descubrió una nueva especie de fauna regional y la pudo publicar en una entrevista. Es frustrante para muchos investigadores(as) cuando las empresas no permiten usar la información para otros fines, ya que mucha información valiosa no se hace pública.

En cambio, todos opinan que el derecho de autoría sí debe ser reconocido a el y la investigadora. Sin embargo, en algunos casos sostuvieron que la institución contratante publicaba el informe sin precisar quien había sido el encargado de liderar la investigación., Esta es una mala práctica frecuente en publicaciones institucionales del Estado, donde solo se hace mención al sector responsable de la publicación. Cuando la autoría no se respeta el investigador se ve afectado, ya que pierde visibilidad en el tema y ámbito de la investigación trabajada. Asimismo, para otros investigadores e investigadoras es más difícil comprender y acceder a mayor información sobre el tema si no se puede identificar al especialista y contactarlo para discutir los resultados, en caso sean de interés.

A diferencia de los contratos en consultorías, cuando se realizan investigaciones académicas dentro de la universidad la información y los derechos de autoría pertenecen al investigador, los datos son de su propiedad y les permite generar artículos a título personal, siempre y cuando mencione que pertenece a la universidad financiadora. Cuando se traen fondos del exterior, la figura más frecuente entre los y las entrevistadas es la misma que la anterior, siempre dentro de un convenio internacional que permita el uso y autoría de la información.

Por último, las condiciones laborales y contratos tanto de los docentes temporales y los consultores independientes, al no estar en planilla, no contemplan un seguro médico o un seguro contra accidentes, a pesar de incluir el trabajo de campo dentro de sus actividades laborales. Los seguros de salud y contra accidentes son garantías para las personas que realizan trabajo de campo, al ser una actividad de riesgo y estar expuesto a diferentes contratiempos (como accidentes de transporte o enfermedades tropicales).²⁵ Al no contar con

²⁵ Seguro contra accidentes es aquel que cubre toda lesión corporal producida por la acción imprevista fortuita y/o ocasional de una fuerza externa que obra súbita y violentamente sobre la persona, y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta. Mientras que un seguro de salud es la mejor forma de garantizar un pago del tratamiento de cualquier enfermedad que se pueda presentar.

estos seguros, la persona se ve expuesta a tener que cubrir todos los gastos médicos o no tener la misma capacidad de acción ante algún incidente. Siendo estos imprevistos parte del proyecto o trabajo para el cual ha sido contratado. No obstante, debido a la modalidad de contrato temporal e independiente, los empleadores no están obligados a proveer de seguros o beneficios laborales. En varias entrevistas se mencionó que, hoy, lo normal es que para ser contratado para una consultoría (o proyecto de investigación de una universidad o centro de investigación), uno debe contar con un seguro de salud o contra accidentes personal. De esta manera, deja de ser un gasto cubierto por la institución contratante. En el caso de los docentes universitarios, se ha visto que no todos los y las docentes que están en planilla acceden a un seguro contra accidentes. Son solo algunas consultoras, empresas extranjeras y proyectos universitarios los que ofrecen un seguro contra accidentes para salir al campo. En el caso de la UNAP, los profesores en planilla se ven obligados a optar por el SIS, mientras que en el resto de universidades es más común que cuenten con algún tipo de seguro.

En ese contexto, muchos entrevistados reportan una falta de cuidado y preocupación por parte del contratante. Por ejemplo, una bióloga de manera ironizó el apoyo de la universidad al salir de campo al solo proveerles chalecos salvavidas en caso haya un accidente en el transporte fluvial: “La universidad no da ningún tipo de seguro contra accidentes, solo nos dan salvavidas” (Bióloga, 60 años). En otra ocasión una agrónoma cuenta que tuvo un accidente durante una salida de campo y la universidad no la apoyó en el proceso de recuperación: “Yo me caí de un puente de 5 metros de altura y no he recibido nada de apoyo por parte de la universidad... Pese a haber sido una salida de campo con la universidad.” (Agrónoma, 70 años). En general, las entrevistas evidencian la falta de seguridad laboral que tienen los/las investigadoras cuando están en el campo (en igual medida en hombres y mujeres). Esto tiene fuertes implicancias en las condiciones y retos laborales que enfrentan las y los investigadores durante el trabajo de campo, como veremos más adelante.

Para concluir, se pueden apreciar ciertos descuidos e incluso medidas injustas en los contratos que reciben los y las investigadoras de campo. La falta de estabilidad y protección tanto económica como física que implican los contratos funcionan como desincentivos para los y las investigadoras. Estas condiciones injustas afectan más a los jóvenes, que por las ganas de salir al campo y ganar experiencia en varias oportunidades salen sin contrato y sin ningún tipo de seguro. Por todo ello, hay una situación de mayor vulnerabilidad entre estudiantes,

asistentes de investigación y egresados recientes, que además no cuentan con el poder económico para poder solventar un seguro de salud o contra accidente por cuenta propia.

(Des)Incentivos para la investigación y el trabajo de campo

El seguir una carrera científica, social o aplicada, responde a una motivación personal basada en la curiosidad, vocación de servicio y cuestionamiento constante. A ello, los entrevistados sumaron ciertos incentivos en relación a la institución donde realizan la investigación: flexibilidad y libertad en el manejo del tiempo. Esto se relaciona a que, al no tener que seguir un horario de oficina, en la academia uno puede ver la mejor manera de invertir su tiempo en las distintas responsabilidades que debe cumplir. No obstante, estos incentivos se ven rápidamente disminuidos por los (des)incentivos que se desarrollarán a continuación.

Primero, como presentamos en la sección anterior, el bajo salario y la falta de acceso a fondos son severas limitaciones para realizar investigación. Junto a ello, la mayor disponibilidad de fondos orientados hacia investigaciones de ciencias aplicadas (en especial relacionadas a temas de innovación tecnológica, ingenierías y medicina) o con un valor económico al tener potencial de generar producto o patente con valor comercial, produce la concepción general – señalada a lo largo de las entrevistas- que las instituciones no valoran el trabajo de campo. Aún más, la institución o los colegas ven el ir al campo como “un paseo”, sin considerar el esfuerzo y riesgos asociados a dicha actividad. Por ejemplo, una de las investigadoras posee un fuerte componente de asistencia social en su trabajo de campo, y pese a ello cuenta con nulo apoyo por parte de la universidad.

En segundo lugar, los entrevistados sustentan que no existen facilidades para publicar en la mayoría de las universidades, pese a que las publicaciones en revistas indexadas sean lo que más favorece a la obtención de prestigio para un investigador. Solamente la UNSA y la PUCP vienen aplicando este sistema recientemente, otorgando un bono económico por cada publicación. La UPCH otorgaba un bono por cada publicación hace algunos años, pero se ha discontinuado esta política universitaria al considerar el publicar como una de las responsabilidades clave del investigador.

Luego, en más de una ocasión se resaltó el poco interés de las universidades por invertir en capacitar a sus docentes, de manera que las capacitaciones corren por cuenta propia. Esto se

agrava cuando hay una evidente falta de apoyo de la universidad para poder seguir capacitándose como investigador y docente. En el caso de una investigadora social, la universidad le prohibió que fuera al exterior a realizar su maestría en dos ocasiones. La institución argumentó que su contrato como docente aún no había culminado y no se podía incumplir, pese a que la investigadora se comprometía a realizar la maestría y regresar a la universidad. Eso la desmotivó y optó finalmente por hacerla en la misma universidad, pero reconoce que no tiene la calidad que le hubiese gustado encontrar fuera del país.

Por otro lado, si bien se reconoce como un incentivo a la flexibilidad en el manejo del tiempo, esta se reduce al tener que equilibrar la docencia y el trabajo administrativo con la investigación. Al ser docente uno tiene que preparar clase, asesorar tesis, corregir y calificar a los alumnos, y si se tiene un cargo administrativo (coordinador de curso, director de carrera o director de unidad/centro) en algunas ocasiones se ocupa de la parte logística y económica.²⁶ Las responsabilidades académicas son cargas pesadas tanto para docentes hombres como mujeres, donde el salir al campo también representa una inversión de tiempo significativa. Como argumenta Ruiz-Bravo (2010), las mujeres enfrentan mayores retos en este aspecto debido a que se espera que ellas dediquen más tiempo al cuidado del hogar y a la crianza. Por ello, en ocasiones se sacrifica uno de estos aspectos, ya sea el laboral o familiar, para cumplir con el resto de obligaciones. Por ello, las salidas de campo se vuelven de menor duración, frecuencia y, en el caso de los docentes –tanto hombres como mujeres-, estarán más limitadas a las vacaciones universitarias.

Por lo tanto, los incentivos disponibles se ven drásticamente minimizados o neutralizados por los desincentivos. De acuerdo a las entrevistas, la motivación personal es uno de los factores principales para continuar trabajando en la academia. Son pocos los que consideran que dedicarse a la investigación asegura un buen ingreso económico, sin embargo algunos casos – en especial en universidades privadas- demuestran que esto es posible. Asimismo, la flexibilidad temporal que les permite tener un trabajo universitario contribuye a la capacidad para compensar la remuneración con otras fuentes de ingreso, junto con el prestigio de estar asociado a una universidad para acceder a fondos de investigación.

²⁶ Si bien pocos apreciaban los cargos administrativos como una oportunidad para acceder a posiciones de poder y como una vía útil para hacer carrera política dentro de la universidad, la mayoría percibía estos cargos como una distracción a su vocación de docentes e investigadores.

Desincentivo - Políticas de Maternidad

A lo largo de las entrevistas, la mención al tema de las políticas de maternidad dentro de las instituciones ha sido frecuente, y está relacionado con un tipo de desincentivo que merece ser discutido en detalle. Son dos problemas que se relacionan con los derechos de maternidad: la negación de estos por parte de la institución, o su falta de reclamo por miedo a ser despedidas. Ambos problemas evidencian la falta de atención a las necesidades biológicas de la investigadora madre y refuerzan las desventajas acumulativas asociadas al género.

Cuatro de las investigadoras mencionaron que su institución no tiene ninguna política de maternidad, exigiendo que deberían tener consideraciones para las docentes gestantes y madres.²⁷ Una mencionó que durante su primer embarazo no tomó ningún tipo de permiso por maternidad por temor a despido, e incluso por recomendación de una secretaria de la institución. Otro caso expone el miedo que puede sentir la mujer ante posibles represalias si aprovecha los beneficios de maternidad:

Mi primer embarazo lo tomé trabajando, desde el primer día hasta un día antes de ser operada, no tomé descanso de maternidad... fue una época frustrante... había el miedo que me iban a botar. (Antropóloga, 38 años)

Esto evidencia la falta de conocimiento por parte de las investigadoras sobre sus derechos laborales, donde la institución toma ventaja. Estos reportes son más frecuentes entre las investigadoras que pertenecen a una universidad pública en provincia. En cambio en universidades privadas como la PUCP, las investigadoras señalaron que sí contaron con una licencia docente durante sus embarazos y que les dieron la facilidad para poder continuar con los proyectos de investigación desde casa durante los primeros meses después del parto. En base a las entrevistas realizadas, se ha visto que cuando la jefa de una investigadora es madre, o cuando se trabaja dentro de un grupo de investigadoras con varias madres, el apoyo y comprensión son bastante mayores. Una de las entrevistadas comentó que su jefa tiene tres hijos pequeños, lo que produce que haya más consideraciones y flexibilidad en cuanto al manejo de los tiempos. Otra de las entrevistadas que dirige una unidad, también madre de tres, comentó que cuando una de sus investigadoras sale embarazada, en lugar de reducir su carga laboral, adecúa ésta a las necesidades de la investigadora para que pueda seguir con el trabajo

²⁷ Por consideraciones se entiende lo estipulado dentro de la Ley General de Trabajo; el descanso pre y post natal (de 45 días cada periodo), el acceso a lactarios, permiso por lactancia materna, protección de la mujer gestante en situaciones de riesgo y protección contra el despido nulo.

a lo largo del embarazo. Pese a ello, estas situaciones no representan las condiciones laborales de la investigadora a nivel nacional. En consecuencia, se acentúa aún más la dicotomía entre maternidad y profesión discutida anteriormente. Al no tener las consideraciones pertinentes, la sobrecarga laboral y doméstica puede llevar a la mujer a sacrificar su trabajo profesional.

Valoraciones de la mujer en las ciencias naturales y sociales

Existe una diferencia en cuanto al acceso a temas de investigación entre las científicas aplicadas y las sociales. Si bien las mujeres son más en las ciencias sociales que en las aplicadas, cuando se les preguntó a las segundas si consideraban que habían temas de investigación según género, mencionaron que no ven diferencia alguna, mientras que los y las científicas sociales mencionaron que sí habían diferencias en cuanto al tema a investigar según el género.

Una posible explicación es que el campo de estudio de las científicas aplicadas es más neutro en cuanto al género, donde se considera que la predominancia de metodologías cuantitativas permite presentar resultados ajenos a una perspectiva de género. Por el contrario, en las ciencias sociales los temas de investigación están frecuentemente asociados al género y los temas neutrales son menores. Por ejemplo, los entrevistados indicaban que en lo social la mujer se podía desenvolver mejor en temas de educación, género y economías familiares. Así, las docentes entrevistadas comentaron haber sentido que sus colegas y profesores esperaban que se dediquen a los temas señalados. En los casos que optaron por temas considerados como masculinos (ya sea por el contexto social, como una sociedad de pescadores, o por ser una esfera académica más masculina, como temas de organización política y economía), las investigadoras expresaron haberse sentido marginadas y en algunos casos se les ve como si estuvieran invadiendo temas ajenos a su género.

Dos científicas sociales entrevistadas resaltaron esta sensación en dos momentos diferentes de su trayectoria. La primera contó que al volver a Lima, luego de hacer su tesis doctoral sobre política y memoria social, sintió que los pocos colegas que empezaban a trabajar el mismo tema -todos hombres- estaban recelosos con ella, y tomaron una actitud de superioridad en la que, según la circunstancia, aprobaban o desaprobaban sus enunciados para mantener una distancia:

Incluso en ciencias sociales muchas veces se piensa que hay ciertos temas que son femeninos y ciertos temas masculinos. Entonces trabajar educación, trabajar género los asumen casi como temas vinculados con profesionales mujeres. Pero si trabajas violencia, trabajas memoria es como que invades un terreno que no es de tu competencia. (Antropóloga, 46 años)

Frente a ello, la investigadora reconoce que recibió bastante apoyo de sus mentores y así aprendió a que ‘le resbale la opinión de otros y deje de buscar su aprobación’. De manera similar, una socióloga indica que al trabajar temas sobre cambio climático y negociaciones internacionales entre distintos órganos políticos ha podido percibir una diferencia en cuanto a la recepción de su posición como mujer por parte de sus colegas. En el primer tema encuentra una mayor equidad de género en cuanto a los participantes. En cambio en cuestiones internacionales señala que interactúa con muy pocas mujeres, las que hay son jóvenes y no son interlocutoras todavía, y agrega que a pesar de su trabajo “nunca la han invitado a hacer algo serio” como participar como ponente en una mesa de discusión. En esa misma línea, la mayoría de entrevistadas sostienen que siendo mujer, ‘si realmente te interesa y quieres entrar a temas considerados como masculinos debes esforzarte mucho más’.

Sin embargo, una investigadora social que pretenda ingresar a estas esferas masculinas tiene la posibilidad de hacerlo de manera exitosa. Caso contrario a un hombre que quiera investigar temas femeninos, donde no se le dejará acceder. Por ejemplo, una investigadora comentó que si bien su tema de investigación sobre conflictos sociales era percibido dentro de la academia como un tema masculino, en el campo no encontraba muchos retos porque el hecho de que la sociedad se está modernizando y reclamando equidad de género hace que sea cada vez más normal que vean a una mujer dentro de ese contexto. Esto evidencia que una mujer va a poder obtener información tanto en la esfera femenina como en círculos de mayor presencia masculina, alcanzando un mayor nivel de detalle y comprensión.

4.4. Retos y estrategias durante el trabajo de campo

El trabajo de campo es una actividad que, en la mayoría de casos, se lleva a cabo en ambientes ajenos al del propio investigador. Como se ha explicado anteriormente, implica ajustarse a tiempos diferentes, salir de la ciudad, adaptarse a múltiples ecosistemas (tanto naturales como sociales), etc. En ese sentido, durante el trabajo de campo la investigadora se ve más expuesta y vulnerable a diferentes situaciones que ponen en peligro su integridad física

y psicológica, aumentando el nivel de estrés que ya supone el trabajo cotidiano y el desarrollo profesional en una sociedad patriarcal. Por todo ello, el trabajo de campo es percibido, tanto por hombres como por mujeres, como una actividad de alto riesgo que implica varios retos.

En la sección anterior se han estudiado los factores que permiten o desmotivan a las y los investigadores a acceder al trabajo de campo desde un punto de vista institucional. Es importante resaltar que varias de las falencias institucionales para promover la investigación y el trabajo de campo con equidad de género se ven reflejadas en los desafíos que enfrentan las investigadoras durante el trabajo de campo. Así, los desafíos internos y externos que enfrentan las investigadoras durante el trabajo de campo están estrechamente relacionados con los factores revisados anteriormente.

El entorno social del trabajo de campo

El principal desafío que afronta el y la investigadora de campo es exponerse a un entorno social distinto. Durante las entrevistas, hombres y mujeres sostenían que salir al campo implica un proceso de aclimatación a diferentes ecosistemas, saber adaptarse a distintas prácticas sociales y tratar con diferentes grupos para garantizar una colaboración positiva de los mismos con el estudio. Por ello, la mayoría sostiene que lo más difícil en el campo es 'la entrada'. El momento en que la investigadora debe presentarse frente al grupo social con el que se relacionará durante su estadía es crucial. Los y las investigadoras sociales y naturales requieren de la aceptación del grupo social que habita la zona visitada para proceder con su investigación de manera óptima, ya sea una comunidad nativa, agentes institucionales, representantes del Estado, guardaparques, entre otros.

En ese contexto, entran en colisión distintos factores internos y externos que permiten o dificultan una buena entrada. La investigadora joven argumenta que ganar confianza y credibilidad por parte del grupo social con el que trabajaría es difícil por su condición de género y edad: mientras más joven sea la investigadora, es percibida como poco seria e importante por el grupo. Por otro lado, factores externos como la situación social de la región o experiencias negativas previas con otros agentes o investigadores que hayan trabajado en la misma región puede generar un rechazo a la presencia del/la investigadora. Para prevenir este tipo de situaciones, sostienen que es imprescindible portar una credencial y/o carta de presentación donde se expliquen los alcances y motivos de la investigación, firmada por algún representante

de la institución que la avala. Si bien los hombres entrevistados no indicaron necesitarla, sí reconocieron que tener un respaldo de ese tipo les facilita el trabajo de 'entrada'.

Asimismo, hay un protocolo implícito a seguir cuando llegas a una comunidad campesina o nativa. Las y los investigadores indican que la mejor manera de entrar al campo es primero presentándose con los dirigentes y obteniendo su apoyo para ser introducidos con el resto de miembros de la comunidad. La mayoría de investigadores que resaltaron esto provienen de las ciencias sociales. No obstante, varios científicos naturales reconocían que esto generaba mayor respeto y aceptación para poder recoger muestras o entrar a algunas zonas protegidas. En la misma línea, varios proponían que, de diseñarse un protocolo de entrada al campo, esto debería estar incluido.

Por otro lado, las y los investigadores señalaron que el trabajo de campo pone en riesgo su integridad física. Salir en búsqueda de información a diferentes locaciones implica exponerse a los riesgos que puede haber en cualquier viaje. Estos pueden ser accidentes de transporte, contagio de enfermedades u otros. Estos riesgos incrementan si el trabajo debe realizarse en un lugar aislado y "metido", que muchas veces es necesario para sacar mejores muestras biológicas o conocer las diferentes realidades socioculturales que alberga el Perú. En ese sentido, 31 de 34 entrevistados hacen trabajo de campo en zonas rurales y muchas veces en zonas de difícil acceso. Como se ha mostrado más arriba, las instituciones y partes contratantes no suelen considerar estos riesgos y no protegen a las y los investigadores con seguros médicos ni equipos de emergencia.

Durante la investigación era frecuente que algún entrevistado comparta una experiencia en la que su vida haya peligrado. Varios han tenido accidentes automovilísticos, tanto en transporte privado como en transporte público -por el mal estado de la carretera-, accidentes durante excursiones largas para llegar a las zonas deseadas y accidentes en transporte fluvial en la selva. Entre estos casos destacan dos: en una ocasión una bióloga se rompió el hombro y la universidad no cubrió los gastos de recuperación; por otro lado, un geólogo sostiene que durante un trabajo de campo se desbarrancó y perdió una pierna. A diferencia del primer caso, él "tuvo la suerte" de estar trabajando para una empresa española, porque de lo contrario hubiese tenido que gastar su salario en cubrir el accidente. Estos dos casos son ejemplos de los accidentes físicos que pueden acontecer durante el trabajo de campo y las diferentes

respuestas que tiene la parte contratante. En caso se esté trabajando para alguna institución nacional, los gastos son rara vez cubiertos y no se reconoce la responsabilidad de la misma con el trabajador.

Por otro lado, las mujeres se enfrentan a un reto extra. Los contextos del entorno social del trabajo de campo suelen ser predominantemente masculinos, como reflejo de la sociedad que habitamos. Esto puede variar según el tema trabajado durante la investigación; trabajos de salud reproductiva o educación pueden tener un ambiente más femenino por el grupo social al que se entrevistará o encuestará, pero los temas económicos, políticos, u otros suelen desarrollarse en un espacio masculino en la que los líderes o Apus son, en su mayoría, hombres. Asimismo, si la investigación se desarrolla dentro de una sociedad pesquera o campesina, por ejemplo, los roles de género suelen ser más tradicionales y se espera que la participación de la mujer se limite a los espacios privados del hogar. En ese sentido, las científicas sociales que se entrevistaron contaban que es más difícil hacer trabajo de campo con grupos mineros, en sociedades pesqueras o incluso con campesinos donde la presencia femenina es prácticamente inexistente. Una socióloga que trabaja temas sobre la relación entre sociedad y medio ambiente señalaba que durante las negociaciones políticas en situaciones de conflicto casi todos los actores son hombres y las mujeres presentes se esfuerzan por mostrar su condición de madre o casada (es decir, reflejan su relación estrecha con algún hombre) para protegerse. En ese contexto, explica que cuando el campo es dominado por hombres, es más difícil si eres mujer: “te sientes vulnerable en todo porque te pueden querer asustar, violar, matar, tú no sabes”. De manera similar, una científica natural de Iquitos cuenta que cuando iba a campo sola con su compañera la gente local se sorprendía. Incluso una vez pensaron que eran ‘visitadoras’ y tuvieron que retirarse del campo porque su integridad física peligraba. Como respuesta a estas situaciones, la mayoría de científicas naturales explica que prefieren realizar investigaciones que no requieran de un contacto constante y directo con otros grupos sociales.

En ese sentido, varios entrevistados indican que ‘los riesgos [para una mujer] de salir al campo son los mismos que salir a la calle’. De la misma manera, la mayoría de mujeres entrevistadas sostienen que no han sufrido acoso físico o sexual pero eran conscientes de que eso podía ocurrir en cualquier momento, ya sea durante el campo, en la oficina o en la calle. Sin embargo, son pocos los que consideran que, aunque el riesgo sea el mismo, la circunstancia es diferente: durante el trabajo de campo la investigadora se encuentra lejos de su centro de apoyo y al

mismo tiempo tiene un objetivo que cumplir -obtener la información necesaria para la investigación en curso. De acuerdo a la psicóloga invitada en el taller “Ser mujer en el campo” – organizado por la especialidad de Antropología de la PUCP el 06 de octubre del 2016 como capacitación para los y las alumnas que estén llevando los cursos de práctica de campo o trabajo de campo-, durante el trabajo de campo las investigadoras se encuentran con dos éticas en conflicto: (i) la competencia profesional y (ii) la *ética del cuidado*. En la primera entra en juego el desempeño profesional de la investigadora, su responsabilidad con la investigación y/o contrato firmado, así como respetar la cultura ajena del grupo social con el que estará interactuando. La ética del cuidado, por otro lado, se refiere a la capacidad personal que mide cuánto involucrarse y exponerse en esas circunstancias.

Muchas entrevistadas sostienen que prefieren ‘dejar pasar’ algún comentario irrespetuoso para no tener enemistades durante el trabajo de campo. Al preguntar por qué optaban por esta opción, las respuestas se dividían en dos tipos. La mayoría siente que responder a ciertos comentarios o exigir que las respeten por igual puede dificultarles el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Esta preocupación se pudo visibilizar mejor durante el taller de “Ser mujer en el campo” en la PUCP: las alumnas expresaron una gran preocupación por cómo responder a ciertos comentarios ofensivos o actitudes ‘coquetas’ sin perjudicar la investigación en curso, y cuestionaban hasta qué punto debían tolerar ‘momentos incómodos’ en aras de la investigación. Así, las entrevistas muestran cómo estas dos éticas están en constante conflicto durante el trabajo de campo y la mayoría de investigadoras opta por priorizar su competencia profesional antes que protegerse o exponerse menos.

Por otro lado, en el caso de las investigadoras que realizan trabajo de campo solas, sienten que si el agresor no respetaba su postura no tendrían a quién acudir para mayor respaldo. De las entrevistadas, cuatro narran situaciones en las que han sentido su integridad sexual en peligro. Dos de ellas optaron por retirarse o alejarse del lugar y una enfrentó al regidor municipal que la estaba acosando. Sin embargo, después de reclamarle ‘que así no se trata a una mujer’, se encerró en el cuarto del hospedaje con su asistente y no quiso salir hasta el día siguiente por miedo a represalias. Esto, en la mayoría de casos, implica que las investigadoras no se sientan en capacidad de defenderse apropiadamente ni contar con algún tipo de apoyo externo. Incluso, algunas reconocían haber decidido callar este tipo de situaciones para evitar ser percibidas como mas débiles o exageradas por sus colegas o jefes. Las demás

investigadoras señalan que no han tenido una experiencia de acoso grave o ‘nada tan importante como para recordarlo’. Sin embargo, reconocen que puede pasar en cualquier momento y no sabrían cómo reaccionar. En ese contexto, las investigadoras resaltan la necesidad de tener un protocolo de seguridad y seguimiento por parte de la institución durante el trabajo de campo.²⁸

Asimismo, varias demoraban en recordar algún tipo de incidente o momento en el que se hayan sentido vulnerable sexualmente. Ello sugiere que lo que Pante (2014) clasifica como acosos sexuales cubiertos -aquellos que se enmascaran en prácticas sociales consideradas normales- son naturalizados por las investigadoras como parte de un mecanismo de defensa. Era común escuchar durante las entrevistas que ‘hay experiencias incómodas pero como mujer ya nos hemos acostumbrado y lo dejamos pasar’ o ‘si nos acordamos de cada cosa que nos dicen o nos molestamos, no podríamos hacer nuestro trabajo’. En esa línea, una socióloga de 57 años al darse cuenta de las imprudencias que había cometido y que no volvería a repetir ni aconsejar a alguna de sus alumnas repetir las mismas cosas, concluía que:

Mi inconsciencia me protegió. Porque en mi inconsciencia yo ejercía independientemente de ser mujer. Entonces yo, seguía avanzaba hacia lo que tenía que hacer. (...) cuando lo ves a la distancia dices ‘mmmm... fui bien atrevida’.

Esta actitud impide conocer la frecuencia en que se dan los acosos sexuales cubiertos y cómo se manifiestan. No obstante, es importante subrayar que existen y eventualmente pueden iniciar un acoso mayor.

Asimismo, al hacer trabajo de campo con grupos culturales distintos una se ve enfrentada a prácticas culturales que no conoce y que puede malinterpretar. Una entrevistada cuenta la experiencia cuando trabajaba en una comunidad amazónica y fue a entrevistar a un dirigente comunal con el apoyo de un traductor. Durante la entrevista, el dirigente se frotaba constantemente las manos y se las pasaba por el pecho y los brazos. Ella interpretó esta expresión como una manía o tic nervioso y no le dio importancia. Sin embargo, al terminar la entrevista, el traductor le dice “qué coqueto ese señor, no? No para de frotarse el pecho cuando la miraba”. Frente a ello, la investigadora se sintió vulnerada y se preguntaba qué hubiese pasado si estaba sola, o piensa que, de haber sabido lo que significa la expresión

²⁸ Los protocolos de seguridad y seguimiento por parte de la institución serán estudiados más adelante, junto a los demás factores de ‘apoyo institucional’ que afectan la estadía en el trabajo de campo.



corporal, tal vez hubiese dicho algo. Este caso ejemplifica cómo las investigadoras se ven expuestas a distintas situaciones y no están preparadas para enfrentarlas por el desconocimiento de las diversas prácticas culturales.

Este tipo de riesgos exclusivos para la mujer científica deben ser parte de las capacitaciones que reciben las y los alumnos, así como los trabajadores de campo en distintas instituciones. En primer lugar, los acosos sexuales se pueden evitar desde la entrada al campo. En muchas ocasiones, las mujeres se han sentido obligadas a tomar una actitud dócil, sonriente y alegre para ser bien aceptadas por la comunidad, y en diversos contextos esto puede mal entenderse como un coqueteo que luego da origen a actitudes indeseadas por parte de las investigadoras. Incluso, durante el taller “Ser mujer en el campo”, una alumna señaló que un invitado del curso de metodología sostuvo que los hombres y mujeres contaban con distintas estrategias para entrar al campo: el de las mujeres se basaba en tomar una actitud coqueta para adquirir la atención de los informantes y obtener mejores resultados en la investigación. De esta manera, se le estaba sugiriendo una ‘estrategia’ que podría ser más bien contraproducente. Asimismo, un geógrafo entrevistado rescataba ‘la coquetería’ como una estrategia de sus colegas y alumnas para obtener mayor información. El investigador sostenía que cada campista tiene diferentes ‘máscaras’ o actitudes para facilitar el acceso al campo:

Uno como hombre tiene cierto repertorio de personajes, puede ser el chistoso, puede ser el alfa macho, pero las mujeres también deben tener su repertorio. Entonces puede ser la maternal, la ingeniera, puede ser la hija. Pero también es mujer, entonces puede ser el interés platónico. (...) En la primera salida al campo, la mujer fue objeto de un interés platónico de uno de los jóvenes de la comunidad. (...) Este muchacho le decía ‘te voy a enseñar quechua’ y en sus palabras le ponía ‘ay que bonita eres’ o ‘sonqo’, eran mensajes velados. Pero fue en buena onda... (Geógrafo, 44 años)

Este caso presenta la situación como una estrategia, pero puede ser visto como una inconveniencia o riesgo por parte de la mujer. Estas posturas, provenientes de colegas hombres, no consideran que la actitud de la investigadora durante el trabajo de campo es vital para su seguridad física y psicológica durante su estadía y debe ser un tema trabajado por los grupos que realizan este tipo de actividad. En ese sentido, muchas investigadoras prefieren tomar una actitud distante y tajante mientras están en trabajo de campo, como un mecanismo de defensa.²⁹

²⁹ Se profundizará en este tema más adelante, al ser una estrategia para diferentes retos.

En segundo lugar, uno de los momentos más riesgosos para la investigadora durante el campo es durante las fiestas: “Cuando estás en fiestas se van de avance, y cuando estas bailando empiezan a tocarte nomás” (Antropóloga, 26 años).³⁰ Ante ello, uno podría decir que no es obligación de la investigadora asistir a estos eventos sociales, pero la mayoría señala que en algún momento se ha visto forzada a asistir, tanto por sus compañeros de equipo como por la misma comunidad. De lo contrario, las investigadoras temen ser juzgadas y ver su falta de participación como un desplante o falta de interés por estrechar lazos entre colegas como con la comunidad y sus dirigentes.

Por todo lo anterior, es importante resaltar la urgencia de crear normas de protección al trabajador y trabajadora de campo. Como se ha expuesto en esta sección, los riesgos que enfrentan son diversos: físicos, sociales y psicológicos. En el caso de las mujeres científicas a estos riesgos se le suma la mayor posibilidad de sufrir un acoso sexual durante el trabajo de campo. Sin embargo, los contratos de investigación y trabajo de campo no consideran estos riesgos y los invisibilizan, al no incluir un seguro médico o un adecuado equipo contra accidentes.

Relación con pares durante el trabajo de campo

Dentro de los factores externos que afrontan las investigadoras se encuentra la relación con sus pares y colegas durante el trabajo de campo. Previamente se ha analizado cómo la relación con los pares influye en el desarrollo académico de las investigadoras. En esta sección el análisis se centrará en las experiencias con pares durante el trabajo de campo.

La opinión de las entrevistadas sobre este tema fue muy variado. Algunas sostienen que han tenido suerte de tener un buen equipo de trabajo y nunca se han sentido ofendidas por algún compañero. Otras señalan que a veces podía ser incómodo trabajar con un equipo conformado por hombres, siendo la única mujer en el grupo. En otro extremo se encuentran aquellas que opinan que los riesgos enfrentados por el entorno social del trabajo de campo son iguales o menos amenazantes que el trato que reciben de sus compañeros de trabajo: “Los peligros pueden venir tanto del equipo como de gente de fuera, no tanto de la comunidad.” (Agrónoma, 36 años). De manera similar, una antropóloga comentaba que solía trabajar con tres compañeras mujeres en la oficina realizando consultorías externas de la universidad, pero ellas

³⁰ Una científica señaló que los hombres también están expuestos a eventos violentos durante las fiestas. Sin embargo, ningún hombre lo mencionó ni consideraba que necesitaban protección frente a ello.

nunca querían salir a hacer trabajo de campo para evitar conflictos con pares. Así, explicaba que durante el trabajo de campo sus colegas hombres solían hacer más bromas misóginas en la que ella era representada como un objeto sexual o no la tomaban en consideración durante la toma de decisiones, por lo que el trato entre pares y las agresiones que pueden ocurrir en la oficina se transportan y puede maximizarse en el campo. No obstante, cabe resaltar que al estar en trabajo de campo -la mayoría de veces lejos de la oficina y el hogar- los mecanismos de defensa son menores.

Por otro lado, al entrevistar a los investigadores hombres que realizan trabajo de campo, las respuestas se dividieron en dos cuando se les preguntaba si es que las habilidades para hacer trabajo de campo varían entre hombres y mujeres. Un grupo argumenta que eso no depende del género sino de las capacidades personales, e incluso indican que a veces las mujeres son mejores, más responsables y observadoras que los hombres. Sin embargo, la otra mitad sostiene que las mujeres son muy débiles para salir al campo y exponerse a los requerimientos físicos del mismo, o que tienen ciertas necesidades de intimidad que no les permite adaptarse bien al campo. En ese sentido, un antropólogo sostuvo que “se piensa que las antropólogas son guerreras porque salen al campo, pero en el fondo no lo son. Tienen otras necesidades de intimidad.” Asimismo, un geólogo señala que:

En campo vamos a trabajar duro, eso es de hombres (...) Pero tú como dama conoces el lugar, vas a saber lo que hacemos nosotros. Tú vas a saber la parte informática y la vas a meter al programa... y tampoco te pueden contradecir porque ya conoces... vas a tener criterio. (Geólogo, 67 años)

Este punto de vista de los investigadores masculinos incita una actitud paternalista que ‘protege’ a sus colegas de las condiciones adversas del campo. (Lamas, 2013) Sin embargo, como se pudo identificar durante la formación de las mujeres para salir al campo en el caso de una investigadora que narra como sus compañeros la cuidaban esperando el momento que falle, la actitud paternalista protectora está disfrazando una discriminación adscriptiva basada en la diferencia natural de los sexos que muchas veces desmotiva a las mujeres a salir al campo o inhibe su desarrollo durante el mismo, como explicó el geólogo. Por ejemplo, una bióloga de 32 años, cuenta que en una ocasión en el proyecto de investigación donde venía trabajando no le permitieron hacer trabajo de campo en una sociedad pesquera porque ‘se iba a exponer mucho’. A pesar que ella tenía experiencia en el tema, había trabajado previamente en la locación y estaba dispuesta a hacerlo, su jefa le dijo que no la iba a considerar a ella

porque quería a un hombre para el trabajo, ya que era interactuar con los pescadores y subir en los botes, y no quería tener la responsabilidad si le llegaba a pasar algo a ella.

En esa línea, se notó una fuerte diferencia entre las científicas sociales y las naturales en cuanto al trato que reciben de sus pares. Las últimas denunciaban con más frecuencia sentirse ‘minimizadas’ por sus colegas por ser mujer y sobretodo mujer-joven. Incluso resaltan que un hombre joven con menos experiencia que ellas puede ser mejor escuchado y recibido por los colegas:

...en un mundo de ingenieros si eres mujer eso ya te quita puntos...podría venir un estudiante mío, con mucho menos experiencia, pero va a tener más atención por ser hombre. (Bióloga, 44 años)

En otros testimonios se mencionó que por ser mujer el trato que reciben es menos profesional, con expresiones como “oye flaca” o “ahí viene la que *dice* que hace trabajo de campo” que incomodan y desprestigian, a diferencia de expresiones hacia hombres refiriéndose a ellos como ‘ingenieros’ o ‘jefe’. En cambio, muchas de las científicas sociales señalan que, si han tenido algún percance durante el trabajo de campo con colegas, se ha debido a un choque de carácter, y no necesariamente por cuestiones de género.

En general, los investigadores sostienen que la relación entre géneros y la discriminación hacia la mujer no es algo que se limite a una sola circunstancia. Como señala una socióloga de 33 años, haciendo referencia a un malentendido que tuvo con un colega, “la relación hombre – mujer joven es complicada no solo en campos ‘exóticos’ sino también en lugares que parecían de ‘élite’: cruza clase y origen.”. Estas *discriminaciones horizontales* que resultan en tratos condescendientes y limitantes hacia la mujer pueden sabotear la calidad de la investigación. Al rechazar un enfoque femenino sobre el tema estudiado, o encasillar a la mujer en una actividad exclusiva como observadora o tabuladora de información, se limita la posibilidad de contrastar distintos enfoques y percepciones sobre un mismo tema.

Por todo lo anterior, las investigadoras reconocen que durante el campo y frente a sus colegas toman una actitud más seria para lograr ser respetadas y escuchadas, ya sea por sus pares o en el entorno social del trabajo de campo. Así, reconocen que se ponen más serias y distantes sintiéndose obligadas a mantener una actitud defensiva:

Desde el primer momento tienes que poner los límites. Si no pones los límites permites que se extralimiten, esa es la verdad. Entonces desde el primer momento: 'Mira yo estoy viniendo a trabajar contigo. Somos dos profesionales que venimos a trabajar igual'. (Antropóloga, 59 años)

Asimismo, evitan mostrarse vulnerables e incluso ofendidas por algunas actitudes externas. Al igual que Pante (2014), señalan que muchas veces modifican sus gestos y maneras de vestir para no ser llamativas y pasar más desapercibidas. Una de las profesoras participantes en el taller "Ser mujer en el campo" reconoció que conforme han pasado los años dedicados a hacer trabajo de campo ha adoptado una actitud más 'masculina'. Incluso cuenta que no lo había notado hasta que uno de sus informantes le dijo: 'tu eres bien macha, por eso siempre estas seria y participas bien en las asambleas comunales'. Sin embargo, otras indican que, a pesar de ello, sus pares las han juzgado por no ser 'buenas mujeres' y 'abandonar el hogar por hacer trabajo de campo'. En ese sentido, se puede coincidir con Pante que las investigadoras durante el campo requieren ser "mujeres de casa estando lejos de casa" (2014: 10). La doble expectativa que hay de la investigadora: ser *de casa lejos de casa*, 'ser guerrera pero no tanto', 'ser líder y dócil a la vez', etc. supone un mayor estrés emocional para la investigadora.

Apoyo institucional y seguridad

La poca valoración del trabajo de campo por parte de las instituciones, ya sea la universidad o alguna empresa contratante, que tienden a percibir la salida de campo como un 'viaje de paseo' y no como una actividad laboral demandante física y psicológicamente, tiene fuertes repercusiones en las condiciones laborales de los y las investigadoras y los retos que enfrentan durante el trabajo de campo. Como se ha expuesto anteriormente, se exponen a distintas situaciones que ponen en peligro su salud física -como accidentes de transporte, desastres naturales o rutas agrestes- y salud psicológica -como enfrentamientos sociales, acosos sexuales, etc.. Las experiencias expuestas sobre los retos enfrentados a partir de la relación con los colegas y el entorno social y natural del trabajo de campo demuestran que es necesario que la institución a la que pertenece la investigadora proteja a sus trabajadores.

No obstante, la seguridad durante el trabajo de campo y los derechos de trabajo de los investigadores que realizan esta actividad no están regulados. Las condiciones laborales varían significativamente según la universidad o empresa contratante en caso se esté ofreciendo una consultoría independiente. Son pocas las instituciones que solicitan que las y los trabajadores de campo tengan un seguro médico y/o contra accidentes. Son aún más escasas -casi

inexistentes- aquellas que proveen de un seguro médico a sus trabajadores como parte del contrato.³¹ Cuando se preguntó por esto durante la investigación las entrevistadas respondieron entre risas con un “¿Qué es eso?”, resaltando la falta de consideración de la institución frente a los riesgos que pueden afrontar durante el trabajo de campo. Frente a ello, muchas coinciden con que “a nadie le interesa lo que pasa en el campo, solo quieren el producto”. Incluso una antropóloga sostuvo que “no te ven como un humano cuando estás en campo, nadie te pregunta por ti, nadie llama... tener un seguro de vida también depende de ti, salvo estés en planilla”, haciendo referencia a las instituciones que te envían a hacer trabajo de campo.³²

De manera similar, la experiencia de los docentes refleja la falta de cuidado de las universidades hacia los profesores y alumnos durante los cursos con práctica de campo. A excepción de la PUCP, las universidades no exigen como requisito que profesores y alumnos tengan un seguro contra accidentes antes de realizar una salida de campo. La mayoría dice que en la práctica se asume que la salida es responsabilidad del profesor y no de la universidad. Así, el profesor es también el único responsable del bienestar de los alumnos. Una profesora de biología comenta que durante una práctica de campo con sus alumnos un colega se fracturó el hombro y la universidad no cubrió los gastos. Casos similares se encontraron en los testimonios de todas las universidades.

Las situaciones y casos señalados son reflejo del gran descuido y desamparo que sienten los y las investigadores durante el trabajo de campo por parte de las universidades y otras instituciones empleadoras. Esto se ve reflejado en la falta de seguimiento personal y monitoreo durante su estadía, asistencia psicológica y en la provisión de seguro médico contra accidentes. Frente a ello, las y los investigadores entrevistados suelen cubrir este vacío institucional de manera particular. Entre las estrategias más frecuentes que mencionan las investigadoras resaltan los modos de vestir, terminar las actividades laborales antes de que anochezca y evitar salir a la calle después de esa hora. Asimismo, en caso se esté realizando trabajo de campo en zonas urbanas, siempre buscan contratar un taxi de confianza. Sin embargo, resaltan que lo más importante es tener información previa de la comunidad y zona

³¹ Las excepciones se dan en casos de trabajos con empresas mineras o grupos de investigación extranjeros que responden a un estándar internacional.

³² Es necesario resaltar que, según lo expuesto más arriba, la mayoría de contratos para investigación son de tipo independiente y temporal sujeto a las características de cada proyecto. Por ello, estar en planilla y salir al campo es una situación extraordinaria.

donde se realizará el estudio, ubicar un lugar donde hospedarse y un medio de transporte seguro.

En caso estén trabajando con un equipo, buscan tratar de asegurarse que, en la medida de lo posible, sus asistentes y ellos mismos tengan un seguro contra accidentes,. Pese a ello, varios sostienen que los recursos económicos muchas veces no son suficientes para cubrir los gastos de todo el equipo. Otra manera de compensar la falta de seguimiento por parte de la institución es a partir de un protocolo de seguimiento interno del equipo durante el campo. Sin embargo, esta iniciativa se daba de manera aislada en algunas entrevistadas. Ellas sostienen que cuando tienen trabajos independientes y subcontratan equipo de campo ellas se encargan de llamar cada dos días para ver qué dificultades han enfrentado o asegurarse que ningún integrante del equipo permanezca sin reportarse por más de cuatro horas con otro miembro del equipo de investigación. Así pueden reaccionar de manera más rápida y eficaz en caso ocurra un accidente pero recalcan que lamentablemente este protocolo no asegura ningún tipo de respaldo económico. En suma, se puede decir que el apoyo institucional es inexistente para las y los investigadores de campo.

Retos y estrategias internas durante el trabajo de campo

Organización y apoyo familiar

“Es imposible salir al campo sin el apoyo familiar si tienes hijos”, es lo más comentado entre las investigadoras cuando se pregunta por el equilibrio entre la familia y el trabajo de campo. A diferencia de los investigadores, las mujeres resaltan la importancia del apoyo familiar, ya sea de la madre, suegra o pareja para administrar óptimamente su tiempo sin descuidar a sus hijos. En cambio, son pocos los hombres que agradecen a sus esposas por cuidar del hogar y sus hijos mientras ellos realizan trabajo de campo, dando por garantizado que ese es el orden natural de las tareas domésticas. Esta tendencia, indica que desde el hogar la mayoría de mujeres reciben mayor carga laboral que debe ser equilibrada con sus responsabilidades profesionales.

Las investigadoras entrevistadas, como se ha indicado anteriormente, son aquellas que han logrado superar la mayoría de barreras expuestas. La gran mayoría de entrevistadas con hijos sugieren que es posible organizarse bien con el apoyo de los familiares. Las estrategias de

organización familiar para salir al trabajo de campo son diversas: unas prefieren dejar a los menores al cuidado de la suegra o madre durante su salida de campo para estar tranquilas y despreocupadas y así poder concentrarse en el trabajo. En cambio, otras -en especial aquellas que trabajan en equipos de investigación con sus parejas- suelen llevar a sus hijos al campo para no descuidarlos. Algunas suelen pedir a un tercero que las acompañe para cuidar de los hijos mientras ellas trabajan y poder dedicarse a ellos en las tardes o noches cuando termina el día laboral. Finalmente, aquellas que pueden salir al campo por períodos cortos, por lo general biólogas o ecólogas, tratan de salir lo mínimo indispensable y regresar varias veces para que no pase mucho tiempo sin tener contacto con su familia. De esta manera, buscan conseguir un equilibrio entre la familia y el trabajo.

A pesar de que logran un equilibrio entre ambas responsabilidades, todas las entrevistadas concuerdan en que después de ser madres, las rutinas y ritmos de trabajo varían notoriamente. Esto es aún más evidente durante el embarazo y cuando los hijos son muy pequeños. Durante el embarazo, los riesgos del campo y la incomodidad de los últimos meses de por sí limitan las salidas. Asimismo, durante el periodo de lactancia y los primeros años de vida varias investigadoras afirman no salir al campo por no querer dejar a sus hijos, no tener con quién dejarlos o porque no quieren sacrificar parte de esas experiencias. Solo una investigadora señaló que a las pocas semanas de dar a luz continuó con su trabajo de docente e investigadora de campo sin importarles que sus colegas comentaban que la leche se le escapaba y manchaba su ropa durante el campo. Por tanto, la mayoría opta por quedarse en casa durante la gestación y lactancia, ya sea para aprovechar esa experiencia, para evitar riesgos durante el embarazo o verse expuesta a situaciones incómodas con sus colegas.

Por otro lado, algunas señalan que han decidido no tener hijos para poder continuar haciendo investigación con trabajo de campo y dedicarse completamente a su trabajo. Así, una bióloga de 32 años explica que “se sacrifica mucho la parte familiar... me encanta tanto mi trabajo que sacrifico mucho mi vida personal.” Las investigadoras que no tienen hijos consideran que es una ventaja, es decir, que no han tenido problemas para salir a hacer trabajo de campo porque no tienen hijos. Una socióloga de 57 años supone que no ha tenido problemas para salir al campo porque no tiene hijos, y se compara con otras colegas que tienen hijos y han tenido que dejar el trabajo, salvo aquellas que tienen tratos especiales con sus parejas.

Sin embargo, los hijos no suelen ser el único factor que impide salir a hacer trabajo de campo. Como se puede notar, el apoyo familiar es crucial para la organización de la investigadora. Al tener hijos, esto les facilita distribuir el cuidado de los mismos. No obstante, algunas investigadoras cuentan que han tenido parejas que se oponen a que realicen trabajo de campo: “los largos tiempos fuera son complicados en la carrera de una mujer académica.” Unas contaban su propia experiencia, mientras que otras relataban que tuvieron colegas que dejaron el trabajo de investigación porque el marido no les permitía salir de casa por varios días, llegando al punto de acusarlas de infieles. En algunos casos esto ha resultado en el abandono de la carrera de investigación en campo o, como el caso de la socióloga (33 años) expuesto anteriormente, en que decidió terminar la relación con su novio en el doctorado ya que él reclamaba que no iba a aguantar tanto tiempo sin que vivan juntos.

A diferencia de las mujeres, los entrevistados con hijos contaron que aún podían salir al campo, pues para ellos el tener hijos no significa dejar de hacerlo. Fueron pocos los que indicaron que la duración de sus viajes se había visto reducida a 15 días o un mes como máximo, en vez de dos o tres como acostumbraban antes. La mayoría no mencionó ninguna incompatibilidad entre el campo y las responsabilidades familiares. Como se analizó anteriormente, esto se debe a que los hombres naturalizan las tareas del hogar como responsabilidades que recaen sobre la mujer. Incluso uno de los entrevistados contó que su esposa –de su misma profesión- ya no trabaja porque es más rentable para la economía del hogar que ella cuide a los hijos, en lugar de pagar por ayuda: “Ella que es también bióloga ahora se tiene que quedar en casa cuidando a mis hijas. No salía a cuenta si ella trabajaba por el bajo monto que le pagaban como laboratorista”. (Biólogo, 44 años)

Por todo lo anterior, se puede decir que ser madre es un factor importante para el desarrollo y continuidad del trabajo de la investigadora científica y su actividad en el trabajo de campo. Sin embargo, es necesario resaltar que cuando se tiene un buen soporte familiar esto deja de ser un gran impedimento para su desarrollo profesional. Por ello, como se verá más adelante, facilitar las condiciones laborales de la mujer en relación a su responsabilidad como madre puede repercutir en un mejor apoyo familiar para acceder al trabajo de campo. Por último, cabe resaltar que, como se mencionó anteriormente, si bien todas indican que cuando son jóvenes tienen mayor disponibilidad para salir al campo, esto no se debe únicamente a las responsabilidades del hogar. En muchos casos el aumento de la carga académica, docente y/o

administrativa en la institución les va limitando la flexibilidad de tiempos para realizar trabajo de campo. Esto confirma que la inequidad de género en la academia y en el trabajo de campo es un reflejo de los prejuicios y estereotipos sobre hombres y mujeres que se reproducen históricamente en la sociedad a la que pertenecemos.

4.5 Aportes y contribuciones de la investigadora en el campo

Hasta el momento se han identificado y analizado los retos y barreras que enfrentan las científicas para realizar trabajo de campo y las estrategias que han elaborado para enfrentarlos. Sin embargo, de esto no se puede inferir que los límites de las mujeres son mayores a sus aportes y contribuciones en la investigación científica y al trabajo de campo. Por ello, a continuación se presentarán las discusiones sobre el rol de la mujer en la investigación y las facilidades que puede tener durante el trabajo de campo, en comparación a los hombres.

Como se ha mencionado ya, involucrar e incluir a la mujer en el ámbito de la investigación científica es de suma importancia para propiciar diferentes enfoques de género en los estudios. Esto ha sido discutido especialmente a partir del movimiento feminista en la ciencia que busca generar teoría para comprender la relación entre la mujer y la ciencia. Harding (1986) argumenta, basándose en Thomas Kuhn, que al no haber distancia entre el objeto y sujeto de estudio la metodología y resultados de toda investigación están influenciados por la interpretación del o la investigadora. Esta interpretación a su vez está moldeada por experiencias previas y por la ideología de cada uno.

A nivel metodológico, se cree que, más allá de los temas investigados, las preguntas formuladas responden a las inquietudes y experiencias previas del o la investigadora. En ese sentido, varias entrevistadas sostienen que muchas veces durante el diseño de una investigación en equipo se debatía sobre qué era lo más importante de visibilizar. Las opiniones difieren según el género y situación de cada investigador. Por ejemplo, una antropóloga señaló que tuvo problemas en el diseño de una investigación con un colega por cómo plantear el objetivo principal. En ese contexto sostiene que cada uno tenía un preconceito e hipótesis distinta sobre cómo se desenvuelve el objeto estudiado. En la misma línea, un geógrafo explicó que desde las ciencias ecológicas se han elaborado teorías que señalan que hay una diferencia en la aproximación al objeto de estudio y preguntas de investigación según el género del o la investigadora:

En relación directa a la geografía hay una escuela de pensamiento que dice: ‘mientras los hombres desarrollan una relación con el medio ambiente de objetivación, las mujeres tienen una relación mucho más empática con el medio ambiente que tiene que ver con el proceso de socialización cultural. (Geógrafo, 52 años)

Esto conlleva a que la interpretación de los resultados también se vea influenciada según el enfoque de género. Por otro lado, durante las entrevistas muchos señalan diferencias entre las aptitudes para el trabajo de campo según el género. Estas consisten en temas de dedicación y responsabilidad durante el trabajo de campo, facilidades que tienen las mujeres durante el campo como consecuencia de la discriminación adscriptiva, etc. Primero, tanto mujeres como hombres señalan que la mujer durante el campo suele ser más observadora y cuidadosa: una bióloga, por ejemplo, sostuvo que sus alumnas son más detallistas al momento de recoger las muestras botánicas y clasificarlas, en cambio los hombres suelen ser más descuidados y mejores para hacer etiquetas y bases de datos. Asimismo, algunos señalan que las mujeres toman en cuenta más variables sociales, en el caso de las ciencias naturales. Sin embargo, se debe indicar que, a pesar de las diferencias en las habilidades según el género del o la investigadora de campo, no se debe caer en generalizaciones a partir de las experiencias personales a fin de no producir nuevos prejuicios.

En cuanto a las facilidades que puede tener una mujer durante el trabajo de campo, resalta la facilidad para acceder a distintos grupos de información. Esta se debe principalmente a dos motivos: primero, la mujer es vista como menos amenazante y poderosa que el hombre. Esto trae consecuencias negativas para el desarrollo profesional de la mujer pero durante el trabajo de campo puede suponer una ventaja. La experiencia que narra una geóloga durante un trabajo de campo donde ella era la líder del equipo refuerza lo dicho:

Estaba en campo, en una zona donde no había comunicación, el ingeniero a cargo tuvo que salir de zona en la camioneta (...) Como no teníamos comida fuimos con los obreros al poblado más cercano a buscar algo que comer (caminamos como dos horas), en el camino nos encontramos con algunos pobladores que pensaron que cualquiera de los obreros hombres era el que estaba a cargo menos yo. En parte, me fue de ayuda porque los pobladores se mostraron recelosos con ellos y muy amables conmigo, y pude saber por boca de los mismos pobladores qué es lo que pensaban del trabajo que nosotros estábamos realizando.

Como señala Gurney (1985), la situación de marginalidad del o la investigadora es la peor maldición y la mejor bendición al mismo tiempo, ya que por un lado le dificulta el acceso a

ciertos espacios pero le permite cuestionar y comprender diversos niveles sociales que podrían estar normalizados por una persona integrada al grupo.³³ Más adelante agrega que las mujeres que realizan trabajo de campo en un espacio predominantemente masculino son más marginales y consideradas poco amenazantes y poco profesionales. Al percibir las de esta manera, los informantes dejan otro tipo de información a su alcance. Esto no solo enriquece la investigación, sino también permite observar cómo se desarrollan diferentes dinámicas frente a una persona de diferente género. En esa línea la autora reflexiona sobre su propia experiencia haciendo trabajo de campo en un estudio de abogados y concluye que:

Si hubiese sido hombre, podría haber entablado mayor afinidad con el personal del estudio de abogados y convencerlos de participar en las reuniones sobre los casos de corrupción. Sin embargo, también podría haber estado más propensa a adoptar la perspectiva del personal sobre la importancia de los casos sin cuestionar las conjeturas en las que se basaban. Mi posición marginal como mujer en un escenario predominantemente masculino, me permitió experimentar las distinciones de primera mano al ser incluida en los casos de gigoló y excluida de los casos de corrupción. (1985: 58, traducción propia)

El segundo factor consiste en que, al estar acostumbrada a desenvolverse en una sociedad principalmente masculina, la mujer tiene más herramientas para acceder a grupos masculinos como femeninos (Del Olmo, 2010). En cambio, si bien el investigador tiene mayor facilidad en los ámbitos masculinos como la política y las actividades económicas masculinas, para él es casi imposible entrar a un ambiente femenino como el hogar. Así, un antropólogo de 53 años, señala que hay temas que son femeninos:

No puedes hablar de vida íntima, parto y espacio femenino si eres hombre... Por ejemplo la chicha: un hombre nunca va a poder entrar a la profundidad y sentarse con un grupo de mujeres a hacer chicha como sí podría entrar una mujer. Es un espacio donde solo pueden entrar mujeres.

Y agrega que incluso una mujer puede entrar a una casa con más facilidad que un hombre ya que el hombre no entra si no está el marido. Esto último está estrechamente relacionado con el hecho de que al investigador hombre se le percibe como un sujeto más amenazador que la mujer. En ese sentido, la mujer es más polifacética que el hombre para abordar temas y abarcar diferentes espacios sociales durante el trabajo de campo. Esta facilidad es mejor

³³ “La marginalidad hace que uno se sienta incómodo y ansioso, pero también permite al investigador mantenerse a cierta distancia de los sujetos estudiados y mejorar la visión crítica del mismo sobre la dinámica del entorno.” (1985: 57, traducción propia)

aprovechada por las investigadoras sociales y aquellas que emplean una metodología cualitativa, ya que requieren de mayor contacto con el grupo social a investigar. Sin embargo, las científicas naturales también pueden beneficiarse de estos factores para conseguir el apoyo del grupo social donde se desarrolla la investigación y el trabajo de campo. Muchas de ellas sostienen que durante el trabajo de campo requieren del acompañamiento y asesoría de alguna persona local para que los guíe y complemente la información que ya tienen.

Por último, muchos de los entrevistados perciben a las mujeres como 'más chamberas' y aplicadas. Cuando se les preguntó por qué piensan que es así, dos respondieron que podía ser 'porque la tienen tan difícil es que se esfuerzan más'. Una bióloga (57 años) coincide con ello, alegando que "las mujeres se han hecho más fuertes en los últimos años". Por tanto, se puede decir que las mujeres que logran superar las barreras y retos descritos anteriormente son, en la mayoría de casos, reconocidas como mejores trabajadoras que los hombres. Sin embargo, como ya se ha notado, lograr este prestigio y visibilidad es muy difícil.

5. BALANCE DE LA INVESTIGACIÓN y CONCLUSIONES

Para concluir, respondiendo al objetivo principal de la investigación, se puede decir que las científicas peruanas deben enfrentarse a diversos retos a lo largo de su trayectoria para acceder y realizar trabajo de campo. Estos son impuestos desde un ámbito interno familiar y más aún desde el ámbito institucional que reproduce el *habitus* de género que impera en la sociedad patriarcal.

Como se ha visto a lo largo del estudio, estos retos se presentan desde la formación universitaria con la falta de apoyo familiar y la discriminación que reciben por parte de sus profesores y compañeros de aula. Más adelante, al insertarse en el mercado laboral, las investigadoras señalan que sus compañeros tienen mayor facilidad para conseguir trabajo porque el espacio científico y académico se caracteriza por ser un ambiente masculino. En ese sentido, las prácticas de socialización entre pares hombres tiende a segregar a las mujeres de estos espacios. Asimismo, al desempeñar profesiones mayormente asociadas a un carácter masculino, muchas veces son discriminadas durante la selección a un trabajo por considerarlas menos aptas para el puesto. O en otras ocasiones sus pares no reconocen su trabajo y las critican por abandonar a su familia.

Una vez insertadas en el ámbito académico, los retos y barreras para realizar investigación son numerosos para mujeres y hombres. En general, las condiciones laborales para la investigación en el Perú son muy limitantes. Dentro de las universidades no existe una plaza de dedicación exclusiva a la investigación, por lo que esta actividad se encuentra dentro de las tareas académicas del docente. Sin embargo, la remuneración e incentivos para desarrollar proyectos y líneas de investigación que enriquezcan la producción científica nacional se encuentran en un estado incipiente, con excepción de aquellos que tienen contacto directo con grupos de investigación internacionales y, a través de ellos, consiguen financiamiento y apoyo para sus investigaciones personales. Por otro lado, en los centros de investigación y otras instituciones como ONGs donde sí figuran puestos exclusivos de investigación, las condiciones laborales no son satisfactorias. La gran mayoría no provee seguridad laboral de ningún tipo: no contratan con planilla ni proveen de seguro médico a sus trabajadores y, al igual que la mayoría de universidades, no cuentan con protocolos de seguridad o seguimiento durante el trabajo de campo. Como consecuencia, los/las investigadoras buscan otras fuentes de ingreso que muchas veces limita la capacidad para seguir investigando.

En ese contexto, las barreras y dificultades para realizar investigación en campo son mayores por diversos motivos: mas allá de la subvaloración de la investigación en el país, existe una malinterpretación generalizada del trabajo de campo, entendido como una excursión recreativa y no como una actividad valiosa para recopilar data empírica sobre diversos temas. Esto no permite comprender que el trabajo de campo es una actividad de alto riesgo, donde tanto hombres como mujeres se exponen a condiciones sociales y ambientales que ponen en peligro su integridad física y psicológica. No han sido pocos los testimonios de accidentes en campo a lo largo de esta investigación: accidentes por transporte, por contexto social tenso o asociado a lo aislado que puede ser el campo.

Esta falta de reconocimiento al trabajo de campo implica una serie de barreras extra. Entre ellas destaca la falta de recursos económicos para proyectos de investigación con trabajo de campo y los tipos de contrato que se establecen para los trabajos que involucran esta actividad. En casi todos los casos presentados se ha identificado una falta de monitoreo y apoyo institucional durante el trabajo de campo, dejando al investigador descuidado y desprovisto de herramientas que le permitan conservar su integridad física y psicológica. Es por ello que la valoración hacia el trabajo de campo por parte del Estado, las universidades y los diferentes empleadores de investigadores que hacen campo (ONGs, centros de investigación, consultoras, etc.) es de suma urgencia, a fin de asegurar las condiciones mínimas de protección y respaldo a los y las investigadoras.

Además, la científica que opta por hacer campo se ve obligada a entrar a un mundo tradicionalmente masculino, donde debe romper paradigmas a su paso. A la luz de la evidencia recogida, la mujer se enfrenta a más retos que el hombre simplemente por su condición de género, como la falta de apoyo y consideración por parte de sus colegas, una mayor dificultad de acceso al campo o una mayor vulnerabilidad a situaciones que peligren su integridad sexual, entre otros. Además de las dificultades para acceder a un puesto laboral, durante el trabajo de campo las mujeres son más vulnerables que sus pares hombres a situaciones que pongan en peligro su integridad sexual y psicológica. Esta amenaza proviene tanto de los colegas como de la comunidad donde se encuentran, teniendo que estar siempre alerta. Debido a que la mujer en campo está realizando una investigación, muchas veces opta por ignorar estos episodios o los normaliza, preguntándose hasta qué punto debe aguantar estas

situaciones en aras de la investigación. Esto repercute en una mayor tendencia a invisibilizar los riesgos específicos que afronta la mujer. Al mismo tiempo, refleja una falta de consideración por parte de la institución contratante y los pares de la investigadora para desarrollar capacitaciones, para hombres y mujeres, sobre cómo identificar y reaccionar ante situaciones de acoso sexual. Es por ello que la falta de protocolos o el no tener una institución a la cual reportar estos incidentes es un punto clave a ser trabajado. Por tanto, es urgente elaborar protocolos de seguimiento y seguridad, para asegurarse desde el Estado que esto se cumpla, como se recomienda en el Plan de Incidencia adjunto.

A estos retos se le suma el equilibrio que debe buscar la investigadora entre las responsabilidades laborales y las del hogar. Como se ha expuesto, todas las entrevistadas concuerdan en que después de ser madres las rutinas y ritmos de trabajo varían notoriamente. En una sociedad patriarcal como la nuestra, las labores del hogar son asignadas a la mujer. Esto implica que las investigadoras tengan mayor carga laboral que el hombre, ya que también deben encargarse del cuidado del hogar. Por consiguiente, en relación a un contexto más masculino, la maternidad en varios casos se ha visto demorada a fin de no sacrificar su desarrollo profesional. Es así que para poder realizar trabajo de campo varias mujeres han decidido esperar a tener hijos, mientras que el hombre tiende a asumir que, en caso tenga hijos, la esposa se hará cargo de ellos. Esto se ve agravado por una nula política de maternidad en las instituciones, donde no se tienen consideraciones ni mecanismos de apoyo para la investigadora gestante y/o madre.

Frente a este conjunto de barreras, las mujeres investigadoras han desarrollado diversas estrategias que les permiten continuar su vocación y aportar, en diferente manera que el hombre, a la generación de conocimiento científico. Entre estas, destaca el adoptar una actitud fría y distante frente a sus pares durante el trabajo y el tomar medidas de seguridad específicas según la condición del trabajo de campo. Balancear esta actitud con los atributos que les son asignados por ser mujer, al ser vista como un sujeto menos amenazante y estar acostumbrada a movilizarse en espacios masculinos, le facilita acceder a distintos grupos de información. Estas ventajas, sumadas a la perspectiva de enfoque femenino, contribuyen a un debate más rico durante la investigación trabajada con sus pares hombres. Así, adoptando una actitud fuerte y distante en el ámbito laboral, las mujeres son comúnmente percibidas como más responsables y eficientes en el trabajo.

Finalmente, es necesario señalar que existe una gran diferencia entre las cualidades de los retos enfrentados por las científicas sociales y aplicadas. Si bien se identificaron mayores barreras a las científicas aplicadas a inicios de su trayectoria como investigadoras para acceder a carreras lideradas por hombres, estas pueden desarrollarse sin mayor problema una vez que logran consolidar su prestigio profesional. Esto se ve favorecido por el hecho de que el campo tiende a ser de períodos más cortos y tienen más becas y fondos públicos disponibles, así como oportunidades en el extranjero para investigaciones basadas en biodiversidad, conservación y cambio climático. Situación contraria es la de las científicas sociales, donde si bien hay más mujeres estudiando este conjunto de carreras y muchas logran alcanzar niveles de mayor jerarquía institucional que las científicas aplicadas y naturales, esto no garantiza que tengan las mismas oportunidades para su desarrollo como investigadoras. En este aspecto, la escasa disponibilidad de fondos públicos para la investigación de temas sociales es determinante al crear una gran brecha entre el desarrollo profesional de las investigadoras en ciencias sociales y ciencias naturales. De manera que el ámbito académico donde hay una mayor representación de la mujer es el menos incentivado por la comunidad científica nacional.

En suma, la mujer científica requiere de un mayor apoyo tanto institucional como familiar para ejercer y desarrollarse profesionalmente en la investigación de campo. Es necesario resaltar que, al aumentar el reconocimiento e incentivos hacia las mujeres a un nivel institucional, se genera un mayor apoyo familiar de manera indirecta: si el grupo familiar considera que el trabajo de la mujer es importante para el desarrollo familiar –al contribuir a la economía del hogar- y/o nacional –al generar conocimiento reconocido por diferentes instancias- los miembros de la familia se muestran más abiertos a colaborar y repartir las labores domésticas. Por todo ello, la participación de la mujer en la investigación científica y la revalorización del trabajo de campo es algo que debe ser trabajado con urgencia tanto en universidades y centros de investigación como en el sector público en general, como se plantea en el plan de incidencia anexado. Esto llevará a una mayor equidad de género en la academia, asegurando que el punto de vista femenino -con matices y percepciones distintas y complementarias a las del hombre- pueda desarrollarse.

6. PLAN DE INCIDENCIA

1. Aspectos generales y contexto del problema

La investigación en el Perú es una práctica que debe ser promovida y puesta en discusión en las políticas públicas. A su vez, el trabajo de campo debe ser una actividad reconocida dentro de las actividades de investigación y asumir que cuenta con distintas necesidades a una investigación de gabinete o laboratorio. Las investigaciones de las ciencias sociales y aplicadas basadas en el trabajo de campo en el Perú son actualmente poco reconocidas. En la Ley Universitaria No. 30220 no se hace mención a este tipo de investigaciones y mucho menos en los ejes prioritarios del CONCYTEC³⁴. Asimismo, no se tienen lineamientos para hacer trabajos de campo, fondos de investigación que consideran los gastos inherentes a las salidas o el reconocimiento a nivel de la comunidad científica peruana hacia este tipo de investigaciones. Este reconocimiento deberá contemplar los diferentes tipos de trabajo de campo según la profesión y objetivo del estudio, resultando en distintas duraciones e intensidades.³⁵

Dentro de este contexto, los y las investigadores que realizan trabajo de campo se encuentran invisibilizados, y las investigadoras se encuentran en una situación de desventaja mayor por su condición de género. Esta desventaja inherente al género se debe a una serie de factores - antes y durante el trabajo de campo- señalados a lo largo de la investigación que condicionan la performance de la investigadora.

A lo largo de la investigación se han logrado identificar varios de los factores que afectan de manera directa a las investigadoras que buscan hacer trabajo de campo. A continuación, se presentan cinco problemas principales:

1. Escasez de oportunidades de financiamiento para hacer investigaciones en el campo que contemplen los gastos de la implementación del estudio.³⁶
2. Ausencia de protocolos de seguridad para salir al campo, tanto para investigadores, docentes y alumnas y alumnos universitarios.
3. Falta de un servicio de asistencia y seguimiento psicológico para las investigadoras por diversos traumas que pueden ocurrir en el campo parte de las instituciones contratantes.
4. Falta de un espacio para compartir las experiencias (positivas y negativas) ocurridas durante el trabajo de campo.

³⁴ Política Nacional para el Desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Tecnológica – CTI, 2016.

³⁵ Uno de los grandes riesgos actuales es que no existe discernimiento en cuanto al nivel de esfuerzo detrás del trabajo de campo: en algunas audiencias, da igual si fue un trabajo de campo de 3 días o de un mes. De esta manera, no se evalúa correctamente la calidad del trabajo de campo en relación al tiempo, pero sobretodo densidad de la data recolectada.

³⁶ Es necesario señalar que este problema incluye a hombres y mujeres debido a que las investigaciones de base en la ciencias naturales y/o investigaciones de carácter social que requieren de un fuerte componente de trabajo de campo son subvaloradas por las diferentes instituciones que financian proyectos de investigación, usualmente más relacionados a tecnología e innovación.

5. Ausencia de una estructura institucional sólida que brinde apoyo a las investigadoras/docentes durante la gestación y maternidad (en particular madres de hijos pequeños).

Dentro de este contexto, el presente plan de incidencia tiene por objetivo general: *visibilizar y promover el desarrollo de la investigadora peruana brindándole oportunidades y estructuras institucionales para poder realizar investigaciones basadas en el trabajo de campo.*

Para alcanzar este objetivo, se presentan cinco propuestas de políticas públicas que han de ser implementadas en universidades (públicas y privadas), centros de investigación, consultoras, ONGs, el sector privado, y en las diversas entidades del estado que realicen salidas de campo (MINEDU, MINSA, MIDIS, MINAM, entre otros).

1. Fondo concursable para investigaciones científicas (sociales y/o naturales) con eje central en la investigación en campo

Durante la investigación se ha identificado que son pocos los fondos disponibles que cubren los gastos propios de las investigaciones basadas en el trabajo de campo. Los que existen se limitan a cubrir gastos de logística y no contemplan la remuneración de él o la investigadora. Esto limita la ejecución de proyectos de investigación que buscan salir al campo, tanto en las ciencias naturales como en las ciencias sociales.

Las diferentes instituciones deben promover este tipo de fondos de investigación. Por ejemplo, las universidades lo pueden hacer mediante fondos concursables exclusivos al campo, y el Estado mediante concursos nacionales, canalizados por CONCYTEC. Este tipo de fondos deben contemplar gastos como: transporte, alimentación, hospedaje, asistentes en campo, seguros médico y de vida, entre otros. Además, estos fondos deben reconocer el tiempo invertido por parte de el y la investigadora al diseño, ejecución y elaboración del reporte con una remuneración económica que incentive la realización de una investigación de alta calidad.

Este tipo de fondos podrían ser financiados bajo un esquema similar al de Beneficios Tributarios para Empresas Innovadoras (Ley 30309). Esta Ley promueve la inversión privada en proyectos de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica (I+D+i) mediante un beneficio tributario aplicado al Impuesto a la Renta. Estos proyectos pueden ser realizados tanto por la misma empresa (con un equipo de investigadores) o por centros especializados acreditados por el CONCYTEC. Se podría seguir la misma figura de beneficios tributarios a aquellas empresas que donen dinero para fondos concursables, administrado por el CONCYTEC, y así fomentar a la investigación basado en el trabajo de campo en el país.

2. Creación de un protocolo de salida para el trabajo de campo

A lo largo de la investigación se pudo constatar que las diferentes entidades que tienen proyectos de investigación no cuentan con protocolos de seguridad para las salidas al campo. El trabajo de campo supone una gran diversidad de locaciones y metodologías empleadas, y cada una de ellas implica diferentes riesgos. Por ejemplo, cuando uno debe visitar zonas

rurales de difícil acceso, el/la investigadora se encuentra expuesta a rutas de acceso adversas (carreteras en mal estado, trochas o transportes fluviales inseguros, etc.) y falta de asistencia médica o legal, en caso sea necesario. Asimismo, en cualquier locación se podría ver enfrentada(o) ante los frecuentes conflictos sociales -como huelgas o protestas- y prácticas sociales ajenas al entorno inmediato que pueden vulnerar a la investigadora. Por último, urge agregar que las mujeres son más vulnerables al acoso y violencia sexual por estar dentro de una sociedad patriarcal. Esto resulta en que tengan necesidades diferentes y específicas durante el trabajo de campo.

Por ello, es de vital importancia que, a fin de garantizar la seguridad física y mental de los y las investigadoras que realizan trabajo de campo, se implementen dos tipos de protocolos de seguridad y seguimiento. El primero está enfocado a docentes e investigadores (estos pueden estar empleados por universidades, centros de investigación, ONGs y consultoras), que ocupa las fases de preparación, durante y después del trabajo de campo. El segundo está orientado a estudiantes universitarios que cursen alguna asignatura con salida de campo. Ambos protocolos deben ser instrumentos inherentes a las normas de seguridad laborales del sector privado, estar incorporados dentro del reglamento de la Ley Universitaria y tener un sistema de seguimiento estatal para monitorear el cumplimiento efectivo de los protocolos.

I. Protocolo de seguridad para el trabajo de campo en proyectos de investigación y consultorías.

Este protocolo de seguridad incluye aspectos previos a la salida de campo, durante la misma y una vez concluida.

Antes de salir al campo:

- Un chequeo médico revisando los parámetros básicos de salud de cada integrante del equipo.
- Provisión de seguro médico y/o seguro contra accidentes para cada integrante del equipo.
- Un curso virtual o presencial de capacitación para enfrentar situaciones adversas, dirigido a los integrantes del equipo.
- Provisión de equipos básicos de seguridad (celular/ teléfono satelital, GPS, chalecos salvavidas, botiquín).

Durante el trabajo de campo:

- Seguimiento de los coordinadores de campo por parte de la institución. Para ello se puede efectuar una llamada de reconocimiento cada tres días.
- Generar una política de conducta interna del equipo en la que no pasen más de cuatro horas sin reportarse a algún compañero o coordinador de campo.
- Identificar puntos de encuentro a los cuales los integrantes del grupo de investigación deban acudir en caso de emergencia.

Después del trabajo de campo:

- Un chequeo médico que realice pruebas básicas de identificación de enfermedades como tuberculosis, parásitos, malaria, VIH/SIDA u otras enfermedades pertinentes al lugar visitado.
- Acompañamiento psicológico a las y los integrantes del equipo en caso lo soliciten (Ver propuesta 3).

II. Protocolo para salidas de campo con alumnos

Este protocolo de seguridad incluye aspectos previos a la salida de campo propios de los cursos universitarios.

Antes de salir al campo:

- Solicitar que los y las alumnos tengan un seguro médico o contra accidentes.
- Provisión de equipos de seguridad para el profesor responsable. Este debe incluir, un botiquín y un medio de comunicación.
- Asegurar un lugar de hospedaje seguro para todos y todas.
- El profesor debe estar capacitado para proveer a las y los alumnos la información necesaria para prepararse adecuadamente a la salida de campo.³⁷

Durante el trabajo de campo:

- Seguimiento del profesor responsable de la salida de campo por parte de la institución. Para ello se puede efectuar una llamada de reconocimiento cada tres días.
- Generar una política de conducta interna del grupo en la que no pasen más de cuatro horas sin reportarse al profesor responsable.
- Generar una política de conducta interna del grupo en la que ningún alumno(a) deberá realizar solo(a) una actividad riesgosa.
- Generar espacios de discusión sobre las experiencias que van enfrentando las y los alumnos durante el trabajo de campo.

Después del trabajo de campo:

- Reporte de la salida del campo al Vicerrectorado de Investigación o departamento pertinente, por parte del profesor encargado.
- Acompañamiento psicológico a las y/o los alumnos en caso lo soliciten (Ver propuestas D y E).

3. Seguimiento y asistencia psicológica durante y después del trabajo de campo

Los temas de investigación y las características del trabajo de campo son muy diversos según la especialidad y metodología empleada. Algunos temas de investigación pueden tener un fuerte impacto psicológico en el/la investigadora. Por ejemplo, una especialista en temas de memoria social y política sostuvo que luego de hacer un largo trabajo de campo con víctimas

³⁷ Este conjunto de información debe contemplar desde los aspectos socioculturales característicos de la locación en la que se hará trabajo de campo, aspectos ambientales que puedan requerir algún tipo de vestimenta o equipo específico, así como sesiones de reflexión sobre los retos que supone realizar trabajo de campo tanto para hombres como mujeres. El taller “Ser mujer en el campo” iniciado el año pasado por la especialidad de Antropología de la PUCP, puede ser tomado como un ejemplo a seguir en otras especialidades y universidades.

del conflicto armado fue necesario realizar sesiones de asesoramiento psicológico a las que asistieron todos los integrantes del equipo. De manera similar, el entorno social del lugar donde se realiza trabajo de campo puede llevar a que el/la investigadora se enfrente a situaciones adversas. Por último, los y las entrevistadas coinciden con numerosos estudios que argumentan que las mujeres son más vulnerables al acoso o agresión sexual. Este puede provenir tanto de sus propios colegas como de algún miembro del grupo social con el que se entra en contacto.

Frente a estas posibles consecuencias psicológicas, producto del trabajo de campo, es necesario que las instituciones contratantes estén en la capacidad de ofrecer y/o cubrir tratamiento psicológico gratuito a lo y las investigadores que lo necesiten. Para ello, se deberá crear un espacio u oficina de asesoría psicológica con las siguientes funciones:

- Funcionar como el lugar principal donde se reporten incidentes ocurridos en campo.
- Llevar un registro sobre los mismos (tanto por alguien del equipo de investigación o en la comunidad de estudio).
- Brindar servicio de asesoría psicológica para los y las investigadores de campo.
- Hacer seguimiento para que se apliquen las sanciones necesarias.

4. Creación de una plataforma virtual para compartir experiencias de campo.

La discusión sobre experiencias y valoración del trabajo de campo para la investigación científica es escasa. Los retos que afrontan las mujeres durante el campo son aún menos discutidos. A lo largo de la investigación, la ausencia de un espacio de discusión e intercambio de experiencias sobre el trabajo de campo se manifestaba de diversas formas: muchas de las investigadoras entrevistadas terminaban la conversación agradecidas por ser escuchadas, “relajadas después de una catarsis”, según sus propias palabras. Aún más, en algunos casos terminaban la entrevista sorprendidas por no haberse detenido en el tema en ocasiones anteriores. De manera similar, algunos investigadores entrevistados, aunque en menor proporción, apreciaron el tener una conversación sobre las experiencias en campo. Esto incluso se pudo notar más en aquellos que dictan cursos que requieren de salidas de campo y reconocían no haber pensado en cómo responder a las diferentes necesidades de cada sexo. Este conjunto de reacciones tanto de hombres y mujeres dedicados al trabajo de campo indica que no existe mayor conocimiento sobre los retos, dificultades y necesidades que puede experimentar el y la trabajadora en campo.

Por otro lado, una de las estrategias de seguridad más practicada y controlada por las y los entrevistados es la preparación logística para salir al campo. Con el objetivo de prever cualquier incidente, la investigadora de campo busca identificar lugares seguros donde hospedarse, contactos con personas de la comunidad o grupo social perteneciente a la zona que se visitará, identificar la presencia de distintas instituciones en el lugar, entre otros. Una mayor comunicación entre investigadores que realizan trabajo de campo puede facilitar la preparación para salir al campo y aumentar la seguridad de las/los investigadores.

En ese contexto, una plataforma virtual puede suplir este vacío y mejorar la comunicación entre colegas e investigadoras de distintas profesiones que se dedican a hacer trabajo de campo. A partir de la experiencia *Ni Una Menos*, diversos grupos de investigadoras sociales se unieron y crearon un grupo en Facebook, exclusivo para mujeres, en el cual podían reportar algún incidente durante el trabajo de campo, ya sea con pares o con algún miembro de la comunidad visitada, y facilitar datos de personas de confianza en diferentes regiones. Sin embargo, esta iniciativa no ha buscado convocar a otras profesiones que realicen trabajo de campo ni incluyen investigadoras de diferentes regiones, por lo que tiene un impacto aislado. Teniendo esta experiencia como antecedente, se propone crear una plataforma web de mayor alcance, coordinada a través de CONCYTEC, que pueda lograr una mayor convocatoria y promover la participación de distintos centros de investigación. A su vez, con el objetivo de tener mayor difusión y acceso a diferentes tipos de investigadores que realicen trabajo de campo se podrá contar con una página tipo *fanpage* en Facebook con el mismo nombre. Para cubrir las distintas necesidades señaladas, se propone que la plataforma virtual sea una página web con cuatro secciones, descritas a continuación:

1. Base de datos de investigadores que hacen trabajo de campo (por tema y región).
2. Base de datos de contactos en diferentes regiones. Esta sección puede estar conformada por un mapa interactivo que, al hacer clic sobre un departamento o ciudad del Perú, el o la participante registrada pueda revisar y/o completar información pertinente (contacto de algún dirigente comunal de confianza, presencia de instituciones, ONGs u otros que puedan funcionar de aliadas, dato de hospedaje seguro, etc.) según cada región, precisando la ubicación dentro de la región.
3. Foro exclusivo para mujeres donde puedan compartir experiencias y estrategias ocurridos en el campo.³⁸
4. Recomendaciones para hombres y mujeres para hacer trabajo de campo. En esta sección se pueden incluir fichas didácticas con temas éticos para abordar el trabajo de campo, protocolos para enfrentar diferentes situaciones, avisos sobre incidentes en distintas regiones del país (estado de emergencia, desastres naturales, paros o huelgas, obstrucción de carreteras, etc.), protocolos de respeto entre pares durante el campo, etc.

De esta manera, con la plataforma se busca cubrir diversas necesidades del/la investigadora de campo:

- Visibilizar los temas y zonas trabajadas por las y los investigadores de campo.
- Compartir experiencias y contactos de campo en diferentes regiones para aumentar la seguridad del y la campista.

³⁸ A partir de la experiencia de la página en Facebook mencionada, se creó una discusión para definir si el espacio de intercambio y denuncia de experiencias incómodas debía ser expuesto a hombres o solo a mujeres. Como resultado, la mayoría optó porque sea un espacio exclusivo para mujeres, con el argumento de sentir mayor confianza entre iguales.

- Reportar casos de acoso o violencia física y/o sexual que puedan ocurrir durante el trabajo de campo.
- Sensibilizar a los colegas y contratantes sobre las necesidades y retos que afrontan las y los investigadores de campo.³⁹

5. Políticas relacionadas a la maternidad

Finalmente, el tema de la maternidad y la dificultad para lograr un equilibrio entre la vida familiar y las investigaciones en el campo fue un tema recurrente en múltiples entrevistas. Esta situación ocurre principalmente cuando las investigadoras tienen hijos pequeños y poco apoyo familiar. Esto puede llevar a que las investigadoras dejen de salir al campo, abandonen su carrera académica o descuiden las responsabilidades del hogar.

En base a las entrevistas, el desconocimiento hacia los derechos laborales asociados a la maternidad es frecuente. Varias investigadoras comentaron no haber tomado los descansos correspondientes por temor a despidos o ser obligadas a reducir su carga horaria en las universidades. Por ello, se propone reforzar y difundir los derechos contemplados en la ley para promover el cumplimiento de este derecho laboral otorgado a las mujeres gestantes o madres. Por ejemplo, flexibilidad de horarios para trabajar ciertos días desde casa o reducir parte de la carga horaria como docente.

A continuación se presentan las leyes asociadas a la maternidad estipuladas actualmente en el marco legal peruano:

Ley que Precisa el Goce del Derecho de Descanso Pre-Natal y Post-Natal de la Trabajadora Gestante, 26644:

Artículo 1 - Descanso por maternidad. La trabajadora gestante cuenta con 45 días de descanso prenatal, y 45 días postnatal. El goce de descanso prenatal puede ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el postnatal a decisión de la trabajadora.

Ley que amplía la duración del permiso de lactancia, 26644 // Ley que otorga permiso por lactancia materna, 27240:

Artículo 1 - Permiso por lactancia materna. Una hora al día con remuneración hasta que el niño tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso se incrementará en una hora más al día.

Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna, 29896:

Artículo 2 - Por lactario se entiende un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.

Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

³⁹ Al ser una plataforma donde participan hombres y mujeres en la mayoría de secciones se busca facilitar la comunicación entre los dos grupos y no crear una mayor distancia entre los dos.

Artículo 29 - Si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, se presume que el motivo de despido es el embarazo, si el empleador no acredita la existencia de una causa justa para despedir.

Actores Relevantes:

Estas recomendaciones buscan visibilizar los retos y contribuciones de la investigadora peruana que realiza trabajo de campo. Mediante los fondos, protocolos de seguridad, oficina de asistencia psicológica, la plataforma virtual y difusión de los derechos laborales por maternidad, se busca otorgar más herramientas y oportunidades a las investigadoras para poder desarrollar las investigaciones de manera más efectiva y segura. El asegurar la igualdad de género en el campo académico, con énfasis en las investigación con trabajo de campo, garantiza cubrir los diferentes puntos de vista que puede tener cada género sobre diversos temas y problemáticas que contribuyen al desarrollo nacional.

La efectiva implementación de estas recomendaciones dependerá del compromiso y nivel de involucramiento de todos los actores claves. En la tabla 10 se identifican los actores claves y actores de apoyo para cada recomendación. Los actores clave son aquellos encargados de implementar las recomendaciones, mientras los actores de apoyo se encargan de supervisar y monitorear las recomendaciones. El monitoreo es parte fundamental de cualquier iniciativa, ya que valida que esté funcionando de manera correcta y con los resultados esperados.

Tabla 10: Cuadro de actores relevantes para cada recomendación

<u>Recomendación</u>	<u>Actores Clave</u>	<u>Actores Apoyo</u>
Fondo concursable para investigaciones científicas (sociales y/o naturales) con eje central en la investigación en campo	CONCYTEC Universidades Centros de Investigación ONGs Consultoras *Encargados de ofrecer este tipo de fondos.	Ministerio de Educación Sector privado (empresas) interesadas en financiar este tipo de fondos. *Encargados de fomentar este tipo de fondos.
Creación de un protocolo de salida para el trabajo de campo	Universidades Centros de Investigación ONGs Consultoras *Encargados de implementar el protocolo en sus centros de trabajo.	Ministerio de Trabajo Ministerio de Educación CONCYTEC *Encargados de supervisar la implementación del protocolo.
Oficina de seguimiento y asistencia psicológica	Universidades Centros de Investigación ONGs Consultoras *Encargados de implementar el servicio gratuito a sus investigadores.	CONCYTEC Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Ministerio de Educación *Encargados de supervisar que se de el servicio de manera correcta.
Creación de una plataforma virtual para compartir experiencias de campo.	CONCYTEC *Encargado de la gestión y promoción del espacio en la etapa inicial.	Universidades Centros de Investigación ONGs Consultoras *Fomentar a sus investigadoras a participar del espacio.
Políticas relacionadas a la maternidad	Universidades Centros de Investigación ONGs Consultoras *Encargados de respetar los derechos de ley.	Ministerio de Trabajo Ministerio de Educación Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables *Encargados de la comunicación y transparencia de los derechos de las investigadoras y docentes en los centros de trabajo.

Estas recomendaciones deben llevarse a cabo de manera participativa, invitando a mesas de trabajo y diálogo entre los diferentes sectores mencionados: universidades públicas y privadas, centros de investigación, ONGs, consultoras, sector privado y público. Además, se debe incentivar la participación de las mismas investigadoras e investigadores que hacen trabajo de campo y que han experimentado varios de los problemas mencionados. Un punto importante a resaltar es la difusión de las recomendaciones una vez aprobadas e incorporadas en la normativa nacional, para que las y los investigadores estén al tanto de las nuevas oportunidades y se desarrollen con transparencia.

7. BIBLIOGRAFIA

1. Acker, Sandra (1980) Women, the Other Academics. En: *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 1, No. 1, pp. 81-91. Taylor & Francis, Ltd.
2. American Association for the Advancement of Science – AAAS (2010) Barriers for Women Scientists Survey Report.
3. Andersen, Hanne y Hepburn, Brian (2016) "Scientific Method" En: *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL: <http://plato.stanford.edu/archives/sum2016/entries/scientific-method>
4. Anderson, Jeanine (2014) Prejuicios, paradigmas y poder: explicar (y cambiar) la posición de las mujeres en las Ciencias Sociales peruanas. En: SOFIA (2014). *Bajo el Radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. (S. Vargas, Ed.) (Primera ed.). Lima: IEP
5. Balarín, María (2014) Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional. En: SOFIA (2014). *Bajo el Radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. (S. Vargas, Ed.) (Primera ed.). Lima: IEP
6. Balarín, María et al. (2016) The dynamics of social research production, circulation and use in Bolivia, Paraguay and Peru: a comparative study. URL: <http://gdn.int/admin/uploads/editor/files/GDN%20-%20Working%20Paper-Peru%20-%20Final.pdf>
7. Bell, S. (2009) Women in Science in Australia: Maximising productivity, diversity and innovation.
8. Bermudez, Javier (2014) Investigación científica en el Perú: factor crítico de éxito para el desarrollo del país. URL: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/95F9F5A60F131D1C05257C7D006D8F9A/\\$FILE/Investigacion científica como factor de desarrollo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/95F9F5A60F131D1C05257C7D006D8F9A/$FILE/Investigacion%20cientifica%20como%20factor%20de%20desarrollo.pdf)
9. Blondet, Cecilia y Montero, Carmen (1994) La situación de la mujer en el Perú 1980-1994. En: Documento de Trabajo N° 68 Serie: Estudios de Género N° 1, Lima: IEP Ediciones. URL: <http://lanic.utexas.edu/project/laoap/iep/ddt068.pdf>
10. Bloor, M., Fincham, B., Sampson, H. (2010) Unprepared for the Worst: Risks of Harm for Qualitative Researchers En: *Methodological Innovations Online*, Vol 5(1); 45-55.
11. Bourdieu, Pierre. (2010) La dominación masculina. Barcelona: Editorial Anagrama

12. Caviglia, María Jorgelina (2007) Ciencia y género: análisis de los aportes de Darwin y Spencer a la controversia sobre la 'cuestión femenina'. En:
<http://cdsa.aacademica.org/000-108/356.pdf>
13. Cerri, Chiara. 2011. "Dilemas éticos y metodológicos en el trabajo de campo. Reflexiones de una antropóloga". Consultar en:
<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1935>
14. Clancy et al. (2014) Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. Plos One, 9(7).
15. CONCYTEC (2016) Crear para Crecer. Política Nacional para el Desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CTI. URL:
https://portal.concytec.gob.pe/images/documentos/Politica_Nacional_CTI-2016.pdf
16. Del Olmo, Margarita. (2010). Dilemas éticos en antropología. Madrid: Trotta.
17. Díaz, Juan José. (2005) Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y oferta. GRADE.
18. Díaz de Rada, Ángel. "Bagatelas de la moralidad ordinaria. Los anclajes morales de una experiencia etnográfica". En: DEL OLMO, Margarita. (2010). Dilemas éticos en antropología. Madrid: Trotta. (pp. 57-76).
19. Elvin - Nowak, Y. (1999) The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mother's experiences of guilt. Scandinavian Journal of Psychology, 40, 73-83.
20. El Peruano. (2014) Ley Universitaria 30220. Julio. URL:
https://www.sunedu.gob.pe/files/normatividad/LEY_UNIVERSITARIA.PDF
21. Fuller, Norma (1993) "Razones y sinrazones de la femineidad". En: Portocarrero, Patricia (ed.) *Estrategias de desarrollo, intentando cambiar la vida*, Flora Tristán Ediciones, Lima, pp.105-124
22. Garavito, Cecilia y Carrillo, Martín (2004) Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003 URL:
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/227/110.%20Feminizaci%C3%B3n%20de%20la%20matr%C3%ADcula%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20y%20mercado%20de%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%201978-2003%20Informe%20elaborado%20para%20el%20IESALC%20UNESCO%20en%20el%20marco%20del%20programa%20tem%C3%A1tico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. García, B. (2003) Análisis y prospectiva de la mujer peruana en las ciencias y la ingeniería. Universidad Nacional de Tumbes.

24. García Guevara, Patricia. (2003) Mujeres ejecutivas en la academia. En: Reencuentro No.3, pp. 66-72. Universidad Autónoma Metropolitana de México
25. García Cienfuegos, Bertha Cecilia. (2012) Análisis y prospective de la mujer peruana en las ciencias y la ingeniería. URL: <http://www.oei.es/historico/congresoctg/memoria/pdf/GarciaCienfuegos.pdf>.
26. Garavito, C., Carrillo M. La feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003. Informe elaborado para: IESALC-UNESCO en el marco del programa temático “La Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe”.
27. Guber, Rosana (2001) La etnografía, método, campo y reflexividad. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
28. Guendouzi, J. (2006). The Guilt Thing: Balancing Domestic and Professional Roles. Journal of Marriage and Family, Vol. 68, No. 4: pp. 901-909.
29. Gurney, Joan Neff (1985) Not One of the Guys: The Female Researcher in a Male-Dominated Setting. En: Qualitative Sociology, 8(1), Spring 1985.
30. Head, M., Fitchett, J., Cooke, M., Wurries, F., Atun, R. (2013) Differences in research funding for women scientists: a systematic comparison of UK investments in global infectious disease research funding during 1997-2010. Journal of Infectious Diseases, Vol 3 - Issue 12.
31. Hernández, M. (2004) Las académicas universitarias mexicanas y su quehacer en la docencia, investigación y extensión: una aproximación. Otras Miradas, 4: 12-19.
32. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2010) Censo Universitario.
33. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2015) Brechas de Género 2015: Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. P. 546.
34. Lamas, M. (2013) Intrusas en la Universidad. Perfiles Educativos, XXXV, 196-199.
35. Lardone, M. y Roggero M. (2011) El rol del Estado en el financiamiento de la investigación sobre políticas públicas en América Latina. En: Correa y Mendizabal (Ed.) Vínculos entre conocimiento y política: el rol de la investigación en el debate publico en América Latina. Lima: CIES
36. Leahey, E. (2006) Gender Differences in Productivity: Research Specialization as a Missing Link. Gender & Society, 20(6), 754-780.

37. Leahey, E. (2007.) Not by Productivity Alone: How Visibility and Specialization Contribute to Academic Earnings. *American Sociological Review*, Vol 72.
38. Linehan, C., et al. (2009) Backwards...and in High Heels: Exploring Why Women Have Been Underrepresented at Senior Academic Levels, 1985-2010. *Journal of Workplace Rights*, 14(4).
39. London School of Economics – LSE. 2016 Young children of working mothers have better skills than those of stay-at-home mothers. URL: <https://goo.gl/pehkvV>
40. Lucas, Gavin (2001). *Critical Approaches to Fieldwork: Contemporary and historical archaeological practice*. Editorial Routledge. URL: https://books.google.ca/books/about/Critical_Approaches_to_Fieldwork.html?id=n9MrZN4iRFIC
41. McCullough, L. (2011) Women's Leadership in Science, Technology, Engineering and Mathematics: Barriers to Participation. *Forum on Public Policy*, 1-11.
42. McGuire, Krista, et al. (2012) Dramatic Improvements and Persistent Challenges for Women Ecologists. En: *BioScience* Vol. 62 No. 2
43. McGuinn, K. (2015). Children Benefit from having a Working Mom. Harvard Business School. URL: <http://www.hbs.edu/news/articles/Pages/mcginn-working-mom.aspx>
44. Mendoza *et al.* (2012). El paradigma de la investigación científica en el Perú y el canon minero. URL: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8E865779DDDA77FB05257C21006F555B/\\$FILE/Revista_15-01_Esp_05.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8E865779DDDA77FB05257C21006F555B/$FILE/Revista_15-01_Esp_05.pdf)
45. Ministerio del Trabajo (2014) Informe Técnico de los factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. URL: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
46. Misra, J., Lundquist, J., Templer, A. (2012) Gender, Work Time and Care Responsibilities Among Faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.
47. Morales, Helda (2007) Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México. En: *Interciencia*, vol. 32, no. 11, noviembre, 2007, pp. 786-790. Venezuela: Asociación Interciencia.
48. Nature Editorial (2009). *Science and Gender*. Vol. 11, No. 2.

49. Oakley, Ann (1998) Gender Methodology and People's Way of Knowing: Some Problems with Feminism and the Paradigm Debate in Social Science. *SOCIOLOGY*, Vol. 32 No. 4, Nov 1998. URL: <http://personal.psc.isr.umich.edu/yuxie-web/files/pubs/Articles/Oakley1988.pdf>
50. Ortobals, C. y Rincker M. (2009) Embodied Researchers: Gendered Bodies, Research Activity, and Pregnancy in the Field. En: *Political Science and Politics* – April 2009.
51. Ortner, Sherry (1979.) ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En Olivia Harris y Kate Young, *Antropología y Feminismo*, pp. 109-131. Barcelona.
52. Pante, M.B. (2014) Female Researchers in a Masculine Space: Managing Discomforts and Negotiating Personalities. URL: http://philippinesociology.com/wp-content/uploads/2014/08/PANTE_Feminist-research.pdf
53. Patiño, Paola (2014) Trayectorias y brechas: análisis preliminar a partir del primer directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales en el Perú. En: *SOFIA (2014). Bajo el Radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú.* (S. Vargas, Ed.) (Primera ed.). Lima: IEP
54. Pell, AN. (1996) Fixing the leaky pipeline: women scientist in academia. *Journal of Animal Science* Vol 74 (11)
55. Polkowska, D. (2013) Women Scientist in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialization of Scientific Knowledge by Women. *Journal of Technology, Management and Innovation*, 8(2), 156-165.
56. PUCP. Estatuto de la universidad. URL: <http://files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2016/04/29103839/01-Estatuto-Pontificia-Universidad-Catolica-del-Peru1.pdf>
57. Rivas de Milano, S., Morales, O. (2006) La importancia del trabajo de campo en las ciencias sociales. *GeoEnseñanza*. Vol 11.
58. Robles-Silva, Leticia. (2012) Dilemas éticos en el trabajo de campo: temas olvidados en la investigación cualitativa en salud en Iberoamérica. URL: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a05.pdf>
59. Roos, Patricia y Gatta, Mary. (2007) Gender (In)Equity in the Academy: Subtle Mechanisms and the Reproduction of Inequality. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.545.1119&rep=rep1&type=pdf>

60. Roos, Patricia. (2008) Together but Unequal: Combating Gender Inequity in the Academy. *Journal of Workplace Rights*, 13, 185-199.
61. Ruiz-Bravo, P., Cabrejo F., Lassús, J. (2006) Género, Educación y Equidad en el Perú. En *Equidad de género y reformas educativas de Argentina, Chile, Colombia y Perú*. URL: http://www.oei.es/reformaseducativas/equidad_genero_reformas_educativas.pdf
62. Ruiz-Bravo, Patricia (2010) . Una aproximación al concepto de Género. URL: <https://imas2010.files.wordpress.com/2010/06/texto-genero-defensoria1.pdf>
63. Scheyvens, R., Leslie, H. (2000) Gender, Ethics and Empowerment: Dilemmas of Development Fieldwork. En: *Women's Studies International Forum*, Vol. 23, No. 1, pp. 119-130. USA
64. Scott, G. et al. (2012) The value of fieldwork in Life and Environmental Sciences in the context of higher education: a case study in learning about biodiversity. *Journal of Science, Education and Technology*, Vol 21: 11-21.
65. Shen, H. (2013.) Mind the Gender Gap. *Nature*, 495 (20).
66. SOFIA (2014). *Bajo el Radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. (S. Vargas, Ed.) (Primera ed.). Lima: IEP
67. Sundberg, J. (2003) Masculinist Epistemologies and the Politics of Fieldwork in Latin Americanist Geography. *The Professional Geographer*, 55(2), pages 180-190.
68. Symonds, M., Gemmell, N., Braisher, T., Gorringer, K., and Elgar, M. (2006). Gender Differences in Publication Output: Towards an Unbiased Metric of Research Performance. *Plos One*, 1(1): e127.
69. UPCH. Estatuto de la universidad. URL: <http://www.upch.edu.pe/vracad/oamra/images/pdf/estatutoupchabril2013.pdf>
70. UNESCO (2007) *Science, Technology and Gender. An international report*. France. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001540/154045e.pdf>
71. UNESCO (2015) *UNESCO Science Report, Towards 2030*. France. URL: http://en.unesco.org/unesco_science_report
72. Vega-Robles, Isabel (2007). *Relaciones de equidad entre hombres y mujeres. Análisis crítico del entorno familiar*. Instituto de investigaciones psicológicas, Universidad de costa Rica. Vol 21, No. 108.

73. Weyrauch, Vanesa y Echt, Leandro. Guía N#10: Qué aprendimos. Aproximación al monitoreo y evaluación de la incidencia en ¿Cómo diseñar un plan de incidencia en políticas públicas? 2012. Buenos Aires: CIPPEC.

74. Weyrauch, Vanesa y Echt, Leandro. Guía N#1: ¿Qué es un plan de incidencia, por qué planificar? En: ¿Cómo diseñar un plan de incidencia en políticas públicas? 2012. Buenos Aires: CIPPEC. Aproximación al monitoreo y evaluación de la incidencia en ¿Cómo diseñar un plan de incidencia en políticas públicas? 2012. Buenos Aires: CIPPEC.

ANEXO 1: GUIA DE ENTREVISTA

PERFIL

1. Nombre
2. Edad
3. Profesión y especialidad
4. Cargo académico
5. Estado civil

FAMILIA

1. ¿Tienes hijos? ¿Cuántos? ¿De qué edades?
2. ¿Ser mamá ha afectado tu desarrollo profesional/académico? ¿Cómo? ¿Por qué?
3. Muchos estudios indican que es difícil mantener un equilibrio entre la familia y el trabajo ¿consideras que has logrado un balance entre ambos? ¿cómo? ¿por qué?

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4. ¿Hace cuántos años te dedicas a la investigación?
5. ¿Cuales fueron tus motivaciones para hacer investigación?
6. ¿Que barreras has enfrentado a lo largo de tu carrera para desarrollarte/ejercer como investigadora? (universidad, especialización, acceso laboral en proyectos de inv., etc.)
7. ¿Cómo superaste esas barreras?
8. ¿A qué crees que se deben/existen/se crean estas barreras?
9. ¿Cuáles fueron los pilares/fortalezas que te permitieron desarrollarte en la investigación científica?
10. ¿Qué oportunidades consideras que fueron claves en tu desarrollo académico y laboral?
11. ¿Qué temas sueles investigar? ¿Por qué?
12. ¿Crees que existen temas de investigación que deben ser estudiados principalmente por hombres o mujeres? ¿Por qué?

TRABAJO DE CAMPO

13. ¿Cuán relevante consideras el trabajo de campo para estos temas? ¿Por qué?
14. ¿Qué consideras como *trabajo de campo*?
15. ¿Cómo buscas /logras conseguir financiamiento para tus investigaciones?
16. ¿Consideras que es un trabajo adecuadamente remunerado en función al esfuerzo que implica?
17. ¿Cómo distribuyes los gastos durante el campo? ¿En qué medida los viáticos disponibles son suficiente?
18. ¿Has enfrentado algún tipo de barrera institucional/burocrática para realizar investigaciones (en especial para el trabajo de campo)?
19. ¿La institución que financia el campo te provee de algún servicio de seguridad durante tu estadía (seguro médico, seguridad personal, seguimiento, equipo tecnológico como GPS, botiquín de emergencia, etc.)?
20. ¿Qué tipo de contrato se establecen en investigaciones con trabajo de campo?
21. ¿Quiénes pueden utilizar la data recolectada durante el trabajo de campo? ¿Cómo se formula la propiedad sobre esta información?

22. ¿Qué retos has enfrentado para salir al campo? (concentrarse en apoyo laboral, familiar, financiamientos, incentivos de pares, prejuicios propios y de sus pares, etc.) ¿Qué respuesta obtuviste por parte de tu empleador o institución?
23. ¿Cómo logras/lograste superar estas barreras? ¿Tu institución te apoyó en algo?
24. ¿Cómo sueles organizar tus trabajos de campo? ¿Vas en equipo?
25. Si no tienes equipo de campo, ¿vas sola o acompañada? ¿Con quiénes vas al campo? ¿por qué?
26. ¿Has tenido experiencia en investigaciones interdisciplinarias? ¿Cuál era la valoración de trabajo de campo?
27. ¿Cómo consideras que valoran tu trabajo en los grupos de investigación que has participado?

DURANTE EL CAMPO

28. ¿Qué retos has enfrentado durante el trabajo de campo? (seguridad física, falta de credibilidad o reconocimiento, etc.) ¿Recibiste apoyo de tu institución? ¿Contabas con seguro de accidentes?
29. ¿Cómo logras superar/prevenir estos retos/riesgos? ¿Tu institución te capacita o brinda información antes de salir a campo?
30. ¿Has sufrido algún tipo de agresión durante el trabajo de campo? Deseas contármelo? (Quién fue el o la agresora, tipo de agresión, desenlace de agresión)
31. ¿Lo reportaste? ¿Qué hizo tu institución al respecto?
32. ¿Consideras que la performance de un investigador e investigadora es diferente durante el campo? ¿por qué?
33. A la hora de armar un equipo para el campo, ¿que perfil buscas? ¿Por qué?
34. Consideras que existen factores limitantes en el campo según el género del investigador(a)

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CAMPO

35. ¿Cuál es el valor del campo en el desarrollo de la/el futuro profesional (profesión del entrevistado)?
36. ¿Cómo se hace un trabajo de campo de manera correcta?
37. ¿Qué cualidades crees que necesita una persona para hacer campo?
38. ¿Consideras que el desempeño de un investigador hombre en el campo es más fácil que el de una mujer?
39. ¿Has podido observar alguna diferencia en la aproximación de tus alumnos al campo según el género? ¿Cuáles?

CIERRE

Parte de esta investigación busca presentar recomendaciones a las instituciones involucradas en la investigación científica e instituciones regularizadoras del ámbito (como el Ministerio de la Mujer) para mejorar la inequidad de género en este ámbito.
¿Tienes alguna recomendación que te gustaría incluyamos

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ENTREVISTA

Estudio: Mujeres en el campo: retos, contribuciones y oportunidades de la científica peruana en el trabajo de campo.

Noviembre, 2016

Propósito del estudio: El objetivo es analizar los retos y contribuciones de la científica peruana (social y aplicada) en investigaciones que requieren de un fuerte componente de trabajo de campo. Con esto en mente, nos proponemos identificar los retos que afronta la científica peruana durante el trabajo de campo y si existen dificultades impuestas por el ambiente laboral e institucional para salir al campo. Asimismo, buscamos reconocer las contribuciones de la científica peruana en este tipo de investigaciones. Esto nos permitirá tener una primera aproximación a la situación actual de las científicas peruanas en las universidades y abrir nuevas líneas de investigación que nos permita mejorar juntos las condiciones laborales de las y los científicos peruanos.

Procedimiento: Se aplicará una entrevista semi-estructurada por parte de uno de los integrantes del grupo, la cual durará aproximadamente una hora. Se le pedirá que brinde su autorización para grabar el audio de la entrevista.

Confidencialidad: Le podemos garantizar que la información que usted brinda es absolutamente confidencial. Ninguna persona, excepto los investigadores de este estudio tendrán acceso a la información colectada. Además, su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados, en caso usted lo requiera.

Cualquier duda que tenga, puede consultar con las investigadoras Nicola Espinosa y Rocío López al teléfono 991803045 o 993453719, como a los correos: nicola.ea128@gmail.com y rocio.lopezdelalama@gmail.com.

Finalmente, usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no en la entrevista, nosotros las responderemos gustosamente. Si una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación.

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente participar de este estudio, entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento de la entrevista.