

LA SITUACIÓN DE LAS PROFESORAS HISPANAS EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESTADOUNIDENSE

THE SITUATION OF HISPANIC FEMALE PROFESSORS IN THE AMERICAN UNIVERSITY SYSTEM

Antonio Daniel Juan Rubio. *Universidad Internacional de La Rioja - España*

antonio.juan@unir.net

Isabel María García Conesa. *Universidad de Alicante - España*

isabelmaria.garcia@ua.es

Resumen Estados Unidos, según datos de *World University Rankings*, cuenta en su haber con seis de las diez mejores universidades del mundo. Según la Oficina del Censo de los Estados Unidos, la población latina ha representado la mayor parte del crecimiento demográfico del país durante la última década (56%). Pero desafortunadamente, este crecimiento no se ha visto reflejado en la educación superior. Mientras que los estudiantes hispanos se están matriculando en mayor número cada año, los profesores latinos, y muy especialmente las profesoras, no han visto un crecimiento similar, constituyendo sólo el 4% del profesorado universitario en todo el país. Este artículo pretende ofrecer una visión general de la situación actual con respecto al profesorado femenino de origen hispano en la educación superior estadounidense y analizar el importante papel desempeñado por el mismo por medio de sus figuras más relevantes o destacadas. Para ello, debido a la naturaleza de nuestra investigación, vamos a seguir una metodología histórica, teniendo en cuenta que en la elaboración del estudio nos hemos basado en una combinación de fuentes primarias y secundarias. Y como conclusión final, un objetivo importante debería ser el aumento del profesorado universitario femenino de origen hispano en el sistema universitario estadounidense.

Palabras clave Población hispana, sistema universitario, profesorado hispano, influencia, cargos educativos.

Abstract The United States, according to the World University Rankings, has six out of the ten best universities in the world. According to the United States Census Bureau, the Latino population has accounted for most of the country's population growth during the last decade (56%). But unfortunately, this growth has not been reflected in higher education. While Hispanic students are enrolling in higher numbers each year, Latino teachers, and very especially the female ones, have not seen a similar growth, making up only around the 4% of university faculty nationwide. This article aims to provide an overview of the current situation regarding Hispanic female professors in American higher education and analyze the important role played by them throughout their most relevant or prominent figures. For this, due to the nature of our research, we will follow a historical methodology, taking into account that in the elaboration of the study we have based ourselves on a combination of primary and secondary sources. And as a final conclusion, we will conclude that an important goal should be then the increase of female university professors of Hispanic origin in the higher education system in the United States.

Keywords Hispanic population, university system, Hispanic professors, influence, educational charges.

1. Introducción

Según los últimos datos ofrecidos por la "Oficina del Censo de los Estados Unidos" (*US Census Bureau, 2010*), la población latina representa la mayor parte del crecimiento demográfico del país durante la última década con un 56% del total. Además, en la actualidad representan el 17% de la población total del país.

Desafortunadamente, este espectacular crecimiento demográfico no se ha visto aún correspondido en su presencia en la educación superior del país, ya sea como estudiantes o como profesorado de cualquier cargo o responsabilidad. De hecho, un dato que llama poderosamente la atención es la circunstancia de que los estudiantes de origen latino tuvieron los porcentajes más bajos de matriculación universitaria con un 27.5%. Esto es, especialmente, gravoso si lo comparamos con el porcentaje de estudiantes blancos, con un 45%, o con población negra, con un 37%, según los datos ofrecidos por Snyder & Dillow en su informe anual sobre la situación de la educación estadounidense (Snyder y Dillow, 2011).

No obstante, un dato esperanzador es que el número de latinos que se matriculan en la universidad está en aumento, pasando de 1.3 millones en 1999 a más de seis millones en el año 2011 según los datos aportados por el *Pew Hispanic Center*. Estos dramáticos cambios demográficos, así como el aumento de la presencia de latinos en la educación superior estadounidense ponen de manifiesto nuevos desafíos para el mundo universitario.

Por el contrario, mientras que el número de estudiantes latinos está creciendo exponencialmente, este crecimiento no se está viendo correspondido, al menos no momento, por un aumento equitativo en el número de profesorado latino universitario, especialmente por lo que se refiere a profesorado femenino. De hecho, este segmento de profesorado constituye tan sólo el 4% del segmento claustral del país. Estos datos entre la demografía del profesorado y del alumnado presagian una verdad inevitable en los Estados Unidos, que el profesorado de origen hispano en el sistema universitario estadounidense es aún poco representativo.

Como dato simbólico podemos destacar que en el año 2010 María Hernández Ferrier tomó posesión como la primera presidenta del nuevo campus de la universidad Texas A & M en San Antonio. Y con el fin de celebrar la inauguración de una presidenta latina de una universidad estadounidense, una de los pocos en todo el país, se juntó un considerable grupo de latinos en una procesión formal.

Este grupo recibió un reconocimiento especial tanto durante la ceremonia como por parte de los medios de comunicación. El principal periódico de la localidad, el "*San Antonio Express News*" señaló: "cerca de 60 mujeres locales latinas asistieron a la ceremonia en comitiva académica para apoyar a Ferrier y mostrar así su número en la comunidad educativa" (*San Antonio Express News, 2010, p. 8*).

1. El creciente papel del profesorado hispano en la educación superior

La "Asociación Hispana de Colegios y Universidades" (*The Hispanic Association of Colleges and Universities, HACU*)¹ está llevando a cabo un enorme trabajo abogando en favor de un mayor acceso de los hispanos a la educación superior y para mejorar la calidad y el número de profesorado hispano en las instituciones de todo el país.

Aunque los hispanos representan la población minoritaria más grande y de más rápido crecimiento en los Estados Unidos, el número de alumnos hispanos matriculados dentro de la educación superior es de apenas el 15% del total. Si se pretende aumentar este porcentaje, un factor esencial es encontrar un aumento similar entre el profesorado y administradores hispanos en las universidades estadounidenses.

Los estudiantes hispanos necesitan ver ejemplos reales de latinos en la educación superior con el fin de reconocer su amplio abanico de posibilidades académicas y profesionales. Además, las instituciones necesitan tener la experiencia del profesorado hispano puesto que entienden la cultura y los antecedentes de los estudiantes y, en última instancia, pueden ayudar a la institución universitaria a ampliar su propia comprensión de su misión y su método.

Bien es cierto que en la época actual de la historia de los Estados Unidos hay una tendencia a ver representantes claustrales hispanos como miembros de una minoría antes que profesores. Así, cabe esperar por parte del mundo anglosajón que los hispanos sean hispanohablantes y bien versados en la cultura hispana y en su literatura.

Por eso a veces los profesores hispanos de la universidad eligen especializarse en áreas latinas y no hay nada perverso en ello. El problema surge si hay suposiciones infundadas de que, debido a que alguien sea hispano, será el experto en temas hispanos aun cuando ese no sea el rol elegido por el propio interesado.

Dada la escasez cada vez mayor de hispanos a medida que se sube en el escalafón académico, es fácilmente deducible que los hispanos están más representados en posiciones de profesores adjuntos que de profesores titulares. También se ha demostrado que mejora el plurilingüismo en el campus y se llevan a cabo mejores y mayores investigaciones sobre las comunidades raciales.

Y todo ello a pesar de que diversos investigadores (Aguirre, 2000; Castellanos et al. 2003; Hurtado, 2001) han descubierto por medio de diversos trabajos que los profesores hispanos benefician a la educación superior del país porque atraen estudiantes al aula. En dichos trabajos se destaca muy especialmente el papel que

¹ Esta asociación engloba a unos 270 centros y universidades que matriculan a más de la mitad de los hispanos en la educación superior hoy en día.

desempeñan las profesoras hispanas dentro del sistema a pesar de su reducido número.

Uno de los argumentos más convincentes a la hora de contar con miembros latinos entre el profesorado universitario es el impacto directo de sus métodos de enseñanza en los resultados de aprendizaje de los alumnos. Los investigadores Luis Urrieta y Rudolfo Chavez argumentan que la mayoría de los profesores latinos conciben su enseñanza en el aula como oportunidades para "elevar la conciencia de los estudiantes y las habilidades de pensamiento crítico incluso cuando se encuentran con cierta resistencia" (Urrieta y Chavez, 2010, p. 15).

Junto con la retención de estudiantes de origen latino, el profesorado universitario hispano tiene un gran impacto en la comunidad científica debido a su erudición, siendo además más relevante para la comunidad e individuos de origen latino.

Sin embargo, aun cuando muchas evidencias apuntan a las tangibles y significativas contribuciones hechas por profesoras hispanas a la educación superior, algunas investigaciones llevadas a cabo también destacan los desafiantes entornos de trabajo a los que con demasiada frecuencia tienen que hacer frente (Evans y Chun, 2007, p. 7; Castellanos y Jones, 2003). Estos desafíos reflejan la realidad que estos miembros de la universidad soportan cuando son una de las pocas personas hispanas en su departamento o institución docente universitaria.

La literatura previa está sobrecargada de evidencia empírica que demuestra que los profesores latinos son más propensos a contar con tareas adicionales en comités en comparación con sus colegas blancos, como pone de manifiesto el investigador Hisauro Garza (Garza, 1993). Estas tareas adicionales representan para los profesores hispanos una realidad cotidiana de enormes proporciones que están últimamente tratando de mejorar mediante el proceso de promoción.

Es decir, muchos de estos compromisos de servicio con la comunidad universitaria son infravalorados cuando son miembros hispanos de la universidad quienes son evaluados para promocionar. Esta tensión inherente entre las obligaciones del servicio y las actividades relacionadas con la promoción generalmente resulta en "agotamiento físico y mental y drenaje emocional para muchos profesores latino" (Urrieta y Chavez, 2010, p. 576).

En una línea similar, otros investigadores, como Delgado-Romero et al., sostienen que los profesores hispanos a menudo se enfrentan con barreras dentro de su lugar de trabajo que carecen de valores culturales hispanos tales como "personalismo, simpatía, familismo y aloctrismo" (Delgado-Romero et al., 2007, p. 48).

Este desafiante clima de trabajo no es universal, pero es más probable que ocurra cuando hay pocos miembros latinos en el lugar de trabajo. Otros investigadores, como Janice W. Smith y Toni Calasanti, argumentan que las profesoras hispanas pueden enfrentarse a aislamiento y alienación en su lugar de trabajo debido a lo escaso de su número en las facultades (Smith y Calasanti, 2005, p. 32).

En las últimas décadas diversos investigadores (Ibarra, 2003; Padilla y Chavez, 1995) han examinado cómo las instituciones de educación superior con frecuencia muestran un alto grado de escepticismo sobre el trabajo académico de los profesores hispanos en general, y en particular de las profesoras, y que la erudición latina es menos relevante o menos valorada que otras porque se centra únicamente en temas latinos.

Otros investigadores también argumentan que la producción de conocimiento, por ejemplo en revistas académicas, es un problema importante y un obstáculo para el éxito del profesorado hispano y que algunas revistas de ciencias sociales son menos proclives a publicar investigaciones centradas en grupos raciales o étnicos. A pesar de estos obstáculos en aquellas investigaciones centradas en cuestiones de los hispanos, muchos académicos hispanos están profundamente comprometidos con el avance y la ampliación de los debates sobre temas sociales latinos (Urrieta y Chavez, 2010, p. 577).

Los retos y oportunidades que los profesores latinos enfrentan en sus carreras académicas resaltan la urgencia de abordar esta difícil realidad. Por ello, es importante aumentar no sólo el reclutamiento sino mejorar la retención y promoción del profesorado hispano en la educación superior puesto que diversas investigaciones han encontrado que el profesorado hispano a menudo se enfrenta a mayores tareas administrativas que sus homónimos blancos (Griffin y Reddick, 2015, p. 16; Sorcinelli et al., 2016).

Así pues, las profesoras hispanas seguirán siendo en gran parte invisibles a menos que las universidades hagan esfuerzos concertados para reclutarlas y retenerlas. Varias décadas de investigación sobre la diversidad en la educación superior nos indican que el aumento de la presencia de profesorado hispano es fundamental para promover el logro educativo de los estudiantes latinos (Boyer, 1990; Clark y D'Ambrosio, 2015). Los profesores hispanos entienden los antecedentes culturales de dichos estudiantes y pueden servir de modelos para ellos.

2. Profesorado hispano en la educación superior en los Estados Unidos: datos contrastivos

El perjuicio se define como cualquier idea basada en generalizaciones erróneas o emocionales mientras que la discriminación actúa sobre estas generalizaciones (Conrada, 2015, p.2). El nivel de aceptación que el profesorado hispano percibe por parte del grupo mayoritario dominante afecta su grado de comodidad en el ambiente de trabajo.

El efecto subyacente a la discriminación, el sentirse mal recibido, despreciado o simplemente no entendido en los campus universitarios estadounidenses se refleja en una notable disminución en la tasa de retención de profesorado hispano en las

facultades como quedó demostrado en un artículo publicado por varios profesores universitarios (Gutierrez et al., 2012, p. 8).

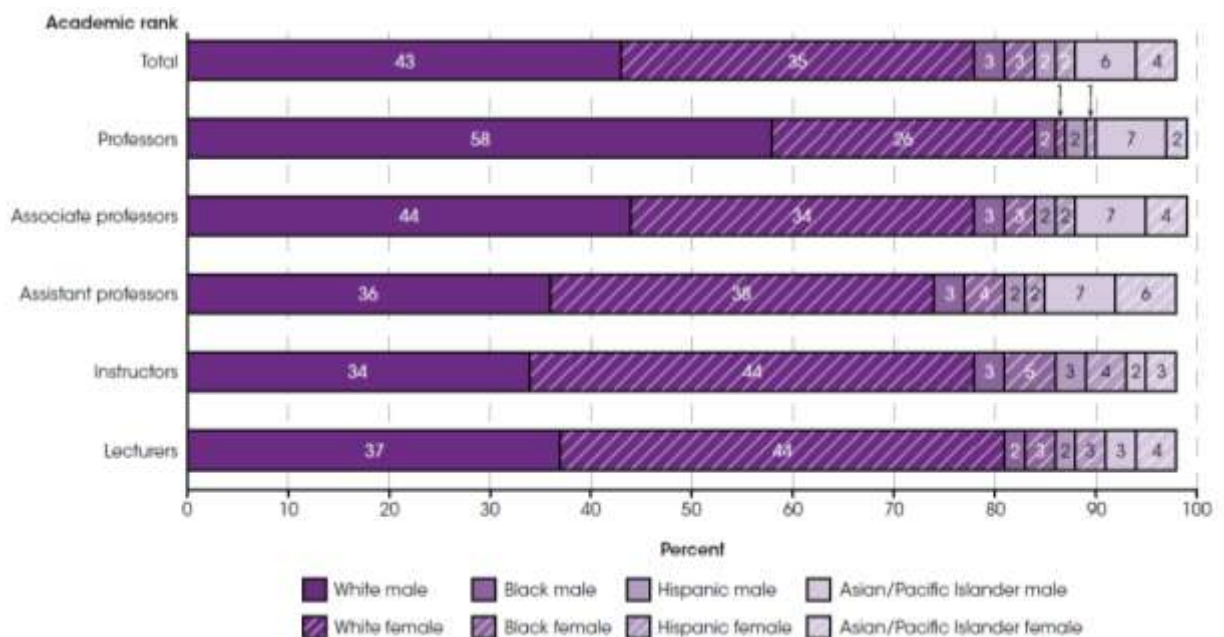
La alienación y la discriminación son comunes entre el profesorado latino. Donde las facultades blancas siguen siendo dominantes en muchos departamentos, también suelen ocupar las posiciones más poderosas e influyentes: profesor titular, director de departamento, decano. La baja representación latina, sobre todo en esos puestos decisivos, es una función de la exclusión sistemática y la discriminación que este segmento del profesorado universitario sufre por parte de la mayoría dominante, en opinión de Shorris (2015).

Todos estos condicionantes tienen su lógico reflejo en la pobre representación de profesorado hispano en el sistema universitario estadounidense, especialmente en aquellos cargos de responsabilidad administrativa (presidente, decano, consejero...) o académica (director de departamento, profesor titular) y sobre todo entre las mujeres.

Los datos en los que nos basamos en este artículo a la hora de analizar la presencia de profesorado hispano en el sistema universitario estadounidense están recopilados y contrastados por las propias fuentes gubernamentales estadounidenses según datos publicados en las últimas estadísticas poblacionales publicadas (Snyder y de Brey, 2016).

Estas estadísticas muestran algunos datos bastante esclarecedores. Así, por ejemplo, destaca según los datos ofrecidos por Grace Kena que el porcentaje de profesorado universitario de origen hispano a tiempo completo es de apenas el 4% del total, frente al 84% de la mayoría dominante de origen anglosajón (Kena et al., 2016, p. 223), como se puede comprobar en la tabla 1:

Tabla 1. Distribución de Profesorado Universitario



Fuente: (Kena et al., 2016, p. 223)

Otros datos bastante representativos son los que figuran en el informe anual que publica el propio Departamento de Educación. En esta ocasión, Thomas D. Snyder y Cristobal De Brey nos ofrecen una información detallada y pormenorizada de la presencia de profesorado hispano en el sistema universitario estadounidense, tal y como se puede comprobar en la tabla 2.

Podemos así destacar que de los casi 800.000 profesores universitarios dentro del sistema, poco más de 33.000 son de origen hispano, lo que se traduce en un paupérrimo 4.2% del total del profesorado como podemos comprobar en la siguiente tabla:

Tabla 2. Origen del profesorado universitario estadounidense

Origen	Total, profesorado	Porcentaje total
<i>White</i>	575.491	72.7%
<i>Asian/Pacific Islander</i>	72.246	9.1%
<i>Black</i>	43.188	5.4%
<i>Hispanic</i>	33.217	4.2%
<i>American Indian</i>	3.538	0.4%
<i>Others</i>	63.711	8%
TOTAL	791.391	100%

Fuente: (Snyder y De Grey, 2015, p. 572).

Escrutando un poco más en detalle la información global de la tabla anterior, podemos discernir que estos 33.217 profesores de origen hispano están además clasificados según la categoría profesional correspondiente, como se puede comprobar en la tabla 3:

Tabla 3. Origen del profesorado universitario estadounidense por porcentaje

Categoría	Total profesorado	Porcentaje total
<i>Professors</i>	5.604	16.87%
<i>Associate Professors</i>	6.381	19.21%
<i>Assistant Professors</i>	7.130	21.46%
<i>Instructors</i>	6.340	19.08%
<i>Lecturers</i>	2.015	6.06%
<i>Other faculty</i>	5.747	17.30%
TOTAL	33.217	100%

Fuente: (Snyder y De Grey, 2015, p. 572).

Como se puede fácilmente deducir del contenido de la tabla anterior, el porcentaje más amplio de profesorado hispano se da en la categoría de profesor adjunto "assistant professor" con un 21.46%, mientras que la categoría de menor representación corresponde a la de profesor titular "professor" con un 16.87%, lo que corrobora lo que afirmamos con anterioridad.

Pero si escrutamos la información detallada con un poco más de profundidad podemos ver qué además se establece una diferenciación entre los sexos dentro del mismo grupo de profesorado hispano. Así pues, dentro de esa totalidad de 33.217 profesores universitarios de origen hispano unos 17.198 son hombres, lo que representa un 51.77% del total, mientras que 16.019 son mujeres, lo que supone un 48.22%. Esta diferenciación la podemos comprobar más gráficamente en la tabla 4:

Tabla 4. Distribución del profesorado universitario estadounidense por género

Categoría	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
<i>Professors</i>	3.669	21.3%	1.935	12%
<i>Associate Professors</i>	3.533	20.5%	2.848	17.8%
<i>Assistant Professors</i>	3.506	20.4%	3.624	22.6%
<i>Instructors</i>	2.888	16.8%	3.452	21.5%
<i>Lecturers</i>	834	4.8%	1.181	7.4%
<i>Other faculty</i>	2.768	16.1%	2.979	18.6%
TOTAL	17.198	51.77%	16.019	48.22%

Fuente: (Snyder y De Grey, 2015, p. 572).

Indagando hasta el último detalle la información aportada en esta última tabla podemos afirmar que, lo que en principio podía suponer casi una paridad técnica entre hombres y mujeres profesores hispanos en números globales, no se termina de corresponder con la realidad cuando entramos a analizar la situación categoría por categoría.

Esto es especialmente notorio, como hemos podido ir comprobando, en los puestos más influyentes o relevantes. De tal forma que la diferencia entre ambos sexos se acentúa, por ejemplo, en la categoría de profesor titular donde los hombres hispanos ocupan el 21.3% con 3.669 profesores frente a los 1.935 de las mujeres hispanas con el 12% del total. Es decir, que existe casi un 10% de diferencia entre ambos géneros, lo que da buena cuenta de las dificultades extremas que tienen que afrontar además las profesoras de origen hispano.

3. Profesoras hispanas en la educación superior en los Estados Unidos: algunos casos relevantes

En este nuevo apartado, tras considerar los datos globales del profesorado hispano en el sistema universitario estadounidense, vamos a centrar la atención en algunas figuras hispanas femeninas relevantes y especialmente destacadas dentro de las facultades. Evidentemente no resulta posible abarcar todos y cada uno de los casos singulares individuales, por lo que aquí presentaremos algunos ejemplos significativos muestrales.

4.1. Mildred García (Presidenta de la Universidad Estatal de California, Fullerton)

Mildred García fue nombrada presidenta de la Universidad Estatal de California, Fullerton en junio de 2012. Anteriormente, la señora García fue presidenta de CSU Domínguez Hills, donde fue la primera presidenta hispana en el sistema universitario estatal de California.

Liderando una de las universidades más grandes y diversas del oeste de los Estados Unidos, la señora García está comprometida con alianzas multiculturales y con la creencia de que estas coaliciones fortalecen las instituciones y las comunidades, así como el autodesarrollo y las oportunidades de los estudiantes.

La investigación de la señora García en la educación superior se concentra en los impactos que la equidad, la diversidad y el alcance tienen sobre las políticas y la práctica. Ha servido en juntas editoriales para una variedad de publicaciones académicas y ha sido participante y consultora en el trabajo de política de la *National Science Foundation*, la *American Educational Research Association* y la *Middle States Commission on Higher Education*.

La señora García sirvió en la Comisión sobre Excelencia Educativa del Presidente Obama para los hispanos. También es miembro del consejo de directores de la Asociación de Universidades Estadounidenses y de la Asociación Americana de Hispanos en Educación Superior, de los consejos asesores de Perspectivas Hispánicas en la Educación Superior, en el consejo de administración del Consejo de *Adult and Experiential Learning*, y como miembro fundador del Consejo Nacional de Asociaciones Comunitarias y Educativas.

4.2. Nilda Peragallo (Decana, Escuela de Enfermería y Estudios de Salud, Universidad de Miami)

Nilda P. Peragallo, decana de la Escuela de Enfermería y Estudios de Salud de la universidad de Miami, es reconocida internacionalmente por su liderazgo en las áreas de las diversas de la salud, la competencia cultural y el reclutamiento y retención de

minorías en enfermería. Es ex presidenta de la Asociación Nacional de Enfermeras Hispánicas y coeditora de *Hispanic Healthcare International*.

Una oradora muy solicitada, Peragallo es autora o coautora de muchas publicaciones revisadas por pares y ha sido investigadora principal en numerosas becas de investigación. Recientemente fue nombrada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos para servir en el Consejo Asesor Nacional del Centro Nacional de Salud de las Minorías y Disparidades de Salud.

Miembro de la Academia Americana de Enfermería, la señora Peragallo tiene un nombramiento conjunto en el Departamento de Epidemiología y Salud Pública de la universidad de Miami Miller School of Medicine.

4.3. Teresa Leyba Ruiz (Presidente Interino, Glendale Community College)

La doctora Teresa Leyba Ruiz ha servido a estudiantes, profesores, personal y la comunidad durante los últimos 25 años, teniendo un enorme impacto positivo en los estudiantes a través de los diversos cargos que ha ocupado. Ella es una educadora comprometida y una estudiante universitaria de primera generación.

La doctora Leyba Ruiz ha sido educadora durante 22 años, sirviendo como profesora de matemáticas en todos los niveles de la educación, los últimos 16 años con el *Community College District* del condado de Maricopa. En enero de 2011, aceptó una asignación interina como decana académica en el *Glendale Community College* donde participó en la redacción de un plan estratégico académico y en el desarrollo de un centro de enseñanza y aprendizaje.

4.4. Diana Natalicio (Presidenta, Universidad de Texas en El Paso)

Diana Natalicio fue nombrada presidenta de la universidad de Texas en El Paso (en adelante UTEP) en 1988. Durante su larga y distinguida carrera en la universidad, Natalicio también ha sido vicepresidenta de asuntos académicos, decana de las artes liberales, y directora del departamento de lenguas modernas y lingüística.

Durante el mandato de Natalicio como presidenta, la inscripción de UTEP ha crecido de casi 15,000 a más de 23,000 estudiantes que reflejan la demografía de la región de Paso del Norte de la cual el 90% de ellos asisten regularmente. Más del 80% son mexicano-americanos. Natalicio fue nombrada recientemente a la lista 2016 TIME 100 de las personas más influyentes del mundo.

4.5. Waded Cruzado (Presidente, Montana State University)

Desde enero de 2010, la doctora Waded Cruzado ha servido como el 12º presidente de la Universidad Estatal de Montana, y durante ese tiempo, ha reformado significativamente el rostro y el futuro de la primera institución estatal de subvención de tierras públicas. La Universidad Estatal de Montana ha establecido nuevos registros

de inscripción de estudiantes bajo el liderazgo de Cruzado, convirtiéndose en la universidad de más rápido crecimiento y más grande de todo el estado.

Durante el mandato de Cruzado, la Universidad Estatal de Montana ha ganado competitivamente más de \$650 millones para proyectos de investigación patrocinados por diferentes compañías. Cruzado ha reafirmado consistentemente la importancia de un ambiente de campus que sitúe el éxito estudiantil como la máxima prioridad. Durante los dos últimos años, la Universidad Estatal de Montana también ha registrado las tasas más altas de retención y graduación en el estado.

4.6. Jane K. Fernandes (Presidenta, Guilford College)

Jane K. Fernandes es la primera mujer sorda que dirige una universidad americana. Nacida en Worcester, Massachusetts, Fernandes es graduada en el Trinity College en Connecticut y de la universidad de Iowa. Nacida sorda de una madre sorda y padre oyente, aprendió el lenguaje de signos americano como estudiante graduado.

En Boston se convirtió en directora interina del Programa Americano de Lenguaje de Signos en la universidad de Northeastern y luego en Washington, DC, como presidenta del Departamento de Comunicación de Señales de la universidad de Gallaudet. Fue vicepresidenta del Centro Nacional de Educación de Sordos Laurent Clerc en 1995 y fue rectora de la universidad desde el año 2000 hasta el año 2006.

4.7. Joann La Perla-Morales (Presidente, Middlesex County College)

Como presidenta, la doctora La Perla-Morales ha iniciado nuevos programas académicos, reestructurado y aumentado los servicios estudiantiles, y ha desarrollado un programa de honores para estudiantes de alto rendimiento. Antes de su nombramiento en Middlesex, La Perla-Morales fue rectora y vicepresidenta senior de asuntos académicos en el *New York City College of Technology* de Brooklyn.

Con la responsabilidad general tanto de las áreas académicas como de asuntos estudiantiles de la universidad, desarrolló nuevos programas, creó la Oficina de Evaluación Institucional, inició una Oficina de Tecnología de la Enseñanza, obteniendo \$3.2 millones en subvenciones federales y reclutando a 160 profesores para la facultad.

4.8. Renee D. Martinez (Presidenta, Los Angeles City College)

La doctora René D. Martínez había pasado doce años como vicepresidenta de la Unidad de Educación y Desarrollo Económico en el *East Los Angeles College*. Dentro de sus deberes en esa institución, ella supervisó la carrera de tecnología y disciplinas académicas y estuvo involucrada en la planificación estratégica general.

Bajo su dirección, el programa de tecnología de carrera en el *East Los Angeles College* fue el primero en el distrito en la tasa de terminación. Martínez ha sido miembro del comité ejecutivo durante los últimos seis años en el Beverly Hospital en

Montebello. Su éxito en los programas de *Allied Health* en ELAC continúa en enfermería, tecnología radiológica y programas dentales.

4.9. María Hernández Ferrer (Presidenta, Texas A & M University)

La doctora María Hernández Ferrer, presidenta de la Universidad Texas A & M-San Antonio, está asumiendo un nuevo rol emocionante al frente de una nueva división en el Sistema A & M como Directora de Desarrollo y Relaciones con México. En esta posición, creará, construirá y supervisará las relaciones con México para las 11 universidades del Sistema A & M y las 7 Agencias del Sistema.

Desde que se unió a A & M-San Antonio, Ferrer ha liderado un crecimiento fenomenal de la universidad del 216% desde el año 2008 hasta el otoño de 2013. Ferrer también manejó la nueva construcción en el campus principal de 694 acres que incluye el edificio Senator Frank L. Madla, el Edificio Académico Central, el auditorio y la Casa de los Patriotas.

Antes de su carrera con A & M-San Antonio, Ferrer desempeñó una serie de cargos de educación a nivel nacional. El 11 de marzo de 2002, el Presidente George W. Bush nombró a Ferrer para dirigir la Oficina de Adquisición de Lengua Inglesa, Mejoramiento del Lenguaje y Logros Académicos para Estudiantes de Inglés Limitado en el Departamento de Educación de los Estados Unidos. Durante su permanencia en el Departamento de Educación, subió primero a subsecretaria adjunta antes de convertirse en asistente del subsecretario.

4.10. Estela Mara Bensimon (Codirectora, Center for Urban Education, USC Roosevelt School)

Estela Mara Bensimon es profesora de educación superior y codirectora del Centro de Educación Urbana (CUE) de la *USC Rossier School of Education*. Su investigación actual se centra en cuestiones de equidad racial en la educación superior desde la perspectiva del aprendizaje organizacional y de las teorías de la práctica sociocultural. Ella está particularmente interesada en la investigación dirigida por los profesionales como un medio de cambio organizacional en la educación superior.

Antes de esto, fue decana asociada de la *USC Rossier School of Education* desde 1996 hasta el año 2000. Ella obtuvo su doctorado en educación superior por *Teachers College, Columbia University*. La doctora Bensimon ha desempeñado los más altos cargos de liderazgo en la Asociación para el Estudio de la Educación Superior (Presidente, 2005-2006) y en la Asociación Americana de Investigación Educativa-División de Educación Superior (Vicepresidente, 1992-1994). Es la receptora de USC Mellon Premio a la Excelencia en Asesoramiento y Premio de la Asociación para el Estudio de la Educación Superior.

4.11. Sylvia Hurtado (Directora, Higher Education Research Institute, UCLA)

Sylvia Hurtado es profesora de la Escuela de Graduados en Educación y Estudios de Información de la UCLA en la División de Educación Superior y Cambio Organizacional. Actualmente es Directora del Instituto de Investigación en Educación Superior, que alberga el Programa de Investigación Institucional Cooperativa (CIRP).

Sus numerosas publicaciones se centran en la educación universitaria, el desarrollo de los estudiantes en la universidad y la diversidad en la educación superior. Ha sido presidenta de la Asociación para el Estudio de la Educación Superior (ASHE) y ha sido miembro de los consejos de la Comisión de Enseñanza Superior e iniciativas de la Asociación de Colegios y Universidades de Estados Unidos. Obtuvo su doctorado por la universidad de UCLA y un Máster por la *Harvard Graduate School of Education*.

4.12. Rachel Moran (Decana, University of California)

Rachel F. Moran es Decana de la Facultad de Derecho de la UCLA, y Profesora Distinguida de Derecho. Anteriormente fue fundadora de la Facultad de Derecho de UC Irvine (2008-2010) y fue Profesora de Derecho en la Facultad de Derecho de la UC Berkeley.

Ella asistió a la universidad de Stanford, obteniendo una licenciatura en psicología en 1978. Después de un breve período en la práctica privada en *Heller Ehrman White & McAuliffe*, Moran se unió a la facultad de la *UC Berkeley School of Law* como su primera profesora de derecho latino, y enseñó allí durante 25 años. Después de unirse a la UC Irvine como miembro fundador de la facultad, Moran fue seleccionada para convertirse en el octavo decano de la Facultad de Derecho de la UCLA, y la primera decana latina de una de las mejores escuelas de derecho de Estados Unidos.

4.13. Elsa Nuñez (Presidenta, Eastern Connecticut University)

El compromiso de la doctora Núñez con el acceso a los miembros de la facultad está evidenciado por datos que muestran que Eastern tiene el mayor porcentaje de profesores minoritarios entre todos los colegios y universidades de Connecticut. Este y otros factores han aumentado las tasas de retención de las poblaciones estudiantiles insuficientemente representadas y también han dado como resultado que Eastern obtuvo la mayor ganancia en la tasa de graduación de seis años de estudiantes latinos desde 2004-10, con esa medida triplicando de 20% a 58% según un informe de *The Education Trust* en Washington, DC en el otoño de 2012.

Bajo el liderazgo de la doctora Núñez, la *Eastern Connecticut State University* ha recibido varios reconocimientos nacionales importantes, incluyendo el haber sido reconocido por el *World Report* como una de las 35 universidades públicas regionales del Norte más prestigiosas. Antes de unirse, la doctora Núñez fue Vicerrectora de

Asuntos Académicos y Estudiantiles en el Sistema de la Universidad de Maine de 2003 a 2006. También se desempeñó como Decana Asociada de la Facultad en el *Staten Island College* de la Universidad de la Ciudad de Nueva York de 1986 a 1992.

4.14. Marta Tienda (Directora, Program in Latino Studies Princeton University)

Marta Tienda ha sido durante 22 años Profesora de Estudios Demográficos y de Sociología y Asuntos Públicos en la Universidad de Princeton y directora de la Oficina de Investigación de Población y en la actualidad es la directora del programa de estudios latino dentro de la universidad. La doctora Tienda es miembro de la Academia Americana de Artes y Ciencias, la Academia Americana de Ciencias Políticas y Sociales y la Academia Nacional de Educación.

La profesora Tienda es autora o coautora de más de 200 artículos científicos y capítulos sobre la desigualdad racial y étnica de los Estados Unidos, la migración internacional, las variaciones en la estructura familiar y el comportamiento reproductivo y el acceso a la educación superior. Su investigación actual se centra en el calendario del ciclo de vida de la migración y las implicaciones de las relaciones amorosas adolescentes para el bienestar emocional y físico.

Actualmente, es miembro de la Comisión de Excelencia Educativa de la Casa Blanca para los Hispanos, del Comité Asesor de Investigación de la *American Education Research Association* y del Comité Consultivo de la OCI de la Fundación Mellon. La doctora Tienda recibió la licenciatura por la *Michigan State University* y un doctorado en sociología por la Universidad de Texas en Austin. Anteriormente ocupó cargos en la Universidad de Wisconsin, Madison y la Universidad de Chicago y ha recibido doctorados honorarios de *Bank Street College*, la Universidad Estatal de Ohio y *Lehman College*.

4.15. Sofía A. Villenas (Directora, Program in Latino Studies, Cornell University)

La antropología proporciona una lente clave para el estudio de la política y la práctica de la educación en la vida cotidiana. La doctora Villenas está interesada en cómo la gente enseña y aprende a través de contextos caseros, escolares y comunitarios, y cómo la diferencia se constituye y se hace consecuente en estos esfuerzos. Es importante destacar que considero la educación como la práctica de la imaginación, la libertad y el cambio social. Anteriormente, fue maestra de una escuela primaria bilingüe y profesora de inglés para adultos en las comunidades latinas de Los Ángeles, se mudó a Carolina del Norte para buscar un doctorado en *UNC-Chapel Hill* y estudiar educación con nuevos destinos de inmigrantes latinos. En la actualidad es directora del programa de estudios latinos de la universidad de Cornell.

Sus investigaciones se centran en el pensamiento feminista Latina / Chicana y las mujeres de color como una forma de percibir modos transformadores y recuperativos de enseñanza, aprendizaje y acción social y cómo las madres latinas manejaban la crianza de los hijos y la educación de sus hijos mientras trabajaban para crear un sentido de comunidad y pertenecer al cambiante paisaje racial y étnico de Carolina del Norte. Continúa estos intereses con la investigación sobre la educación, la ciudadanía y el movimiento social en los Estados Unidos.

4. Conclusiones

Aunque algunas cuestiones no son específicas de la población, la cultura parece desempeñar un papel importante en el éxito de las profesoras hispanas y su integración en la vida académica universitaria. Los comportamientos discriminatorios, indicativos de las experiencias de muchos grupos minoritarios, afectan la capacidad de los latinos de integrarse en sus lugares de trabajo en las facultades. Factores tales como las responsabilidades familiares afectan las experiencias y desempeño profesional de los latinos, especialmente en el caso de ellas. El conflicto entre el lugar de trabajo y el hogar deja a los latinos en una posición precaria de elegir entre familia y carrera, dos instituciones altamente valoradas por ellas.

Las normas culturales también pueden crear tensiones interpersonales entre colegas hispanos y no latinos. El ambiente de trabajo competitivo podría resultar sofocante y en alto contraste con la práctica culturalmente más apropiada del colectivismo, donde el éxito del grupo es más importante que los logros del individuo. A medida que los programas académicos se centran más en las subvenciones competitivas y la productividad revisada por pares, este sentido de la rivalidad podría ser abrumadora para un académico latino.

Como hemos podido comprobar, la estructura organizacional académica tradicional restringe la libertad académica y el estímulo a las minorías. Este aspecto limita la experiencia de los docentes de la universidad. Crear una nueva estructura organizativa que acepte a las personas por sus contribuciones únicas, mientras que proporciona a los trabajadores la capacidad de sentirse apreciado y bienvenido es fundamental. Como alternativa al papel de intermediario cultural, los hispanos deben ser reconocidos como iguales en sus respectivos campos. Crear una cultura académica que fomente grupos de trabajo cooperativo en lugar de alianzas competitivas puede elevar a todos los profesionales a nuevas alturas.

En 2050, se espera que los hispanos representen el 30% de la población, pero están subrepresentados en posiciones académicas relevantes, según hemos podido constatar. Alentar a los hispanos en la universidad es una inversión en el sistema universitario y seguro que tendrá un futuro duradero. Una mayor representación de las profesoras latinas puede resultar no sólo en mentores culturalmente sensibles para

los estudiantes latinos, sino también reforzar las imágenes positivas de los latinos a estudiantes no latinos.

Las profesoras hispanas continúan lidiando con la discriminación, la incomodidad con la estructura de poder de la organización, el trato desigual en la facultad y en su comunidad, y la necesidad de más programas para aumentar y educar a otros sobre temas de diversidad. Los profesores latinos pueden hablar con estas experiencias a través de su propia investigación. Aprendiendo de las experiencias latinas de migración, prejuicio y tradiciones étnicas, y también encontrando puntos en común entre grupos minoritarios, la cultura de la educación superior puede convertirse en una fuente sólida de aceptación y transferencia de conocimiento.

5. Bibliografía

- Aguirre, A. (2000). *Women and Minority Faculty in the Academic Workplace: Recruitment, Retention and Academic Culture*. Washington, DC, USA: ASHE-ERIC.
- Boyer, E.L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*. Princeton, NJ, USA: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Castellanos, J. & L. Jones. (2003). *The Majority in the Minority: Expanding the Representation of Latino Faculty, Administrators and Students in Higher Education*. Sterling, VA, USA: Stylus.
- Castellanos, J., A.M. Gloria & M. Kamimura. (2003). *The Latino Pathway to the PhD*. Sterling, VA, USA: Stylus.
- Clark, R.L. & M.B. D'Ambrosio. (2015). *Recruitment, Retention and Retirement in Higher Education: Building and Managing the Faculty of the Future*. Northampton, MA, USA: Edward Edgar.
- Contrada, R.J. et al. (2015). The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire. *Journal of Applied Social Psychology*, nº 32, p.2.
- Delgado-Romero, E.A., A.N. Manlove, J.D. Manlove & C.E. Hernandez. (2007). Controversial Issues in the Recruitment and Retention of Latino Faculty. *Journal of Hispanic Higher Education* 6, p. 48.
- Evans, A. & E.B. Chun. (2007). Are the Walls Really Down? Behavioral and Organizational Barriers to Faculty and Staff Diversity. *ASHE Higher Education Report*, 33 (1), p. 7.
- Garza, H. (1993). *Second Class Academics: Chicana/Latino Faculty in US Universities*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Griffin, K.A. & R.J. Reddick. (2015). Surveillance and Sacrifice. *American Educational Research Journal*, 48 (5), p. 16.
- Gutierrez, M., C. Castañeda & S.G. Katsinas. (2012). Latino Leadership in Community Colleges: Issues and Challenges. *Community College Journal of Research and Practice*, vol 26, p. 8.

- Hurtado, S. (2001). *Linking Diversity and Educational Purpose: How Diversity Affects the Classroom Environment and Student Development*. Cambridge, MA, USA: Harvard Educational Publishing Group.
- Ibarra, R. (2003). *Latino Faculty and the Tenure Process in Cultural Content*. Sterling, VA, USA: Stylus.
- Kena, G. et al. (2016). *The Condition of Education 2016*. Washington, USA: National Center for Education Statistics, Department of Education.
- Padilla, R. & R. Chavez. (1995). *The Leaning Ivory Tower: Latino Professors in American Universities*. Albany, NY, USA: State University of New York Press.
- San Antonio Express News*. (2010). A & M San Antonio celebrates its first Latino chief. 29 september, p. 8.
- Shorris, E. (2015). *Latinos: A Biography of the People*. New York, USA: Norton & Co.
- Smith, J.W. & T. Calasanti. (2005). The Influences of Gender, Race, Ethnicity on Workplace Experiences of Institutional and Social Isolation: An Exploratory Study of University Faculty. *Sociological Spectrum*, p. 32.
- Snyder, T.D. & C. de Brey. (2016). *Digest of Education Statistics 2015*. Washington, USA: National Center for Education Statistics, Department of Education.
- Snyder, T.D. & S.A. Dillow. (2011). *Digest of Education Statistics 2010*. Washington, DC, USA: National Center for Education Statistics Institute of Education Sciences.
- Sorcinelli, M.D., A.E. Austin, P.L. Eddy & A.L. Beach. (2016). *Creating the Future of Faculty Development*. Bolton, MA, USA: Anker Publishing.
- Urrieta, L. & R. Chavez. (2010). *Latino Faculty in Academelandia*. New York, USA: Routledge.
- US Census Bureau. (2010). *Statistical Abstract of the United States*. Washington, DC, USA: US Government Printing Office.

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Rubio A.D.J.; García Conesa, I.M. (2018). La situación de las profesoras hispanas en el sistema universitario estadounidense. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 1, 1-17, doi: 10.6018/iQual.309981

Rubio A.D.J.; García Conesa, I.M. (2018). La situación de las profesoras hispanas en el sistema universitario estadounidense. [The situation of Hispanic female professors in the American university system]. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 1, 1-17, doi: 10.6018/iQual.309981