
PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO DE LOS ACADÉMICOS Y LAS ACADÉMICAS EN LOS CUERPOS ACADÉMICOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES. UNA MIRADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Teresa de Jesús GUZMÁN ACUÑA,
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

RESUMEN

La dimensión de género en ciencia y tecnología ha ido adquiriendo importancia creciente y se ha tornado un tema de actualidad en todo el mundo. Aunque los indicadores presentan un aumento en la última década en el número de mujeres en la ciencia y la investigación, persisten brechas importantes de analizar.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la productividad de las mujeres académicas y los hombres académicos en los Cuerpos Académicos. El tipo de investigación es descriptiva, con una muestra total de 628 sujetos encuestados de las universidades públicas estatales. En general, los porcentajes indican que las mujeres están más satisfechas con las decisiones, con los resultados del Cuerpo Académico y con la política de Programa de Mejoramiento del Profesorado. Los hombres señalaron estar más satisfechos con el rol que desempeñan dentro del Cuerpo Académico.

El Cuerpo Académico, como espacio colaborativo, es una oportunidad para que las relaciones entre hombres y mujeres sean más equitativas, donde se rompan prejuicios de género y donde se potencialice el trabajo de ambos géneros por igual. ¿Son los Cuerpos Académicos espacios democráticos con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres?

Palabras clave: género, académicos, producción de conocimiento.

**PRODUCTION OF KNOWLEDGE OF SCHOLARS
IN ACADEMIC BODIES IN PUBLIC STATE
UNIVERSITIES: A GENDER PERSPECTIVE
ABSTRACT**

The gender dimension in science and technology has become increasingly important and it has turned into a topical subject worldwide. Although the indicators show an increase in the last decade in the number of women in science and research, important gaps remain to be analyzed.

This paper aims to analyze the productivity of academic women and academic men in academic bodies. The type of research is descriptive, with a total sample of 628 subjects surveyed from public state universities. In general, the percentages indicate that women are more satisfied with the decisions, the results of the academic body policy, and the Teacher Improvement Program. Men reported being more satisfied with the role they play within the academic body.

The academic body, as a collaborative space, is an opportunity for more equitable relationships between men and women where prejudice for gender can be broken, and the work from both genders can potentiate equally. Are the academic groups democratic spaces with equal opportunities for women and men?

Keywords: Gender, scholars, knowledge production.

INTRODUCCIÓN

La dimensión de género en ciencia y tecnología ha ido adquiriendo importancia creciente y se ha tornado un tema de actualidad en todo el mundo.

Las mujeres representan una porción significativa del conjunto de recursos humanos de una nación, y constituyen una fuente potencial de talentos para la ciencia, la tecnología y la innovación. Sin embargo, con frecuencia su representación en las políticas de ciencia y tecnología es nula o insuficiente.

Una de las más grandes transformaciones del Sistema Educativo Mexicano en los últimos 30 años se ha dado en el nivel superior. La presencia femenina en la educación media superior y superior ha seguido una progresión incuestionablemente ascendente. Pocos son

los cambios sociales que explican el ritmo de crecimiento de la población femenina en las universidades.

El ámbito de la investigación científica sigue siendo un espacio mayoritariamente masculino, las tendencias mundiales indican que las investigadoras y las mujeres científicas permanecen ausentes de las posiciones de jerarquía en todo el mundo (UNESCO, 2007).

Aunque los indicadores presentan un aumento en la última década en el número de mujeres en la ciencia y la investigación, persisten brechas importantes de analizar. Por ejemplo, en lo referente a las categorías científicas o niveles de calificación, las mayores jerarquías están ocupadas por los hombres, con porcentajes más altos que los observados en su presencia global en el sistema (OEI, UNESCO, 2004).

Las disciplinas científicas en las que participan hombres y mujeres presentan sesgos. Las mujeres se encuentran con baja presencia en las ciencias exactas, particularmente en las ciencias físicas y matemáticas, con menos participación en ingeniería y en otras ciencias tecnológicas, y con alta participación en las ciencias sociales, humanidades, ciencias médicas y ciencias naturales. Ello indica campos del conocimiento masculinizados y feminizados (OEI, UNESCO, 2004).

De la misma manera, la posibilidad de acceder a espacios de poder y toma de decisiones sigue estando restringido para las mujeres. Posiciones como Dirección de Posgrado, Dirección de Centros o Institutos de Investigación y Rectorados Universitarios, siguen estando ocupados por hombres, y la participación de las mujeres se encuentra en cargos directivos de niveles más bajos en la escala jerárquica institucional y, por lo tanto, de menor responsabilidad y visibilidad (OEI, UNESCO, 2004).

El sesgo y la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología en México responden al panorama mundial anteriormente presentado, tomando como ejemplo el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que aglutina a la investigación científica y tecnológica del país. En su creación en 1984, el 19% del sistema lo representaban

las mujeres, y su incorporación ha ido avanzando lentamente hasta alcanzar el 33% en 2010. Sin embargo, aunque es indudable el avance, en el análisis detallado se señala que, a mayor nivel del SIN, menor porcentaje de mujeres, al mismo tiempo que el patrón de inserción de mujeres por áreas del conocimiento.

En 2010, las mujeres se encontraban mayoritariamente en el nivel más bajo del sistema, en la categoría de candidato a investigador en un 40%; 35% de las investigadoras se encontraban en el nivel I; 28% en el nivel II y en el nivel III sólo el 20%. En lo referente a los campos del conocimiento, 50% de las mujeres se encontraban en humanidades y ciencias de la conducta, 45% en medicina y ciencias de la salud, 37% en ciencias sociales, 36% en biología y química, 31% en biotecnología y agropecuarias, 20% en ingeniería y 19% en ciencias físico-matemáticas y de la tierra. Como se puede observar, las mujeres representan sólo la quinta parte en el nivel III del SNI y también son la quinta parte en las áreas del conocimiento de ingeniería, así como en ciencias físico-matemáticas y de la tierra (Bustos, 2012).

Las comisiones evaluadores del SNI siguen siendo un espacio de decisión masculino, y aunque la mayor presencia de las mujeres es en el área de humanidades y ciencias de la conducta, la comisión dictaminadora en 2010 estaba conformada por cuatro mujeres y diez hombres. En el área de ingeniería sólo una mujer estaba en la comisión, tres en medicina y ciencias de la salud, y cuatro mujeres en biotecnología y agropecuarias (Bustos, 2012).

Si bien las mujeres han tenido avances en la investigación y la ciencia, la realidad es que persisten brechas e inequidades. Según la UNESCO se puede distinguir lo siguiente: ausencia de condiciones facilitadoras y escalas de salario discriminatorias, así como productividad académica (publicaciones), políticas de selección de personal, segregación, barreras culturales y estructurales y clima “frío” para las mujeres en las universidades (UNESCO, 2002).

De tal forma que las mujeres encuentran dificultades para desarrollarse en el ámbito científico y académico y lograr la conciliación de los roles tradicionales asignados a las mujeres.

Tal como lo afirma Escalante e Ibarra (2004), para las académicas no siempre ha sido fácil resolver o aceptar esa transición en los roles; algunas veces han experimentado sentimientos de tristeza, hartazgo y/o desasosiego al querer combinar el ser madres y el deseo de realizarse profesionalmente. Otras, en su caso, deciden postergar el matrimonio y la maternidad. Sin embargo, para la sociedad es sinónimo de autorrealización para la mujer el casarse y tener hijos, por lo que ello contribuye también en la persuasión de las decisiones de las académicas.

La política nacional del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), que define las funciones unificadas de un nuevo profesor universitario, no ha sido medida en términos de género, por lo que la definición de un nuevo perfil del profesorado no queda claro en cómo afecta a hombres y mujeres. Y en particular, a estas últimas, cuya trayectoria profesional debe, además, conciliarse con la vida personal y familiar.

Si bien es cierto que el trabajo de los académicos se ha caracterizado por requerir una inversión importante de tiempo y esfuerzo, también lo es que desde la operación de las políticas de calidad asociadas con la evaluación y obtención de grados académicos del profesorado –principalmente del PROMEP–, la diversificación de actividades y la expectativa institucional de lograr un gran número de profesores con perfil deseable, los coloca en una tensión por demás significativa, como se señala a continuación.

Con base en lo anteriormente expuesto, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la productividad de las mujeres académicas y los hombres académicos en los Cuerpos Académicos (CA), considerando que la política nacional impulsada principalmente por el PROMEP, se basa en la idea de que la labor académica en las instituciones debía realizarse por grupos o equipos de trabajo, más aún cuando se trata de temas que requieren atención multidisciplinaria o interdisciplinaria. Y que la organización misma de las universidades ya promovía la atención colegiada de prácticamente todas las labores que le concernía a la academia (SEP, 2006).

LA PRODUCCIÓN COLECTIVA DE CONOCIMIENTO

La producción científica, como resultado de las actividades que realizan los investigadores en todos los países, se mide en términos de indicadores, como son el conteo de los artículos publicados en revistas especializadas y el número de citas de éstos en otras investigaciones. Además, y respecto al tema de cómo medir la importancia de las contribuciones asociadas a los investigadores, debe señalarse que estos indicadores sirven para medir el impacto que tienen sus publicaciones en la comunidad científica internacional y dan una aproximación de su calidad.

De tal manera que dichos indicadores bibliométricos se han convertido en la forma más común de medir la productividad, no sólo de los individuos, sino también de las instituciones que compiten por financiamiento para proyectos, o bien para reclutar y promover a otros investigadores (González-Brambila y Veloso, 2007).

La producción científica o productividad de investigación es la actividad científica que realiza un académico y por la producción de resultados tangibles que se generan de dicha actividad. Es, por lo tanto, el desempeño y los resultados obtenidos por un individuo que realiza investigación, sin emitir juicios sobre su calidad (Jiménez de Vargas, 1992).

Dadas sus características, la productividad científica no debe ser entendida como un simple concepto abstracto, sino como un hecho que se concretiza de manera evidente cuando distinguimos en ella una productividad económica, otra técnica y una tercera, de carácter social (Valle, 2009).

La producción colectiva deriva de la traducción del concepto en inglés "*Collaborative Research*" o "*Collaborative Action Research*" o "*Interactive Research and Development*" y se manifiesta como alternativa al diseño de investigación "R and D" (*Research and Development*) (Bartolomé, 1986).

En México, el trabajo colaborativo es impulsado por el SNI y PROMEP como una forma de involucrar a más investigadores en un

mismo proyecto, lo que podría dar como resultado innovaciones de calidad, que vengan a detonar en la sociedad con aportaciones para mejorar los aspectos o áreas que abarcan dichos estudios.

Es indudable que el hecho de trabajar en equipo proporciona una serie de beneficios o ventajas sobre el trabajo individual, como la mayor rapidez y flexibilidad para detectar errores o carencias y solucionar problemas, aumento de la satisfacción en los individuos e incluso de la calidad de vida, mayor facilidad para el aprendizaje y adquisición de habilidades y destrezas para desempeñar mayor número de tareas, potenciación del compromiso e implicación en las tareas y con el grupo, aumento considerable de la calidad del trabajo efectuado y de los resultados o productos.

GÉNERO Y ACADEMIA

Durante los últimos años, distintos trabajos e investigaciones han señalado las condiciones en que las académicas se desempeñan al interior de las instituciones de educación superior (Chávez, 2009; Osorio, 2005; Padilla, 2013; Guzmán, 2013). La minoritaria presencia de las mujeres en el ámbito académico se debe, según Padilla (2013), a tres factores: aspectos familiares, organización en la que labora y disciplina.

Al respecto, Eguinoa (2007) afirma que la universidad es un espacio mixto, pero no paritario ni equitativo con relación a los géneros, a pesar del ingreso masivo de las mujeres en las últimas décadas. La feminización de la educación superior ha corrido por carriles y áreas de estudio valorizadas para los hombres –las ciencias duras– frente a las devaluadas disciplinas blandas, ocupadas por las mujeres.

De todas formas, estas transformaciones afectan también a los hombres, en la medida en que ha sido trastocando por el rol que juegan ambos géneros (Eguinoa, 2007).

Graña (2004) señala que “la discriminación en el ámbito académico asume a menudo la forma de múltiples “micro-desigualdades”, que tomadas de una en una parecen insignificantes, pero que contribuyen globalmente a la generación de cierto “clima hostil” que

disuade o desmoraliza las mujeres que han optado por el área científico-tecnológica”.

Ante estos escenarios, es importante distinguir la manera en que mujeres y hombres enfrentan el trabajo académico, en la consideración de que son sujetos construidos socioculturalmente que interactúan desde dos formas distintas de ver el mundo. Es por esto que los estereotipos culturales permanecen arraigados en las funciones de investigación, dirección, toma de decisiones, y lo masculino comparte características como dureza, rigor y racionalidad; con lo cual la mujer académica o involucrada en dichas tareas es vista como una contradicción (Cetto, 1990:5, citado por Preciado, 2008) porque, generalmente, se le relaciona más con la subjetividad y la emoción, características que tienden a descartarse de la actividad científica (Maturana, 1994, citado por Preciado, 2008).

EL ESTUDIO

Los resultados presentados en el presente trabajo se desprenden del proyecto de investigación titulado *Modos colectivos de producción del conocimiento de los académicos de Universidades Públicas Estatales*. Investigación realizada por los integrantes de la Red de Estudios Sobre Instituciones Educativas (RESIEDU), cuyo objetivo es realizar un análisis de las transformaciones en los modos colectivos de producción de conocimiento de los y las académicas en Universidades Públicas Estatales (UPES), de tal manera que se permitieran hacer interpretaciones sobre los cambios que los nuevos modos están teniendo al interior de las UPES.

El tipo de investigación es descriptiva, con el interés de obtener una descripción de los modos colectivos de producción del conocimiento de los Cuerpos Académicos (CA) e identificar las características frecuentes. Para realizar el estudio, se seleccionó la base de datos de PROMEP 2012 de CA, que contiene nombres y correos electrónicos de académicos e investigadores del país. La población total estuvo conformada por todos los miembros de Cuerpos Académicos de universidades públicas, consolidados, en consolidación y en formación, que es de 16 080 académicos y académicas. Con base en estos tres estratos se realizó un cálculo de tres tamaños de muestras (T_m),

uno para cada grupo. Se realizaron dos cálculos de T_m con un error de 3% y 4%, seleccionado sólo uno, resaltando una confiabilidad del 95% y un error de 4%, obteniendo una muestra total de 628 sujetos encuestados.

El instrumento se construyó con base en la experiencia empírica de los participantes de la Red, seleccionando las variables, categorías e indicadores; se realizaron pruebas piloto, haciendo las modificaciones pertinentes hasta lograr el instrumento definitivo, compuesto de siete apartados: datos generales, formación, situación laboral, producción, cuerpo académico, gestión y vinculación.

RESULTADOS

De los 628 investigadores encuestados, 366 fueron hombres y 262 mujeres. Es decir, 58.3% fueron del género masculino y 41.7% del femenino. El 52% del total de encuestados no pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el 48% son miembros del Sistema. De los que son miembros, el 63% son hombres y el 37% son mujeres, en correspondencia con los indicadores nacionales de participación femenina en el SNI.

Tabla 1. SNI por género.				
No		SNI		Total
		Sí		
Género	Masculino	176	190	366
	Femenino	151	111	262
Total		327	301	628
Fuente: Base de datos RESIEDU, 2013.				

En cuanto al nivel del SNI en el que se encuentran los participantes de la investigación, las mujeres se encuentran distribuidas de la siguiente manera: 16% en nivel de candidato, 70% en nivel 1, 12% en nivel II y 1% en nivel 3 y 1% emérito. Como se puede observar en la gráfica 2, las mujeres se encuentran mayoritariamente en los niveles más bajos del sistema y los hombres en los niveles más altos.

Tabla 2. Nivel SNI por género.												
	Candi- dato	Nivel SNI										To- tal
		Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Emé- rito				
Género	Masc.	26	14%	112	59%	36	19%	16	8%	0	0	190
	Fem.	18	16%	78	70%	13	12%	1	1%	1	1%	111
Total		44		190		49		17		1		301
Fuente: <i>Base de datos RESIEDU, 2013.</i>												

En el grado de participación dentro del Cuerpo Académico, los resultados indicaron que los hombres y mujeres encuestados participan en un 25% de hombres como líderes del CA y el 24% de las mujeres son líderes, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Participación en CA por género.						
	Responsable o líder	Estatus en el CA				Total
		Miembro				
Género	Masc.	91	25%	275	75%	366
	Fem.	61	23%	201	77%	262
Total		152		476		628
Fuente: <i>Base de datos RESIEDU, 2013.</i>						

En lo referente al tipo de investigación que los y las participantes de esta investigación señalaron realizar, los resultados indican una similitud en el tipo de investigación que realizan: básica, aplicada o mixta, aunque los hombres señalaron ligeramente en mayor proporción hacer investigación mixta, como se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4. Tipo de investigación por género.								
	Básica	Tipo de investigación						Total
		Aplicada		Mixta				
Género	Masc.	99	27%	112	31%	155	42%	366
	Fem.	82	31%	83	32%	97	37%	262
Total		181		195		252		628
Fuente: <i>Base de datos RESIEDU, 2013.</i>								

La participación de hombres y mujeres en los órganos colegiados (ver tabla 5) según resultados de esta investigación, refleja que la participación de los hombres es contundente, pues un 82% de los hombres encuestados señalaron participar, frente a un 18% que indicó negativamente.

Las mujeres indicaron participar en un 75% y un mayor número que los hombres señaló no hacerlo en un 25%. En lo referente a órganos de gobierno (ver tabla 6), los y las académicas participantes señalaron tener muy poca presencia, un 26% de los hombres sí participa y un 17% de las mujeres participa en los órganos de gobierno.

Tabla 5. Participación en órganos colegiados por género.						
		Participación en órganos colegiados				Total
		Sí		No		
Género	Masc.	299	82%	67	18%	366
	Fem.	197	75%	65	25%	262
Total		496		132		628
Fuente: <i>Base de datos RESIEDU, 2013.</i>						

Tabla 6. Participación en órganos de gobierno por género.						
		Participación en órganos de gobierno				Total
		Sí		No		
Género	Masc.	97	26%	269	74%	366
	Fem.	46	17%	216	83%	262
Total		143		485		628
Fuente: <i>Base de datos RESIEDU, 2013.</i>						

A la pregunta de cómo prefieren trabajar, los datos que lo indican se presentan en la siguiente tabla 7.

Tabla 7. Trabajo individual/ colectivo por género.						
	Nada		Poco		Mucho	
	H	M	H	M	H	M
Individualmente	4%	7%	39%	39%	56%	55%
Trabajar en pares	1%	2%	28%	23.5%	71%	74.5%
En grupos (CA)	5%	6.5%	36%	34.5%	59%	59%
En redes	5%	7%	48%	44%	46%	49%
<i>Fuente: Base de datos RESIEDU, 2013.</i>						

Como se puede percibir en la tabla 7, los académicos hombres y mujeres no presentan diferencias significativas en cuanto a las preferencias por el trabajo individual y colectivo, en pares o en redes.

Esto se puede explicar porque las políticas nacionales han impactado las formas de trabajo de los investigadores de igual manera para hombres y mujeres.

Los académicos y las académicas señalan mayoritariamente su preferencia por el trabajo individual, en pares, en cuerpo académico y, en menor proporción, señalan que les gusta mucho y, en igual porcentaje, tienen poca preferencia por el trabajo en redes.

La tabla 8 refleja la satisfacción que los académicos y las académicas que participaron en el estudio tienen hacia la política de PROMEP, el rol en el cuerpo académico, la forma en que se toman las decisiones en su CA y los resultados logrados como CA.

Tabla 8. Grados de satisfacción por género.						
	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Muy satisfecho	
	H	M	H	M	H	M
La política del PROMEP	10%	5%	42%	41%	48%	54%
El rol que le toca desempeñar en el CA	7%	7%	24%	22%	69%	71%
La forma en que se toman las decisiones en el CA	8%	12%	21%	21%	71%	67%
Los resultados logrados como CA	12%	9%	33%	34%	55%	57%
Fuente: Base de datos RESIEDU, 2013.						

Los grados de satisfacción de los hombres y las mujeres reflejan resultados similares y con diferencias poco significativas. Las académicas se encuentran muy satisfechas con la política del PROMEP en un 54%, mientras que los hombres dicen estarlo en un 48% y nada satisfechos en un 10%. Asimismo, las mujeres afirman estar muy satisfechas con el rol que desempeñan dentro del CA en un 71% y los hombres en 69%.

En la forma en que se toman las decisiones en el CA los hombres indicaron estar muy satisfechos en un 71%, las mujeres en un 67%, pero también nada satisfechas en mayor proporción que los hombres por 4 puntos porcentuales más.

Con el grado de satisfacción de los resultados logrados como CA, las mujeres señalaron estar muy satisfechas en un 57% y los hombres en un 55%, los hombres mostraron mayor porcentaje de no estar nada satisfechos en un 12%.

En general, los porcentajes indican que las mujeres están más satisfechas con las decisiones, con los resultados del CA y con la política de PROMEP. Los hombres señalaron estar más satisfechos con el rol que desempeñan dentro del CA.

CONCLUSIONES

Los resultados presentados en este trabajo evidencian que los hombres y las mujeres dentro de los Cuerpos Académicos tienen una misma visión del trabajo colectivo. Un análisis con visión de género ha permitido visualizar que los hombres y las mujeres se encuentran satisfechos con el trabajo dentro del CA, con los resultados obtenidos y, en general, con la política del PROMEP, que realizan el mismo tipo de investigación y que gustan mucho por el trabajo individual, el trabajo en pares y el trabajo en el CA.

También se hace patente que persiste la segregación de género en el Sistema Nacional de Investigadores, en el cual la presencia de las académicas sigue siendo minoritaria. Al mismo tiempo, las mujeres se encuentran mayormente en los dos niveles más bajos del escalafón del sistema. De la misma manera, las mujeres participan en menor porcentaje en los órganos colegiados y de gobierno.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) realizó cambios en 2011 a la Ley de Ciencia y Tecnología, con el objetivo de incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, y promover transversalmente la inclusión de la perspectiva de género en estas áreas.

Entre las modificaciones que se realizaron al artículo 12, se señala que las políticas de apoyo a la investigación científica deberán “incentivar la participación equilibrada y sin discriminación entre mujeres y hombres” y el artículo 14 sugiere diferenciar por género la base de datos con información sobre investigadores, para así medir el impacto de políticas y programas (Ley de Ciencia y Tecnología).

El artículo 42 promueve el desarrollo de un sistema de educación, formación y consolidación de recursos humanos “en igualdad de oportunidades y acceso entre mujeres y hombres”.

Sin embargo, las acciones que el CONACYT ha realizado van enfocadas a apoyos en becas de licenciatura y técnicos. Con lo que

respecta al SNI, el reglamento establece otorgar un año de extensión a investigadoras que se embarquen durante la vigencia de su distinción. Pero no hay una política clara que incentive la participación de mujeres en la ciencia.

Es indudable que las políticas hacia el profesorado han impactado significativamente a la educación superior, en la búsqueda del equilibrio entre las cuatro funciones sustantivas: docencia, investigación, tutoría y gestión; los y las académicas han modificado sus actividades y transformado sus visiones de lo que implica ser un académico(a).

En este proceso de transición, las nuevas formas de interacción orientada hacia el trabajo colaborativo, según resultados de esta investigación, mantiene satisfechos a los académicos y las académicas por igual. El CA como espacio colaborativo es una oportunidad para que las relaciones entre hombres y mujeres sean más equitativas, donde se rompan prejuicios de género y se potencialice el trabajo de ambos géneros por igual.

Como una primera aproximación al trabajo que realizan hombres y mujeres dentro de los CA, los resultados han señalado que indistintamente del género, las políticas han impactado por igual. Lo que deriva en nuevas implicaciones para el trabajo futuro.

¿Son los Cuerpos Académicos una estrategia para incrementar los niveles de participación de las mujeres en las instituciones de educación superior?

¿Son los Cuerpos Académicos espacios democráticos con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres?

Estas y muchas preguntas quedan por ser resueltas. La propuesta es que desde la política nacional, y siendo congruentes con la transversalidad del Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018, se pudiera integrar una perspectiva de género a la política en general del PROMEP y se fomentaran los vínculos académicos entre hombres y mujeres. Los resultados impactarían también a la investigación, docencia y gestión que realizan hombres y mujeres.

Se destaca la necesidad urgente de fomentar las acciones científicas y tecnológicas que incorporen la perspectiva de género mediante: 1) aumentar la participación de las mujeres en las carreras de ciencia y tecnología e investigación y desarrollo en todo el mundo, 2) tomar una mayor conciencia por parte del público sobre cuestiones de ciencia, tecnología y género; y 3) incrementar la recolección de un mayor volumen de datos de ciencia, tecnología y género, y promover la investigación rigurosa relacionada con ciencia, tecnología y género.

REFERENCIAS

- BARTOLOMÉ, M. (1986). "La investigación cooperativa", *Educación*, 10, pp. 51-78.
- BUSTOS, O. (2012). "Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia", *Revista Ciencia*, julio-septiembre. Recuperado de http://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Bustos_Mujeres_Educ_Superior.pdf
- CHÁVEZ, M.A.; CHÁVEZ, M.R.; RAMÍREZ, E.; CRUZ, M. y CERVANTES, K. (2009). *Género y trabajo en las universidades*, México, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- EGUINO, A.E. (2007). Reseña de "Las mujeres investigadoras en educación en México" de Osorio, R., *Journal: CPU-e, Revista de Investigación Educativa* (3).
- ESCALANTE, A. e IBARRA, L. (2004). *Esposa-Madre-Académica ¡Es posible!*, México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Recuperado de http://www.rdisa.org.mx/documentos/Ponencias/Z%20Otros%20Eventos/t07_EscalanteIbarra.pdf
- GONZÁLEZ-BRAMBILA, C. y VELOSO, F. (2007). "The Determinants of Research Productivity: A Study of Mexican Researchers", *Research Policy*, 36:7, Carnegie Institute of Technology at Research Showcase, pp. 1035-1051.
- GRANA, F. (2004). *Ciencia y tecnología desde una perspectiva de género*, Montevideo. Recuperado de <http://www.choike.org/documentos/grania2004.pdf>
- GUZMÁN ACUÑA, J. y MARTÍNEZ BOCANEGRA, A. (2013). "Clima frío: Las académicas en la Universidad Autónoma de Tamaulipas", en Rincón Ramírez, C.; Pérez Mora, R. y Robledo Emy, J. (Coords.), *Los académicos y*

las condiciones institucionales de profesionalización en las IES, UNACH.

- JIMÉNEZ DE VARGAS, B. (1992). "Aspectos teóricos sobre la productividad en investigación del docente universitario", *Revista Espacios*, Vol. 3 (2).
- OSORIO, R. (2005). *Las mujeres investigadoras en educación en México*, México, Centro Universitario de México.
- PADILLA, L.; SCOTT, A. y GALAZ, F. (2013). "Las mujeres académicas y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá)", *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
- PRECIADO CORTÉS, F.; GÓMEZ NASHIKI, A. y KRAL, K. (2008). "Ser y quehacer docente en la última década: un estudio cualitativo de las políticas de formación en el profesorado", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(39), pp. 1139-1163. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000400006&lng=es&tlng=es
- SEP (2006). *Programa de Mejoramiento del Profesorado. Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas*, México. Recuperado de <http://promep.sep.gob.mx/infgene/PROMEPanalisis1.pdf>
- OEI, UNESCO (2004). *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Reporte Iberoamericano*. Recuperado de http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf
- UNESCO (2002). *Women and Management in Higher Education. A Good Practice Handbook*, París.
- UNESCO (2007). *Ciencia, Tecnología y Género. Reporte internacional*. Recuperado de http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/sc_stg_executive_summary-es.pdf
- VALLE, F. (2009). *Educación y productividad*, México, Departamento de Planeación de Educación Superior, ANUIES. Economía de la Educación, Planeación Educativa.

Teresa de Jesús GUZMÁN ACUÑA

Profesora de tiempo completo adscrita a la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Con reconocimiento de Perfil Deseable PRODEP y Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. Doctora en Educación Internacional por el Centro de Excelencia, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Maestría en Educación Superior y Licenciada en Administración de Empresas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Integrante del CA en Consolidación Política, Administración y Gestión Educativa. Líneas de investigación: políticas y planeación de la educación superior, la profesión académica en México y equidad de género.

Correo E.: tjguzman@uat.edu.mx