



Vol. 16 No. 2

Junio de 2013

# ¿EQUIDAD DE GÉNERO EN EL AMBIENTE ACADÉMICO?

Laura Evelia Torres Velázquez<sup>1</sup> y María Antonieta Dorantes Gómez<sup>2</sup>  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Estudios Superiores Iztacala

## RESUMEN

La incorporación de la perspectiva de género en el análisis de las condiciones bajo las cuales despliegan su actividad académica y laboral los diferentes agentes que conforman las Instituciones de Educación Superior en México (alumnado, personal académico y administrativo) permite identificar situaciones en las cuales las personas experimentan condiciones de discriminación de género. Este reconocimiento posibilita la institucionalización de políticas que integren diversas acciones afirmativas tendientes a construir condiciones de equidad de género, cumpliendo así con diferentes convenios nacionales e internacionales que nuestro país ha suscrito. El presente trabajo tiene como objetivo hacer un análisis desde la perspectiva de género de las condiciones laborales en una de las Carreras de Psicología que se imparte en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), a fin de visibilizarlas y proponer acciones afirmativas que generen, dentro del espacio universitario, condiciones de equidad de género en las cuales exista una justa valoración al trabajo desarrollado tanto por varones como por mujeres y que se contribuya de esta manera a fomentar una cultura de equidad de género. Para llevar a cabo este estudio se contó con los datos de la planta académica de dicha carrera con contrato vigente a septiembre de 2011. Los resultados obtenidos, contrario a la literatura revisada, presentan que los varones, en

<sup>1</sup> Profesora de Carrera Titular C, División de Investigación y Posgrado. Correo electrónico: [lauratv@unam.mx](mailto:lauratv@unam.mx)

<sup>2</sup> Profesora de Carrera Titular B, Carrera de Psicología FES Iztacala. correo electrónico: [dorantesg@campus.iztacala.unam.mx](mailto:dorantesg@campus.iztacala.unam.mx)

comparación con las mujeres, han tenido menor desarrollo académico, cuentan con menos estímulos, con menos ingresos al Sistema Nacional de Investigadores y con categorías contractuales más bajas, se concluye que quizá estos resultados concuerden con el que la carrera estudiada sea del área de las ciencias sociales, en donde las mujeres en los últimos años han alcanzado una mayor presencia y se proponen nuevas investigaciones para conocer los factores que han estorbado a los varones seguir su desarrollo, tanto académico como laboral, a fin de promover acciones que permitan su incorporación a distintos programas de desarrollo, al igual que sus compañeras docentes.

**Palabras clave:** género, ciencia, estatus laboral, desarrollo académico, equidad.

## ¿GENDER EQUALITY IN THE ACADEMIC ENVIRONMENT?

### ABSTRACT

The gender perspective in the analysis of the conditions under the different actors of the Higher Education Institutions in Mexico (students, academic and administrative personnel) develop their academic and work activities allow the identification of situations of gender discrimination. This recognition enables the institutionalization of policies that integrate various affirmative actions to build terms of gender equity, fulfilling different conventions national and international that Mexico has signed. The purpose of this study is an analysis from the gender perspective of the working conditions in one of the careers in psychology that is taught in the National Autonomous University of Mexico (UNAM) in order to make them visible and propose affirmative actions that generate, within the university context, gender equity conditions in which there is a fair assessment to the work done by both, men and women, and to contribute in this way to promote a culture of gender equality. To carry out, this study counted with data from the faculty of that career with current contract to September 2011. The results obtained, contrary to the literature revised, show that men, compared to women, have had lower academic achievement, have fewer incentives, with less incomes to the National System of Researchers and lower contractual categories, it concluded that these results may match with the career area in social sciences, where women in recent years have reached a higher presence and proposed new research to understand the factors that have hindered the

men to follow its development, both academic and work, to promote actions that enable their incorporation in different programs, as well as their female partners.

**Key words:** gender, science, employment status, academic development, equity.

La sociedad establece un conjunto de normas, principios y representaciones culturales sobre el comportamiento masculino y femenino, esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres (Inmujeres, 2003), a esto se le denomina roles de género. Contrario a lo que se pensaba en el sentido de que los roles de género surgen a partir de determinismos biológicos, la perspectiva de género considera que los roles de género tiene un carácter social e histórico y establecen una jerarquía en la cual lo asociado con lo masculino es socialmente más valorado que lo asociado con lo femenino.

El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una forma a otra y se transforman a través del tiempo.

La utilización de la perspectiva de género nos permite analizar el carácter cultural de las significaciones de la diferencia sexual y esto posibilita la identificación de algunas prácticas, los repartos de privilegios, el establecimiento de jerarquías y la institución de sistemas de valores que se forman a partir del género de las personas (Fernández, 1992).

Esta perspectiva tiene como finalidad identificar los dispositivos mediante los cuales se ejerce un poder que se traduce en discriminaciones hacia las personas, en función del género al que pertenecen. Se pretende identificar las formas en que las diferencias de género se traducen en discriminaciones hacia las personas y al hacer esto se visibiliza la marginación, el dominio y la exclusión de que son objeto a partir del género al que pertenecen en diferentes ámbitos, tales como el familiar, laboral o social.

La perspectiva de género a partir de la cual vamos a realizar el presente trabajo considera que tanto varones como mujeres pueden ser objeto de discriminación, exclusión y marginación social, en este sentido se aparta de posiciones que sólo se han enfocado a considerar que las condiciones de las mujeres son las desventajosas.

La incorporación de la perspectiva de género en el análisis de las condiciones bajo las cuales despliegan su actividad académica y laboral las diferentes figuras (alumnos, académicos y administrativos) que conforman las Instituciones de Educación en México permite identificar situaciones en las cuales las personas experimentan condiciones de discriminación de género. Este reconocimiento posibilita la institucionalización de políticas que integren diversas acciones afirmativas tendientes a construir condiciones de equidad de género.

El presente trabajo se enfoca en las y los docentes de Instituciones de Educación Superior y un primer paso en el camino hacia la construcción de condiciones de equidad de género en estas Instituciones lo constituye la realización de un diagnóstico. A través del cual se pueden identificar las prácticas que representan condiciones de discriminación por género y constituyen una guía para delinear acciones que tiendan a la solución de los problemas identificados. Dentro de esta fase diagnóstica un lugar importante lo ocupa la determinación de indicadores de equidad de género. La investigación acerca de indicadores de género en las Instituciones de Educación Superior ha tenido un gran avance durante las últimas décadas (Luna, 2008). Esto ha sido producto de los compromisos que México ha establecido tanto con organismos nacionales, como internacionales, como el que suscribió con la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1981.

El sistema de indicadores de género es un catálogo de referencias asociadas a la equidad de género de una institución, y su determinación permite conocer, a través de los datos, las condiciones reales y actuales de una institución con referencia a la equidad de género. Esta información es un valioso elemento a considerar para el impulso de acciones que colaboren a la equidad de género.

Dentro de la UNAM se han realizado diferentes proyectos que tienden a lograr la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. Siendo uno de los principios que caracterizan el impacto de la UNAM en la sociedad la contribución a que las condiciones de discriminación por género se erradiquen, es necesario que dentro de la misma institución se combatan estas prácticas. El trabajo por desarrollar dentro de esta línea es muy amplio en virtud de que apenas a fines del siglo XIX, las mujeres comienzan de forma sucinta a incorporarse como estudiantes universitarias. El incremento en la presencia de las mujeres en la UNAM en las distintas esferas académicas y laborales es una realidad innegable, no obstante por si solo este hecho no representa que existan condiciones de equidad de género.

Asimismo se han desarrollado diversos esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en la UNAM, por ejemplo en el rectorado del Dr. Juan Ramón de la Fuente, se promovieron reformas legislativas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres que la ubican en la misma jerarquía que los principios de libre investigación y libertad de cátedra (Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006).

El Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y los programas de género dentro de las diferentes Escuelas y Facultades de la UNAM, se han centrado a fortalecer la inserción de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de la UNAM. Una de las principales funciones de estos programas ha sido el apoyo a la comunidad universitaria en la formulación y evaluación de programas y actividades para la institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización en la UNAM.

Por lo tanto es necesario que la fundamentación de los programas tendientes a la institucionalización de la perspectiva de género, emerjan de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de las condiciones actuales de la UNAM. En virtud de esta necesidad se han realizado diversos esfuerzos, uno de los cuales es la realización en el 2006 de un análisis estadístico de la población académica, estudiantil y del personal administrativo de la UNAM tomando como eje central la variable sexo (Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006).

La realización de la presente investigación, tendiente a identificar indicadores cuantitativos de equidad de género en una de las carreras de área de ciencias sociales que se imparten en la UNAM, es uno más de estos esfuerzos que se desarrollan para la inserción de la perspectiva de género en las actividades sustantivas en nuestra casa de Estudios. A través de la identificación de los indicadores cuantitativos de equidad de género se pretende construir un panorama general de las condiciones bajo las que varones y mujeres se integran al trabajo académico, visibilizando sus condiciones y permitiendo que este diagnóstico sea uno más de los elementos a considerar en la propuesta de acciones afirmativas que generen, dentro del espacio universitario, condiciones de equidad de género en las cuales exista una justa valoración al trabajo desarrollado tanto por varones como por mujeres y que se contribuya de esta manera a fomentar una cultura de equidad de género.

## MÉTODO

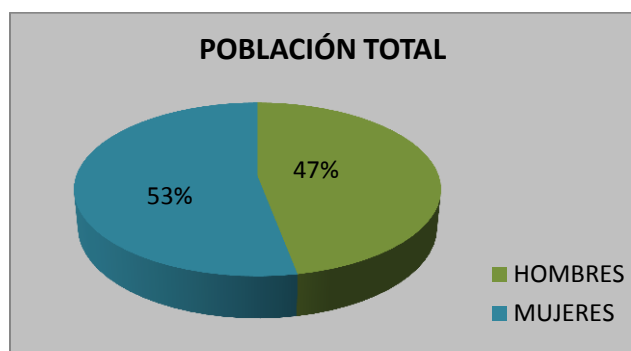
### Participantes.

La población con la que se trabajó en este estudio fue el personal académico que laboraba a finales del año 2011 en la Carrera de Psicología, población integrada por hombres y mujeres con nombramientos de: a) ayudante de profesor de asignatura, b) profesores de asignatura, c) técnico académico y d) profesores de carrera. Estos nombramientos cuentan con diferentes categorías, niveles y características de contratación; todos, con excepción del ayudante de profesor, tienen la opción de obtener un nombramiento definitivo mediante concurso de oposición, lo que proporciona estabilidad laboral y favorece la búsqueda del desarrollo personal.

El análisis que se realizó fue a partir de los datos obtenidos a través de la información de los profesores de la Carrera de Psicología con contrato vigente al 25 de septiembre del año 2011, otorgada por el Departamento de Planeación de la Dependencia Universitaria.

En primer lugar presentamos en la Figura 1, el total de profesores y profesoras que integran la Carrera en cuestión, notemos que el 53% son mujeres

y 47% hombres, lo que corresponde a 100 mujeres y 89 varones. Según estos datos podríamos suponer que la proporción de hombres respecto a las mujeres no es tan considerable, las mujeres se *exceden* en 6 puntos porcentuales, lo que no constituye una profusa desproporción. Cabe mencionar que entre la población que se está estudiando se incluyeron a todos los contratados, excepto a aquellos que solamente tienen horas interinas contratadas, es decir aquellos que no han participado en algún concurso de oposición abierto<sup>3</sup> para obtener alguna definitividad en su carrera académica, dentro de la Dependencia en cuestión.



**Figura 1.** Representa el porcentaje de hombres y mujeres que constituyen la población total de la Carrera de Psicología estudiada.

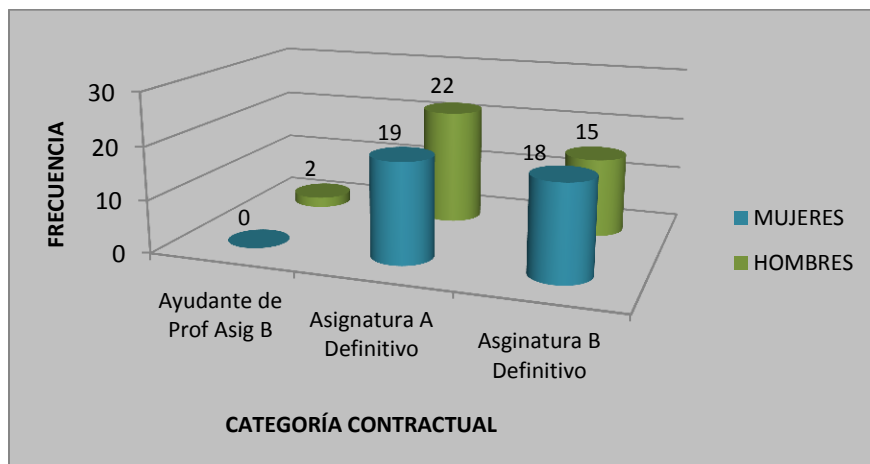
Categoría contractual.

Ahora bien, veamos cómo se distribuyen las y los académicos por categoría contractual, en la Figura 2 podemos observar los docentes contratados como Ayudantes de Profesor Asignatura B y los Profesores de Asignatura nivel A y nivel B definitivos. En esta Carrera, en el periodo estudiado, sólo se cuentan con dos varones contratados como Ayudantes de Profesor Asignatura B<sup>4</sup>, en cuanto a la categoría contractual de Profesor de Asignatura A definitivo se tienen 19 nombramientos para mujeres y 22 para varones; en tanto que como Profesores de

<sup>3</sup> El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura (Artículo 66 del Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM).

<sup>4</sup> Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación (Artículo 20 del EPA de la UNAM).

Asignatura B existen 18 nombramientos para mujeres y 15 para varones. Hay mayor número de hombres con nombramiento de Asignatura A definitivos y mayor número de mujeres con nombramiento de Asignatura B definitivos.



**Figura 2.** Representa la frecuencia de distribución de hombres y mujeres en tres categorías contractuales.

La figura de profesor asignatura, según el Artículo 35 del Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM, establece que *“son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan. Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualesquiera de las siguientes categorías: A o B”*

En el mismo ordenamiento se establecen los requisitos para las categorías A (Artículo 36. Para ser profesor de asignatura A, se requiere: a) *Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir, y b) Demostrar aptitud para la docencia*) o B (Artículo 37. Para ser profesor de asignatura categoría B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere: a) *Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas, y b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación*).



De ahí se desprende que la figura de Profesor de Asignatura es para impartir clases, lo que lleva a que su contratación sea por horas, es decir no hay profesor de asignatura de medio tiempo o tiempo completo, sino que las horas contratadas dependen de la materia a impartir, así como del número de materias que imparte.

En el caso de la Carrera de Psicología estudiada tenemos en la Tabla No. 1 el promedio de horas definitivas que tienen los docentes, ya sea en la categoría A y/o B. En esta tabla podemos observar que las horas promedio son muy similares para hombres y para mujeres en las dos categorías A y B.

PROMEDIO DE HORAS	ASIG A DEF	ASIG B DEF
MUJERES	13.42	20.5
HOMBRES	13.91	20

**Tabla 1.** Horas promedio contratadas para los nombramientos de Profesores de Asignatura A definitivos o Asignatura B definitivos

Cabe señalar que se cuentan con 74 nombramientos definitivos, 41 de asignatura A definitivo y 33 de asignatura B definitivo, distribuidos de la siguiente forma: de los nombramientos de Asignatura A definitivos, 19 son de mujeres y 22 de hombres; en cuanto a los Asignatura B definitivos, 18 son de mujeres y 15 de varones. Esto corresponde a 71 profesores, puesto que 3 de ellos (una mujer y dos hombres) cuentan con ambos tipos de nombramientos (Asignatura A definitivo y Asignatura B definitivo).

Ahora bien, los docentes con horas de asignatura definitivos, A o B, también cuentan con horas contratadas como Profesor Asignatura A interinos. En la Tabla 2 podemos ver cuántos hombres o mujeres con horas de asignatura A definitivos cuentan con horas promedio contratadas como interinos, lo mismo se presenta para las horas de asignatura B definitivos. Veamos que, en promedio, las horas de asignatura A interinas contratadas son más que las horas asignatura A definitivas contratadas; sin embargo las horas de asignatura B definitivas, en promedio, son más que las que tienen contratadas como asignatura A interinas.

PROMEDIO DE HORAS	ASIG A DEF / ASIG A INT	ASIG B DEF / ASIG A INT
MUJERES	13.42 / 19.97	20.5 / 16.97
HOMBRES	13.91 / 22.88	20 / 16.91

**Tabla 2.** Horas promedio contratadas para los nombramientos de Profesores de Asignatura A o B definitivos y con horas de Asignatura A Interinos.

De los profesores con nombramiento de Asignatura A o B definitivo, 3 no tienen nombramiento de Asignatura A interino; 4 tienen otro nombramiento en un área diferente, como por ejemplo en Investigación y Posgrado; 1 tiene un nombramiento de profesor de carrera; 1 tiene un nombramiento de funcionario; 3 tienen nombramiento definitivo, tanto en Asignatura A como en Asignatura B, y 62 tienen otro nombramiento como Asignatura A interino.

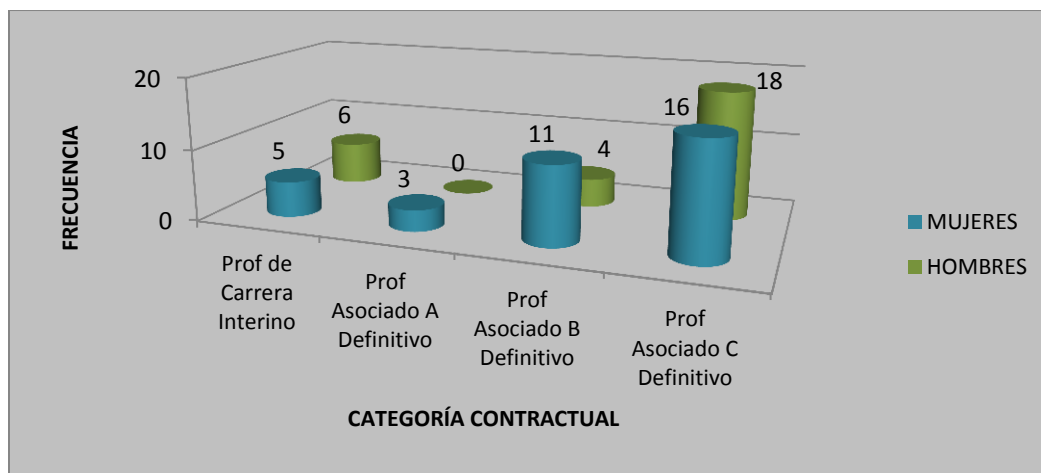
En cuanto a la categoría contractual de Técnico Académico, hay 4 definitivos, tres hombres y una mujer; y una mujer con nombramiento interino. Al igual que con el nombramiento de Ayudante de Profesor de Asignatura nivel B, son muy pocos los Técnicos Académicos contratados para esta carrera, y es más de extrañar dada su importancia para el desarrollo de la docencia e investigación, pues según el Artículo 9 del EPA, *son técnicos académicos ordinarios quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM.* Ver Tabla No. 3.

CATEGORIA CONTRACTUAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Técnico Académico Auxiliar Interino	1	0	1
Técnico Académico Definitivo	1	3	4

**Tabla 3.** Frecuencia de hombres y mujeres en la Categoría Contractual de Técnico Académico.

En cuanto a Profesores de Carrera<sup>5</sup> en la Figura 3 se presentan las frecuencias de hombres y mujeres en cada categoría, se observa que hay 11 Profesores de Carrera Interinos, de los cuales 3 académicas acaban de obtener la plaza, mediante concurso de oposición abierta, debido a lo cual son interinas; 1 varón tiene la plaza por artículo 51 del EPA referente a contrato por obra determinada, por lo cual es interino; y 5 hombres y 2 mujeres no han solicitado la definitividad en la plaza que adquirieron por concurso hace más de 10 años.

En cuanto a los profesores con categoría contractual de Profesor de Carrera Asociados definitivos, tenemos que en el nivel A solo hay 3 mujeres y ningún hombre; en el nivel B hay 11 mujeres y 4 varones; finalmente en el nivel C hay 16 mujeres y 18 hombres. A diferencia de las categorías contractuales de asignatura, en los profesores asociados hay más varones en los niveles más altos, aunque la diferencia no parece ser significativa. En general, en esta categoría de Profesores Asociados, existen 22 varones con este nombramiento contra 30 mujeres, concentrándose los varones en el nivel más alto.

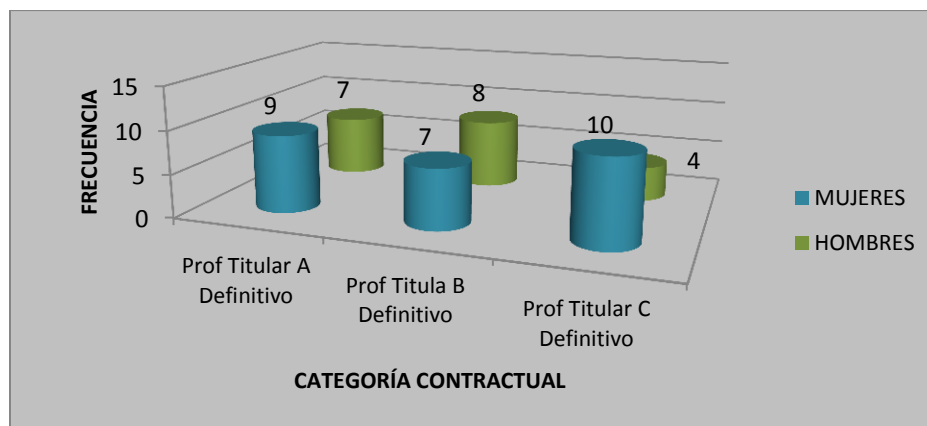


**Figura 3.** Frecuencia de hombres y mujeres en las categorías contractuales de Profesores de Carrera Interinos y Profesores de Carrera Asociados.

En la Figura 4 se presenta la distribución de hombres y mujeres en las categorías contractuales más altas, Profesores de Carrera Titulares en tres

<sup>5</sup> Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C. (Artículo 38 del EPA)

niveles, A, B y C. Del total de 45 docentes con esta categoría contractual, encontramos que 26 son mujeres (58%) y 19 hombres (42%), aquí la diferencia es de 16 puntos porcentuales, ahora bien la distribución es más o menos similar en los niveles más bajos, sin embargo en el nivel más alto (Profesor Titular nivel C) las mujeres aventajan a los varones (10 contra 4).



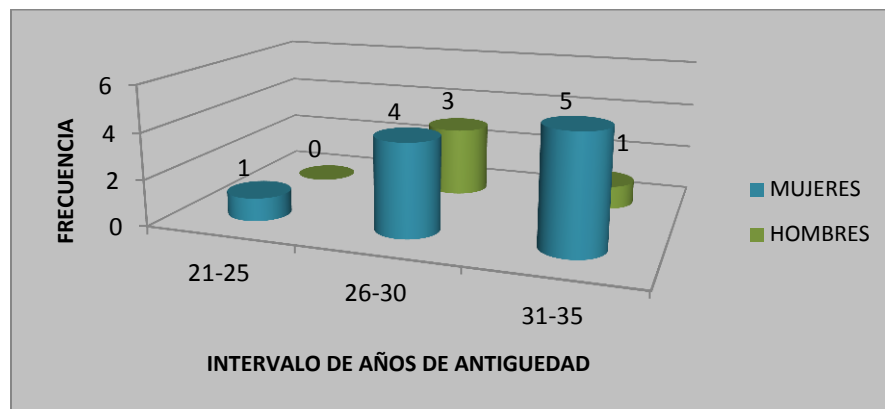
**Figura 4.** Representa la distribución de hombres y mujeres en las categorías contractuales de Profesores de Carrera Titulares.

Recordemos que hay más mujeres contratadas que varones, sin embargo aun así la proporción de mujeres con el nivel más alto contra el total de mujeres contratadas es de 10, en tanto que en los varones es de 4, qué pasa con los varones que no acceden a la categoría contractual más alta y qué pasa con las mujeres que han accedido a esta categoría no obstante la doble jornada de trabajo, o será que ya han dejado atrás la crianza y han podido ingresar de lleno a su labor de docencia e investigación. Veamos la antigüedad laboral.

Antigüedad laboral.

En la Figura 5 podemos observar que las mujeres tienen una mayor antigüedad en el trabajo docente, lo que podría suponer que les ha llevado más tiempo, respecto a los varones, llegar a la categoría contractual más alta. Sin embargo, en promedio, las mujeres con esta categoría contractual al corte de septiembre de 2011, tenían 30.3 años de antigüedad laboral, en tanto que los

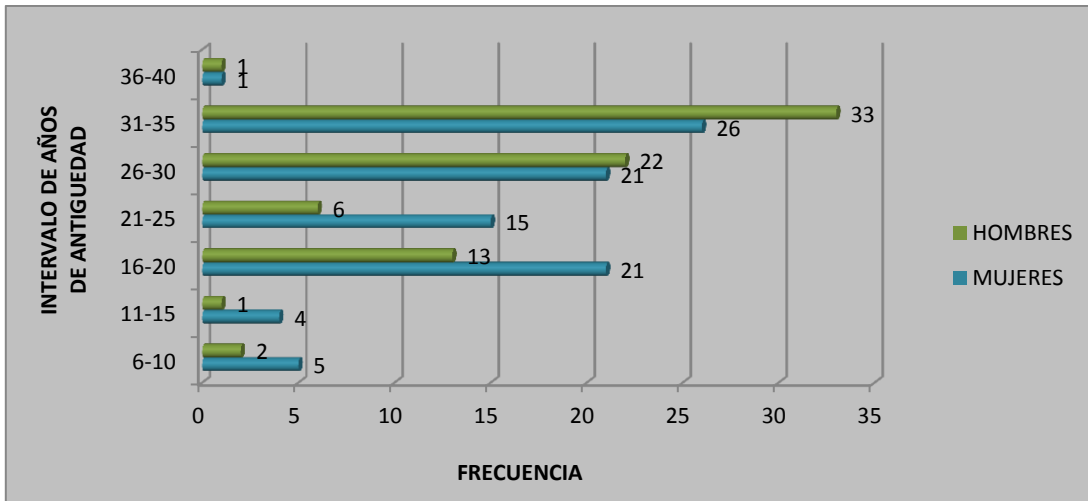
varones contaban con 29.75 años de antigüedad laboral, es decir su antigüedad laboral es semejante.



**Figura 5.** Representa la distribución de los Profesores de Carrera Titulares C en intervalos de años de antigüedad.

Con referencia a la edad de los docentes que tienen la categoría contractual más alta encontramos que las académicas tienen 54 años de edad en promedio, con un rango de 45 a 60 años; en tanto que los varones tienen en promedio 57 años de edad, con un rango de 49 a 63 años. Nuevamente encontramos similitudes, en este caso en la edad cronológica, entre los docentes con la categoría contractual más alta.

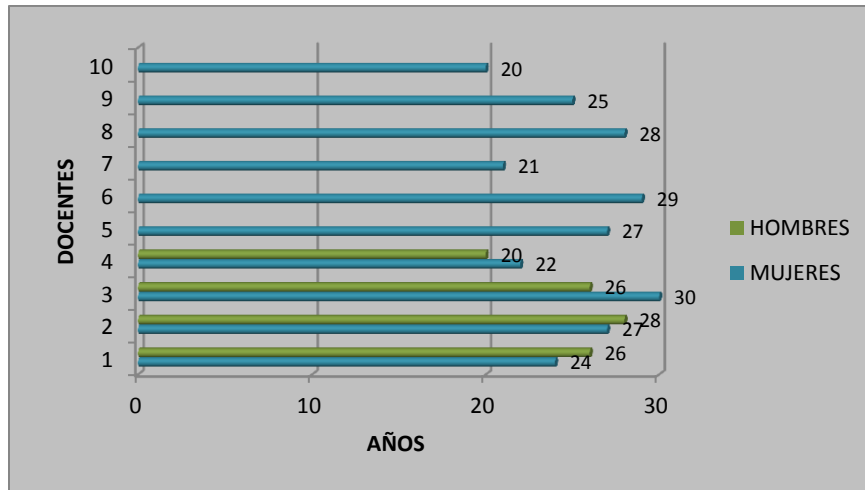
En la Figura 6 podemos ver que, en general, la planta docente se encuentra entre los 16 y los 35 años de antigüedad laboral, tanto para hombres como para mujeres. La menor frecuencia está en los intervalos de 6 a 15 años.



**Figura 6.** Distribución de la planta académica con definitividad por intervalos de antigüedad

#### Trayectoria académica.

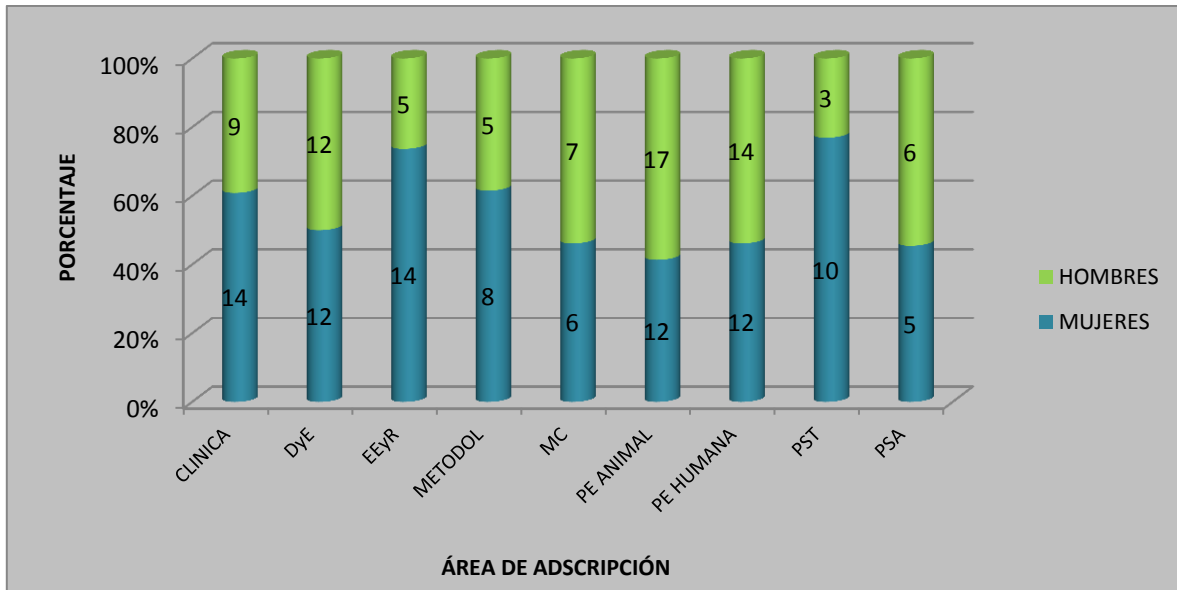
En cuanto a su trayectoria académica (tiempo que les llevó a hombres y mujeres llegar a la categoría de Profesor Titular nivel C a partir de su ingreso a la UNAM), observamos en la Figura 7 que en promedio, a las mujeres les llevó 25.3 años con un rango de 20 a 30 años, en tanto que los varones tardaron 25 años en promedio, con un rango de 20 a 28 años, no se pueden apreciar grandes diferencias, sin embargo notemos que mientras existen 10 mujeres con la categoría de Profesor Titular nivel C, solo hay 4 varones con esta misma categoría.



**Figura 7.** Representa la trayectoria de los docentes en obtener la Categoría de Profesor Titular nivel C, a partir de su ingreso a la UNAM.

Área de Adscripción.

Ahora bien, observemos la distribución de hombres y mujeres por el área de adscripción. En esta carrera se cuentan con 9 áreas de conocimiento, a saber clínica, desarrollo y educación, educación especial y rehabilitación, metodología, métodos cuantitativos, psicología experimental animal, psicología experimental humana, psicología social aplicada y psicología social teórica; cada una con sus materias correspondientes. En la Figura 8 podemos observar que de los profesores definitivos (Asignatura A o B, Asociados y Titulares), la mayoría de las mujeres se encuentran en el área de Psicología Social Teórica (77% contra 33% varones) y en Clínica (61% a 39%); en tanto que los hombres se encuentran más en el área de Psicología Experimental Animal (59% a 41%); en el área de Desarrollo y Educación la distribución es la misma.

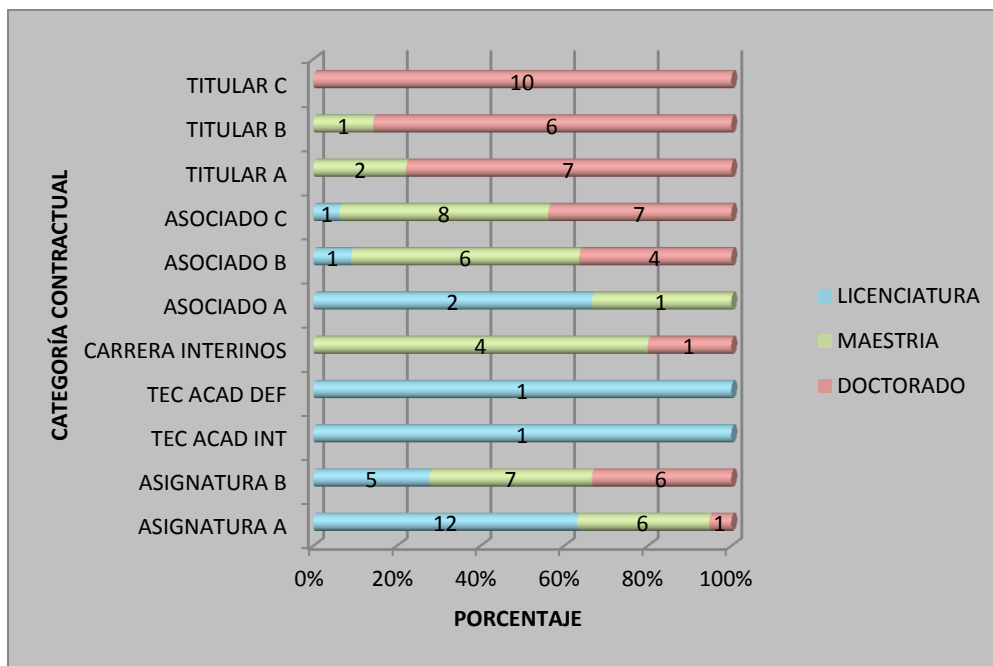


**Figura 8.** Representa el porcentaje y la frecuencia de los Profesores definitivos por área del conocimiento.

#### Grado Académico.

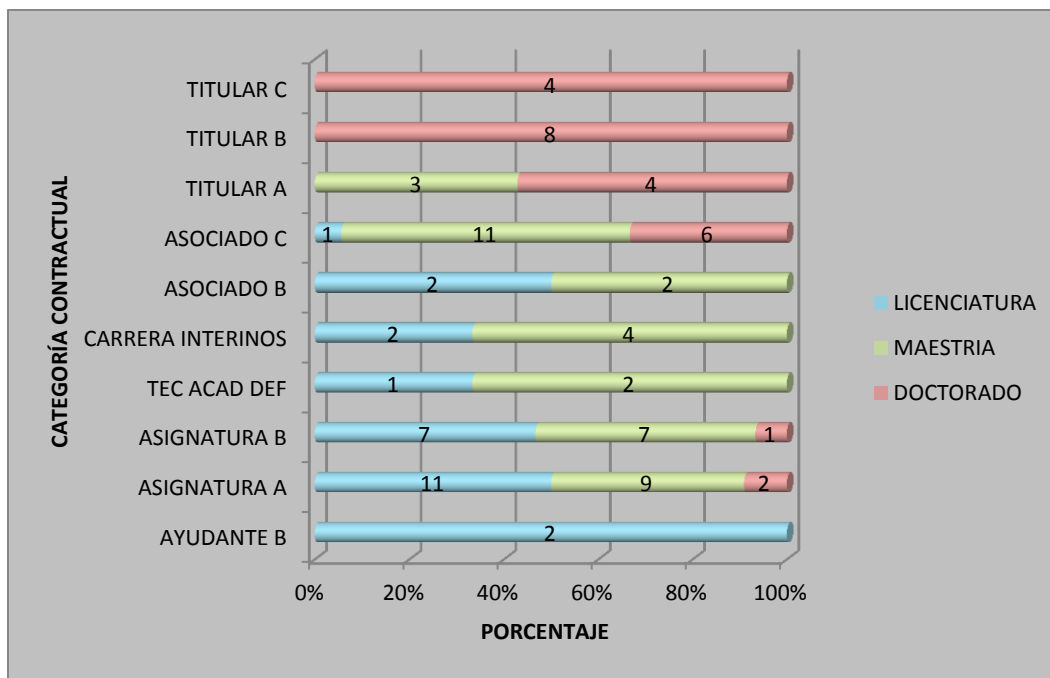
En la Figura 9 se observa para las docentes, el grado académico que tienen de acuerdo a su categoría contractual. Consideremos que no existen contratos para mujeres de Profesor Ayudante de Asignatura B, y que en la categoría de asignatura A se cuenta con una profesora con estudios de doctorado y en la categoría de asignatura B se tienen 6 profesoras con estudios de doctorado. Las técnicas académicas solo tienen estudios de licenciatura y de las profesoras de carrera interinas 4 tienen maestría y una doctorado. Vemos como las profesoras que se han ido promocionando en su categoría contractual cuentan con estudios de doctorado; solo hay 3 profesoras titulares con maestría, todas las demás tienen doctorado.





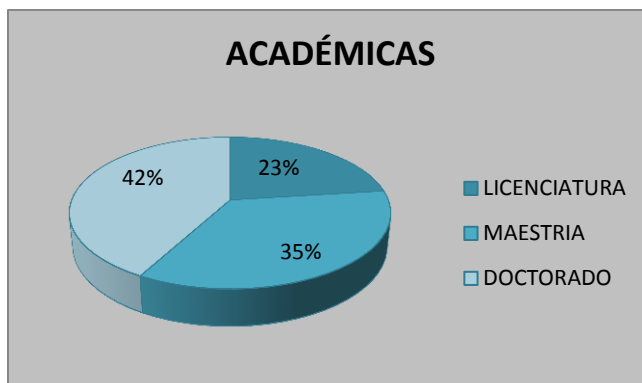
**Figura 9.** Muestra la frecuencia y porcentaje de los estudios académicos de las profesoras en cada categoría contractual.

En el caso de los profesores encontramos que en la categoría de Ayudante de Profesor de Asignatura B, los profesores cuentan solo con licenciatura, en las demás categorías encontramos que van aumentando los profesores con maestría y con doctorado. En la categoría de Profesor de Carrera Titular A poco menos de la mitad de los profesores cuentan con maestría y la otra parte con doctorado, siendo que en el nivel B y C, todos los profesores tienen doctorado. Esto nos muestra que la planta docente ha seguido su formación académica.



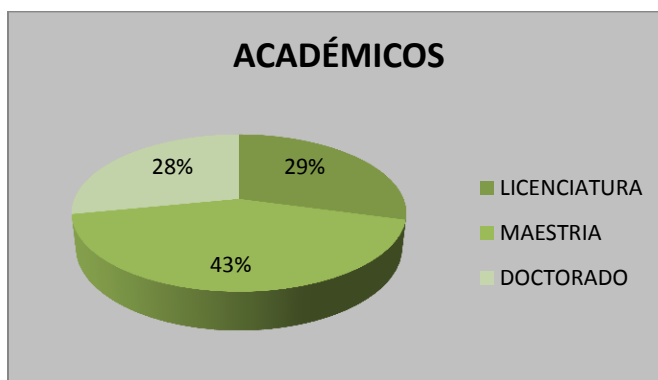
**Figura 10.** Muestra la frecuencia y porcentaje de los estudios académicos de los profesores en cada categoría contractual.

Si siguiendo con la formación académica, en la Figura 11 podemos ver el porcentaje de académicas que cuentan con licenciatura, maestría o doctorado. Notemos que la mayoría, 42% cuentan con doctorado, 35% con maestría y solo un 23% tiene licenciatura. No cabe duda que la planta docente se ha superado en su formación académica.



**Figura 11.** Presenta los estudios académicos que tienen las profesoras.

Ahora bien, encontramos en la Figura 12, que en el caso de los profesores la mayoría cuentan con estudios de maestría (43%), en tanto que casi es similar el porcentaje de académicos que cuentan con licenciatura (29%) y los que cuentan con doctorado (28%), a diferencia de las mujeres en donde la proporción entre las que cuentan con doctorado respecto a las que tienen licenciatura es de 1.83. Es decir por cada 1.83 mujeres con estudios de doctorado encontramos un varón con estudios de doctorado. En esta carrera las mujeres han realizado más estudios de posgrado que los varones, contrario a lo encontrado en otros estudios (García, 2004; Durán, 2007; Guil, 2007; Blazquez, 2011).

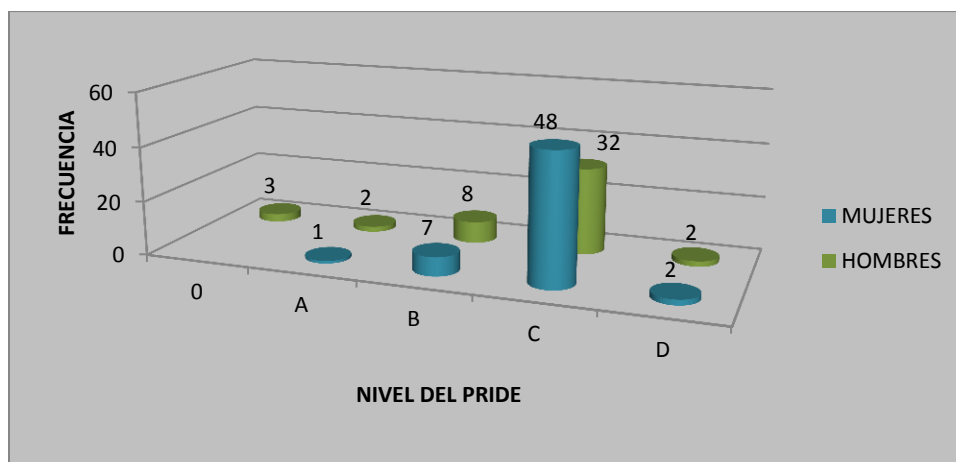


**Figura 12.** Presenta los estudios académicos que tienen los profesores.

Obtención de estímulos y distinciones.

En cuanto a los programas de estímulos a la labor académica, en la UNAM son de diversos tipos y están encaminados a elevar el nivel de productividad y

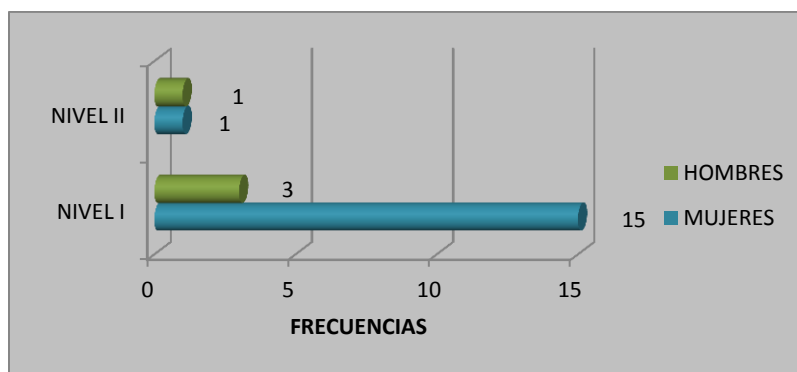
calidad del desempeño del personal académico. Existe un programa básico bajo el cual los académicos de carrera reciben estímulos: el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE). En este programa participan los académicos que cuenten con plazas de profesor o investigador de carrera con una antigüedad mínima de un año en dicha plaza. El PRIDE proporciona un apoyo económico en cuatro niveles sobre salario y antigüedad. En las Unidades Multidisciplinarias se recibe en el nivel A un 50%, en el nivel B un 70%, en el nivel C un 95% y en el nivel D un 115%. Como puede observarse este es el programa más importante de estímulos que se puede recibir en esta institución en términos del impacto a nivel salarial.



**Figura 13.** Representa la frecuencia de distribución de los Profesores de carrera que tienen el estímulo PRIDE.

En la Figura 13 se observa la distribución de hombres y mujeres que han accedido a este estímulo, el nivel de mayor frecuencia es el C y son las mujeres las que más cuentan con este estímulo, en el nivel más alto encontramos el mismo número de hombres y mujeres que lo poseen, al corte de septiembre de 2011. El 84% de las mujeres con categoría contractual de Profesor de Carrera cuentan con el estímulo PRIDE nivel C, en tanto que el 68% de los profesores de carrera cuentan con este mismo nivel de PRIDE. El cero que aparece en el eje horizontal es cuando en la evaluación el académico no obtiene ningún nivel de estímulo (“denominado evaluación cero”), recibe la prima que tenía como una cantidad fija y

no como porcentaje equivalente del salario tabular. El monto fijo se aplica por un periodo de tres años, al término del cual el académico tiene la obligación de solicitar una nueva evaluación, notemos que hay tres varones en esta situación y ninguna mujer.



**Figura 14.** Representa la frecuencia de distribución de los Profesores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores.

En cuanto a las y los académicos que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores<sup>6</sup> (SNI), podemos ver en la Figura 14 que hay 16 académicas contra 4 varones que pertenecen a este sistema, y encontramos 1 mujer y 1 hombre en el nivel II, para lo cual se requiere aparte de lo solicitado en el nivel I haber consolidado una línea de investigación y haber dirigido tesis de posgrado y formado recursos humanos de alto nivel.

El objetivo del SNI, según se publica en la página electrónica del CONACyT es promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. Este Sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social. Sin

<sup>6</sup> El Sistema Nacional de Investigadores fue creado por Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado.

embargo cabe el cuestionamiento de ¿por qué los varones no han ingresado al sistema?

Docencia en el Posgrado.

Finalmente presentamos la desagregación de hombres y mujeres, adscritos a la Carrera de Psicología, que imparten docencia en el posgrado, tanto en el doctorado como en las maestrías, obteniendo que hay 10 mujeres participando en los distintos programas de posgrado contra 8 varones, aunque en la Figura 15 podemos notar que las mujeres frecuentemente participan en más de un programa.

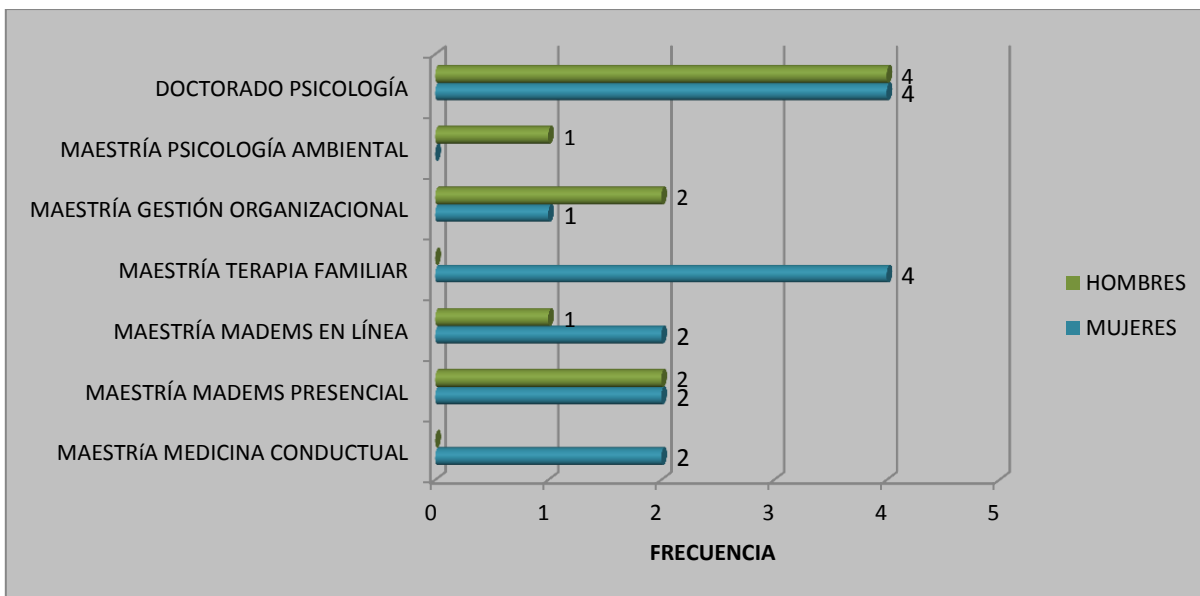


Figura 15. Representa la frecuencia de distribución de los Docentes que imparten docencia en el Posgrado.

El impartir estudios de posgrado es una labor académica reconocida en los programas de estímulos, aunque si bien la población académica aquí descrita fueron contratados para impartir docencia en el pregrado, es importante su incorporación al posgrado, encontrando que 18 de los 97 profesores de carrera definitivos se han incorporado a esta área, es decir un 18.56%.

## CONSIDERACIONES FINALES

Podemos concluir que se están gestando las condiciones para asegurar el acceso a las mujeres como académicas y aun y cuando no se están reconociendo la particularidad de las situación de las mujeres, ni se considera la manera en que los estereotipos sexuales influyen en el desarrollo académico y laboral de los varones y mujeres que conforman el universo de nuestra institución, las mujeres están avanzando en su carrera académica, cumpliendo con los méritos académicos y exigencias de productividad idénticas a las existentes para los hombres. Blazquez (2011), menciona que se han producido cambios significativos en ciertas áreas de conocimiento, tales como la educación, las humanidades, la salud, ciencias sociales y ciencias naturales, en tanto que ingeniería, tecnología y ciencias agropecuarias siguen siendo campos del dominio masculino.

Quizá es por esto que en la carrera estudiada, perteneciente a las Ciencias Sociales, encontramos en muchos de los índices evaluados similitud entre hombres y mujeres, tales como el total de académicos definitivos, el promedio de horas de asignatura A o B definitivas contratadas, la trayectoria académica, la edad de las y los académicos con el nivel contractual más alto; así como, contrario a lo reportado en otras áreas, que las mujeres superan a los varones en cuanto a estímulos, ingreso y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores, categoría contractual más alta y grados académicos.

Dado que la perspectiva de género a partir de la cual realizamos el presente trabajo considera que tanto varones como mujeres pueden ser objeto de discriminación, exclusión y marginación social, es necesario realizar un análisis cualitativo para indagar, tanto con los varones como con las mujeres de esta carrera, las condiciones en las cuales han venido desarrollando su actividad académica a fin de encontrar algunos de los factores que han propiciado el desarrollo laboral en unas y aquellos que han entorpecido a otros para no ascender en su nombramiento. Los resultados encontrados son relevantes puesto que a nivel del discurso se está garantizado el acceso de hombres y mujeres a la educación; sin embargo, sigue existiendo la construcción de un sujeto que se dice neutro y que sigue siendo masculino, entonces ¿por qué algunos varones no han

avanzado en sus estudios, en sus actividades académicas y en su nombramiento contractual?

Puesto que las demandas que se requiere satisfacer a fin de obtener estímulos, promociones o reclasificaciones requieren la asistencia a congresos, conferencias, la participación en programas académicos, es notable encontrar que las mujeres de esta carrera han compaginado sus responsabilidades en cuanto a la atención de sus familias con el desempeño de sus actividades académicas, y sigue la interrogante, de qué ha pasado con los varones, será que no han contado con el apoyo necesario en sus familias, con sus pares o en la propia Institución para cumplir las exigencias académicas y laborales.

La literatura consultada nos dice que las mujeres que se incorporan al trabajo como académicas tienden a publicar menos que los varones, asimismo sus temas de investigación se dirigen a campos vinculados con lo femenino, lo cual en el campo de la evaluación del trabajo académico es menos valorado que los temas vinculados con temas considerados como “científicos”, sin embargo los datos arrojados en este estudio nos muestran lo contrario. Habrá que continuar esta investigación para dilucidar qué factores han obstaculizado a los varones en su carrera académica, a fin de proponer medidas tendientes al logro de la equidad de género en el trabajo docente, tanto para hombres como para mujeres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blazquez, N. (2011). *El retorno de las brujas*. México: CEIICH UNAM.
- Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. y Botello, L. (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía*. México: PUEG UNAM.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979). Recuperado de:  
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>
- Durán, M.Á. (2007). *El valor del tiempo ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid, España: Espasa Calpe.
- Fernández, A. M. (Compiladora) (1992). *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias*. Buenos Aires: Paidós.



- García, G. (2004). **Mujeres Académicas. El caso de una universidad estatal mexicana**. México: Plaza y Valdés.
- Guil, A. (2007). **Barreras a la Promoción Profesional de las Mujeres en la Universidad. Perspectivas y Retrospectivas en Psicología Social en los Albores del Siglo XXI**. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003). **Taller de interpretación e implantación del Modelo de equidad de género**. México: Inmujeres.
- Luna, S. (2008). Desarrollo y utilización de indicadores con enfoque de género en México. En Gisela Zaremberg (Coor.) **Políticas Sociales y género**. México: FLACSO.
- Rodríguez, M.L., Ramírez, L. y Tovar, A. (1984). Las científicas mexicanas, fuerza en desarrollo o potencial desaprovechado. **Revista de la Unión de Universidades de América Latina**, 96, 131-142.