

# ACADÉMICAS EN LA UNIVERSIDAD: DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LOS RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS. EL CASO DE UNA UNIVERSIDAD MEXICANA.

Carácter de la ponencia: Avance de investigación en curso

GT 08- Desigualdad, vulnerabilidad y exclusión social

Audelo López Carmen Beatriz<sup>1</sup>, email: [carmenadudelo@hotmail.com](mailto:carmenadudelo@hotmail.com).

Escobar Chávez Ana Lucía<sup>2</sup> email: [escobarlucia@hotmail.com](mailto:escobarlucia@hotmail.com)

González Rodríguez Fca. Patricia<sup>3</sup>

## RESUMEN

Aunque en el siglo XXI la participación de las mujeres registra un crecimiento relativo en los claustros universitarios, ello no se refleja en la mejora de sus condiciones laborales y niveles de reconocimiento. En este trabajo se analiza la incorporación y posicionamiento diferenciado, por niveles, de profesores y profesoras, en los programas de reconocimiento académico en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), México, particularmente en el Programa de estímulos al desempeño docente (ESDEPED), así como en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), durante el periodo 2000-2012. Se muestra empíricamente que en esa competencia, como en otras de la vida universitaria, las mujeres son las menos beneficiadas.

Palabras claves: género, educación superior, reconocimientos.

## INTRODUCCIÓN.

Históricamente las mujeres hemos enfrentado grandes dificultades para ingresar y posicionarnos en el mundo académico, como espacio laboral. En un estudio sobre las académicas y su posicionamiento en los espacios educativos, Flecha García (2003) sostiene que los puestos de trabajo, en el ámbito universitario, están ocupados en su mayoría por hombres. Por lo anterior, considera que la universidad:

no puede seguir condicionando su origen y su experiencia multiseccular masculina; que tiene que dejar de presentarse como un lugar pensado para los hombres en las formas de organización que se da, y en los objetivos y contenidos de las funciones que tiene que desempeñar; todo ese conjunto de normas, de inercias y de certezas que responden todavía a los contextos androcéntricos en los que nació y en los que fue cristalizando a lo largo de los siglos (Flecha García, 2003, pág. 29)

Tales circunstancias existen, incluso, en las universidades de los países más desarrollados. Al respecto, Acker (2000) señala que otras mujeres pudieran considerar a las profesoras británicas como de élite, pero la realidad es que a un lado de sus colegas varones, son valoradas como de segunda clase. Explica que existe la falsa creencia de que las académicas británicas están bien posicionadas en la universidad, lo cual difiere de lo que ocurre al interior, y sostiene que: “si hay algún sitio en el que las mujeres profesionales debieran tener éxito, ese sitio es la universidad” (Acker, 2000, pág. 159)

---

<sup>1</sup> Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UAS.

<sup>2</sup> Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UAS.

<sup>3</sup> Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UAS

De igual manera, otros estudios<sup>4</sup> dan cuenta de que cuando las mujeres ingresan a laborar como académicas a las instituciones de educación superior (IES) enfrentan, al igual que en otros ámbitos del mundo del trabajo, un conjunto de circunstancias que obstaculizan su incorporación a los mejores puestos y a los mayores reconocimientos.

Todo indica que una mayor presencia numérica de las mujeres en la enseñanza superior en el mundo (Naciones Unidas, 2009) ha sido insuficiente para superar formas de segregación por razones de género. En el caso de México la composición equitativa de la matrícula nacional y una mayor participación de las mujeres como profesoras, investigadoras o personal administrativo (Martínez López, 2006) se da en el marco de dos formas de segregación por género: horizontal y vertical.

En el caso de las estudiantes, la segregación horizontal se expresa en la incorporación a licenciaturas cuyo ejercicio profesional está ligado al cuidado de los otros; mientras que la segregación vertical se hace patente en su menor participación en los ciclos más elevados del sistema educativo. En los claustros académicos, no obstante la tendencia creciente, sobre todo en la última década, en la cantidad de mujeres con títulos y capacidades suficientes para laborar en el ámbito enseñanza superior, ésta no se ve reflejada en una composición más equitativa de las plantas académicas, las cuales presentan todavía un rostro predominantemente masculino. Tampoco se refleja en la mejora correspondiente de sus condiciones laborales, ni de sus niveles de reconocimiento. Las formas de participación en los programas de pago por mérito y en el Sistema Nacional de Investigadores, hacen evidente las inequidades por razones de género. Cuando se trata del reconocimiento y prestigio de las mujeres en las universidades, como catedráticas o investigadoras, el número de éstas es notablemente menor y esa desigualdad se va profundizando conforme aumenta la importancia del reconocimiento.

Lo anterior nos remite a la noción de *techo de cristal*, que hace una alusión metafórica a las barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional acceder a los niveles de dirección y responsabilidad elevados y promocionarse en ellos. Esto implica que aunque las mujeres en los últimos tiempos han logrado mejores oportunidades laborales, más altos niveles educativos y mejor preparación profesional, que las coloca en condiciones de acceder a la cúspide de las estructuras laborales, la prevalencia de una serie de barreras invisibles de discriminación laboral y profesional por razones de género, hacen que ese techo se vuelva inalcanzable. Tal es el caso del acceso y posicionamiento de las mujeres en los programas de reconocimiento académico en las universidades, materia objeto de este trabajo.

Los programas de estímulos al desempeño académico en las IES mexicanas, promovidos por el gobierno federal desde finales de los ochenta, tienen como objetivo oficial incentivar la calidad, la permanencia y la dedicación de los académicos. Su implantación generó una nueva forma de competencia entre los y las profesoras, dado el carácter selectivo de todo programa de estímulos y por lo reducido de la bolsa financiera otorgada por el gobierno. 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, pues de una lucha por el capital económico, materializado en los montos financieros asignados a cada nivel, pero también por un capital simbólico, expresado en el prestigio asociado al dictamen académico que da pie a otros reconocimientos internos y externos.

De la misma manera que en los programas de estímulos académicos en el ámbito de la investigación científica, existen mecanismos muy sutiles que contribuyen a mantener y legitimar la segregación de la mujer, particularmente en lo concerniente al reconocimiento de la labor investigativa. En 1984 se instaura en el país el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con el propósito de reconocer el trabajo realizado por los investigadores científicos y los tecnólogos. Desde su conformación, el número de mujeres pertenecientes al SNI ha sido bajo aunque ha ido en aumento: en 1984 representaban 18 por ciento; en 1991, el 21 por ciento; en el 2002, el 28 por ciento; en el 2008, el 25 por ciento y en el 2012,

---

<sup>4</sup> Como los de Blázquez y Flores (2005), Cristina Guillamón Ramos (2011) y Marina Tomás i Folch (2011), entre otros.

el 34 por ciento. Actualmente el número de mujeres registradas en el SNI es de 6 mil 206 frente a 12 mil 270 hombres (Foro Consultivo Científico y Tecnológico: 2012). No obstante ese incremento sostenido, cabe destacar que, de acuerdo con esa misma fuente, en el último año el 80 por ciento de las mujeres pertenecientes al SNI se concentran en los dos niveles más bajos, candidatos (22%) y Nivel I (58%) y se ubican en áreas feminizadas: humanidades y ciencias de la conducta, biología y química, ciencias sociales y medicina, en ese orden de importancia.

En los siguientes dos apartados de este trabajo se analiza, a partir de datos empíricos, la participación de las académicas de la UAS en esos dos programas de reconocimiento.

## **I. VISIBILIDAD DE LAS PROFESORAS EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS ACADÉMICOS DE LA UAS.**

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, el cual se deriva de una menor valoración de la función docente y de 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 y adscripción al SNI – confirma la tesis de la autora antes mencionada. Un obstáculo inicial para el análisis de la participación de las profesoras en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (ESDEPED), periodo 2012-2013, fue la carencia de información oficial del personal académico por género. Este hecho implica, *per se*, según diversos estudiosos -Martínez Covarrubias (2009), Flecha, (2003)- la invisibilidad de las mujeres, así como una expresión de que una mayor presencia femenina no ha transformado las estructuras, ni los procesos, ni los conocimientos que se generan en las instituciones académicas.

En el 2012, según información oficial, participan un total de mil 921 profesores y profesoras, de los cuales mil 189 son hombres y 732 mujeres (ver Tabla 1). Estas cifras únicamente dan cuenta de una composición diferenciada por género, éste último no se estimó por falta de información del universo de solicitantes.

La desagregación del universo de beneficiarios(as) del ESDEPED 2012 pone de manifiesto un marcado desequilibrio de género a favor de los hombres: casi el 62 por ciento son hombres mientras que las mujeres representan apenas el 38 por ciento; sin embargo, cabe mencionar que tal comportamiento es significativamente más positivo que el registrado cuatro años atrás, esto es, en 2009. En ese año, los hombres en el ESDEPED representaban el 68.2 por ciento del total mientras que las profesoras eran apenas al 31 por ciento (Audelo, Zazueta y Verdugo: 2009). En términos absolutos, ello significa que el número de profesores participantes aumentó en 113 mientras que el incremento del número de profesoras fue de 202.

TABLA 1. PERSONAL ACADÉMICO POR NIVEL Y GÉNERO EN EL ESDEPED. UAS, 2012.

NIVEL	TOTAL	HOMBRES		MUJERES		ÍNDICES		
		Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	IFEM	IMAS	ISN
<b>I</b>	474	290	61.18	184	38.82	63.45	157.61	0.11
<b>II</b>	487	298	61.19	189	38.81	63.42	157.67	0.11
<b>III</b>	473	275	58.14	198	41.86	72.00	138.89	0.08
<b>IV</b>	309	198	64.08	111	35.92	56.06	178.38	0.14
<b>V</b>	178	128	71.91	50	28.09	39.06	256.00	0.22
<b>Totales</b>	<b>1921</b>	<b>1189</b>	<b>61.89</b>	<b>732</b>	<b>38.11</b>	<b>61.56</b>	<b>162.43</b>	<b>0.12</b>

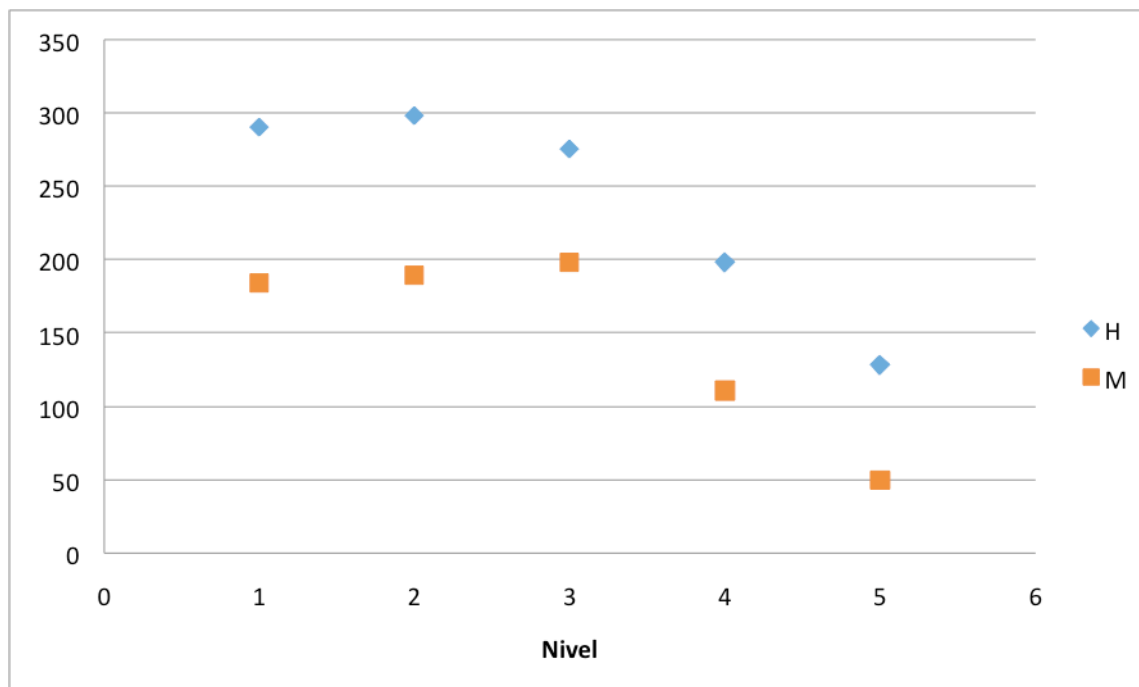
Fuente: construcción propia con base al padrón del ESDEPED/UAS 2012.

Si bien es cierto que en el 2012 la participación de las mujeres en este programa se incrementó en casi seis puntos porcentuales, el índice de masculinización (IMAS) del padrón global, el cual asciende a 162.43, nos indica que por cada ciento sesenta y dos hombres participan cien mujeres. Es decir, la presencia de las mujeres es de apenas un tercio.

Pero no se trata solo de una menor presencia numérica, sino también de un menor prestigio de los reconocimientos otorgados. El programa de estímulos está organizado en cinco niveles, cuyo orden de reconocimiento es de menor a mayor; esto es, el Nivel I es el de menor reconocimiento y, consecuentemente, al Nivel V le corresponde el reconocimiento más alto. El posicionamiento en uno u otro nivel se traduce no sólo en estatus académicos diferenciados sino también en ingresos económicos marcadamente distintos. La distribución global de las profesoras por niveles, hace evidente que éstas, en su conjunto, tienden a concentrarse en los tres niveles de menor reconocimiento.

De un total de mil 921 participantes en el programa, mil 434, casi el 75 por ciento, está en alguno de esos niveles de menor reconocimiento. De ellos, 863 son hombres y 571 mujeres. En términos relativos esto significa que al 78 por ciento de las profesoras se les ubicó en los niveles de menor reconocimiento, frente al 72 por ciento de sus pares varones. En contraparte, los niveles de mayor reconocimiento - IV y V- fueron asignados a un total de 487 profesores y profesoras, que representan el 25 por ciento del padrón; de éstos, el 67 por ciento son hombres. Esta distribución por niveles da cuenta de una notoria segregación vertical de las mujeres: a mayor reconocimiento y estímulo económico menor presencia femenina. Ver gráfico 1.

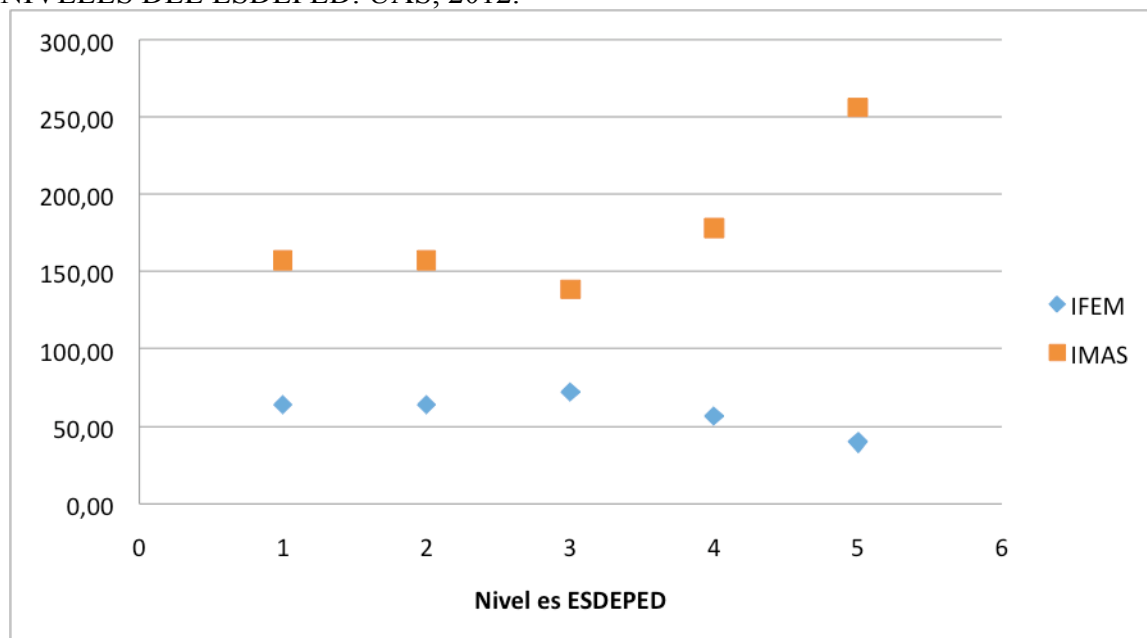
GRÁFICO 1. PARTICIPACIÓN POR GÉNERO Y NIVELES, ESDEPED. UAS, 2012.



Fuente: construcción propia con base en el padrón del ESDEPED/UAS 2012.

En consecuencia, los índices de masculinización (IMAS), en todos los casos, son a favor del género masculino. Por ejemplo, el IMAS del Nivel V indica que por cada 256 hombres participan 100 mujeres; en el caso del Nivel IV el IMAS expresa que por cada 178 hombres participan 100 mujeres. Aunque el Nivel III registra el índice de masculinización más bajo -138.89-, éste estaría indicando que por cada 138 hombres están incorporadas 100 mujeres, el menor valor del IMAS de este Nivel es consistente con el hecho de que en éste también registra también el menor el índice de segregación (ISN).

GRÁFICO 2. ÍNDICES DE FEMINIZACIÓN (IFEM) Y DE MASCULINIZACIÓN (IMAS) POR NIVELES DEL ESDEPED. UAS, 2012.



Fuente: construcción propia con base en el padrón del ESDEPED/UAS 2012.

Como lo muestra claramente el gráfico 2 los índices de feminización (IFEM) muestran variaciones importantes por niveles. El IFEM más bajo corresponde al nivel V e indica que por cada 39 mujeres participan 100 hombres en ese mismo nivel. Al respecto, cabe señalar que a este nivel, el más prestigioso y el mejor recompensado, se accede por dos vías: 1) por tener los niveles de habilitación y reconocimiento más altos –internos y externos-; y 2) por ser funcionario universitario –director de escuela de nivel superior o parte de la administración central. Esta segunda vía da cuenta que el cumplimiento de tales condiciones es más difícil para ellas que para ellos.

Un comportamiento similar, aunque menos agudo es el que observa el Nivel IV en el que por cada 56 mujeres participan 100 hombres; mientras que, por cada 63 mujeres en los niveles I y II están cien hombres. El IFEM más alto es el del nivel III, según el cual por cada 72 profesoras hay 100 hombres asignados a esa misma posición.

De igual forma, los valores de los índices de segregación (ISN) por niveles dan cuenta de que el más equitativo es el Nivel III (0.08) mientras que el más inequitativo sería el Nivel V, en el que el índice en cuestión alcanza un valor de 0.22, seguido del Nivel IV cuyo índice asciende a 0.14. El valor del ISN que registran los Niveles I y II es similar.

Con base en lo anterior, podemos afirmar que no obstante que se registra una mayor presencia de las académicas en el programa de estímulos, una mayor visibilidad, su posicionamiento en los distintos niveles da cuenta de formas de participación inequitativas en todos los niveles, siempre a favor del género masculino, las cuales se traducen en menor prestigio y en percepciones menos ventajosas para ellas.

## II. LAS ACADÉMICAS SINALOENSES EN EL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES.

La disparidad de género en la ciencia y particularmente en el reconocimiento a la labor científica en el país fue un tópico analizado en el Primer Congreso del Sistema Nacional de Investigadores realizado en mayo de 2010. Su abordaje no es un hecho casual, sino el reconocimiento de que históricamente la

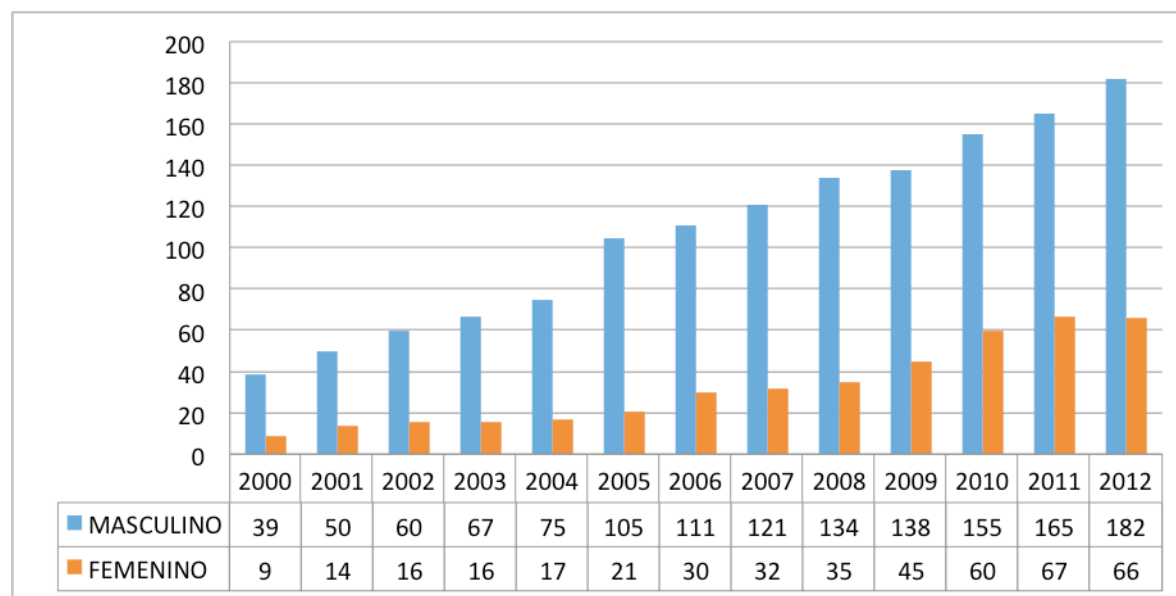
conformación por género de este sistema presenta profundas asimetrías. En 1984, año de fundación del SNI, únicamente el 18 por ciento del padrón eran mujeres proporción que aumentó a 34 por ciento en el 2012; en ese último año, participaron 6 mil 206 investigadoras frente a 12 mil 270 académicos (Foro Consultivo Científico y Tecnológico: 2012).

De acuerdo con los datos anteriores, ello significa que en 28 años el porcentaje de mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores sólo se ha incrementado en un 16 por ciento. Sin embargo, cabe reconocer que la tasa anual de crecimiento de mujeres en el SNI es más alta que la de los hombres: en el período 2002-2012 las primeras aumentaron 2.71 veces mientras que los hombres lo hicieron 2.16 veces. La persistencia de marcados desequilibrios en este programa se explica, en buena parte, por la profunda disparidad inicial y por la insuficiencia de políticas de género en este ámbito.

En el período de estudio (2000-2010), el número de miembros del SNI en Sinaloa pasó de 48 a 248 investigadores, lo que representa una tasa anual de crecimiento promedio fue de 15.33. En su mayoría esos investigadores están adscritos a la Universidad Autónoma de Sinaloa, al Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD), a los Institutos Tecnológicos de Culiacán, Mazatlán y Los Mochis, al Centro de Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo del IPN y a la Universidad de Occidente.

En concordancia con la tendencia nacional el padrón de miembros del SNI en la entidad es predominantemente masculino; no obstante, la participación femenina estatal, en el 2012, es ligeramente superior a la nacional en dos puntos porcentuales, 36.2 por ciento y 34 por ciento respectivamente. En el período de referencia la participación femenina creció más de seis veces mientras que la masculina aumentó solo casi cuatro veces; la tasa de crecimiento promedio anual de las investigadoras fue de 20.27 frente a 13.87 de los investigadores. Ver gráfico 3.

GRÁFICO 3. PARTICIPACIÓN POR GÉNERO EN EL SNI/ SINALOA. 2000-2012



Fuente: construcción propia con base de datos CONACYT-SNI 2000-2012.

Al igual que en el caso nacional, el mayor dinamismo de la participación femenina resultó insuficiente para lograr una composición más equitativa del padrón estatal del SNI: en el 2012 el IMAS ascendió a 2.75 lo que significa que por casi cada tres hombres participa una mujer, mientras que el valor del IFEM fue de apenas de 36, prevaleciendo una infrarrepresentación femenina.

A la desventaja numérica antes descrita, se suma un posicionamiento menos favorable de las mujeres en los niveles de más alto reconocimiento que otorga el SNI, lo cual ilustra claramente el llamado *efecto pirámide*, caracterizado por la concentración en la base y el descenso gradual conforme asciende la importancia del reconocimiento otorgado. De las cinco categorías de investigadores que establece el SNI<sup>5</sup>, en el año 2012 el 80 por ciento de las mujeres inscritas en el sistema se concentraban en los dos niveles iniciales: el 22 por ciento en el Nivel Candidato y el 58 por ciento en el Nivel I; otro 15 por ciento en el Nivel II y sólo un 5 por ciento en el Nivel III. Mientras que, de un total de 166 investigadores eméritos a nivel nacional, durante el período 1992-2011, únicamente 26 son mujeres (Foro Consultivo Científico y Tecnológico, 2012). Un comportamiento muy similar, aunque un poco más agudo, registra el padrón estatal, prácticamente todas las investigadoras están en los niveles iniciales, Nivel Candidato y Nivel I, sólo una profesora está en el Nivel II y ninguna en el Nivel III. Ese patrón histórico de distribución de las mujeres en el SNI pareciera expresar el efecto de las barreras invisibles que obstaculizan que las mujeres, por su condición de género, alcancen los niveles de más alto reconocimiento.

¿Problematizan estas inequidades las investigadoras del SNI? No necesariamente. Al menos eso ocurre entre las académicas de la UAS adscritas al sistema. En un estudio realizado recientemente entre este grupo, con el fin de conocer su opinión acerca de la equidad de género en el SNI, cuyo criterio de inclusión de informantes fue la representación por áreas de conocimiento y zonas geográficas de la universidad, encontramos que entre las 25 profesoras entrevistadas predomina la idea de que las investigadoras tienen las mismas posibilidades y condiciones de reconocimiento que sus pares varones. Desde la perspectiva de la mayoría de esas investigadoras la condición de género no es un elemento diferenciador, no es un factor que influya en la pertenencia o no al SNI. Parten de la concepción de la universidad como un lugar neutro, en el que todos y todas tienen las mismas oportunidades, y de que es el mérito el único criterio para la asignación de estatus, esto es una concepción meritocrática. Consecuentemente, sostienen que la discriminación de género es un “asunto cerrado”, su trayectoria académica así lo constata, y por lo tanto su eventual salida del SNI sería su responsabilidad. Un discurso políticamente neutro y formas encubiertas de discriminación llevan a que las académicas internalicen como responsabilidad personal las desventajas en un mundo académico masculino. Como señala Cristina Guillamón (2011) estamos ante la negación de la discriminación que es también una forma de gestionarla.

En contraparte, otras participantes, las menos, afirmaron que su carrera académica está condicionada por las responsabilidades familiares y que por lo tanto la permanencia en el SNI es más dificultosa para ellas. Es decir, que se esfuerzan más para lograr un reconocimiento similar al de los hombres, porque como mujeres tienen que compaginar su productividad académica con el cumplimiento de responsabilidades familiares. Ello, en virtud de que los roles de género asignan menores responsabilidades domésticas a los hombres por lo que disponen de más tiempo para su trabajo productivo, en este caso el académico, y por ende enfrentan menos tensiones entre las exigencias de la vida profesional y la vida privada,

La persistencia de inequidades de género en el ámbito de la profesión académica, como plantea Cristina Guillamón (2011), citando a Walby (1990), es el resultado de una estructura de poder masculino socialmente establecida, el problema no son los hombres como individuos, por lo que una condición de base para su desmantelamiento es el reconocimiento por parte de las mujeres, en primer lugar, de la existencia de ese poder patriarcal.

---

<sup>5</sup> Candidato a investigador, Investigador nacional Nivel I, II y III e Investigador emérito.



## CONCLUSIONES

El acceso de las mujeres a la educación en general y, particularmente, al nivel superior, es un factor clave para romper las barreras históricas de la participación de la población femenina, en los diferentes ámbitos de la vida, entre ellos el académico. Igual de importante es transversalizar la perspectiva de género en todos los niveles educativos para que, desde los ciclos más tempranos, se fomenten nuevas identidades de género tendientes a superar relaciones de poder inequitativas entre hombres y mujeres, así como la división sexual del trabajo que, entre otros efectos, hace aparecer a la ciencia como un espacio reservado para los hombres.

La creciente, aunque paulatina, incorporación de las mujeres como trabajadoras del conocimiento y la adopción de políticas públicas para la equidad de género en la enseñanza superior, han resultado insuficiente para superar las desigualdades de género, dado que las relaciones de poder quedan intocadas. Por lo tanto, las instituciones de educación superior siguen siendo vistas como espacios para los hombres, tanto en sus formas de organización, como en su funcionamiento. Se requiere, por tanto, socavar las normas y prácticas que le caracterizan y que corresponden a los contextos androcéntricos desde los que fue concebida la enseñanza superior.

Lo anterior posibilitaría avanzar en la construcción de una cultura científica más inclusiva. En el renglón de los programas de reconocimiento, tanto a nivel nacional, como institucional, se traduciría en la revisión de los parámetros de evaluación y en los criterios de conformación de las comisiones evaluadoras, con el fin de superar sesgos de género, hasta ahora siempre a favor de los varones, y lograr con ello una participación más equitativa en dichos programas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acker, Sandra (2000). Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo. (J. Rodríguez Ortega, Trad.) Madrid, España: Edit. Narcea.
- Audelo López, Carmen, Ma. Luisa Urrea Zazueta y Susana Verdugo López (2009). La segregación académico/laboral de las profesoras de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Memoria electrónica del X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México. Recuperado el 20 de junio de 2013 del sitio W del Consejo Mexicano de Investigación Educativa [www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/.../1681](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/.../1681)
- Berriós, Paulina (2007). "Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile", *Revista Calidad de la Educación*, 26, julio 2007.
- Blázquez, Norma y Flores, J (2005). Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica. Plaza y Valdez /UNAM/UNIFEM, México.
- Flecha García, C. (2003). La mirada de las mujeres al mundo académico. *Revista Argentina de Sociología*, I (001), 27-43. Recuperado el 15 de junio de 2013 del sitio W de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26900103>
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico (2012). Recuperado el 15 de mayo de 2013 del sitio W del Foro Consultivo Científico y Tecnológico: <http://www.foroconsultivo.org.mx>
- Guillamón Ramos, Cristina (2011) las condicionantes de la carrera de investigadora en la universidad que encuentran las mujeres, en *La universidad vista desde una perspectiva de género*, Compiladora Marina Tomas i Folch, ediciones Octaedro, España.
- Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel (2000). Sobrevivir a los estímulos académicos; estrategias y conflictos, Colección Educación, número 15, Universidad pedagógica Nacional, México
- Martínez Covarrubias, Sara, Florentina Preciado Cortés y Graciela Cordero Arroyo (2009). *Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima*, en Género y

Trabajo en las Universidades, edición del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara/ Universidad de Guadalajara, México.

Martínez López, Cándida (2006). *Las mujeres y la universidad. Ambivalencia de su integración*. En, Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo. (págs. 213-228). Madrid, España: Edit. Akal, S.A.

Naciones Unidas (2009). *Objetivos de desarrollo del milenio. Informe 2009*. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado del sitio W de la ONU: [http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG\\_Report\\_2009\\_SP\\_r3.pdf](http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2009_SP_r3.pdf)

Ramos López, María Amparo (2005). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Universidad de Valencia, España.

Tomás i Folch, Marina (2011). *La universidad vista desde una perspectiva de género*, Compiladora, ediciones Octaedro, España

Universidad Autónoma de Sinaloa (2012). Padrón ESDEPED/UAS, 2012. Recuperado el día 20 de mayo de 2013 del sitio W de la UAS: <http://transparencia.uasnet.mx/?seccion=2>