

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/321197171>

# XI. Aportes de la investigación en la UAEM: el reto de la igualdad de género

Chapter · November 2016

---

CITATIONS

0

READS

5

2 authors, including:




[Ma Guadalupe GRACIELA Vélez Bautista](#)

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)

64 PUBLICATIONS 29 CITATIONS

SEE PROFILE



Políticas Públicas en  
Educación, Ciencia y  
Tecnología con Perspectiva  
de Género  
Cuaderno de trabajo 2

## Directorio Consejo Directivo Red Mexciteg

Dra. Norma Blazquez Graf  
*Coordinadora*

Dra. Lourdes Elena Fernández Rius  
*Secretaria*

Dra. Lilia Meza Montes  
*Tesorera*

Dra. Patricia García Guevara  
*Vocal*

Dra. Elsa Guevara Ruiseñor  
*Vocal*

Dra. Elva Rivera Gómez  
*Vocal*

Dra. Esperanza Tuñón Pablos  
*Vocal*

Dra. Alma Rosa Sánchez Olvera  
*Nodo Unidades Multidisciplinarias UNAM*

Dra. Raquel Güereca Torres  
*Nodo UAM Lerma*

Dra. Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara  
*Nodo del Pacífico*

### **Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género**

(Conacyt No. 271862)

Centro de Investigaciones Interdisciplinarias  
en Ciencias y Humanidades

Universidad Nacional Autónoma de México

Torre II de Humanidades, 5º piso

Ciudad Universitaria. Coyoacán

C.P. 04510 Ciudad de México.

[www.redmexciteg.org](http://www.redmexciteg.org)

[redmexciteg@gmail.com](mailto:redmexciteg@gmail.com)

Tel. + 52 (55) 5623-0222 Ext. 42767

## Cuadernos de Trabajo

### **Coordinación General:**

Dra. Norma Blazquez Graf  
Dra. Lourdes Elena Fernández Rius  
Dra. Lilia Meza Montes

### **Coordinación Técnica:**

Giobanna Buenahora  
Verónica Valero

**Diseño de Portada:** Diana Flores

DR 2016, Red Mexciteg. México  
**Cuadernos de Trabajo de la Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género** es una publicación sin fines de lucro. Cualquier mención o reproducción de los textos puede ser realizada siempre y cuando se cite la fuente

# Cuaderno Políticas Públicas en Educación Superior, Ciencia y Tecnología con Perspectiva de Género

## Coordinadora:

Dra. Raquel Güereca Torres  
*UAM Lerma*

## Participantes:

Dra. Danay Quintana Nedelcu

*CEIICH-UNAM*

Dra. Gabriela Martínez Tiburcio

*UAM Lerma*

Dr. Carlos Aguilar Astorga

*UAM Lerma*

Dra. Gladys Ortíz Henderson

*UAM Lerma*

Dra. Alma Sánchez Olvera

*FES Acatlán*

Mtra. María de Jesús Solís Solís

*FES Acatlán*

Dra. Guillermina Díaz Pérez

*UAEMex*

Dra. Graciela Vélez Bautista

*UAEMex*

Dra. Patricia Zarza Delgado

*UAEMex*

Dra. Patricia García Guevara

*UdeG*

Dra. Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara

*UAN*

Mtra. Carolina Olvera Castillo

*UASLP*

Dr. Mario Guillermo González Rubí

*UAM Azcapotzalco*

Dr. Enrique Mancera Cardós

*UAM Azcapotzalco*

Dra. Lourdes Fernández Ruis

*IUIT*

Dra. Rocío López González

*Universidad Veracruzana*

Mtra. Karla Edurne Romero Ramos

*Universidad de La Laguna (España)*

Dra. Gloria Guadarrama Sánchez

*El Colegio Mexiquense*

Noviembre 2016



# Políticas públicas en Educación, Ciencia y Tecnología con Perspectiva de Género

Presentación	3
--------------	---

## Índice

Introducción	11
--------------	----

### Primera Parte

Género y políticas públicas en educación superior	23
---------------------------------------------------	----

## I. Régimen de género en las políticas públicas de educación superior

*Danay Quintana Nedelcu* 25

1. Apuntes teóricos sobre el enfoque de régimen de género en las políticas públicas 25

*El orden social de las relaciones de género* 25

*El régimen de género en las políticas públicas* 26

2. El régimen de género en las políticas desde una dimensión normativa: dos casos frente al espejo 27

3. Lecciones de política pública y el régimen de género 33

Bibliografía 34

## II. Aspectos a considerar en la institucionalización y evaluación de políticas públicas con enfoque de género

*Gabriela Martínez Tiburcio* 36

Introducción 36

1. Política pública 37

1.1 Concepto 37

1.2 Identificación del problema y la planeación de la acción a seguir (Institucionalización de la política pública) 38

1.3 Evaluación de la Política pública 39

2. Políticas públicas con enfoque de género 40

2.1 Institucionalización de las políticas públicas con enfoque de género 40

2.2 Evaluación de la política pública con enfoque de género 42

3. Alcances de política pública de género: el caso del presupuesto con perspectiva de género en México 43

4. Reflexiones finales 45

Bibliografía 45

<b>III.</b>	Los derechos de las mujeres en la educación desde el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México: Elementos programáticos para su justiciabilidad y exigibilidad	47
	<i>Carlos Aguilar Astorga</i>	
	Introducción	47
	Antecedentes del programa	48
	Descripción del Programa	50
	El derecho a la educación en el capítulo 9 del PDHCDMX	52
	Marco normativo y problemáticas detectadas	53
	La cuestión programática	55
	Los derechos de las mujeres. Capítulo 22 del PDHCDMX	58
	Reforma Política de la Ciudad de México	60
	Conclusiones	62
	Bibliografía	64
<b>IV.</b>	Políticas públicas de prevención de la violencia hacia la mujer en el Estado de México	67
	<i>Guillermina Díaz Pérez</i>	
	Violencia de género y violencia hacia la mujer	67
	Políticas públicas con perspectiva de género	68
	Políticas de prevención de la violencia contra la mujer y educación	70
	Educación formal	71
	Educación no formal	73
	Cambio en el sistema de género	74
	Políticas públicas de prevención de la violencia hacia la mujer en el Estado de México	74
	El quehacer de las IES en materia de Prevención de la Violencia de Género	78
	Reflexiones finales	78
	Bibliografía	79
	Segunda Parte	
	Política científica y género	81
<b>V.</b>	Paradigmas en la política pública en Ciencia y Tecnología vs una educación con equidad	83
	<i>Patricia García Guevara</i>	
	Introducción	83
	El primer paradigma denominado de la Triple Hélice	84
	Segundo paradigma: la Cuádruple Hélice	84
	La perspectiva de género en CT+i	85
	Conclusiones	86
	Bibliografía	86

<b>VI.</b>	Déficit de perspectiva de género en políticas de Ciencia y Tecnología en el ámbito subnacional en México <i>Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara</i>	87
<b>VII.</b>	Entre el cambio cultural y la fragmentación: Tres décadas del SNI como referente profesional para el ejercicio de la ciencia en México (1984-2014) <i>Mario Guillermo González Rubí</i>	90
	1. Presentación	90
	2. Los rasgos fundacionales del Sistema Nacional de Investigadores en el contexto de la expansión de la educación superior mexicana	91
	3. Tendencias hacia la fragmentación académica	94
	4. Hacia una valoración del sni como instrumento de política pública para la ciencia académica en México	94
	Bibliografía	95
<b>VIII.</b>	SNI desde las políticas públicas con perspectiva de género <i>Carolina Olvera Castillo</i>	97
	1. Introducción	97
	2. Planteamiento	98
	3. Método	100
	4. Resultados	100
	Normativas Internacionales	100
	Normativas y estudios nacionales	101
	Normativa del SNI	103
	Estructura	104
	5. Conclusiones	107
	Bibliografía	108
<b>IX.</b>	Política de género y ciencia: De intercepciones y metáforas <i>Lourdes Fernández Rius</i>	110
	¿Diferencias desiguales?	110
	¿Se entrelazan género y ciencia?	111
	Género y Educación	112
	Se impone una transformación	114
	Bibliografía	116
	Tercera Parte	
	Género, ciencia y tecnología: Una mirada desde los actores	119
<b>X.</b>	Profesión académica y participación de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores. Retos y desafíos <i>Alma Sánchez Olvera</i>	121

Academia y ciencia campo profesional para las mujeres	121
El Contexto	121
El quehacer de la profesión académica en las universidades	122
Las políticas de evaluación. Dominio de la investigación/docencia	123
El Sistema Nacional de Investigadores y su incidencia en la evaluación de los académicos	124
El SNI y sus diversos frentes de evaluación	126
Los académicos de las multidisciplinarias y su incursión en el SNI	127
La condición de las académica-científicas en el SNI	130
Saldos pendientes del SNI	131
Reflexiones Finales	132
Bibliografía	134
<b>XI.</b> Aportes de la investigación en la uaem: el reto de la igualdad de género	136
<i>Graciél Vélez Bautista y Patricia Zarza Delgado</i>	
Introducción	136
Conceptos Preliminares	136
Participación de mujeres y hombres en la investigación	138
Investigación y género en la UAEM	145
Institucionalizar la perspectiva de género en la investigación	148
Bibliografía	149
<b>XII.</b> Entre la precariedad y la “vocación”: una mirada a las condiciones del profesorado de asignatura o “tiempo parcial” en México	150
<i>María de Jesús Solís Solís</i>	
Condición del profesorado de asignatura	151
Dimensión de género y Profesorado de asignatura	152
Bibliografía	156
<b>XIII.</b> Estudiantes universitarios, redes sociales digitales y género	157
<i>Gladys Ortiz Henderson, Rocío López González, Karla Edurne Romero Ramos</i>	
Introducción	157
1. Contexto de las universidades: uv y UAM-L	159
2. Composición sociodemográfica	160
3. Comportamiento al navegar en Internet	161
4. Cultura digital	163
5. Participación	164
6. Interacción	166
A manera de cierre	168
Bibliografía	171



<b>XIV.</b>	Académicos, estratificación y género: apropiación y uso de las tecnologías digitales	173
	<i>Enrique Mancera Cardós</i>	
	El trabajo académico en el contexto del E-currículo	173
	Las TIC: potencial innovador y usos	179
	Algunas evidencias sobre estratificación de las y los académicos y formas de apropiación de las TIC	182
	Reflexiones finales	188
	Bibliografía	189
<b>XV.</b>	Limitantes y oportunidades para la difusión de la investigación académica sobre mujeres y género en México	191
	<i>Gloria Guadarrama Sánchez</i>	
	1. Antecedentes	193
	2. Líneas y prioridades de la investigación	196
	Bibliografía	198
	<b>Semblanzas</b>	199

## XI. Aportes de la investigación en la UAEM: el reto de la igualdad de género

*Graciela Vélez Bautista*

*UAEMex*

*Patricia Zarza Delgado*

*UAEMex*

### INTRODUCCIÓN

A partir de la importancia que la investigación representa en la Universidades en atención a que genera cambios, innovaciones y distintas perspectivas para analizar los problemas sociales, económicos y políticos y porque de ella surgen posibilidades y distintos caminos hacia el desarrollo, es que se presenta la cuestión: ¿Cuál es la situación y posición de las mujeres académicas en el campo de la investigación en la UAEM? Dadas las condiciones socioculturales en la actualidad ¿Existe la igualdad de género en la Investigación de la UAEM?

Para ello, se manifiesta en distintos aspectos de la investigación el lugar que ocupan las mujeres y los hombres y se reflexiona sobre los datos recientes que proporciona la institución objeto de estudio, finalizando con determinadas sugerencias para fortalecer con perspectiva de género este ámbito de desarrollo en la UAEM.

### CONCEPTOS PRELIMINARES

La generalización del concepto de género ha suscitado una polémica en torno a la con-

veniencia de continuar usándolo porque en ocasiones el término se ha tergiversado y banalizado en su aplicación. Sin embargo, lo importante aquí es favorecer, a partir de la perspectiva de género, el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas. Se trata así de crear nuevas construcciones de sentido para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su feminidad a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios (Gamba, 2008) y es justamente esta una de sus grandes virtudes en el contexto académico.

Ahora bien, cuando nos referimos a la inclusión de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), y particularmente al ámbito de la investigación, probablemente la mayoría estaremos de acuerdo en afirmar que las universidades han de contribuir al desarrollo de una ciudadanía comprometida, técnicamente competente y profesionalmente ética. Y, en pleno siglo XXI, es imprescindible que esta educación se realice con una perspectiva de género, donde la igualdad, entendida como una cues-

ción de dignidad y justicia, sea un pilar clave en la enseñanza y la vida misma. La existencia y persistencia de injusticias en el ámbito universitario no facilitan las condiciones de una vida a la altura de la dignidad humana. De forma común, se suele pensar que la violencia de género o las injusticias contra las mujeres son perpetuadas y vividas por personas con cierta “pobreza educativo-académica”. En este sentido, podría pensarse que las universidades, sus espacios y comunidad, están libres de dichas manifestaciones. Sin embargo sobran evidencias, incluso en nuestra propia Universidad Autónoma del Estado de México, sobre hechos de inequidad de género similares a los que se encuentran en otros ámbitos sociales.

Por tanto, incorporar la perspectiva de género en la investigación requiere que las propias instituciones la consideren pertinente. Dicho de otra forma, incluirla debe ser una convicción más allá de una mera acción políticamente correcta, pues sólo así la perspectiva de género puede convertirse en una estrategia inteligente que garantice, no sólo en la educación superior sino en la sociedad en general, la igualdad de género, es decir, el derecho de las mujeres y de los hombres a ser diferentes y a tener similares condiciones para desarrollar sus capacidades, participar y decidir en distintos ámbitos de la vida social y alcanzar una vida particular plena, donde sus derechos individuales se articulen con la justicia social, en

tanto que ésta atienda las diferencias con base en la proporcionalidad y la diversidad. Para lograrlo, es necesario que cada uno de los actores de las IES esté sensibilizado en torno a la problemática de inequidad entre los sexos y a la necesidad de interrogar la investidura simbólica de cada uno de ellos, esto significaría que el enfoque de género debe estar presente en la planificación, en la toma de decisiones, en la elección del enfoque de las áreas prioritarias de investigación y en toda actividad que tenga lugar en estas instituciones educativas (Cabrero, 2011).

Bajo este contexto, la perspectiva de género intenta desarticular los patrones de naturalidad, cuestionarlos, ponerlos en tela de juicio y, por último, demostrar que son producto de la construcción social y, por tanto, son transformables. En este sentido, la perspectiva de género puede definirse como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es esencialmente un constructo cultural y no biológico, y por tal motivo la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social. La educación superior no es la excepción en cuanto a la asignación de papeles sociales biológicamente prescritos, pues las complejas redes de las relaciones interpersonales que tienen lugar en ella no son

más que un reflejo de las complicadas dinámicas sociales de las cuales forma parte (Caballero, 2011).

Probablemente el reto más importante en la eficaz intervención del enfoque de género en la investigación es eliminar la falsa idea de que la discriminación o la inequidad de género no existen en los ámbitos de educación superior o son cosa del pasado; sin embargo, la realidad ha demostrado que pareciera uno de los espacios más propicios para que tanto la discriminación como los estereotipos de género se enmascaren y continúen suscitándose veladamente. Es decir, pareciera que las problemáticas de género que existen en la investigación poseen un cierto carácter de inconsciencia y de involuntariedad, o sea, se provocan sin pre-

meditación, casi de forma impredecible, pero sin duda con efectos tan nocivos como cuando ocurre de manera directa y abierta.

#### **PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA INVESTIGACIÓN**

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) es una de las universidades públicas estatales más importantes de la República Mexicana, ha sobresalido en distintos aspectos académicos y cuenta con diversos programas educativos de licenciatura y posgrado. El personal que la conforma asciende a 11 976, 5 687 mujeres y 6 109 hombres; es decir sólo hay 422 hombres más que mujeres. Se distribuyen en las siguientes categorías:

**TABLA 1. PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO POR NIVEL Y SEXO. UAEM. 2015.**

CATEGORÍA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Personal académico	3494	46.8%	3973	53.2%	7467
Profesorado	3383	46.6%	3884	53.4%	7267
Tiempo completo	700	42.2%	959	57.8%	1659
Medio tiempo	60	48.4%	64	51.6%	124
Asignatura	2623	47.8%	2861	52.2%	5484
Técnicas/os académicas/os	111	55.5%	89	44.5%	200
Tiempo completo	105	55.0%	86	45.0%	191
Medio tiempo	6	66.7%	3	33.3%	9
Personal administrativo	2193	50.7%	2136	49.3%	4329
De confianza	894	54.4%	750	45.6%	1644
Directivo	47	42.3%	64	57.7%	111
Sindicalizado	1252	48.6%	1322	51.4%	2574
Total	5687	48.2%	6109	51.8%	11796

Fuente: Agenda estadística 2015. Secretaría de Administración, UAEM, quincena 24 de 2015, p. 291. Consultada el 06 de abril de 2016

Para este estudio es importante destacar al personal académico de Tiempo Completo (PTC), en virtud de que las y los investigadores se encuentran en el mismo. Al respecto se encuentra que de 700 académicas de TC solo pertenecen el SNI 198, es decir el 28% y de 959 académicos sólo 319 pertenecen al SNI, es decir el 45%.

**CUADRO 4.** PORCENTAJE DE SNI CON RELACIÓN AL PTC, UAEM, 2016.

	PTC	SNI	%
Mujeres	700	198	28.3%
Hombres	959	319	33.3%
Total	1659	517	61.5%

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM, consultada en [www.siea.uaemex.mx/siestudiosa/doc/2016/SNI\\_2016.pdf](http://www.siea.uaemex.mx/siestudiosa/doc/2016/SNI_2016.pdf) [2 de agosto de 2016] y la Agenda estadística 2015. Secretaría de Administración, UAEM, quincena 24 de 2015, p. 291. Consultada el 06 de abril de 2016

Con base en los datos anteriores, este estudio se fundamenta en la importancia que tiene la participación de las mujeres en la investigación por las aportaciones científicas que pueden hacer. Cabe destacar que las condiciones de mujeres y hombres aún no son las mismas en cuanto a oportunidades de desarrollo, lo cual se muestra en los lugares que ocupan en distintos aspectos de la investigación en la UAEM.

En estudios como el presente la perspectiva de género ha sido una herramienta clave para

analizar la participación de mujeres y hombres en la academia y la investigación en el ámbito universitario. Existen diversos estudios que en su mayoría dan cuenta de las diferencias en cuanto a producción académica, categorías laborales, dirigencia académica y participación en el Sistema Nacional de Investigadores (Conacyt), que claramente dejan ver la desigualdad entre unos y otras, así como las diferencias en cuanto a las disciplinas que trabajan y del mismo modo en el liderazgo científico.

En virtud de estudios anteriores (Vélez y Vizcarra 2005; Vélez 2011)<sup>37</sup>, en torno a los lugares que ocupan hombres y mujeres en el sector académico, es posible mostrar la desventaja de las mujeres. Sin embargo la investigación más reciente muestra el avance que las académicas han tenido en los últimos años, que como podrá verse aún no es el deseable, lo cual puede atribuirse a diversos factores tanto subjetivos como estructurales. En el primer caso nos preguntamos ¿Cómo convencer a la comunidad universitaria que es importante construir una institución donde no existan simbolismos, actitudes, prácticas, pensamientos, ideas y lenguajes que prejuzgan y fomentan la discriminación e invisibilización de las mujeres? y por el contrario, fomenten la igualdad y el reconocimiento a las capacidades y sobre todo a las condiciones diferentes entre

<sup>37</sup> Para mayor información consultar Vélez, 2011.

mujeres y hombres que impiden en muchos casos el desarrollo de su capacidad competitiva y lograr el éxito en la investigación, sin duda, se estaría en posibilidad de reproducir y multiplicar hacia otras instituciones (familiares, educativas, políticas, sociales) una verdadera revolución cultural e intercultural, plural, democrática, de diálogo y consenso, de reconocimientos sociales y de armonía. La tarea es compleja, requiere de una gran disposición de todas las personas que forman parte de la universidad. Es decir, se requiere de una voluntad política, social, económica, individual y colectiva que prefiera una mejor convivencia social justa, equitativa e igualitaria. No se trata de destruir, sino de construir una política comprometida con la igualdad de género, tal como lo estipulan los tratados que México ha firmado respecto a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como al eje transversal del Plan Nacional de Desarrollo (2012-2018) que alude a incluir la perspectiva de género en todas las áreas de desarrollo en la sociedad.

Se trata de establecer un proceso de conciliación, donde las diferencias sexuales, raciales, étnicas, generacionales, culturales, sean la base del diálogo y la convención institucional, cuyo principio de arranque para el cambio sea la justicia social.

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) como una institución pública y al tanto del desarrollo científico, con amplio

sentido de responsabilidad social, debe asumir el reto de la institucionalidad de la igualdad de género es decir; de un nuevo paradigma de investigación-conocimiento-enseñanza-aprendizaje basado en los principios de equidad y justicia social. Definitivamente no se puede aspirar a una excelencia de calidad y competir en la sociedad con esquemas de educación, generación de conocimientos, difusión y extensión que evidencian prácticas ocultas o de discriminación y desigualdad de género al interior de sus aulas, gabinete y sobre todo en sus currículas y programas educativos, en la investigación sesgada, y en las representaciones todas.

Las estadísticas, los indicadores y los estudios específicos sobre la situación de las mujeres con respecto a los varones en la ciencia y la tecnología, permite no sólo contar con herramientas para la reorientación y formulación de políticas institucionales para fomentar el desarrollo de ese sector, sino para que éstas se obliguen a adoptar una perspectiva de género que además de atender las demandas específicas de las mujeres dentro del sector, se reconozcan las otras actividades que desarrollan las mujeres y que forman parte de su identidad.

Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en el nivel del postgrado en las instituciones académicas, y aplicarlos a

la elaboración de programas, incluidos los de estudios universitarios, libros de texto, material didáctico y en la formación de personal docente.

Como resultado de estudios realizados en Centros y Programas de Estudios de Género en las universidades públicas, se ha fortalecido la línea de investigación: “Género, ciencia y tecnología”, en la cual se debaten entre otros temas, el papel de las mujeres en el desarrollo científico.

El propósito de este trabajo es precisamente contribuir a generar información, que ponga al descubierto las desigualdades de género en cuanto a la generación y aplicación de conocimiento en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). El interés por estudiar el papel que juegan las mujeres en la generación y aplicación de conocimientos dentro de la UAEM no es nuevo, existen al menos dos trabajos interesantes con diferentes perspectivas<sup>38</sup> que dan cuenta de las desigualdades académicas que existen entre hombres y mujeres en la UAEM. Este estudio se suma a esos esfuerzos y en especial al de fomentar la transversalidad de la perspectiva de género en las currículas, así como plantear argumentos fehacientes para institucionalizar la perspectiva de género en nuestra Máxima Casa de Estudios, con el fin de fomentar la justa valoración

del trabajo de las investigadoras y académicas en la institución.

Con base en estos antecedentes se formulan las siguientes cuestiones ¿Existen políticas institucionales con perspectiva de género para fomentar la investigación en la UAEM? ¿En esta institución persiste el sexismo en preferencias científicas de mujeres y hombres? ¿Cómo están avanzando las académicas en la en el aspecto científico?, (Programa de Apoyo a la Investigación (PROINV), Sistema Nacional de Investigadores (SIN), puestos de dirigencia en la investigación, proyectos de investigación).

Sin duda, una de las maneras de saber si las mujeres investigadoras han avanzado, es mostrando el incremento de mujeres y hombres en el SNI, habida cuenta de los requerimientos para ingresar a este sistema.

Se destaca que ha habido un mayor incremento de mujeres que de hombres, a pesar de que el SIN-UAEM, en efecto, tiene más hombres que mujeres. También puede observarse que el nivel de mayor incremento de las mujeres es el nivel C, es decir, se ha despertado una mayor motivación en las mujeres por lograr el desarrollo científico.

Sin embargo, dicho avance no se refleja de la misma manera en la dirigencia o coordinación de Centros de investigación e institutos de investigación. (Ver Gráfica 5)

Coordinar un Centro de Investigación, implica representar una área de conocimien-

---

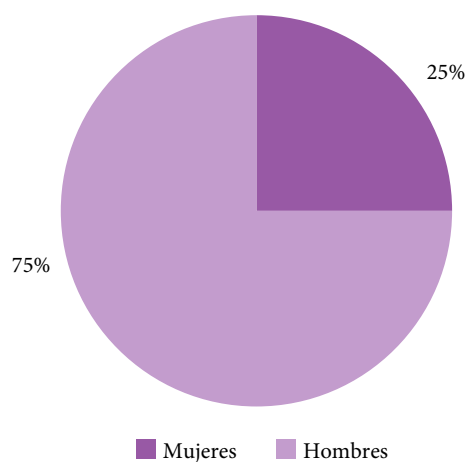
<sup>38</sup> (Vélez, et al (2007) y (Vélez, 2013)

**CUADRO 5.** INCREMENTO DE MUJERES Y HOMBRES INVESTIGADORAS/ES, SNI-UAEM (2015-2016)

NIVEL SNI	MUJERES 2015	MUJERES 2016	INCREMENTO	HOMBRES 2015	HOMBRES 2016
C	37	50	13	67	6
I	121	136	15	188	17
II	8	10	2	37	1
III	2	2	0	3	0
Total	168	198	30	295	24
Incremento			55.6%		44.4%

Fuente: Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM (2016)

**GRÁFICA 6.** COORDINACIÓN DE INSTITUTOS Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN DE LA UAEM.



Elaboración propia con información proporcionada por la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM.

to, pero además proporciona una categoría que distingue y coloca a la persona, en la posibilidad de tener un reconocimiento social, así como relaciones con el sector público y a veces el privado. Por lo tanto, representa un cargo de cierto poder, que también implica responsabilidades que para su cumplimiento requieren dedicación y disponibilidad en casi

cualquier momento. Puede ser esta una de las razones por las que hay más hombres que mujeres, en tanto muchas de ellas llevan aparte una responsabilidad familiar y doméstica que les puede impedir contar con la libertad suficiente para atender este cargo, o bien como el nombramiento es otorgado por la rectoría o la dirección de alguna Facultad, cabe considerar que por tradición se elige a los hombres para liderar o representar algún ámbito de poder.

Destaca que los centros de investigación que dirigen las mujeres en su mayoría se refieren al cuidado de la sociedad y el medio ambiente, por lo que responden al tradicional estereotipo femenino. (Ver Cuadro 6)

En cuanto al liderazgo o dirigencia de grupos de investigación o Cuerpos Académicos, también se destaca la mayor participación de los hombres, lo que da cuenta de que es más fácil que se acepte a un hombre como líder que a una mujer. Así como también es posible que ellos no se sientan cómodos teniendo como dirigente a una mujer. (Ver gráfica 6)



**CUADRO 6.** CENTROS DE INVESTIGACIÓN COORDINADOS POR MUJERES. UAEMEX, 2016.

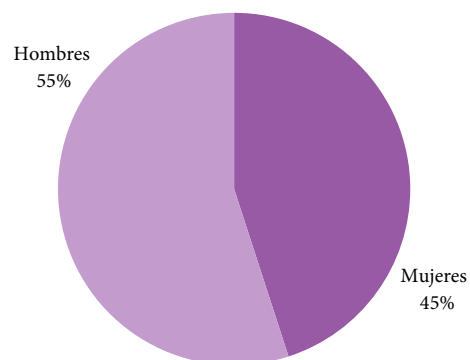
Centro de Investigación y Estudios en Movilidad y Migraciones Internacionales (CIEMMI)
Centro de Investigación en Recursos Bióticos (CIRB)
Centro de Investigación y Estudios Avanzados en Fitomejoramiento (CIEAF)
Centro de Investigación y Estudios Avanzados de Género y Equidad (CIEAGYE)
Centro de Investigación y Estudios Avanzados en Planeación Territorial (CEPLAT)
Centro de Investigación y Estudios Turísticos (CIETUR)

Elaboración propia con base en Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados, UAEM (2016)

La socialización de género desigual, propicia la jerarquía de género, aspecto que puede observarse en los distintos ámbitos sociales. En el caso de la UAEM, la jerarquía de género en la investigación se establece en aspectos como: la dirigencia de centros de investigación, de cuerpos académicos y de cargos de alto rango en la administración.

Pero también porque los espacios que se han abierto en las estructuras de la docencia y en la investigación, son el resultado de la lucha feminista que se ha dado desde adentro de las disciplinas institucionalizadas. Ciertamente esta lucha no es homogénea ni lineal y sigue siendo invisible en muchos ámbitos, sobre todo en el reconocimiento de las desigualdades de género. Una de estas desigualdades se da en el espacio del justo reconocimiento del desarrollo productivo (productividad) de las y los profesores (as)-investigadores (as). Es el caso

**GRÁFICA 7.** LIDERAZGOS DE C.A. DE LA UAEM, POR SEXO. 2015



Fuente: Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados, UAEM (2015)

del programa de estímulos a la investigación (PROINV) en el que sólo pueden participar investigadores/as que pertenezcan al SNI, y que cuenten con el perfil PRODER, además de tener 12 horas clase a la semana, requisitos estos para obtener el máximo estímulo consistente en 14 salarios, este programa debe renovarse cada año. (Ver Tabla 2)

**TABLA 2.** INVESTIGADORES DE LA UAEM PARTICIPANTES EN EL PROINV, 2014 POR SEXO

Mujeres	106	37%
Hombres	183	63%
Total	289	100%

Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM, enero de 2016.

Este último cuadro, da muestra de que las mujeres investigadoras, han logrado un avance significativo, puesto que hace 10 años, era

**TABLA 3.** INVESTIGADORES DE LA UAEM PARTICIPANTES EN EL PROINV 2014, POR SEXO Y NÚMERO DE SALARIOS.

NÚMERO DE SALARIOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
5	5	1.7%	3	1%	8
7	2	0.7%	6	2.1%	8
9	8	2.8%	14	4.8%	22
11	28	9.7%	54	18.7%	82
14	63	21.8%	106	36.7%	169
Total	106	36.7%	183	63.3%	289

Nota: El porcentaje fue obtenido con el total de mujeres y hombres participantes en PROINV 2014.

mucho menor el estímulo que recibían comparado con el de los varones<sup>39</sup>.

A pesar de que en el caso de ellas, se encuentra que deben combinar su desarrollo profesional con la maternidad, el cuidado y crecimiento de sus hijos/as, e inclusive de sus padres o parientes cercanos con discapacidades, la participación de las investigadoras para alcanzar el máximo de salarios no es escasa, en cambio la mayoría de los varones con los mismos compromisos de investigación y docencia por lo general descargan sus responsabilidades domésticas en el otro sexo (esposas, madres, hermanas, hijas) lo que les permite tener mayor tiempo para generar conocimientos y alcanzar el éxito específicamente para ocupar puestos de decisión en las instituciones.

Establecer el enfoque de género en las universidades es una medida de justicia académica,

habida cuenta de que por muchos años las universidades fueron un ghetto masculino; hoy por demanda de los movimientos feministas académicos se han iniciado cambios importantes. Es el caso de la matrícula escolar que se encuentra representada por más mujeres que hombres, sin embargo prevalece el sexismo en las carreras, cada vez menos, pero no ha desaparecido. Ahora bien, las Universidades Públicas y en este caso la UAEM, tienen el papel fundamental de ser el eje de desarrollo de su entorno. Son ellas el espacio idóneo para la crítica constructiva, la propuesta científica y el cambio social, que sin duda implica la igualdad social y política de los géneros.

Al respecto, investigaciones recientes coinciden en señalar que habida cuenta de la desigualdad de género que prevalece en la mayoría de las sociedades del planeta, el desarrollo científico y político de las mujeres se ha visto limitado precisamente por factores relacionados con la identidad femenina que

<sup>39</sup> Corroborar y ampliar la información de hace 10 años en Graciela Vélez, Et. Al. 2012.

socializa a las mujeres más con las actividades de lo privado, familiar y doméstico, trabajo de especial importancia pero que carece de reconocimiento social y que provoca su distanciamiento y exclusión de actividades como la ciencia y la política que requieren de tiempo completo para su cabal cumplimiento.

#### INVESTIGACIÓN Y GÉNERO EN LA UAEM

Para generar conocimientos, uno de los requisitos indispensable es el desarrollo de proyectos de investigación. Al igual que a nivel Nacional, en la UAEM existen marcadas áreas del conocimiento donde la mujeres tienen mayor presencia en la investigación y la docencia. Al respecto los proyectos de investigación registrados en el 2015, en el área de ciencias agropecuarias se registran 15 proyectos de los cuales 4 son dirigidos por mujeres y 11 dirigidos por hombres, en ciencias de la salud 6 son dirigidos por mujeres y 2 por hombres, en ciencias sociales 5 son dirigidos por mujeres y 3 por hombres. En las otras áreas las diferencias no son significativas. Lo cual sin duda da cuenta de que las investigadoras han avanzado en cuanto a la dirigencia en la investigación.

Definitivamente las mujeres en las Ciencias Agropecuarias tienen una menor participación en los proyectos de investigación, pese a que en los últimos cinco años la facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia está vivien-

**TABLA 4.** PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN REGISTRADOS EN 2015 POR SEXO.

DIRECCIÓN	TOTAL	%
Mujeres	29	47.5%
Hombres	32	52.5%
Total	61	100%

Fuente: Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados, BOLETÍN Núm. 68. Enero-abril, 2015.

do un proceso de feminización de la carrera. En años anteriores existían menos investigadoras responsables de proyecto en las áreas Ciencias Agropecuarias, Ingeniería, Tecnología, Ciencias Naturales y Exactas. Sin duda, uno de los ámbitos donde podemos constatar la presencia de mujeres y hombres en la investigación es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) donde los datos de 2016, permiten observar el predominio de las mujeres en determinadas áreas del conocimiento, así como el predominio de los varones en otras áreas de conocimiento. (Ver Cuadro 7)

Estos datos nos dan un panorama general de la marcada masculinización que existe en las ciencias y la tecnología, la que a su vez sugiere la existencia de una jerarquización del saber científico y una relación asimétrica entre los géneros y entre las disciplinas: Los varones a las ciencias duras y las mujeres a las ciencias con vocación de servicio. Estas ideas “sexistas y androcéntricas se reproducen en las estructuras institucionales, en las prácticas, en las prioridades de investigación y en el contenido

**CUADRO 7. PREDOMINIO DE INVESTIGADORAS/ES POR DISCIPLINA CIENTÍFICA.**

ESPACIO ACADÉMICO		M	H	TOTAL
1	Antropología	1	4	5
2	Arquitectura y Diseño	3	7	10
3	Artes	0	2	2
4	Centro de Investigación en Ciencias Biológicas Aplicadas	1	3	4
5	Centro de Investigación en Ciencias Médicas	5	3	8
6	Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades	4	2	6
7	Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población	2	4	6
8	Ciencias	17	28	45
9	Ciencias Agrícolas	6	12	18
10	Ciencias de la Conducta	9	4	13
11	Ciencias Políticas y Sociales	8	22	30
12	Centro de Investigación y Estudios en Movilidad y Migraciones Internacionales	2	0	2
13	Contaduría y Administración	6	1	7
14	Derecho	5	10	15
15	Economía	10	6	16
16	Enfermería y Obstetricia	2	0	2
17	Geografía	5	8	13
18	Humanidades	6	17	23
19	Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales	8	14	22
20	Instituto de Estudios Sobre la Universidad	5	8	13
21	Ingeniería	11	17	28
22	Lenguas	1	0	1
23	Medicina Veterinaria y Zootecnia	6	25	31
24	Planeación Urbana y Regional	5	10	15
25	Química	18	31	49
26	Turismo y Gastronomía	6	2	8
Total		152	240	392

Fuente: Elaboración propia con base en información de la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM. (2016)

resultante, incluso de las ciencias más creíbles y bien establecidas.” (Wylie, 2001: 182).

Asimismo es importante indicar que los proyectos de investigación registrados del 2013 al 2015, se encuentra poco aplicada la perspectiva de género, en atención a que del total de 570 proyectos registrados sólo 13 fueron con perspectiva de género, es decir, el 2 por ciento. Boletín SIEA 2013-2014-2015) 11 de los mismos fueron presentados por mujeres y sólo 2 por hombres. Esta situación da cuenta de que el interés por conocer la perspectiva de género aún es limitado, para la mayoría de las mujeres investigadoras y qué decir de los varones, que en contados casos se interesan por presentarla en sus investigaciones.

A pesar de los avances en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, las atribuciones estereotipadas de género prevalecen en el sistema mexicano de valores; es decir aunque los valores dicotómicos para los géneros se han desdibujado en algunos contextos más que en otros, se ha avanzado de manera heterogénea, pero al revisar los lugares que las mujeres y los hombres ocupan en muchos organismos públicos y en las universidades, prevalecen a modo de profundas raíces que pretenden ocultarse porque ya no son congruentes con el contexto actual; sin embargo, muestra de ello, son aspectos como las carreras sexistas, las investigaciones enfocadas a áreas de conocimiento matizados para la femenino o lo mas-

culino por tradición, lo mismo se observa en la existencia de cargos de menor rango para las mujeres o menos mujeres en los altos rangos y en la dirigencia de grupos científicos.

¿Por qué las mujeres siguen siendo una minoría en las distintas áreas de la investigación? Esta cuestión se ha respondido en parte por las prácticas sociales patriarcales que responsabilizan casi exclusivamente a las mujeres del bienestar familiar y doméstico, restando tiempo y oportunidades para su desarrollo personal y profesional. En este sentido, una acción afirmativa en pro de la equidad, sería el establecimiento de una guardería universitaria, que sin duda, representaría un apoyo importante para que las mujeres universitarias, pudieran contar con más tiempo para realizar las actividades de investigación. Más aún, esta acción estratégica para favorecer al género femenino, no representa un problema personal como algunos lo conciben, por el contrario, es una problemática que atañe a nuestra institución, porque se encuentra de por medio el apoyo equitativo para la formación de investigadores e investigadoras, como línea sustantiva de

Esto muestra cómo las instituciones reproducen el orden cultural de género que designa “lo propio para los hombres y lo propio para las mujeres” transmitiéndolo como un mandato cultural que se entreteje en las relaciones humanas (Bourdieu, 1997).

Desde luego, la distribución del tiempo que realizan los integrantes de la comunidad universitaria no es responsabilidad directa de la institución, pero sí lo es reflexionar sobre el contexto social y cultural para saber qué necesitan sus integrantes para lograr mayor productividad, eficiencia y equidad.

### **INSTITUCIONALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN**

Como reflexión final se hace alusión a la necesidad de impulsar acciones que favorezcan la institucionalización del enfoque de género como el primer paso de muchos más para consolidar una cultura de igualdad en la UAEM. Por un lado, porque las instituciones son las que constriñen y facilitan a la vez nuestras vidas (desde el lenguaje hasta las instituciones del Estado de Derecho) y por lo tanto podemos influir u orientar el cambio institucional en la misma medida en que podemos orientar e influir la acción colectiva.

La perspectiva de género institucionalizada pretende precisamente, que las y los actores no sean renuentes a captar o aceptar los beneficios alcanzables con el cambio. Aunque es una tarea que atañe a todas la institución con todos sus espacios. Para este caso, se requieren estrategias que tendrían impacto directo en la secretaría de investigación: por ejemplo, incentivar proyectos con perspectiva de género,

para las y los investigadores/as, en las diversas áreas del saber científico.

Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en el nivel del postgrado en las instituciones académicas, y aplicarlos a la elaboración de programas, incluidos los de estudios universitarios, libros de texto, material didáctico y en la formación de personal docente.

Con ello esta Universidad en congruencia con el principio democrático de igualdad contribuiría a fomentar una cultura de género equitativa, como principio de justicia social puesto que uno de los principales indicadores del desarrollo y la democracia es lograr la igualdad social entre mujeres y hombres; es decir, cuidar que las oportunidades sean equitativas, lo cual posicionaría a esta institución como uno de los espacios académicos líderes en la democratización de las relaciones de género como ya lo han conseguido algunas universidades del país.

Sin duda, uno de los retos que enfrenta nuestra Máxima Casa de Estudios es el formular una estrategia que integre la perspectiva de género en las acciones sustantivas de la misma como condición formal de la “igualdad para quienes la conforman”; consecuentemente se lograría mayor productividad científica y académica y una mayor eficiencia y eficacia en las funciones administrativas, lo cual representa-

ría un beneficio tanto para el alumnado como un principio de desarrollo equitativo para la sociedad mexicana.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agenda estadística 2015. Secretaría de Administración, UAEM, quincena 24 de 2015, p. 291. Consultada el 06 de abril de 2016
- Bourdieu, Pierre. *Homo academicus*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Siglo XXI. 1999
- Diario Oficial de la Federación, plan Nacional de desarrollo 2013-2018, [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5299465](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465)
- Caballero, Rebeca. “El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación”. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), xli (3-4), 2011. 45-64.
- Gamba, Susana. ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? In S. Gamba, & T. Diz, *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos. 2008.
- Vélez, Graciela et. al. *Personal académico en la UAEM. Mujeres y hombres en cifras (2004-2006)*, México: UAEM. 2011.
- Vélez, Graciela et. Al. *Personal administrativo en la UAEM. Estudio exploratorio sobre clima laboral y equidad de género*, México: Editorial Bonobos. 2013.
- Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados de la UAEM, consultado en [www.siea.uaemex.mx/siestudiosa/doc/2016/SNI\\_2016.pdf](http://www.siea.uaemex.mx/siestudiosa/doc/2016/SNI_2016.pdf) [2 de agosto de 2016].
- Wylie, Alyne. “El feminismo en la filosofía de la ciencia: dándole un sentido a la contingencia y a la limitación”. En: Miranda Fricker y Jennifer Hornsby, *Feminismo y filosofía*. España: Idea Books, 2001. p. 181-198.