
LA SEGREGACIÓN ACADÉMICO/LABORAL DE LAS PROFESORAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

CARMEN BEATRIZ AUDELO LÓPEZ / MARÍA SUSANA RODRÍGUEZ VERDUGO /
MARÍA LUISA URREA ZAZUETA

RESUMEN:

El estudio sobre la situación de las académicas en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), principal universidad pública de la entidad, forma parte de una investigación más amplia denominada “*Tendencias relevantes en la reconfiguración de los sistemas estatales de educación superior en el Noroeste de México*”. Es un estudio de corte transversal, que toma como variables: el género, tipo de nombramiento, adscripción, estímulos y reconocimientos externos (Promep y SNI). La información utilizada corresponde a la segunda quincena de febrero del 2009. Se muestra que las académicas están subrepresentadas en las categorías contractuales más altas, en los estímulos y reconocimientos académicos. Asimismo, se constata que las mujeres, son más reconocidas por su desempeño docente -Perfil Promep- y en menor medida como investigadoras (SNI), pero siempre menos que los hombres. Lo anterior obedece, a que la enseñanza es la principal actividad de las mujeres, su escasa inclusión en las labores de investigación da cuenta la prevalencia de la “*brecha de cristal*” en la universidad. Su importancia reside en que aborda las especificidades que en la UAS cobra la presencia de las académicas, para contribuir a la formulación de políticas institucionales con perspectiva de género.

PALABRAS CLAVE: Educación superior, género, segregación laboral.

INTRODUCCIÓN

La masiva incorporación de las mujeres a la educación superior, ocurrida en las últimas tres décadas, ha multiplicado el número de mujeres profesionales en el mundo. No obstante, en el campo laboral persiste la discriminación por género. Al analizar la segregación sexual de las ocupaciones de las egresadas universitarias Papadópulos y Radakovich (2006), plantean que ésta debe entenderse como una “*desigualdad persistente y sistemática, adentrada tan*

profundamente en la vida social que en rigor no resulta necesario un acto voluntario de discriminación para mantener la desigualdad de género (Milman y Townsley, 1994)”.

La subrepresentación de las profesoras en los ciclos más avanzados, en la investigación, en la gestión y el gobierno universitarios constatan lo anterior – UNESCO (1998), FLACSO (2005). De ahí la importancia de estudios de la “vida privada” de la universidad (Berríos, 2007), desde una perspectiva de género, entendida como una categoría de análisis útil para analizar cómo están las mujeres en el mundo, y como una propuesta política a favor de la construcción de relaciones de género equitativas y justas (De Barbieri, 1992).

La segregación por razones de género y la división sexual del trabajo que opera en el conjunto de la sociedad se expresan en el sistema educativo mexicano. Las universidades, que por su naturaleza debieran estar libres de todo tipo de prejuicios, son escenarios de distintas formas de discriminación hacia las mujeres, entre ellas las de índole académico/laboral.

Precisamente, este estudio trata de indagar cómo participan las mujeres en la planta académica de la UAS; la prevalencia o no de formas de segregación académico/laboral por género, a partir de la construcción de referentes empíricos, datos desagregados por sexo. Asimismo, se orienta a identificar pautas para la reflexión acerca de su rol en la enseñanza, la investigación y la gestión universitaria, para contribuir al diseño de políticas institucionales con perspectiva de género.

Las interrogantes que guían el trabajo son las siguientes: ¿Cómo se integra, por género, la planta académica de la UAS?, ¿Cómo están representadas las mujeres en las distintas categorías contractuales?, ¿La distribución de las docentes por niveles de enseñanza -bachillerato, licenciatura y posgrado- es similar a la de los profesores?, ¿Cómo están incorporadas las mujeres a los reconocimientos y estímulos académicos?, entre otras preguntas iniciales.

La estrategia de investigación empleada consiste en el análisis transversal de información académico/ laboral de las profesoras de la UAS a partir de las variables siguientes: género, tipo de nombramiento, adscripción, estímulos y

reconocimientos externos. Los datos utilizados son indicadores institucionales actualizados a la segunda quincena de febrero del 2009, los cuales se obtuvieron mediante la consulta a los padrones del ESDEPED, de miembros del SNI, del Promep, así como a la plantilla de personal. La naturaleza del estudio hizo necesario la desagregación de los datos del profesorado por sexo, relativos a las variables en estudio. Los principales referentes de análisis son los aportes de estudios previos acerca de las académicas en la educación superior.

LAS PROFESORAS DE LA UAS

Aunque la problemática de las mujeres en la educación superior en México ha sido investigada desde hace aproximadamente treinta años (Rivera Gómez, 2002), en el caso de la UAS la incursión en este campo ha sido intermitente y poco sistemática. Por lo anterior y dada la complejidad de la temática, es conveniente iniciar por explorar las circunstancias de las mujeres en los distintos ámbitos de la UAS, para construir datos que ayuden a identificar nuevas vetas de investigación.

Según los datos oficiales, de acuerdo con la plantilla de nómina correspondiente a la segunda quincena de febrero de 2009, la planta académica de la UAS se integra por un total de 6,269 profesores(as): 4326 en activo y 1943 jubilados(as); el 68% de ellos hombre y el 32% mujeres (cuadro 1).

Cuadro 1. Personal académico por condición laboral y género. UAS, 2009.

Personal Académica	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	
Activo	2,731	68.13	1,595	36.87	4,326
Jubilado	1,522	78.33	421	21.67	1,943
TOTALES	4,253		2,016		6,269

Fuente: Base de datos nómina UAS, 28 de febrero de 2009.

La desagregación por sexo del número de profesores(as) universitarios(as) en activo -4326- indica que el 63.1% son hombres y el 36.8% mujeres. Tales proporciones distan con mucho de la recomendación emanada de la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO (1998), en el sentido de que:

Los puestos de catedráticos, profesores y jefes de departamento, deben ser desempeñados por hombres y mujeres sobre un pie de igualdad. Como muchas mujeres poseen hoy en día los títulos exigidos, se deben establecer objetivos para aumentar sus nombramientos hasta que lleguen a alcanzar el 50% de los puestos. Esto puede implicar la creación de nuevos puestos.

A la insuficiente presencia femenina en la planta académica se suma otra forma de segregación laboral, que consiste en menor presencia de mujeres a mayor jerarquía en el nombramiento. La distribución del profesorado de la UAS por género y tipo de contrato -tiempo completo y asignatura- así lo evidencia: de un total de 2,731 profesores, el 38.5% tiene nombramiento de tiempo completo (PTC), mientras que de 1,595 profesoras únicamente el 28.8 % tiene esa categoría contractual, diez puntos porcentuales por debajo de sus pares varones. Si bien, la mayoría del profesorado tiene contrato de tiempo parcial, que implica condiciones laborales menos ventajosas, la proporción de mujeres en tal circunstancia es más alta (Cuadro 2).

Cuadro 2. Personal académico por categoría contractual y género. UAS, 2009

CATEGORÍA CONTRACTUAL	ACTIVOS				JUBILADOS			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%
PTC	1019	37.31	431	27.02	1268	83.31	319	75.77
TATC	33	1.21	29	1.82	17	1.12	25	5.94
PMT	20	0.73	9	0.56	30	1.97	8	1.90
TAMT	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.24
ASIG	1669	60.75	1126	70.60	207	13.60	68	16.15
Subtotales	2731	100	1595	100	1522	100	421	100.00
Total	4326				1943			

Fuente: Base de datos nómina UAS, 28 de febrero de 2009.

Asociado a lo anterior, cabe destacar una tendencia sostenida a la desprofesionalización de la planta académica de la UAS, disminución del número PTC, pero más acentuada en el caso de las mujeres. La comparación del número de PTC jubilados, 1,629, contra el número de PTC activos, 1,512, muestra una pérdida de 117 plazas en veinticinco años, ese número de años se infiere del hecho de que el personal jubilado laboró al menos veinticinco años, lo que nos remite al período 1984-2009. Si bien, a lo largo de ese período el número de profesoras de tiempo completo aumentó de 344 a 460, su contribución relativa a la plantilla general de profesores descendió de 17.7% al 10.6% (Cuadro 2).

Paradójicamente las PTC de la UAS poseen, en términos relativos, mayores grados académicos que sus pares hombres, salvo en el caso de la especialidad. El 44.6% de las PTC tiene el grado de maestría, frente al 37.6% de los PTC, un comportamiento similar se registra a nivel de doctorado, grado en el que las profesoras se posicionan tres puntos porcentuales por encima de los profesores, 29.4% y 26.6% respectivamente. Cabe advertir la necesidad de manejar con reservas este último indicador –académicas con doctorado– dado que un número importante de PTC, mayoritariamente mujeres, obtuvieron ese grado en programas de dudosa calidad y sin correspondencia disciplinaria con su materia de trabajo: doctorados en hipnoterapia, terapia gestalt, desarrollo humano, entre otros. Resulta sugerente indagar si se trata de una estrategia de género que da respuesta artificiosa a los obstáculos que dificultan su acceso a un mayor capital simbólico, asociado a mejores percepciones salariales.

En los países latinoamericanos los datos muestran cómo a medida que se eleva el nivel de enseñanza, la presencia femenina es progresivamente menor. En el caso de México las mujeres constituyen el 100% del cuerpo docente del nivel preescolar, en educación primaria representan el 66%, en la enseñanza secundaria el 33% y se estima que en el nivel superior son una minoría (FLACSO, 2005).

La tendencia anterior se constata en el caso de la UAS, institución en la participación de las mujeres decrece en los ciclos universitarios más elevados.

Mientras que en el nivel superior –licenciatura y posgrado– las académicas aportan el 27.1% del profesorado, en el ciclo previo –nivel medio superior– su participación aumenta a 31.9%, en el nivel medio profesional a 73%, mientras y en el de enseñanzas especiales representan el 48.5%. Los niveles medio profesional y de enseñanzas especiales comprenden estudios asociados a lo femenino: artes, idiomas, trabajo social y enfermería.

LAS ACADÉMICAS DE LA UAS ANTE EL SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS Y PRESTIGIO ACADÉMICO

Al interior de las universidades, sostiene Paulina Berríos (2007), existe un sistema de prestigio y poder que jerarquiza de manera diferenciada el quehacer académico de hombres y mujeres, del cual se deriva un detrimento de la función docente y una presencia mayoritaria de hombres en el ámbito de la investigación más prestigiada (ciencias naturales y exactas). El acercamiento a las evidencias empíricas sobre el nivel de reconocimiento de que son objeto las académicas de la UAS –programa de estímulos al desempeño docente, Perfil/Promep y adscripción al SNI– confirma la tesis de Berríos.

La implantación de los programas de estímulos al desempeño académico, vigentes en las instituciones de educación superior mexicanas desde finales de los ochenta, trajo una nueva forma de competencia entre el profesorado universitario, en virtud de lo limitado y selectivo de los estímulos. La lucha, sostiene Izquierdo Sánchez (2000), se da por obtener el estímulo, y una vez alcanzados éste por posicionarse en los mejores niveles se trata, dice; de una lucha por el *capital económico*, materializado en los montos económicos, pero también por un *capital simbólico*, prestigio asociado al dictamen académico que da pie a otros reconocimientos internos y externos. En esa competencia, como en otras de la vida universitaria, las mujeres son las menos beneficiadas, al menos eso ocurre en el caso de la UAS.

Según el padrón oficial del programa de estímulos al desempeño académico de la UAS –denominado ESDEPED– en éste participan 1578 profesores(as), de un total de 4,326 maestros(as) en activo, lo que representa una cobertura de 36.4%. La

desagregación por sexo del universo de beneficiarios(as) pone de manifiesto un marcado desequilibrio: el 68.2% son hombres y sólo el 31.8% mujeres, 1,076 y 502 en ese orden. Además de esa subrepresentación, la presencia femenina disminuye conforme aumenta el nivel de reconocimiento –económico y simbólico–, pues de ocho niveles del ESDEPED el 65% de las becarias se concentran en los cuatro más bajos (Cuadro 3).

Cuadro 3. UAS 2009: Personal académico por género y nivel en el ESDEPED. UAS, 2009

ESDEPED	BACHILLERATO					SUPERIOR					TOTALES		TOTAL
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
	Absoluto	%	Absoluto	%		Absoluto	%	Absoluto	%				
Nivel I	47	77.05	14	22.95	61	79	73.83	28	26.17	107	126	42	168
Nivel II	50	70.42	21	29.58	71	106	65.84	55	34.16	161	156	76	232
Nivel III	45	60.00	30	40.00	75	164	70.39	69	29.61	233	209	99	308
Nivel IV	28	68.29	13	31.71	41	286	74.48	98	25.52	384	314	111	425
Nivel V	78	60.94	50	39.06	128	60	63.16	35	36.84	95	138	85	223
Nivel VI	25	62.50	15	37.50	40	34	51.52	32	48.48	66	59	47	106
Nivel VII	30	61.22	19	38.78	49	33	64.71	18	35.29	51	63	37	100
Nivel VIII	2	66.67	1	33.33	3	9	69.23	4	30.77	13	11	5	16
Totales	305		163		468	771		339		1110	1076	502	1578

Fuente: Padrón ESDEPED/UAS, febrero de 2009.

Lo anterior se explica, inicialmente, por el hecho de que la principal actividad de las maestras universitarias es la docencia y:

Es común que en los programas de estímulo para el personal académico se premie a la investigación y (...) se estimule el trabajo individual y aislado, olvidando y castigando (con puntajes bajísimos) el trabajo en las aulas y todas las demás actividades que integran la práctica docente (...) (Romero Rodríguez; 2005, 133).

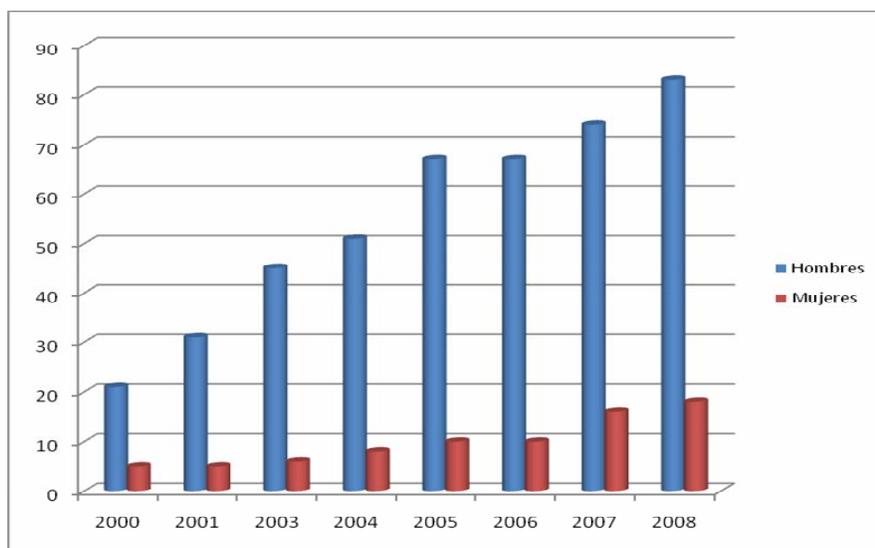
Por otra parte, la distribución de participantes por niveles de adscripción –bachillerato y superior- indistintamente del género muestra que el 70.4% de becarios(as) corresponden al nivel superior, y el resto, 29.6%, al bachillerato. Sin embargo, al desagregar la información por nivel y género se observa un

comportamiento inesperado: proporcionalmente las profesoras de bachillerato tienen una mayor participación que sus pares del nivel superior, 34.8% y 30.5%, respectivamente.

De igual forma se observa un claro predominio masculino en materia de reconocimientos externos -Perfil/Promep y adscripción al SNI-, aunque más marcado en el caso del SNI. Actualmente, 2009, 529 profesores de la UAS tienen vigente su reconocimiento como Perfil/Promep, el 69.8% son hombres y sólo 30.2% mujeres. Tal desequilibrio se presenta, no obstante que las académicas se dedican principalmente a la docencia y a las tareas a ella asociadas, cuestiones valoradas para el otorgamiento de tal reconocimiento (Promep/UAS, 2009).

La participación de las académicas de la UAS en la investigación, particularmente en las áreas consideradas como “más prestigiadas”, es uno de los factores, entre otros muchos, que explican su incorporación marginal al SNI. En el periodo 2000-2008 la participación relativa de mujeres en el padrón SNI/UAS no logra alcanzar el 20%: la contribución más alta se registra en el año 2000 con el 19.2%, cinco años después, 2005, dicha proporción desciende a 13.6%, y en el 2008 -último registro- representa el 17.8% (gráfica 1).

Gráfica 1. Académicos(as) de la UAS en el SNI. 2000-2008



Fuente: Padrón SNI/UAS, febrero de 2009.

Los avances de este primer acercamiento dan pauta para indagar la forma cómo las académicas perciben sus circunstancias y cuáles son sus expectativas, cuestión que implica continuar en la construcción de indicadores por género.

CONCLUSIONES

La prevalencia de formas de segregación académico/laboral, por razones de género, en la universidad da cuenta de que la creciente inserción de mujeres como trabajadoras del conocimiento no ha sido acompañada de políticas públicas para la equidad de género en la enseñanza superior. En la UAS, ello se manifiesta en la insuficiente desagregación de la información por sexo, en la escasez de estudios sobre las profesoras, y en la inexistencia de políticas institucionales con perspectiva de género. Esta situación que pudiera interpretarse como simples rezagos constituye en realidad una expresión del predominio de la visión masculina en la conducción institucional; dejar de hacer denota una toma de postura política.

Por su condición de mujeres las académicas de la UAS están segregadas, por lo menos, de tres formas: por la asignación de los nombramientos menos ventajosos; por su subrepresentación en los niveles educativos más altos y en las labores de investigación; así como por su participación marginal en los programas de estímulos y reconocimientos externos.

Superar tales inequidades supone la formulación de políticas institucionales con perspectiva de género, precondition para ello es la indagación sobre las circunstancias, percepciones y expectativas de las académicas sobre su rol en la universidad.

REFERENCIAS

- Berriós, Paulina (2007). "Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile", *Revista Calidad de la Educación*, 26, julio 2007.
- De Barbieri, T. (1992). "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológico", en *Fin de Siglo. Género y Cambio Civilizatorio*, Ediciones de las Mujeres, 17, ISIS, Santiago de Chile.

-
- FLACSO (2005). *Mujeres Latinoamericanas en cifras*. En: www.eurosur.org/FLACSO/mujeres.
- Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel (2000). *Sobrevivir a los estímulos académicos, estrategias y conflictos*, en Colección Educación número 15, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Rivera Gómez, Elva (2002). *Género, educación y universidad. Un acercamiento a la historiografía en México*, ponencia presentada en el Congreso Centroamericano de Historia, Panamá.
- Romero Rodríguez, Leticia del Carmen (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis. Impacto de la evaluación al desempeño de los académicos*, Editorial Plaza y Valdés, México.
- UAS (2009). *Base de datos nómina*, correspondiente al 28 de febrero del 2009.
- UAS (2009). *Padrón ESDEPED/UAS*, 2009.
- UAS (2009). *Padrón Promep/UAS*, 2009
- UAS (2009). *Padrón SNI/UAS*, 2009
- UNESCO (1998). *Mujeres y educación superior: cuestiones y perspectivas*, Conferencia Mundial sobre Educación Superior, debate temático, París.
- Van den Eynde, Ángeles (1994): "Género y ciencia, ¿términos contradictorios? Un análisis sobre la contribución de las mujeres al desarrollo científico", *Revista iberoamericana de Educación*, número 6, septiembre/diciembre, OEL.