



# Evaluación académica: sesgos de género

Norma Blazquez Graf  
coordinadora

## PARTICIPAN EN LA OBRA

Norma Baca Tavira

Norma Blazquez Graf

Olga Bustos Romero

Martha Patricia Castañeda Salgado

Julia del Carmen Chávez Carapia

María Luisa Chavoya Peña

María Antonieta Dorantes

Alejandra Pamela España Paredes

Ivett Liliana Estrada Mota

Lourdes Fernández Rius

Juan Guillermo Figueroa Perea

Natalia Flores Garrido

Aurelia Flores Hernández

Patricia García Guevara

Alba García López

Leticia García Solano

Fabiola González Román

Elsa S. Guevara Ruiseñor

Josefina Hernández Téllez

Judith Licea de Arenas

Velia Mónica López Rivas

América Luna Martínez

Sergio Márquez

Evaluación académica : sesgos de género / Norma Blazquez Graf (coordinadora). – Primera edición  
537 páginas. – (Colección alternativas)

ISBN 978-607-02-5894-7  
ISBN 978-607-02-5900-5 (edición electrónica)

1. Universidades – México – Evaluación. 2. Mujeres en la educación superior – México.  
3. Mujeres en la ciencia–América Latina I. Blazquez Graf, Norma, editor de la compilación.  
II. Serie  
LB2331.65.M4.E83 2014

Primera edición, 2014

D. R. © 2014, Universidad Nacional Autónoma de México  
Centro de Investigaciones Interdisciplinarias  
en Ciencias y Humanidades  
Torre II de Humanidades 4º piso  
Circuito Escolar, Ciudad Universitaria  
Coyoacán, 04510, México, D. F.  
www.ceiich.unam.mx

Edición: Ma. Elena Olivera  
Cuidado de la edición: Isauro Uribe Pineda y Rogelio López Torres  
Ilustración: Diana Flores  
Diseño de portada: Amanali Cornejo Vázquez

Financiamiento de: Proyecto PAPIIT-DGAPA, UNAM  
Nº IN301011 (2011-2013) y CYTED

ISBN 978-607-02-5894-7  
ISBN 978-607-02-5900-5 (edición electrónica)

Impreso y hecho en México

## CONTENIDO

Prólogo ..... 13  
*Eulalia Pérez Sedeño*

Introducción ..... 23  
*Norma Blazquez Graf*

### PARTICIPACIÓN EN LOS SISTEMAS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO EN LAS UNIVERSIDADES DE LOS ESTADOS

Procesos de evaluación de los programas de estímulo  
(SNI, PROMEP y CA's). Sus efectos en las académicas de alto perfil  
de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla ..... 31  
*Elva Rivera Gómez y Gloria Tirado Villegas*

Los sistemas de evaluación académica: las profesoras-investigadoras  
de la Universidad de Guadalajara ..... 51  
*Patricia García Guevara y María Luisa Chavoya Peña*

Hacia una evaluación académica con equidad en la  
Universidad Autónoma de Nayarit (los estímulos de PROMEP y SNI) ..... 69  
*Fabiola González Román y Arturo Murillo Beltrán*

Evaluar para desigualar. Una mirada al efecto de la  
promoción académica universitaria. Programa de Estímulo  
al Desempeño Docente en la Universidad Autónoma de Nayarit ..... 81  
*María del Refugio Navarro Hernández y  
Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara*

El trabajo académico de las mujeres en el Sureste de México: Sesgos de género en su evaluación . . . . .	93
<i>Gina Villagómez Valdés y María Consuelo Sánchez González</i>	
Los hombres y las mujeres en los Sistemas de Estímulos en la Universidad Autónoma de Yucatán . . . . .	127
<i>Leticia Janet Paredes Guerrero, Ivett Liliana Estrada Mota y Alejandra Pamela España Paredes</i>	
PARTICIPACIÓN EN LOS SISTEMAS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO	
La incursión de las académicas al Sistema Nacional de Investigadores: un diagnóstico en las sedes multidisciplinarias de Acatlán, Aragón, Cuatitlán, Iztacala y Zaragoza . . . . .	157
<i>Alma Rosa Sánchez Olvera y Leticia García Solano</i>	
El profesorado de asignatura en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán ante el Sistema de Estímulos a la Productividad de la Universidad Nacional Autónoma de México: Un acercamiento a sus sesgos y desigualdades de género . . . . .	175
<i>María de Jesús Solís Solís</i>	
Estímulos al trabajo académico en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala: Indicadores cuantitativos . . . . .	201
<i>María Antonieta Dorantes y Laura Evelia Torres Velázquez</i>	
TRAYECTORIA ACADÉMICA, PROYECTO DE VIDA Y SISTEMAS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO	
Las investigadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México y los sistemas de evaluación . . . . .	223
<i>Martha Patricia Castañeda Salgado, Teresa Ordorika Sacristán, Natalia Flores Garrido y Leonardo Olivos Santoyo</i>	

El Sistema Nacional de Investigadores, espacio de distribución de diferencias: el caso de las investigadoras del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México . . . . .	245
<i>Velia Mónica López Rivas</i>	
Retos del trabajo académico de las mujeres en la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo . . . . .	257
<i>Josefina Hernández Téllez</i>	
Estrategias de conciliación de la vida familiar y científica en integrantes del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad Autónoma de Tlaxcala . . . . .	275
<i>Soledad Soto Rivas y Aurelia Flores Hernández</i>	
PARTICIPACIÓN EN LOS SISTEMAS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO: TESTIMONIOS	
Yo no quería ser doctor... un relato dialogado sobre el entorno que lo generó . . . . .	303
<i>Juan Guillermo Figueroa Perea</i>	
Evaluación del PRIDE y los regímenes de género en la carrera de psicología de la Facultad de Estudios Superiores-Zaragoza . . . . .	325
<i>Elsa S. Guevara Ruiseñor, Alba García López y Rosa María Mendoza Rosas</i>	
Violencia laboral y desigualdad de género: testimonio de una académica de la Universidad Nacional Autónoma de México . . . . .	341
<i>Julia del Carmen Chávez Carapia</i>	
Aprendiz de malabares en evaluaciones y financiamientos académicos: exploración inicial . . . . .	351
<i>Maribel Ríos Everardo</i>	

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DESIGUALDAD EN LA EVALUACIÓN  
DEL TRABAJO ACADÉMICO

Importancia del reconocimiento del campo de ciencia  
y género por los sistemas de evaluación..... 371  
*Elia Martha Pérez Armendáriz*

Desigualdades de género en la evaluación académica.  
Factores institucionales y subjetivos..... 379  
*Graciela Vélez Bautista, América Luna Martínez  
y Norma Baca Tavira*

Mujeres y hombres en la bibliotecología universitaria:  
¿más de lo mismo? ..... 397  
*Judith Licea de Arenas y Sergio Márquez*

Género y estímulos: una meritocracia trunca ..... 415  
*Úrsula Oswald Spring*

LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.  
ALGUNOS CASOS DE IBEROAMÉRICA

Académicas en los Comités de Evaluación: ellas también cuentan ..... 435  
*Consuelo Miqueo*

Reconocimientos y estímulos a la producción científica en Cuba.  
Realidades y miradas desde una perspectiva de género ..... 467  
*Lourdes Fernández Rius y Dalia Virgilio Pino*

Participación de las mujeres en los niveles más altos del sistema  
de ciencia y tecnología en México..... 507  
*Norma Blazquez Graf*

Las mujeres en la física: una aproximación a su  
evolución histórica en México ..... 519  
*Lilia Meza Montes*

PROPUESTAS

Propuestas con perspectiva de género sobre los sistemas  
de estímulo y reconocimiento de las instituciones de  
educación superior..... 531  
*Norma Blazquez Graf y Olga Bustos Romero*

# DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN ACADÉMICA. FACTORES INSTITUCIONALES Y SUBJETIVOS

---

*Graciela Vélez Bautista\**  
*América Luna Martínez\**  
*Norma Baca Tavira\**

## INTRODUCCIÓN

La jerarquía de género sin duda permea y transversaliza los sistemas de evaluación e invisibiliza el trabajo académico especialmente el de las mujeres. Al respecto, este documento tiene el objetivo de poner al descubierto las formas en que las académicas obtienen un menor reconocimiento por el mismo trabajo que sus compañeros varones.

Por lo tanto, una de las problemáticas de primera importancia a resolver en las universidades corresponde al análisis de los factores institucionales y subjetivos que generan desigualdades de género en la evaluación académica así como en el ascenso de las mujeres al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Como un caso se presenta el de la Universidad Autónoma del Estado de México, en la que se publicó un estudio que pone en claro la condición y situación de las mujeres ante la evaluación del SNI y el Programa de Estímulos al Desempeño (PROED) como instrumentos de evaluación para obtener el reconocimiento institucional de estímulos al trabajo académico (Vélez, 2011), así como la posición que las mujeres académicas ocupan como líderes o representantes de cargos de dirigencia tanto académica como administrativa.

---

\* Universidad Autónoma del Estado de México.

En este documento, el análisis de la mencionada problemática se realiza a través de una metodología cualitativa y comparativa que se cruza con algunos datos estadísticos para mostrar el androcentrismo académico, la carencia de una democracia también académica que hoy en día debe formar parte de la política institucional de las universidades.

A manera de consideraciones finales se presentan algunas estrategias que permiten realizar una evaluación con igualdad de oportunidades a varones y mujeres así como incorporar la perspectiva de género de manera más eficaz.

### FACTORES INSTITUCIONALES Y SUBJETIVOS QUE GENERAN DESIGUALDADES EN LAS EVALUACIONES ACADÉMICAS

Las desigualdades en los procesos de evaluación académica corresponden a problemáticas que se encuentran tanto en mujeres como en hombres y éstas son de dos tipos: la primera corresponde a la propia estructura de los instrumentos de evaluación como es el caso de exigir al profesorado que pertenece al Sistema Nacional de Investigadores un carga horaria de docencia de más de 12 horas semana/mes para tener derecho a alcanzar la máxima recompensa en el PROED que en la UAEM corresponde a 14 salarios. Esta exigencia puede calificarse de injusta y contradictoria en el sentido de que quienes pertenecen al SNI, tienen un fuerte compromiso con la entrega de productos de investigación como proyectos concluidos, artículos en revistas indexadas, capítulos para libro y libros, productos que son los que más valor tienen para ese organismo. Tal exigencia es incompatible con la tarea de investigación; que requiere una dedicación completa y que se obstaculiza al cargar a las y los investigadores con tantas horas de clase frente a grupo, además de las que se lleva el preparar clases, calificar las tareas y valorar actividades comprendidas en la docencia. Por lo tanto, esta cantidad de horas de docencia tendría que disminuirse para lograr que quienes han llegado a ser integrantes del SNI, puedan cubrir con calidad el trabajo de investigación y aspirar a subir de nivel y no sólo buscar la forma de no perder su lugar, como está ocurriendo en la realidad.

Del mismo modo, para tener derecho a recibir el estímulo más alto dentro del instrumento de evaluación académica en la UAEM (PROED, PROINV) también se debe cumplir con más de 12 horas de docencia semana/mes. Una de las entrevistas realizadas a las académicas para este estudio indica:

Los procesos de evaluación al personal académico de la universidad están plagados de desigualdades con diferentes referencias. Están los no pocos casos de personas que "alcanzan" altas evaluaciones y estímulos económicos a partir del cargo que tienen o por la "cercanía" que tengan con funcionarios de alto nivel que interceden para "que les vaya bien" lo que hace que la evaluación se convierta en inequitativa e injusta. Existe corrupción en el funcionamiento de los programas de evaluación docente en tanto se violentan los criterios de evaluación y se aplica la discrecionalidad en la asignación de estímulos.

Pero existen otras formas de desigualdad en los procesos de evaluación, está la marginación de las mujeres en los centros de investigación a quienes se les limita la participación en diversas actividades académicas, llegando incluso a violentar directamente sus derechos laborales y de participación en el propio programa de evaluación. Me refiero al requisito de contar con horas clase en programas docentes. Los y las profesoras de tiempo completo tienen derecho a que se les asignen horas clase pero esta asignación de docencia (en pregrado y posgrado) se ha convertido en un recurso de poder por parte de las autoridades administrativas de las facultades, las clases se asignan dependiendo de la cercanía que se logre tener con quienes "reparten" las clases o autorizan la participación en las tutorías de tesis, en todo ello existe discriminación por dependencia de adscripción, por género y por otras características, lo que deviene en el atropello de los derechos universitarios.

Otra de las desigualdades institucionales se refiere a la discriminación de los estudios de género que el propio instrumento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología presenta para realizar las evaluaciones anuales. Ésta se encuentra en el rubro de disciplinas y subdisciplinas de las ciencias sociales, dichos estudios de género no están como tales en ninguna de las opciones que se presentan para ubicar la investigación de quien se está evaluando. Invisibilizar los estudios de género, es tanto como negarlos, no darles un lugar importante como lo tienen en la investigación científica actual; más aún cuando la problemática de la de violencia de género e inequidad en las oportunidades de desarrollo para mujeres y hombres está siendo considerada un asunto emergente para la aplicación de la democracia y los procesos de igualdad social imprescindibles para el desarrollo humano. De aquí, se encuentra que uno de los problemas que espera la solución o respuesta institucional es el de la conciliación trabajo y familia.

## OBSTÁCULOS EN LA CARRERA CIENTÍFICA DE LAS MUJERES

En el caso de la investigación científica, la representación de las mujeres en puestos de decisión y dirección es asimétrica con respecto a los hombres, lo cual no es privativo de México, sino es una situación que se da en distintos países, como lo refiere el Foro Regional Mujeres, Ciencia y Tecnología en América Latina (UNESCO 1998).

En su vida profesional enfrentan obstáculos que obedecen tanto a factores intrínsecos de los modelos y prácticas característicos de las instituciones científicas como a condicionantes socioculturales que limitan el pleno desarrollo de las mujeres, entre los que destaca la persistencia de la delegación de los tradicionales roles domésticos y de cuidado familiar; como resultado persisten situaciones de discriminación salarial y laboral que se expresan en su desempeño en tareas y cargos de menor jerarquía y en su presencia minoritaria en los niveles de decisión (UNESCO 1998).

A través del enfoque de género, se encuentran distintas circunstancias que han propiciado la presencia minoritaria de mujeres en la investigación sobre todo en áreas de conocimiento que por tradición han ocupado los hombres. Por otra parte, pero en congruencia con estas afirmaciones y sobre la jerarquización de las relaciones sociales dentro del ámbito académico, Bourdieu, al referirse al campo científico afirma que "es el lugar de la lucha, más o menos desigual, entre agentes desigualmente provistos de capital específico, por lo tanto, en condiciones desiguales para apropiarse del producto del trabajo científico" (Bourdieu 1999, 91). Estas afirmaciones permiten analizar el comportamiento y la participación de hombres y mujeres dentro del ámbito de la producción del conocimiento. Sobre todo cuando sabemos que la carrera científica se marca por la progresiva acumulación de reconocimiento y autoridad. Al respecto la trayectoria de los hombres es más acorde con el tipo ideal de esta carrera progresiva, en tanto las trayectorias de mujeres académicas muchas veces se configuran de manera más lenta porque se encuentran afectadas por valoraciones negativas de género y por obstáculos invisibles como es el caso del *techo del cristal* así como por su dedicación al cuidado familiar.

En la década de los ochenta, la metáfora del *techo del cristal* da cuenta de cómo las reglas no escritas representan obstáculos que impiden el acceso de las mujeres al reconocimiento científico. Burin y Meler (1998) plantean las metáforas del "techo de cristal" y el "piso pegajoso": el primero se explica como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres. Invisible pero imposible de atravesar, que permite ver los escalones superiores de una carrera pero nos impide seguir

avanzando. Es invisible porque no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido por barreras implícitas, informales y difíciles de detectar. El "piso pegajoso" es la inercia que mantiene a muchas mujeres estancadas en su puesto, apresadas en la base de la pirámide económica, impotentes para enfrentar el conflicto que significaría enfrentarse con lo nuevo y desafiar el cambio.

## MATERNIDAD Y CIENCIA

Otra de las cuestiones dignas de profunda reflexión es el vínculo maternidad/ciencia. La maternidad es de muchas formas una sucesión de conflictos para las mujeres científicas, el más común pero menos atendido es el conflicto entre roles familiares y profesionales que se resuelve de diversas maneras: retrasando la maternidad (esto lo refieren investigadoras jóvenes), abandonando la carrera científica (responden algunas entrevistadas que han visto a otras de sus colegas hacerlo), tratando de equilibrar ambas actividades a costa del tiempo personal, decidiéndose por ejercicios profesionales más modestos y manejables como la docencia, o sencillamente optando por no tener hijos.

Varias de las mujeres entrevistadas narran estos hechos en sus propias vidas, lo que muestra que teniendo hijos o no, la maternidad implica una difícil decisión para las mujeres. Esta deliberación está ausente del relato de los hombres. Incluso una informante indica haber decidido no tener hijos, y haber acudido al aborto para no perder su autonomía y disponibilidad para el trabajo. Situación que no sería un problema si en México se tuviera una legislación adecuada para conciliar trabajo familiar y ámbito laboral. Durante esta investigación pudo notarse que en la mayoría de los casos las mujeres con mayor productividad y éxito científico han permanecido solteras, o se han casado o viven en unión libre y sin tener hijos. Esto no se suscita con los colegas hombres, quienes en su mayoría son casados y armonizan sin problema su vida familiar y profesional.

Además, la imposibilidad de equilibrar la vida científica con los cuidados familiares genera en las mujeres una fuerte ambivalencia, porque implica ser empleada de tiempo completo en dos espacios, por cierto, muy distintos e igualmente absorbentes ya que como mujeres se lleva el mandato tradicional de la "buena madre" de tiempo completo, y como científicas el mandato es también la entrega de tiempo completo a la investigación.

En este sentido el dilema mujer o profesionista pareciera pertenecer al pasado, sin embargo, las entrevistas realizadas revelan su vigencia en los hechos aunque no en el discurso. Otra de las académicas entrevistadas revela lo siguiente:

El acceso al Programa de Estímulos al Docente (PROED) constituye para muchas académicas un auténtico techo de cristal, ya que para poder desarrollar los requerimientos de productividad establecidos por el PROED, se deben realizar actividades como: continuar la preparación y actualización docente con cursos, diplomados, especialidades y particularmente estudios de maestría y doctorado. Esfuerzos que muchas veces las mujeres por sus condiciones familiares y domésticas no pueden realizar.

Esta situación, que ha sido conceptualizada por la perspectiva de género en las ciencias sociales como doble jornada también incide en que las profesoras e investigadoras en ocasiones se ven limitadas para diseñar material didáctico, preparar conferencias y publicar artículos, realizar actividades de gestión, lo que repercute negativamente en la obtención de altos puntajes que redunden en una considerable mejora salarial.

En un sondeo aleatorio, realizado entre profesoras de diversas facultades y centros universitarios acerca de los resultados de su última evaluación en este programa, las entrevistadas expresaron su inconformidad por las calificaciones obtenidas para dos años, pues en varios casos esta prestación se redujo a la mitad de lo obtenido previamente, "El PROED más bien desestimula, desmotiva", dijo una joven docente. Al mismo tiempo otras profesoras-investigadoras manifestaron cierta frustración por las dificultades experimentadas al tener que capturar en la modalidad electrónica sus documentos probatorios porque la plataforma tecnológicamente tiene muchas dificultades "Y ni a quién recurrir para que se reconsideren estas formas de evaluación", dijo alguna más.

El impacto en la subjetividad de las mujeres derivado del doble tiempo completo, provoca altos grados de estrés y es motivo de malestares que a veces han derivado en enfermedades que sólo se alivian alejándose por un tiempo de este doble esfuerzo superior que pocas mujeres resisten. Una de las entrevistadas indica:

Lograr el éxito científico... pertenecer al SNI, ser líder de cuerpo académico, tener perfil PROMEP y cuidar de una familia es terrible, me enfermó y los médicos recomendaron, alejamiento total del trabajo y la realización de actividades contra el estrés como la práctica de yoga entre otros... sólo así, ahora que regresé al trabajo, tuve que bajar mis expectativas y si las llevo a realizar será con mayor lentitud, más vale tener salud.

A lo largo de las entrevistas realizadas a mujeres académicas se resaltan obstáculos o limitaciones de diversa índole. Se presentan obstáculos de tipo institucional, que surgen de valores arraigados en autoridades, evaluadores y funcionarios que de manera encubierta marginan la presencia de las mujeres en la ciencia. También existen factores subjetivos que alejan a muchas académicas del ámbito de competencia científica porque para ellas es de importancia crucial responder de forma prioritaria al cuidado familiar.

Otro de los obstáculos es la inversión de tiempo y responsabilidad que demanda la investigación; es decir, la entrega que requiere, como lo distingue Bourdieu, la acumulación de capital científico de autoridad académica exige que uno pague con su persona, es decir, con su tiempo para controlar la red de las instituciones donde se acumula y se ejerce el poder universitario (Bourdieu 1999, 130).

La investigación, en efecto es absorbente y requiere mantenerse en un estado de armonía consigo mismo/a, lo cual es difícil conseguir cuando se tiene el pendiente del cuidado y atención de los hijos/as. También requiere de concentración y entrega —como lo refiere una investigadora— es poco inspirador vivir en la angustia de no contar con el apoyo institucional que proporcione un servicio de guarderías con horarios amplios para atender a nuestros hijos/as menores.

Sobre este aspecto la división sexual del trabajo juega un papel de primera importancia, dado que a pesar de los avances logrados en materia de igualdad, las mujeres siguen siendo las principales responsables del hogar y la familia. Otros dos obstáculos dignos de mención son: la formación y la participación en la toma de decisiones de la institución. Con referencia a la primera, el grado de doctorado se considera el más apropiado para acceder al ámbito científico, y en números comparativos, en el caso de la UAEM se puede notar que en el personal que pertenece al PROMEP es superior la cantidad de académicos con grado de doctor que el de las académicas (cuadro 1).

CUADRO 1. PROFESORADO DE LA UAEM CON PERFIL PROMEP POR GRADO Y SEXO (ENERO 2010)

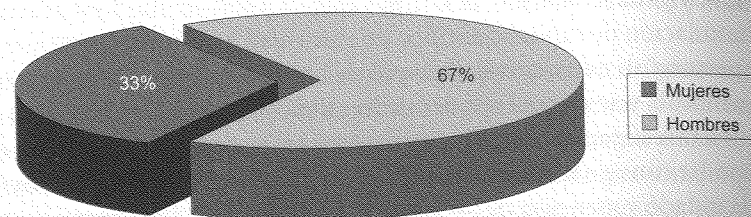
Profesorado	Maestría	Doctorado
Mujeres	89	122
Hombres	68	205
Total	157	327

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en: <http://www.uaemex.mx/SIEA/investiga/investiga.html>; fecha de consulta 17 de febrero de 2010.



Esta situación también se refleja claramente en indicadores que dan cuenta de logros académicos y de representación científica como: perfil PROMEP, liderazgo en cuerpos académicos, responsables de proyectos de investigación y Sistema Nacional de Investigadores. Sólo una muestra de ello se presenta en la gráfica 1.

GRÁFICA 1. RESPONSABLES DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN LA UAEM POR SEXO, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en <http://www.uaemex.mx/SIEA/investiga/investiga.html>; fecha de consulta 17 de marzo de 2010.

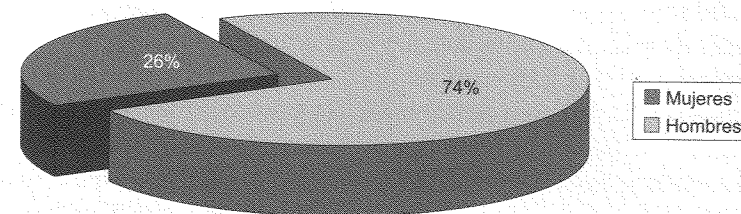
En la totalidad de proyectos de investigación financiados por PROMEP, por CONACYT o por otras fuentes externas, las mujeres fungen como responsables de proyectos sólo en 33%, es decir, en la tercera parte de los proyectos registrados.

En el caso de la participación de las mujeres en la toma de decisiones se encuentra que ellas ocupan un porcentaje minoritario no sólo en el aspecto administrativo, sino en el ámbito académico, muestra de ello es su menor representación no sólo en los indicadores señalados, sino en la dirigencia de la institución en la que ocupan 26% (gráfica 2).

Otro obstáculo es el factor subjetivo que actúa en función de la significación sobre las actividades o acciones que son prioritarias o secundarias según el género al que se pertenece.

Recapitulando, se puede hablar de dos aspectos clave para la búsqueda de soluciones pertinentes: por una parte el análisis institucional, considerando las reglas escritas y no escritas, estas últimas surgidas de creencias sobre las capacidades asignadas a los géneros, que encasillan a mujeres y hombres en espacios y actividades distintas y desiguales, los otros en tanto aspectos discrecionales usados para otorgar recursos y cargos académicos; un actor fundamental es la autoridad

GRÁFICA 2. PERSONAL DIRECTIVO DE LA UAEM POR SEXO 2009



Fuente: Quincena 8 de 2009, Secretaría de Administración, UAEM.

académica y sus opiniones sobre las aptitudes femeninas. En este tenor, podemos afirmar que las reglas escritas y no escritas se entrecruzan y fallan casi siempre en perjuicio de las mujeres.

Volviendo a la encrucijada maternidad y ciencia es importante reflexionar sobre las acciones afirmativas que una universidad tiene que contemplar, si dentro de su código de ética se encuentra la justicia y la igualdad de las mujeres y los hombres que la conforman.

La mayoría de las mujeres universitarias asumen distintos roles: profesionistas, esposas, madres, cuidadoras y en todas ellas se auto-exigen y se les exige un alto grado de responsabilidad. Quedan comprendidas aquí las mujeres científicas cuya labor se ve limitada cuando intentan conciliar la vida familiar y laboral. Muchas de ellas han renunciado a la maternidad (Vélez 2008), con tal de buscar su realización en el quehacer científico. Sin embargo, y a pesar del triple rol, las mujeres en la UAEM y en otras universidades, como lo documenta Clemenza, Ferrer y Araujo (2007), están teniendo cada vez una mayor presencia en los altos niveles de la investigación.

Ahora bien, en las distintas épocas y en las diferentes sociedades han existido procesos de marginalización de las mujeres del ámbito científico. Si reflexionamos sobre ello desde la subjetividad,<sup>1</sup> se encuentra que por tradición la subjetividad

<sup>1</sup> Para Shutz (1995), la subjetividad se refiere a la relación que guarda la acción con la conciencia del actor. Shutz, se interesa por los aspectos de la conciencia que son accesibles a la inspección y descripción fenomenológica y en este sentido su concepto no alude a las condiciones psicológicas o actitudes privadas, sino a la experiencia del actor.

femenina ha sido objeto de restricciones, para explicarlo Bourdieu (2000) alude al *habitus* o subjetividad socializada que se refiere al conjunto de relaciones históricas depositadas en los cuerpos individuales en forma de esquemas mentales y corporales de percepción, apreciación y acción. La cultura, el lenguaje, la crianza, inculcan en las personas ciertas normas y valores profundamente tácitos, dados por naturales. El *habitus* se convierte en un mecanismo de retransmisión no consciente de las estructuras sociales que permean las subjetividades femeninas y masculinas.

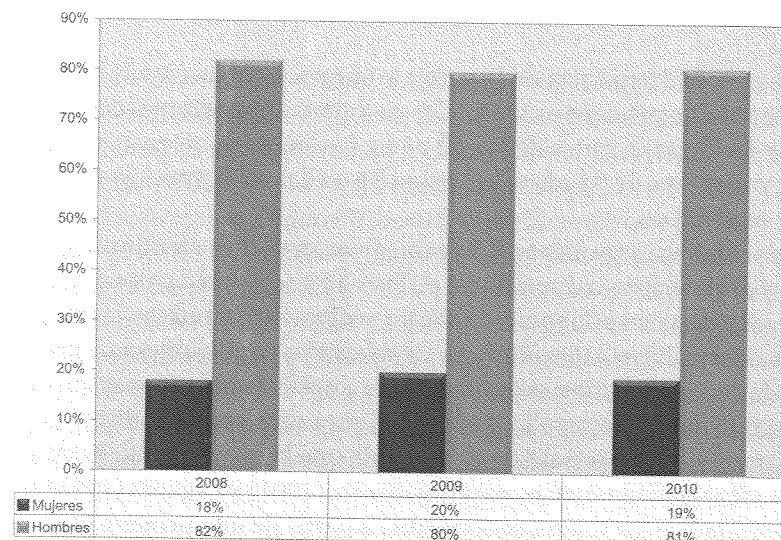
En este tenor, las mujeres por tradición fueron excluidas de la ciencia, habida cuenta de que se consideraba a la actividad científica como un campo masculino (Markus 1990). Hoy, se está dando el caso contrario en muchas universitarias que al recibir información y tener acceso a nuevos paradigmas sobre los géneros, han revalorado sus perspectivas científicas (Wylie 2001). Este cambio también se debe al movimiento feminista, que ha fomentado especialmente en las dos últimas décadas la incorporación de las mujeres a los estudios superiores así como la selección de carreras distintas a las asignadas por tradición conforme a un rol de género. Así, la población femenina en educación superior y posgrado ha crecido de manera notable en los últimos diez años, tanto en la UAEM como en la mayoría de las universidades del mundo.

Aunque sin duda el constante aumento de mujeres en el ámbito científico es un logro, aún no se debe cantar victoria puesto que las mujeres, como en el caso de la UAEM, están haciendo escasas incursiones en carreras tradicionalmente masculinas relacionadas con la tecnología en los sectores de informática, ingeniería y ciencias exactas. Por otro lado, se encuentran sub-representadas en aquellos empleos que son clave para la creación y el diseño de sistemas técnicos en la nueva economía (Wajcman 2006). Asimismo, hoy también podemos mostrar el vínculo entre masculinidad y tecnología reflejado en distintas universidades y en la UAEM, por la infra representación femenina en la ingeniería y tecnología.

Según los datos que proporciona la UAEM sobre el ingreso de profesores/as investigadores al SNI, en la gráfica 3 se muestra el proceso evolutivo del profesorado de la UAEM en cuanto al ingreso al SNI, también indica la sub representación femenina en el mismo y, sobre todo, identifica que entre más bajo es el nivel existen más mujeres y entre más alto su presencia es menor. En esta gráfica es posible conocer el incremento de mujeres y hombres del 2008 al 2010 en el nivel II (gráfica 4).

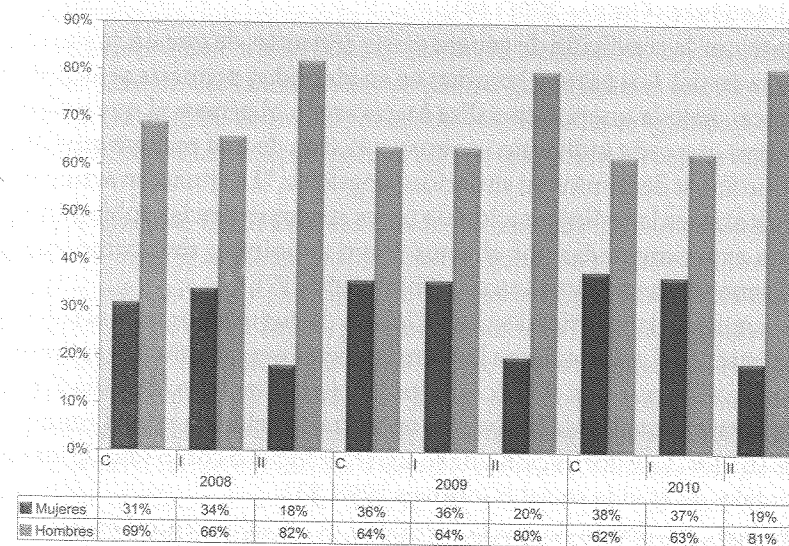
Con el objeto de explicar la participación minoritaria de mujeres en el nivel más alto del SNI se parte del supuesto de que muchas mujeres dedicadas a la investigación en la etapa reproductiva se identifican con la necesidad de ser madres, criar hijos, y cuidar el hogar; actividades vitales para las que muchas no cuentan

GRÁFICA 3. UAEM-SNI POR SEXO, NIVEL II (2008-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el Boletín Trimestral de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM, núm. 45 y 47, así como en <http://www.uaemex.mx/SIEA/investiga/investiga.html>.

GRÁFICA 4. UAEM. PARTICIPACIÓN POR SEXO Y NIVEL DEL SNI 2008-2010



Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín trimestral de Investigación y Estudios Avanzados (2008, 2009, 2010), SIEA-UAEM.

con el apoyo y participación de la pareja y tampoco con acciones institucionales que les proporcionen horarios adecuados, guarderías y oportunidades de desarrollo como son las becas después de los 40 años. Las becas se otorgan sólo a mujeres hombres y menores de 35 años, lo cual pone a ellas en desventaja con respecto a sus pares masculinos.

Este documento argumenta el derecho de las mujeres a identificarse con la maternidad y el maternaje, así como con el derecho a ser investigadoras y que ello no las coloque en desventaja laboral con el otro género. Para tal efecto, las instituciones, en este caso las universidades, deberán establecer las condiciones que posibiliten el ejercicio de ambos derechos; es decir, deberán implementar acciones que equiparen las oportunidades de desarrollo profesional para mujeres y hombres.

Este argumento tiene base en el hecho de que la identidad no es un concepto neutro, la identidad también es genérica. Butler (2001) y Lagarde (1997) sostienen que la identidad de los sujetos se conforma a partir de una primera gran clasificación genérica. Las referencias y los contenidos genéricos son hitos primarios de la conformación de los sujetos y de su identidad. Butler argumenta:

Sería un error pensar que el análisis de la *identidad* debe realizarse antes que el de la identidad de género por la sencilla razón de que las personas sólo se vuelven inteligibles cuando adquieren un género ajustado a normas reconocibles de la identidad de género (Butler 2001, 49).

En tanto que la condición de género existe aún antes de que un sujeto descubra la diferencia sexual. Los niños y las niñas en su identidad primaria se asumen desde esa diferencia, bajo la que son socializados/as según el género al que pertenezcan. Cabe destacar que cada individuo se sitúa en la vida de una manera específica, a la luz de lo que Shutz denomina su situación biográfica, "La situación actual del actor tiene su historia; es la sedimentación de todas sus experiencias subjetivas previas, que no son experimentadas por el actor como anónimas, sino como exclusiva y subjetivamente dadas a él y sólo a él". (Shutz 1995, 17).

En este sentido, la identidad se halla dotada de cierto valor para el sujeto generalmente distinto del que confiere a los demás sujetos que constituyen su contraparte en el proceso de interacción social. Aun inconscientemente, la identidad es el valor central en torno al cual cada individuo organiza su relación con el mundo y con los demás sujetos. La valorización puede aparecer incluso como uno de los resortes fundamentales de la vida social (Goffman 1998, 81).

Ahora bien, partiendo de que la identidad es un valor central en nuestra relación con el mundo resulta muy oscuro hablar de identidad o de identidades como concepto neutro aplicable por igual a los hombres y las mujeres; puesto que la

participación social y política es substancialmente diferente si se trata de unos o de otras, independientemente de que ambos compartan referentes de identidad, étnicos, nacionales, de clase, etcétera, en el nivel social el referente de género ha propiciado desigualdades, como en el caso de la investigación en la UAEM. Sabemos que aparte de los procesos de género existen otros factores que influyen en dichas desigualdades pero sin duda uno de los principales es el de género. Por ello es indispensable que si la identidad no es neutra tampoco deben serlo aquellas normas que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres. Por el contrario, deberían generarse las condiciones que permitan la igualación de dichas oportunidades. En este sentido, el otorgamiento de becas debe contemplar las diferencias entre mujeres y hombres y dar becas teniendo en cuenta que ellas pueden aprovecharlas siempre y cuando la edad no sea un obstáculo es decir, poder contar con ellas después de los 40 años, cuando la etapa reproductiva llega a su fin y los cuidados infantiles permiten mayor libertad a las madres profesionistas.

#### IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UAEM

Con el objetivo de conocer la perspectiva de las investigadoras de la UAEM con respecto a la conciliación entre vida familiar y al ámbito laboral se llevó a cabo una entrevista a profundidad a tres mujeres que pertenecen al SNI, cuya trayectoria goza de prestigio académico. La entrevista se realizó guardando el anonimato para las informantes. De acuerdo con el interés de este estudio se les preguntó: ¿De qué forma ha combinado usted su vida profesional con su vida privada, con su vida personal?

Bueno lo que pasa es que en Cuba la vida era muy difícil, en unos aspectos era muy difícil y en otros se facilitaba mucho, como el gobierno promovía el hecho de que la mujer saliera a trabajar y participara en la construcción de la sociedad había muchas facilidades para los trabajadores, por ejemplo mis hijos fueron a la guardería desde que eran lactantes, yo los dejaba en la guardería a las 7 de la mañana y los recogía a las 6 de la tarde y ahí comían, los cambiaban y hacían de todo y yo no pagaba ni un centavo, esas fueron las mejoras económicas de la revolución; estuvieron toda la guardería, de la guardería fueron a la escuela a un semi-internado, entonces esto me facilitaba a mí mucho el tiempo para poder trabajar. Aquí es una gran complicación porque las guarderías trabajan un tiempo limitado o tienes que pagar mucho para que tengan más tiempo a los hijos.

Fueron 20 años de combinar trabajo, con familia con esposo porque yo duré 20 años casada. En realidad tuve que acudir a una hermana que por su bondad quiso ayudarme a cuidar a mi hijo e hija aunque no de tiempo completo, pero sí al menos mientras laboraba en la universidad. Prácticamente pude entregarme a la investigación desde hace 9 o 10 años, cuando mis hijo/a llegaron a la juventud.

En el lugar donde trabajo nos permiten ajustar el horario [...] por ejemplo en mi caso estoy de 8 a 15 horas. Para poder estar con mis dos hijos por la tarde, sin embargo hay problemas porque se requiere estar más tiempo, generalmente los hombres están allí el tiempo que requieren sin tener que preocuparse por "dónde dejo a mis hijos". Lo que ya no se puede en mi caso es salir a trabajo de campo varios días, ahora se ha reducido a salir de acampo ida y vuelta a lugares cercanos.

Sin duda, quienes fueron entrevistadas realizaron una ardua labor, para lograr ser reconocidas por el SNI, es decir, tuvieron que trabajar doble jornada, la reconocida, pagada y valorada como lo es la investigación y la otra no pagada, invisible y, sin embargo, indispensable: ser madre, cuidar hijos e implícitamente ser responsable de un hogar. Situación que en el caso de los varones muy pocas veces se da, su propia identidad los aleja de la domesticidad y el maternaje y en cambio los estimula para realizar el trabajo reconocido, pagado y valorado.

Es de reconocerse que las mujeres de la segunda mitad del siglo XX han tenido que mostrar valor, seguridad y confianza en sí mismas para lograr enfrentar la resistencia al cambio de una sociedad patriarcal a otra más igualitaria. Las generaciones que vienen, sin duda seguirán enfrentando algunos estigmas por transgredir los roles tradicionales de género, pero el camino ya ha sido allanado, ya se marcó la ruta y es irreversible.

### UNIVERSIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

También es imprescindible destacar que habida cuenta de los avances de las mujeres, de sus posibles perspectivas más amplias, las instituciones y en especial las universidades se deben reestructurar, es decir, ajustar a la medida de la equidad de género su política organizacional, para ser incluyentes y más democráticas. Al respecto "se considera que la equidad de género es un mandato legal; a nivel normativo existe una serie de leyes y reglamentos, en los ámbitos internacional y nacional, que establecen la equidad de género como un compromiso que las instituciones deben asumir". (H. Congreso de la Unión 2009).

Ahora bien, la incorporación de la perspectiva de género posee tres ejes fundamentales: la investigación, la formación y la institucionalización.

Ha sido plenamente reconocido que los programas y centros de estudios de género son indispensables porque posibilitan el reconocimiento institucional de la reflexión sobre las relaciones de género.

Con respecto a la formación, es pertinente hacer notar la necesidad de contar con recursos humanos que profundicen en el conocimiento de los estudios de género y que lo difundan a su vez para conformar un estudiantado capaz de comprender el proceso democrático de lograr la igualdad en la diferencia. La institucionalización, desde luego, se refiere a considerar de manera transversal la perspectiva de género en la política educativa hacia sus distintos niveles así como a tomar las medidas pertinentes para dar a las mujeres universitarias las mismas oportunidades de desarrollo que a los hombres universitarios, lo cual implica mantener una agenda de género universitaria que permanezca al tanto de aquellos ámbitos, eventos o situaciones donde las mujeres son descalificadas o marginadas, como puede serlo el de los cargos directivos la toma de decisiones, las comisiones evaluadoras, o bien diagnosticando, como en el caso de este estudio, la sobrecarga de trabajo de muchas académicas al tratar de mantener el éxito científico en equilibrio con el éxito familiar (Vélez 2008), y a partir de esta indagatoria, institucionalizar estrategias de apoyo al cuidado infantil y familiar, como lo han hecho distintas universidades en países desarrollados. Sin duda, ésta sería una de las acciones básicas para la construcción de la igualdad.

### REFLEXIÓN FINAL

La reflexión más interesante del estudio es poner de manifiesto que si la Identidad no es un concepto neutro y está relacionada de forma primordial con el género, las instituciones y en este caso las universidades evalúan, valoran y aplican un reglamento neutral, sin considerar la importancia de establecer estrategias que igualen los sexos para darles las mismas oportunidades de desarrollo.

A manera de sugerencia, es necesario plantear la importancia de establecer guarderías o centros de desarrollo infantil según el número de mujeres u hombres si es el caso trabajadoras/es con hijos. Si encontramos, como lo indica el estudio, que otros países así lo sostienen aun cuando cuentan con menos recursos que el nuestro, resulta de particular importancia contribuir con esta acción a lograr una mayor producción científica, que es lo que finalmente hace a una universidad progresar.

Si muchas mujeres investigadoras han logrado el éxito siendo madres, esposas y profesionistas, su brillo podría ser más elevado al contar con este apoyo institucional. Ahora bien, el cuidado de los niños y las niñas ya no impediría a las nuevas investigadoras madres cumplir con sus metas profesionales.

También es importante sugerir al CONACYT, la inclusión de estudios de género como disciplina de las ciencias sociales, tanto para dar a estos estudios la importancia que tienen, como para evaluar con equidad a quienes se desempeñan de forma prioritaria en esta disciplina.

Finalmente, la institución y el país ganan al ampliar y enriquecer la productividad científica de las mujeres, hasta hoy reducida por un reglamento de becas que tasa por igual a hombres y mujeres, cuando estas últimas pierden oportunidades y pasan por la discriminación al negárseles estas becas después de los 35 años. Aspecto que no tiene vuelta de hoja cuando se aplica una perspectiva de género.

## REFERENCIAS

- Bourdieu, Pierre. *Homo Academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI, 1999.
- . *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2000.
- Burin, Mabel e Irene Meler. *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Paidós, 1998.
- Butler, Judith. *El género en disputa*. México: Paidós, 2001.
- Clemenza, Caterina, Juliana Ferrer y Rubén Araujo. "Reflexiones sobre el rol estratégico de la mujer en las actividades científicas universitarias." *Omnia* (Universidad de Zulia) Año 13, n° 3 (2007): 32-47.
- Goffman, Irving. *Estigma. La identidad deteriorada*. Argentina: Prentice-Hall, 1998.
- H. Congreso de la Unión. "Punto de acuerdo aprobado por pleno de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión referente a los Programas y Centros de Estudios de Género en las IES." *Poder Legislativo Federal, Comisión permanente*. 2009. <http://www.diputados.gob.mx/> (último acceso: 12 de Marzo de 2009).
- Lagarde, Marcela. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM, 1997.
- Markus, María. "Mujeres, éxito y sociedad civil. Sumisión o subversión del principio de logro." En *Teoría feminista y teoría crítica. Ensayos sobre la política de género en las sociedades de capitalismo tardío*, de Seyla Benhabib y Drucilla Cornell, 151-1. Valencia: Edicions Alfons El Magnànim/Institutio Valenciana Destudis I investigació, 1990.
- Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados. *Boletín Trimestral de Investigación y Estudios Avanzados* (Universidad Autónoma del Estado de México), 2004-2010.

- Shutz, Alfred. *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 1995.
- UNESCO. "Mujeres, Ciencia y Tecnología en América Latina: Diagnósticos y Estrategias." *FORO*. Bariloche, Argentina, 1998.
- Universidad Autónoma del Estado de México. *Gaceta Universitaria* Época XIII, Año XXVI, n° 177 (Marzo 2010).
- Vélez, Graciela. *La construcción social del sujeto político femenino. Un enfoque identitario subjetivo*. México: Porrúa, 2008.
- Vélez, Graciela et al. *Personal académico en la UAEM. Mujeres y hombres en cifras 2004-2006*. México: UAEM/SIEA, 2011.
- Wajcman, Judy. *El tecnofeminismo*. Valencia: Editorial Cátedra, 2006.
- Wylie, Alison. "El feminismo en la filosofía de la ciencia: dándole un sentido a la contingencia y a la limitación." En *Feminismo y filosofía: un compendio*, de M. Fricker y J. Hornsby (dirs.), 181-200. Barcelona: Idea Books, 2001.

**Viene de la solapa anterior**

**Rosa María Mendoza Rosas**

**Lilia Meza Montes**

**Consuelo Miqueo**

**Arturo Murillo Beltrán**

**María del Refugio Navarro Hernández**

**Leonardo Olivos Santoyo**

**Teresa Ordorika Sacristán**

**Úrsula Oswald Spring**

**Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara**

**Leticia Janet Paredes Guerrero**

**Elia Martha Pérez Armendáriz**

**Eulalia Pérez Sedeño**

**Maribel Ríos Everardo**

**Elva Rivera Gómez**

**María Consuelo Sánchez González**

**Alma Rosa Sánchez Olvera**

**María de Jesús Solís Solís**

**Soledad Soto Rivas**

**Gloria Tirado Villegas**

**Laura Evelia Torres Velázquez**

**Graciela Vélez Bautista**

**Gina Villagómez Valdés**

**Dalia Virgili**

Este libro es resultado del encuentro y debate entre especialistas que han trabajado en los temas de educación superior, ciencia y género. Es el producto de un esfuerzo importante de convocatoria y de la sistematización de nuevos estudios cuantitativos y cualitativos sobre los programas de estímulo y reconocimiento para una mejor comprensión de los efectos que han tenido en la profesión académica y de investigación. En las páginas que lo integran, se examinan la efectividad de estos programas y los procedimientos y prácticas que han surgido en las culturas institucionales universitarias en torno a ellos; se expresa también la necesidad de revisar los criterios de evaluación que actualmente emplean, y en este panorama es esencial la identificación de los elementos que se oponen a una plena y justa participación de las mujeres.

Los contenidos de esta obra, muestran la riqueza de las investigaciones que han realizado las distintas autoras. Contienen elementos muy valiosos que incluyen observaciones, datos cuantitativos, diagnósticos, entrevistas, testimonios y primeras explicaciones sobre procesos que no siempre se ven o que han estado silenciados y requieren ser analizados críticamente para conducir a propuestas de cambio, independientemente de los discursos, criterios y estándares imperantes. Además, proporcionan información sobre los efectos que han tenido estos programas de estímulo y reconocimiento, señalando la necesidad de revisar los criterios de evaluación del trabajo académico y su impacto en la población femenina, evidenciando los desequilibrios y promoviendo los cambios necesarios para lograr una evaluación justa.



unam  
donde se construye el  
futuro

