
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA PROFESIÓN ACADÉMICA EN MÉXICO

JOSÉ RAÚL OSORIO MADRID / FLOR DE MARÍA MARTELL IBARRA

RESUMEN:

En este trabajo se presentan algunos datos representativos de las condiciones de participación de las mujeres en la profesión académica en México. La fuente de los datos es la Encuesta RPAM (Reconfiguración de la Profesión Académica en México), aplicada en 2007-2008 a una muestra nacional de académicos bajo la coordinación de Jesús Galaz, de la UABC. Los datos dan cuenta de la formación profesional, las condiciones laborales, las preferencias académicas y su relación con la productividad. El análisis de los datos se realiza desde la teoría de los campos de Bourdieu. Desde este enfoque se concluye en la necesidad de las mujeres por incrementar ciertas formas de capital (social y cultural institucionalizado), que son necesarios para incorporarse activamente en los espacios de poder y toma de decisiones, así como en los programas de estímulos a la productividad a través de concurso.

PALABRAS CLAVE: género, profesión, académica.

INTRODUCCIÓN

Existen trabajos previos que han abordado la profesión académica desde la perspectiva de género. Mercedes Carreras (1989) escribe un texto sobre la problemática femenina en la docencia universitaria, la revista *La Tarea* (1996) dedica completo el número 8 al tema género y educación, lo mismo que la revista *Educación* (1998) en su número 7. Gabriela Delgado (2001) publica un documento que revisa la condición de las mujeres académicas de la UNAM, en el mismo año Sara María Martínez (2001) reporta las condiciones actuales y retos de las académicas en la Universidad Autónoma de Colima. Más recientemente Patricia García (2004) realiza un estudio sobre las mujeres académicas de la Universidad de Guadalajara, José Raúl Osorio (2004) presenta un artículo sobre los retos y expectativas de las académicas pertenecientes al campo de la

investigación educativa en México y en 2008 Norma Blázquez y otros publican un estudio comparativo en México sobre las mujeres académicas. Como se puede apreciar ha existido desde hace más de 20 años un interés por describir y analizar la condición femenina en la profesión académica, desde entonces, las condiciones que se reportan y en ocasiones se denuncian, describen un conjunto de prácticas, normas, y actividades que favorecen el desarrollo laboral y profesional de los académicos hombres y ponen en desventaja a sus pares mujeres.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema es un asunto cultural, determinado por la estructura de relaciones, luchas por el poder dentro del campo y reglas de juego aceptadas y promovidas por los actores sociales del medio en que éstas suceden. Si bien, las reflexiones, los análisis y la formulación de políticas orientadas a la equidad de género intentan incidir en los efectos perversos de prácticas discriminatorias, en la práctica los efectos no se eliminan y en todo caso se disimulan con nuevas reglas, normas y discursos que dificultan más la visibilidad de la subordinación y desigualdad. Al respecto, 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 a las mujeres que han optado por el área científico-tecnológica”.

La mayoría de los trabajos mencionados, presentan reflexiones sobre una realidad de inequidad de género descubierta por la revisión documental. Los trabajos de corte empírico se han limitado al análisis local del problema y son escasos los trabajos de cobertura nacional con referente empírico como el presente. Por tal razón consideramos de relevante importancia poder dar respuesta a la pregunta ¿Cuáles son las condiciones de participación de las mujeres, en contraste con sus pares hombres, en el marco de las reglas de juego del campo académico?

BASES TEÓRICAS DEL ANÁLISIS

El fundamento teórico que orienta este análisis es la teoría de los campos de Pierre Bourdieu, por concebir a la profesión académica como un campo –en términos de Bourdieu– un microcosmos al interior del macrocosmos social, un *campo de luchas* para conservar o transformar la relación de fuerzas (Bourdieu: 1999). Los campos de producción cultural (como el campo académico), están asociados –señala Bourdieu– al poder simbólico que ejercen los detentores de un *capital simbólico*. La forma por excelencia de este poder es la que se ejerce, en las relaciones entre los sexos, es decir la dominación masculina (Bourdieu: 1999).

Consideramos que el conocimiento de los capitales heredados y adquiridos en los académicos permite la ubicación diferenciada de hombres y mujeres en los diferentes espacios de poder del campo académico. Bourdieu (2003) demuestra la existencia de un sesgo de género en prácticas sociales que en apariencia neutrales, son fomentadas inconscientemente por los mismos agentes del campo. El análisis de estas prácticas inicia con la objetivación de las condiciones de subordinación, de manera que se haga visible la existencia de patrones culturales asentados dentro de una violencia simbólica, que impide la participación de los académicos en su propio campo en términos de igualdad de género. La objetivación permitirá el surgimiento de formas de sentir y de pensar alternativos a los patrones culturales androcéntricos, de manera que se proceda en contra de prácticas de reproducción y justificación de las condiciones de desigualdad.

OBJETIVOS

- Identificar los tipos de capital con que participan hombres y mujeres dentro de las reglas del juego de la profesión académica en México.
- Objetivar la existencia de condiciones de inequidad de género en la cotidianidad del trabajo académico, las cuales pueden afectar principalmente a las mujeres en su desarrollo profesional.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Se trata de un estudio descriptivo de la información contenida en la base de datos que resulta de la aplicación de la encuesta RPAM (2007-2008), que se realizó bajo la coordinación del doctor Jesús Galaz, de la UABC. La información es analizada desde una perspectiva de género.

Una vez realizada la aplicación de la Encuesta Nacional, se cuenta con una base de datos con 1973 casos de cinco estratos institucionales. De esta población el 63% es personal masculino y el 37% femenino. Los estratos en cuestión se presentan en el cuadro 1:

Cuadro 1. Porcentaje de académicos por estrato (N=1973)

Estratos	Académicos	%
Centros Públicos de Investigación	113	5.7
IES Públicas Federales	430	21.8
IES Públicas Estatales	804	40.8
IES Públicas Tecnológicas	315	16.0
IES Particulares	311	15.7

Fuente. Base de datos RPAM

La información (base de datos RPAM 2007-2008) está estructurada en los siguientes rubros:

- 1) Carrera y situación profesional**
- 2) Actividades académicas**
- 3) Actividades de docencia**
- 4) Actividades de investigación**
- 5) Administración gestión**
- 6) Información personal y preparación profesional**

RESULTADOS

Presentamos datos de contexto de la presencia femenina y sus condiciones laborales, para señalar después algunos indicadores de capital cultural institucionalizado que han adquirido los académicos, como los grados y reconocimientos otorgados por instituciones oficiales; y finalmente señalaremos la red de relaciones que establecen los académicos con sus pares fundamentalmente en las actividades de investigación, esto como indicador de capital social.

1. Participación femenina en el campo académico

La representación del género femenino en la profesión académica en México ha mantenido desde hace 25 años una tendencia ascendente, con una proporción actual muy semejante a los países de la Unión Europea, donde la población femenina de la planta académica es de 34.8% (Comisión Europea; 2002) y de los Estados Unidos de Norteamérica con 36.3% (Glover, D., Parsad, B; 2002), en México es de 37.1% para el género femenino.

Se observa una trayectoria ascendente (cuadro 2) porque hasta principios de los ochenta el ingreso de las mujeres a la profesión correspondía al 26.5%, en la siguiente década se incrementó en más de diez puntos porcentuales y desde los noventa el ingreso a la profesión se ha mantenido en una proporción de cuatro mujeres por cada diez académicos. Esto es que mientras en los ochenta solo ingresaban un 20% de mujeres a la profesión académica, actualmente de cada cien académicos que ingresan el 40% son mujeres

Cuadro 2. Porcentaje por género de ingreso a la profesión académica (N= 1845)

Género	Hasta 1982	1983-1990	1991-1998	1999-2008
Femenino	26.5	34.6	42.5	42.0
Masculino	73.5	65.4	57.5	58.0

Fuente. Base de datos RPAM

La presencia de mujeres en el claustro académico varía de acuerdo a los diferentes estratos y disciplinas. En los Centros Públicos de Investigación disminuye a 31.3%, en cambio, en las IES Particulares aumenta a 44.2%. Por disciplinas, en ciencias de la salud, educación y humanidades el porcentaje de mujeres es muy similar al de los hombres, pero en las ingenierías sólo llega al 22% y en ciencias agropecuarias al 12%, como se puede observar en el cuadro 3.

Cuadro 3. Académicos por Género/Disciplina (N=1874)

	Cs Nat y Exactas	Cs. Salud	Cs. Agrop	Ing y Tec	Cs. Soc.	Cs. Admvas	Educ	Human
Mujeres	31.0	47.6	12.3	22.7	44.1	43.9	51.7	50.0
Hombres	69.0	52.4	87.7	77.3	55.9	56.1	48.3	50.0

Fuente. Base de datos RPAM

2. Condiciones laborales

Las condiciones laborales como el tipo de contrato y categoría, son indicadores de capital académico que por un lado otorgan seguridad en el trabajo y por otro permiten acceso a otras prestaciones. Los datos encontrados en la Encuesta señalan que las mejores condiciones laborales son logradas por una proporción mayor de académicos hombres, como se observa en el cuadro 4.

Cuadro 4. Condiciones Laborales por Género

Tipo de contrato (N=1949)				
	TC	MT	TP	Otra
Mujeres	86.3	7.6	6.1	0
Hombres	91.9	5.0	2.2	.1
Categoría (N=1928)				
	Asistente	Asociado	Titular	Otra
Mujeres	3.5	26.6	59.3	10.5
Hombres	2.4	21.5	71	5.1
Duración del contrato (N=1929)				
	Definitivo		No definitivo	
Mujeres	84.3		14.7	
Hombres	87.7		11.7	

Fuente. Base de datos RPAM

Las diferencias anteriores en el tipo, categoría y temporalidad del contrato, se ven reflejadas en las percepciones salariales. Cuando los salarios van desde 2 mil 500 hasta 20 mil pesos la proporción de mujeres es mayor; pero en la medida que aumenta el salario, aumenta la proporción de hombres, sobre todo cuando el salario es superior a 40 mil pesos con una diferencia de 7.4% en hombres y solamente 2.8% para mujeres (cuadro 5).

Cuadro 5. Percepción salarial por Género (N=1896)

Rango en Miles de pesos	Hombres	Mujeres
2.5 a 10	18.8	26.2
10.1 a 20	36.0	37.0
20.1 a 30	26.8	22.9
30.1 a 40	10.6	9.8
más de 40	7.4	2.8

Fuente. Base de datos RPAM

3. Reconocimientos al desempeño

La participación en los programas de estímulos o de certificación, marcan una diferencia importante por género. En los primeros, donde es suficiente con tener tiempo completo para ingresar, la participación femenina es ligeramente mayor, pero en los segundos, donde el ingreso depende de la productividad alcanzada, participan en mayor porcentaje los hombres.

4. Niveles máximos de grado y su impacto en programas de estímulos

En este indicador propio del capital cultural institucionalizado, parecen estar presentes las llamadas “barreras invisibles”, las cuales actúan dificultando a las mujeres alcanzar los puestos directivos o académicos de mayor nivel. Como se puede ver en el cuadro 6 en los grados académicos y los niveles del SNI más altos, la presencia de mujeres disminuye en proporción a los hombres.

Cuadro 6. Niveles de desempeño y programas de estímulos

Género	Máximo Grado Académico (N=1942)			
	Licenciatura	Posgrado hasta Maestría	Doctorado	Postdoctorado
Femenino	20.4	54.4	21.3	3.9
Masculino	23.9	42.8	27.9	5.4
	Nivel SIN (N=359)			
	Candidato	Nivel I	Nivel II	Nivel III
Femenino	24.0	57	15.3	3.6
Masculino	15.0	56	18.5	10.1

Fuente. Base de datos RPAM

5. Docencia e investigación

De acuerdo con (Gil; 2005), los académicos se encuentran en una tensión entre fuerzas que los ligan hacia dentro de espacios institucionales (fuerza centrípeta) o hacia la búsqueda de interlocutores afines a su especialidad que rebasan el espacio institucional (fuerza centrífuga). En este sentido las preferencias académicas pueden orientarse hacia actividades al interior de las instituciones como docencia y tutoría o actividades de investigación que requieren de espacios extrainstitucionales e intercambio permanente en redes de colaboración. Con respecto a estas funciones, una mayor inclinación hacia la docencia se presenta en las mujeres y los hombres hacia la investigación.

No obstante la inclinación hacia la docencia (que en las mujeres tiene mayor importancia a nivel licenciatura y en los hombres hacia el posgrado), las mujeres afirman realizar actividades de investigación en la misma proporción que los hombres; sin embargo, la relación con pares de otras instituciones y realización de proyectos de investigación con pares disciplinares, lo cual es indicador del capital social adquirido, lo desarrollan con mayor frecuencia los hombres, como se observa en el cuadro 7.

Cuadro 7. Actividades de investigación en colaboración por Género (N=1973)

	Si en colaboración	Si con colegas de otras IES del país	Si con colegas internacionales
Mujeres	73.9	44.3	28.6
Hombres	77.1	58.3	38.4

Fuente. Base de datos RPAM

La preferencia por la docencia y particularmente en licenciatura en las mujeres, puede influir en los rasgos de productividad ya que en los hombres encontramos en los últimos tres años una media de 2.46 artículos en revistas académicas y en las mujeres la media es de 1.63. Entre los académicos que han publicado de 1 a 3 libros no hay diferencia por el género, pero con más de tres libros predominan los hombres.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Con los datos recabados de la encuesta RPAM se pueden identificar diferencias importantes entre hombres y mujeres con respecto al tipo de participación que tienen en el campo académico y los recursos en formas de capital que emplean para ello. Una diferencia fundamental es la preferencia por actividades de docencia en las mujeres y la importancia primordial que le dan a la docencia en licenciatura. Las actividades de investigación y la docencia en posgrado son de mayor importancia para los hombres. Por lo anterior, la productividad es mayor en estos últimos y se ve reflejada en una mayor presencia masculina en los Centros Públicos de Investigación y en programas como PROMEP y SNI. No tenemos datos para comprender la diferencia a favor de los hombres en las condiciones laborales, pero señalar su existencia es en principio parte de la objetivación necesaria para su posterior estudio. Las políticas de competitividad y meritocracia en que se desarrollan los juegos de poder en la profesión académica en México, hacen necesaria –principalmente para las mujeres– la

adquisición de mayor cantidad y calidad de capitales para una competencia en igualdad de condiciones.

Es recomendable dar profundidad al análisis de las condiciones de participación femenina en el campo académico, ya que de acuerdo con Palomar (s/f) el universo académico no puede comprenderse solamente a partir de la distribución de recursos y bienes materiales o económicos (formas de capital), sino que hay que visualizar una dimensión simbólica. Para tal efecto –sugiere Palomar– ir más allá del análisis de discurso y analizar las prácticas sociales comunicativas de los actores, de modo que se tenga respuesta a preguntas sobre las normas, escritas o no, que cumplen una función reguladora de las relaciones de género en la vida comunitaria. En este sentido, desde la teoría de los campos de Bourdieu cobra sentido continuar con el análisis de los *habitus* presentes en los agentes de la profesión académica en México.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blázquez, N y otros (2008). “Mujeres académicas: entre la ciencia y la vida. Estudio comparativo en México”, en Miqueo, Barral, Magallón (eds.) *Estudios Iberoamericanos de género en Ciencia, Tecnología y Salud*. Genciber, Zaragoza: Prensas Universitarias, pp. 227-232.
- Bourdieu, P. (1999). “Trayectoria de un sociólogo (conferencia magistral para la ‘Cátedra Michel Foucault’ de la Universidad Autónoma Metropolitana”, revista *La Tarea*, núm. 15 (en www.latarea.com.mx/articu/articu15/bourdieu15.htm).
- Bourdieu, P. (2003). *La dominación masculina*, tercera edición, Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*, Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bustos, O. (2002). “Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades”, *Omnia*, núm. 41. México, UNAM (en: [://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/omnia/anteriores/41/07.pdf](http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/omnia/anteriores/41/07.pdf)).
- Carreras, Mercedes (1989). *Docencia universitaria sobre la problemática femenina. Posibilidades y obstáculos*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castañeda Salgado, Adelina y Escobar Iturbe, María Cristina (1998). *Desafíos de carrera de la mujer mexicana en el ámbito de la academia y la función pública*, coloquio nacional, INAP, México.

-
- Comisión Europea (2002). Women & Science; Statistics and Indicators.(en: [://ec.europa.eu/research/science-society/women/wssi/pdf/6_academicstaff_total.xls](http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wssi/pdf/6_academicstaff_total.xls)).
- Delgado Ballesteros, Gabriela (2001). “Resignificando la condición de las mujeres académicas de la UNAM”, en Zapata Martelo, Vásquez García y Alberti Manzanares (coords.), *Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional*, México: Colegio de Posgraduados, 61-74.
- De Pablo, L. (1997). “La mujer en la educación superior en México”, *Revista de la Educación Superior* núm. 21 (en: [://www.anui.es/servicios/p_anui/publicaciones/revsup/res021/tx t1.htm](http://www.anui.es/servicios/p_anui/publicaciones/revsup/res021/tx t1.htm)).
- García Guevara, Patricia (2004). *Mujeres académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*, México: Universidad de Guadalajara y Plaza y Valdés.
- Gil, Manuel (coord.) (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana; un largo y sinuoso camino*, México: UAM.
- Glover, D y Parsad, B (2002). *The gender and racial/ethnic composition of postsecondary instructional faculty and staff, 1992-1998*, NCES.
- Graña, F. (2004). *Ciencia y tecnología desde una perspectiva de género*, Montevideo: UDELAR, (en: [://www.choike.org/documentos/grania2004.pdf](http://www.choike.org/documentos/grania2004.pdf)).
- Kogan, M. y Teichler, U (eds.) (2007). *Key challenges to the academic profession*, UNESCO/ INCHER-Kassel.
- Martínez G., Sara María (2001). “La participación de las mujeres en la academia. Condiciones actuales y retos”, en *GenEros*, Revista del Centro de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de Colima (Colima, México), año 8, (24): 36-38.
- Osorio, R. (2004) “Las mujeres investigadoras en educación; sus logros y retos”, en *La Ventana* núm. 21, Universidad de Guadalajara, pp. 143-186.
- Palomar, C. (s/f), *La política de género en la educación superior*, portal de e-mujeres (en: [://www.emujeres.gob.mx/work/resources/LocalContent/12395/1/La_politica_de_genero.pdf](http://www.emujeres.gob.mx/work/resources/LocalContent/12395/1/La_politica_de_genero.pdf)).