



Transversalización de la perspectiva de género en posgrados en educación de Zacatecas-México: percepción de las investigadoras SNI

Gender perspective mainstreaming in postgraduate in Zacatecas-México: perception of NRS female researchers

 María del Refugio Magallanes Delgado;  Laura Rangel Bernal
mmagallanes@uaz.edu.mx; laura.rangel@uaz.edu.mx
Universidad Autónoma de Zacatecas, México



Artículo de reflexión derivado de investigación

Recibido: 2024/01/23 - Aprobado: 2024/07/17

eISSN: 2145-8537

<https://doi.org/10.18273/revdu.v25n2-2024008>

Resumen: el objetivo del estudio fue analizar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas, a partir del caso de la Unidad Académica de Docencia Superior, que aglutina a cuatro posgrados en educación. Se aplicó la metodología del estudio de caso, usando dos técnicas para la recolección de información: encuesta y revisión documental. Se aplicó un cuestionario con una escala tipo Likert, la muestra estuvo conformada por 12 investigadoras de esta unidad que cuentan con la distinción SNI y se analizó documentación administrativa aplicando un procedimiento cualitativo. Como resultados se encontró que la mayoría de las participantes considera que es importante transversalizar esta perspectiva en el ámbito universitario, pero no todas la aplican en sus actividades de docencia e investigación. Una de las áreas de mejora que se detectó fue la comunicación de las actividades institucionales relacionadas con este tema y la invitación a las investigadoras a participar en la creación de políticas y protocolos institucionales en esta materia. Mediante el análisis documental se encontraron indicios de transversalización en los ámbitos de la investigación y la docencia, principalmente en uno de los programas de maestría. Se concluye que la transversalización de la perspectiva de género en esta Unidad, y en general en la universidad, está en construcción y que es necesario dar mayor difusión a las políticas institucionales con perspectiva de género y hacer partícipes a las investigadoras SNI para que se reconozcan como agentes clave de este proceso.

Palabras clave: política institucional de género; transversalidad de la perspectiva de género; profesoras universitarias; educación superior; docencia universitaria

Abstract: the aim of this paper is to analyze the process of mainstreaming the gender perspective in the Autonomous University of Zacatecas, based upon the case of the Academic Unit of Higher Teaching, which encompasses four postgraduate programs in education. The case study methodology was applied, using two techniques for collecting information: a survey and documentary review. A questionnaire with a Likert-type scale was applied, the sample was made up of 12 researchers from this unit who have the SNI distinction, and administrative documentation was analyzed applying a qualitative procedure. As results, it was found that the majority of the participants consider that it is important to mainstream this perspective in the university environment, but not all of them apply it in their teaching and research activities. One of the areas of improvement that was detected was the communication of institutional activities related to this topic and the invitation to researchers to participate in the creation of institutional policies and protocols on this matter. Through documentary analysis, signs of transversalization were found in the areas of research and teaching, mainly in one of the master's programs. It is concluded that the mainstreaming of the gender perspective in this unit, and in general in the university, is in progress, and that greater dissemination of institutional policies with a gender perspective, as well as the involvement of SNI researchers, is required to ensure that they are recognized as key agents in this process.

Keywords: institutional gender policies; gender mainstreaming; female college teachers; higher education; university teaching.

Forma de referenciar APA: Magallanes, M. R., & Rangel, L. (2024). Transversalización de la perspectiva de género en posgrados en educación de Zacatecas-México: percepción de las investigadoras SNI. *Revista Docencia Universitaria*, 25(2), 95-115. <https://doi.org/10.18273/revdu.v25n2-2024008>

I. Introducción

En el ámbito de la educación superior, la incorporación de la perspectiva de género implica una revisión crítica de las políticas institucionales, contenidos curriculares, las prácticas pedagógicas, entre otros elementos que forman parte del trabajo cotidiano de las universidades. Se trata de cuestionar y transformar aquellas estructuras y dinámicas que perpetúan la desigualdad, promoviendo una educación que valore y fomente la igualdad sustantiva. Por lo tanto, es importante que las universidades adopten un enfoque de género para erradicar las condiciones de desigualdad y discriminación que aún persisten en el contexto de la educación superior.

En México, como parte de las políticas educativas de la primera década de este siglo, se introdujo y formalizó la transversalización de la perspectiva de género¹ en las instituciones de educación superior. Este proceso se ha llevado con un ritmo diferenciado en cada una de estas instituciones y se cuenta con poca información sobre este proceso. Además, no existen estudios que analicen el rol de las investigadoras que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores como agentes clave para emprender e impulsar estas políticas. Por ello, el objetivo de este artículo es dar cuenta del proceso de transversalización de la PEG en la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), específicamente en la Unidad Académica de Docencia Superior (UADS) para comprender cómo se ha integrado en la práctica docente y la generación de conocimiento y producción académica de las investigadoras SNI, adscritas a esta Unidad.

La hipótesis es que, en lo que respecta a las universidades públicas estatales, la masculinización en las prácticas académicas es una constante en los centros, departamentos y unidades que los conforman. Tal es el caso de la UAZ. Cabe decir que la feminización en centros de trabajo y ciertas áreas del conocimiento como la educación, no han frenado las prácticas, las expresiones verbales y las relaciones en las que subyace violencia por razones de género. En este ambiente, son pocas las mujeres que, como trabajadoras científicas, abanderan y defienden la PEG en el ámbito académico y como parte de la vida cotidiana, por ejemplo, mediante el uso del lenguaje incluyente como enfoque académico y como práctica cotidiana.

Se consideró a esta Unidad como un caso representativo pues contaba hasta el 2021, con un total 30 docentes que son miembros del SNI, de los cuales 18 son mujeres, lo cual la hace la unidad académica con el mayor número de profesoras que cuentan con esta distinción en la universidad. Asimismo, dado que en ella se imparten programas de posgrado en educación (tres maestrías y un doctorado), dirigidos a docentes que laboran en instituciones educativas que van del nivel preescolar a pregrado. Dado el alcance que tienen estos programas de posgrado y su papel en la formación continua del profesorado de la región, la UADS puede considerarse como un lugar estratégico para transversalizar la PGE y contribuir a diseminar dicha perspectiva más allá de los límites de la UAZ.

El método empleado para esta investigación fue el estudio de caso. Para obtener la información se revisaron y analizaron documentos administrativos del archivo de la UADS, y se aplicó un instrumento que consistió en un cuestionario conformado por seis secciones, mediante el cual se preguntó a 16 investigadoras SNI sobre su conocimiento y percepción de la PEG, así como la forma y medida en la que incorporan dicha perspectiva en sus actividades de docencia y de investigación.

¹ En adelante se utilizará el acrónimo PEG.

1.1 Contexto y fundamentos teóricos

En el contexto actual, una condición clave para el desarrollo sostenible es el logro de la igualdad de género. Por ello, el Estado desempeña un rol sustantivo en la construcción de sociedades igualitarias y la implementación de política pública, entendida como “un curso de acción, una definición de principios y/o flujos de información en relación con un objetivo público definido en forma democrática. La política se expresa en orientaciones, instrumentos, programas, normas institucionales, entrega de productos, servicios, etc.” (Valle y Bueno, 2006, p. 2). Atendiendo al género, los hechos sociales en general y los problemas de la población en particular, se pueden analizar desde la PEG como elemento estructurador de todo el conjunto, ya que el género afecta transversalmente a todos y cada uno de los hechos sociales, entre ellos la educación.

La conceptualización de género como una construcción sociocultural de las diferencias entre hombres y mujeres pondera la diferenciación socialmente construida entre los sexos para comprender y explicar comportamientos, motivaciones, niveles de autonomía, control y poder. El género, desde una dimensión relacional, enfatiza las condiciones sociales que estructuran las opciones del comportamiento individual en diversos ámbitos de referencia en que participan mujeres y hombres: escolar, laboral, social, político, religioso y otros (Valle y Bueno, 2006). El concepto de género “se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres” (Lamas, 2001, p. 134). En los planos social, cultural y simbólico, el género cumple una función reguladora al normalizar lo que se entiende como propio de uno y otro género. Esta normalización genera patrones de comportamiento que se reproducen en varios contextos, por tanto, su deconstrucción tiende a ser lenta y encontrar resistencias.

En el ámbito de la investigación científica, el género se puede emplear como una categoría analítica que permite “el desenmascaramiento del rol ideologizante de creencias compartidas contribuyentes de la desigualdad y desvalorización de las mujeres y de lo relacionado con lo femenino” (Araya, 2015, p. 292). Por ello, es importante incorporar la perspectiva de género en los procesos de investigación en todas las áreas donde se produce conocimiento científico, pero sobre todo en aquellas cuyos resultados pueden impactar directamente en la vida de las personas. Es importante mencionar que el género no es el único factor determinante de la desigualdad, sino que para comprender las problemáticas sociales es necesario aplicar

análisis del poder desde el plano de las grandes determinaciones económicas, sociales y políticas, sin perder de vista la particularidad de dichas determinaciones según las múltiples y variadas intersecciones de la realidad social, la cual es vasta, múltiple y variada (Araya, 2015, p. 298).

En el caso de los países donde se habla el español como lengua mayoritaria, la PEG también se ha vinculado con el lenguaje y ha dado pie al establecimiento de una política lingüística mediante la cual se busca evitar el lenguaje sexista y masculinizado cuyo efecto es la invisibilización de la población femenina. Una política lingüística se divide de manera tripartita en “prácticas lingüísticas, creencias lingüísticas e ideología, y las políticas explícitas y planes que resultan de la gestión del lenguaje o de la planeación de actividades que intentan modificar las prácticas e ideologías de una comunidad” (Spolski, 2004, p. 39).

En este sentido, las propuestas de lenguaje inclusivo o incluyente, que forman parte de una política lingüística de género son relevantes socialmente y dentro de los espacios académicos, pues tienen “la potencialidad de tomar la lengua como espacio de disputa, reconociendo su valor simbólico, al tiempo que ponen en evidencia algunos fenómenos que están naturalizados” (Furtado, 2018, p. 68). En este caso se puede evidenciar la naturalización de las relaciones sociales de dominación que subyugan a las mujeres, así como sus manifestaciones en el lenguaje.

Por su parte, la educación con enfoque de género requiere de una política pública comprometida con la equidad entre mujeres y hombres para fortalecer el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales. A finales del siglo XX, la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (UNESCO, 1998), reconoció, en el artículo cuatro, que el fortalecimiento y promoción del acceso de las mujeres a la enseñanza superior contribuye al establecimiento de un sistema educativo equitativo y no discriminatorio fundado en el principio del mérito. Asimismo, los estudios sobre el género como campo específico desempeñan un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad. De ahí que, la PEG en la educación superior se conciba como un medio para generar cambios culturales y organizacionales en centros educativos y de investigación (Sánchez y Villagómez, 2012).

La intención de institucionalizar y transversalizar la PEG en las instituciones de educación superior (IES) se hizo extensiva en 2002, cuando el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Nacional de Universidades de Educación Superior (ANUIES), “celebraron un acuerdo de colaboración que formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior de nuestro país” (Contreras Ramírez, 2020, p. 250). En México, de acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la transversalización:

es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (Artículo 5º)².

De acuerdo con la ANUIES que agremia a las principales instituciones de educación superior de México, es imperativo institucionalizar la PEG en estas últimas de manera transversal, a fin de combatir problemáticas como la desigualdad, marginación, discriminación y violencias ejercidas en contra de niñas y mujeres (García Castro, 2021). Al respecto, la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, en la Declaratoria “Camino para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior” de 2009, planteó ocho directrices que contemplan legislación universitaria, creación de política institucional para la igualdad de oportunidades, acciones para conciliar la vida profesional y la vida familiar, elaborar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género, fomentar un lenguaje institucional no sexista, establecer áreas académicas y administrativas que impulsen estudios y transversalización de género, y combatir la violencia de género en el ámbito laboral y escolar (Universidad Nacional Autónoma de México, 2009).

De estas directrices se desprenden líneas de acción concretas para promover procesos de institucionalización y transversalización de la PEG en las instituciones de educación superior. Entre estas acciones se encuentran incorporar esta perspectiva en áreas clave como “la docencia, la investigación, difusión, cultura institucional y gestión” (Pacheco Ladrón de Guevara, 2020, p. 5). La

² Fracción reformada y recorrida en 2013.

transversalización, como proceso y resultado, se sitúa en los planos personal y colectivo; implica toma de conciencia del poder individual y colectivo que tienen las mujeres, así como la recuperación de la propia dignidad y autoestima. Para ampliar la presencia de las mujeres en los ámbitos en los que se adopten decisiones para configurar la vida en la dimensión social, económica y política, es necesaria la ruptura, denuncia y sanción de la segregación sexual que enfrentan las mujeres en la esfera pública o privada (Bernal y Carrica, 2014).

De este modo, desde inicios del siglo, la PEG se ha incorporado, con mayor fuerza, a las políticas de diferentes instituciones públicas con un objetivo claro: promover acciones que conduzcan a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y erradicar todas las formas de violencia ejercidas en contra de la población femenina. Por ello, conocer cómo y en qué medida se ha transversalizado esta perspectiva en las IES es sumamente relevante, dado el papel que tienen estas instituciones en la producción y difusión del conocimiento científico en México y en los procesos de deconstrucción cultural que se realizan desde la cotidianidad, en este caso, universitaria.

En este contexto, las docentes-investigadoras que pertenecen al SNI se pueden considerar agentes clave en el proceso de transversalización de la PEG por su trabajo de generación de conocimiento y su producción académica de alto impacto, además de que realizan tareas de docencia, gestión, difusión, etc., en programas de pregrado y posgrado en dichas universidades. Resulta de particular interés indagar si las investigadoras pertenecientes al SNI, en su calidad de trabajadoras del conocimiento que fortalecen la vida organizacional de la institución, han incorporado este enfoque en su trabajo de investigación y de docencia, así como conocer las razones por las cuáles no lo han hecho.

1.2 Perspectiva de género e investigación en la UAZ y la UADS

La institucionalización de la perspectiva de género en la UAZ es reciente. En el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020, las autoridades centrales a través de la Coordinación de Equidad de Género emprendieron diversas acciones positivas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y el rechazo de toda discriminación sexual, de raza o de cualquier tipo en los espacios universitarios.

En este tenor, el 7 de marzo del 2017, se anunciaron ocho compromisos con sus respectivas medidas: 1) elaboración de Protocolo Universitario para la Erradicación del Lenguaje Sexista y Discriminación en la UAZ; 2) rechazo a cualquier concurso de belleza que pretenda ser realizado en las instituciones de la Universidad, 3) apertura de una estancia infantil para madres y estudiantes³, 4) protocolo Universitario para la Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual con visión incluyente; 5) presentar propuestas que transformen nuestra Ley Orgánica, Estatuto y Reglamentos y les impriman la visión de la protección de las mujeres universitarias, 6) medidas de discriminación positiva y para la transversalización de la perspectiva de género; 7) incluir la materia de equidad de género en el plan de estudios de las preparatorias de la universidad, 8) Representación de las mujeres en el tribunal y la defensoría universitaria y Derecho a la incapacidad por maternidad de madres universitarias (Torres, 2017).

³ La Estancia Infantil Siglo XXI se fundó en el 2012 y los objetivos fueron elevar el rendimiento académico de las estudiantes, ayudar a que permanecieran en la institución y con ello, reducir el alto índice de deserción que se daba con motivo de maternidad. Se reciben niñas y niños a partir de los tres meses a 3 años de edad; el horario de atención es de 7 a 14 horas de lunes a viernes y opera con recursos federales (Maldonado, 2015).

En este marco declarativo, en el mismo mes, se dio a conocer el Protocolo para la atención a la violencia de género en la UAZ, y a fines de agosto del 2021, se firmó la Carta Compromiso Universidad Segura “Tolerancia Cero a Todas las Formas de Violencia” con el objetivo de realizar acciones preventivas para eliminar actos de acoso sexual, hostigamiento, discriminación contra las mujeres, así como toda forma de violencia (Mirador, 2021).

En este acto político, la coordinadora del Área de Ciencias Sociales, puntualizó tres acciones para prevenir casos violentos contra las mujeres: 1) compromiso público de todos los directivos a tener cero tolerancia a las conductas violentas de género en los diferentes espacios universitarios; 2) hacer campaña intensiva para concientizar y sensibilizar a todas y todos los universitarios para que estén informados sobre las sanciones a las que serán acreedores en caso de comprobarse un abuso, y 3) formar en cada una de las 32 unidades académicas universitarias, un comité contra la violencia, organismo que tendría la finalidad de orientar y apoyar a las víctimas de acoso sexual y escolar, hostigamiento y discriminación (Mirador, 2021). A la fecha, no se sabe nada sobre estas tres acciones y se tiene noticia de quejas de docentes y estudiantes antepuestas en la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Zacatecas por violencia laboral y docente en razón de género.

En lo que respecta al impulso a la investigación a nivel nacional, desde 1984 a la fecha, el SNI fue creado para “reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología” (Sistema Nacional de Investigadores [SNI], 2021, s/p). El otorgamiento de esta distinción lo realiza el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT)⁴, quien anualmente, convoca a las personas interesadas con nivel de estudios concluidos de doctorado, a concursar para obtenerla; para ello deben cumplir con una serie de requisitos, presentar la documentación probatoria y ser evaluadas por pares académicos, entre otros.

En el 2021, la UAZ contaba con 291 docentes que recibieron el aval de esta instancia acreditadora como expertos y expertas en una de las siete áreas de conocimiento que abarcaba este Sistema. De este total, 103 son mujeres y 188 son varones, es decir, el 35.39% y el 64.61% respectivamente como se puede ver en la Tabla I.

Tabla I

Docentes integrados al Sistema Nacional de Investigadores de la UAZ, 2021

Área del conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias biológicas y de la salud	18	17	35
Ciencias exactas y de la tierra	17	50	67
Ciencias Sociales	12	21	33
Humanidades y artes	33	30	63
Ingenierías	8	42	50
Total por unidades académicas	88	160	248
No anotaron la unidad a la que pertenecen	14	22	36
Unidades y coordinaciones adicionales	1	6	7
Total UAZ	103	188	291

⁴ En el 2022, en el pleno de las comisiones del CONACyT y con base en un conjunto de leyes que rigen este organismo autónomo, se cambió el nombre a Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT).

Nota. Esta tabla muestra una asimetría importante en la distribución de las y los investigadores universitarios, situación que invita a revisar a profundidad, en otro momento, la estructura escolar y composición laboral en cada Unidad Académica para conocer la relación entre la tendencia de la masculinización y feminización de algunas carreras universitarias con el acceso al SIN, entre otros aspectos. Elaboración propia con base en Archivo Histórico del Sistema Nacional de Investigadores 2021, s/p.

Actualmente, la UADS está formada por cuatro programas de posgrado: La Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente (MEDPD), la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas (MIHE), la Maestría en Tecnología Informática Educativa (MTIE) y el doctorado en Gestión Educativa y Políticas Públicas (DGEPP). Cabe decir que las tres maestrías estaban acreditadas en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad de CONACyT y han transitado al Programa Nacional de Posgrados en la categoría de elegibles⁵. Una de ellas recibió dictamen de esta instancia en el que prolonga por un año más, el estatus que ostentaba con anterioridad (programa de calidad de reciente creación) y las otras dos maestrías realizaron todo el proceso administrativo para integrarse el dictamen del SNP, aunque la distinción anterior concluyó en diciembre de 2023.

El colectivo de la UADS se compone de docentes de tiempo completo de base, tiempo completo de tiempo determinado, tiempo determinado de base y tiempo determinado de asignatura, estos últimos no están obligados a tener un proyecto de investigación registrado en la Coordinación de Investigación y Posgrado de la UAZ. Debido a la flexibilidad contractual, algunas veces, docentes de tiempo determinado cuentan adscripción de tiempo completo de base en otra unidad académica y en ella realizan el registro de su investigación, pero la distinción cubre cualquier modalidad laboral.

La distribución de reconocimientos del SNI en esta Unidad Académica se muestra en la Tabla 2, junto con el programa en el que profesoras y profesores ejercen la docencia y sus proyectos de investigación⁶ que se avalan en el Consejo de Unidad y se registran en la Coordinación de Investigación y Posgrado de la Universidad.

⁵ El Sistema Nacional de Posgrados contaba con tres categorías para evaluar la calidad académica de los posgrados. Estas categorías de calidad son: elegibles, no elegibles y en revisión. La categoría de elegible representa la condición científica de investigación de incidencia social y cumplimiento total de los indicadores del CONAHCyT. La evaluación está relacionada con la vinculación del posgrado con uno de los diez programas federales de prioridad nacional, es decir, de una problemática y necesidad nacional que atiende, y con el otorgamiento de beca federal al estudiantado inscrito en los posgrados (especialidad, maestría o doctorado).

⁶ El periodo mínimo de un proyecto de investigación es de un año y el máximo es de dos años; para ambos casos existe la posibilidad de prórroga de seis meses para extender el tiempo de duración y ofrecer los resultados programados.

Tabla 2

Profesoras y profesores de la UADS en el SNI, 2021

DOCENTE	NIVEL SNI	PROGRAMA	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN VIGENTE
FO-1	I	MIHE	Estudios históricos del agua. Gestión usos y actores sociales
FO-2	I	MIHE	Debates y desafíos de la educación superior en América Latina siglo XX y XXI
FO-3	I	MIHE	Descripción de la ciudad de Zacatecas. Una coreografía contemporánea
FO-4	I	MTIE	El desarrollo de habilidades intelectuales específicas en el proceso de titulación de los alumnos de la Maestría en Tecnología Informática Educativa
FO-5	I	MIHE	Pintas feministas: Expresiones de comunicación y resistencia contra la violencia machista
FO-6	I	MIHE	Proyecto registrado en otra Unidad Académica
FO-7	I	MEDPD	La cultura escolar de las zacatecanas durante el siglo XX: saberes, conductas y prácticas educativas de género
FO-8	I	MEDPD	Proyecto registrado en otra Unidad Académica
FO-9	I	MEDPD	Enseñanza-aprendizaje para la convivencia pacífica y erradicación de las violencias escolares en nivel primaria en Zacatecas, 1990-2020
FO-10	I	MIHE	Proyecto registrado en otra Unidad Académica
FO-11	I	MEDPD	Educación tanatológica a través de películas infantiles. Programa de intervención en menores para el manejo sus propias pérdidas
FO-12	C	MEDPD	Educación de las niñas y mujeres en Zacatecas: Discursos, lenguaje y secularización (s. XIX)
FO-13	C	MEDPD	Un análisis etnográfico sobre las formas de ciberacoso a docentes en redes sociales
FO-14	C	MTIE	Plagio académico y derechos de autor
FO-15	C	MTIE	Nivel de competencias digitales en profesores del Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas (COBAEZ) Plantel No. 2 Roberto Cabral del Hoyo
FO-16	2	MIHE	Filosofar después de Freud. El arte de la pulsión y la deriva de lo dionisiaco
FO-17	I	MEDPD	Proyecto registrado en otra Unidad Académica

Nota. En esta tabla se advierte que en el Programa de MIHE se concentran 16 perfiles SNI (8 mujeres y 8 hombres), la MEDPD se localizan 8 reconocimientos (7 mujeres y 1 hombre), la MTIE cuenta con 5 (3 mujeres y 2 hombres) y el programa de DGEyPP, solamente un profesor. De las 17 docentes SNI, una es nivel 2, 13 cuentan con nivel I y 4 son candidatas⁷. Las aportaciones que hacen estas trabajadoras del conocimiento se inscriben en dos áreas: Humanidades y Ciencias de la Conducta y Ciencias Sociales desde enfoques cuantitativos y cualitativos de la investigación educativa, histórica, literaria, de la comunicación, entre otras. Sin embargo, de manera dominante, las investigaciones y la producción académica se expresa en lenguaje masculino. Esta tendencia se explica en parte, por la cantidad de docentes de base de cada programa

⁷ Los niveles del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores son los siguientes: candidato, niveles I; II, III y emérito. Actualmente, el periodo de vigencia de cada renacimiento es de cinco años, excepto el último, que es vitalicio.

e incluso por la integración de las y los mismos a ausencia de cuerpos académicos que cultiven la PEG o la renovación de los mismos para atender las necesidades formativas del alumnado y emprender la innovación en su producción científica. Asimismo, el reconocimiento de Perfil PRODEP (Programa de Desarrollo Profesional) que otorga la Secretaría de Educación Pública, al profesorado con el grado de maestría, pondera aspectos cuantitativos de docencia, tutorías y asesoría de tesis. Elaborada a partir de Base de datos de la Dirección de la UADS, 2021.

2. Metodología

Con el propósito de responder la pregunta de investigación se realizó un estudio de caso, entendido como “estrategia de investigación comprensiva que aborda un fenómeno contemporáneo para generar conocimiento de problemáticas relacionadas con individuos como con grupos [...] y reúne complejidad y de un caso singular para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Colina, 2024, p. 245). La estrategia metodológica incluyó el diseño y aplicación de un instrumento titulado denominada “Trabajadoras del conocimiento investigación y docencia con perspectiva de género,” que consistió en un cuestionario conformado por seis secciones.

La elaboración del cuestionario se basó las categorías tomadas de Furtado (2018) y Pacheco Ladrón de Guevara (2020). En las tablas 3 y 4 se presenta la variable, dimensiones, subdimensiones y sus definiciones. Para medir las percepciones de las participantes se utilizó una escala tipo Likert, donde el valor más alto fue 5 (totalmente de acuerdo), y 1 el más bajo (totalmente en desacuerdo); mientras que medir la aplicación de la PEG a través de acciones concretas, se empleó una escala de frecuencias donde el valor más alto fue 5 (siempre) y fue el valor más bajo 1 (nunca).

Tabla 3

Variables de la transversalización de la PEG

Variables	Dimensiones	Definición
Percepción	Política pública de género	Se refiere a la percepción sobre las políticas educativas en materia de género
	Política institucional de género	Se refiere a la percepción sobre la inclusión de temas de género en planes de estudio
	Política lingüística de género	Se refiere a la percepción sobre el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito universitario
Aplicación	Investigación	Se refiere a la transversalización de la perspectiva de género en proyectos de investigación
	Docencia	Se refiere a la transversalización de la perspectiva de género en los cursos que imparte

Nota. Elaboración propia.

Asimismo, se consideró relevante preguntar sobre las razones por la que no aplican la perspectiva de género y para ello se consideraron cuatro dimensiones como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4
Variables de la no aplicación de la PEG

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Desconocimiento	Política pública Política institucional Política lingüística	Se refiere a la falta de conocimiento sobre las políticas pública, institucional y lingüística en materia de género
Falta de información	Acciones institucionales Invitación a participar	Se refiere a la carencia de información sobre acciones institucionales en materia de género y formas de participación en eventos relacionados
Postura distinta o contraria	Política pública Política institucional Política lingüística	Se refiere a tener un postura ideológica o política distinta o contraria a la PEG
Entorno adverso	Política pública Política institucional Política lingüística	Se refiere a trabajar en un entorno hostil o contrario a la transversalización de la PEG

Nota. Elaboración propia.

El formulario del cuestionario se envió por medio de correo electrónico a las 17 docentes investigadoras que laboran en la UADS y que pertenecen al SNI. Cabe decir que diez de ellas están adscritas a esta unidad y, los seis restantes están adscritas a otras unidades y laboran en esta con un mínimo de 10 horas a la semana, impartiendo cursos y seminarios en al menos uno de los cuatro programas de posgrado. Del total de cuestionarios enviados se recibieron 12 contestados y con base en estas respuestas se realizó el análisis. En la tabla 5 se muestra la caracterización de la muestra.

Tabla 5
Caracterización de la muestra (n= 12)

VARIABLE	f	%
Sexo		
Mujer	12	100
Unidad académica donde tiene tiempo completo		
Docencia Superior	10	83.33
Psicología	1	8.33
Enfermería	1	8.33
Nivel SNI		
Candidato	3	25
Nivel I	10	83.33
Nivel II	1	8.33
Tiempo de pertenencia al SNI		
1 a 5 años	7	58.33
6 a 11 años	3	25
12 a 17 años	2	16.67

Nota. Elaboración propia.

No se incluyó a los hombres, ya que uno de los supuestos en los que se basa la investigación es que las mujeres que pertenecen al SNI pueden ser agentes que impulsen la transversalización de la perspectiva de género dado que las mujeres se ven más afectadas por problemáticas relacionadas con el género⁸ y, por lo tanto, pueden tener mayor interés en promover este enfoque en el ámbito universitario. Obviamente los hombres tienen un papel muy importante en este proceso, y también es necesario realizar estudios que analicen su participación.

⁸ Cabe aclarar que, en México, “no únicamente las mujeres están en condiciones de inequidad, aunque son más frecuentes y graves” (Zamudio et al., 2014, p. 251).

3. Resultados

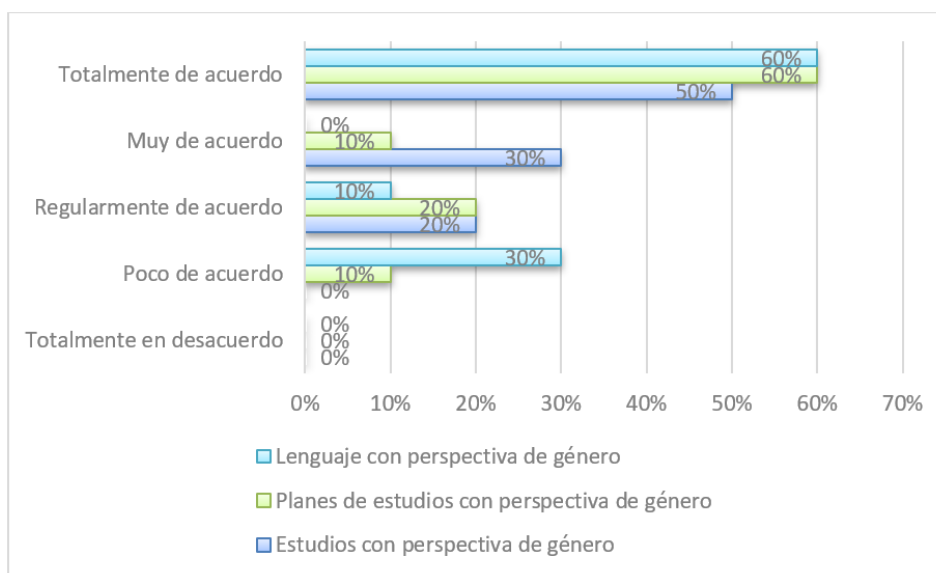
3.1 Resultados de la encuesta

La primera sección del instrumento se destinó al registro de datos generales de identificación de las participantes; la segunda para anotar aspectos de su trayectoria académica tales como el nombre de la línea de generación y aplicación del conocimiento que desarrollan en el 2021, los temas centrales de su investigación y los sujetos con los que trabajan, así como el nombre de tres cursos o seminarios que imparten con regularidad.

La información obtenida permitió conocer los perfiles de las docentes y observar diferencias y similitudes entre ellas. Como ya se mencionó, sus temas de investigación se ubican en las áreas de la educación, la historia, la literatura y la comunicación, pero también trabajan temáticas de psicología, derecho y salud. Los cursos y seminarios que imparten en general coinciden con sus líneas de investigación, aunque a las docentes de tiempo determinado se les puede asignar un seminario vacante sin afinidad a su investigación.

Para conocer si estas docentes aplican la PEG en la investigación, se les preguntó si al elaborar un proyecto de investigación y desarrollarlo, se enfocan en problemas educativos, sociales, históricos, etc., relacionados con las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres incluyen, si incluyen conceptos y/o propuestas teóricas relacionadas con el enfoque de género, y si hacen planteamientos y/o proponen acciones que contribuyan al logro de la igualdad política, económica, social y cultural entre mujeres y hombres. Como puede verse en la Figura 1, son pocas las participantes que siempre o casi siempre incluyen estos elementos en sus investigaciones.

Figura 1
Percepción de la PEG

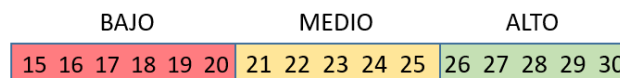


Nota. En cuanto a la percepción de las docentes, la mayoría de ellas concuerda en que los estudios con perspectiva de género y el uso del lenguaje incluyente en el ámbito universitario contribuyen a la igualdad política, económica, social y cultural entre mujeres y hombres. Además, consideran que los planes de estudio de los posgrados en que laboran contribuyen a este fin, lo cual indica que en dichos programas se integra la PEG en alguna medida. Elaboración propia.

Para conocer si estas docentes aplican la PEG en la docencia, se preguntó prácticamente lo mismo que en la sección anterior, pero centrándose en su práctica como docentes y en el trabajo que realizan con su alumnado. Para el análisis de los resultados de la dimensión Aplicación se utilizó una escala de valoración elaborada mediante el procedimiento de baremación, donde se establecieron tres niveles: bajo, medio y alto.

Figura 2

Escala de valoración para la aplicación de la PEG en docencia e investigación



Nota. Elaboración propia.

En este caso fue una mayor proporción de las docentes quienes dicen promover que sus alumnos conozcan los planteamientos teóricos de la PEG, las políticas y acciones derivadas de esta que contribuyen al logro de la igualdad política, económica, social y cultural entre mujeres y hombres, así como las problemáticas que impiden que dicha igualdad sea una realidad, y que lo hacen con relativa frecuencia tal como muestra la tabla 6.

Tabla 6

Niveles de aplicación de la PEG

Nivel	f	%
Bajo	4	33.33
Medio	5	41.67
Alto	3	25
Total	12	100%

Nota. Elaboración propia.

Como puede verse en la figura 3, la mayoría de las investigadoras está en un nivel medio de aplicación de la PEG en docencia e investigación, seguido por el nivel bajo. La distancia entre la percepción favorable de la PEG como política pública y universitaria con la aplicación de la misma se advierte en el terreno de la generación de conocimiento. Es decir, las académicas producen conocimiento disciplinar como actividad independiente y libre del influjo transformador de la PEG en los recintos universitarios; esto puede deberse a que no se conciben como agentes feministas.

Respecto a las razones por las cuales las docentes no incorporan o aplican en mayor medida la PEG a su práctica docente y en su calidad de trabajadoras del conocimiento pertenecientes al SNI, se tomaron en cuenta tres factores: el desconocimiento de políticas y acciones con perspectiva de género, tener una postura distinta o contraria a esta perspectiva y la percepción de hostilidad o rechazo hacia ella en el ámbito académico y laboral, cuyos resultados se muestran en la tabla 7.

Tabla 7
Razones por las que no aplica la PEG

Dimensión	Subdimensiones	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	Regularmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Desconocimiento	Política pública	0%	18.20%	36.40%	36.40%	9.10%
	Política institucional	33.30%	8.30%	41.70%	8.30%	8.30%
	Política lingüística	33.30%	25%	33.30%	0%	8.30%
Falta de información	Acciones institucionales	41.70%	16.70%	25%	8.30%	8.30%
	Invitación a participar	50%	8.30%	25%	8.30%	8.30%
Postura distinta o contraria	Política pública	0.00%	0.00%	58.33%	8.33%	33.33%
	Política institucional	8.30%	0.00%	41.70%	25%	25%
	Política lingüística	8.30%	0.00%	41.70%	25%	25%
Entorno adverso	Hostilidad o rechazo a políticas públicas	0.00%	33.30%	8.30%	16.70%	41.70%
	Hostilidad o rechazo a política institucional	0.00%	16.70%	8.30%	33.30%	41.70%
	Rechazo u hostilidad a política lingüística	8.30%	0.00%	16.70%	33.30%	41.70%

Nota. En la tabla se marcan con color beige los valores más altos de cada dimensión. Elaboración propia.

Como se puede apreciar mayor parte de las investigadoras está regularmente de acuerdo con que desconocen las políticas públicas, institucionales y lingüísticas en materia de género. Esto indica una falta de información clara y accesible sobre estas políticas. Sin embargo, un porcentaje significativo está en desacuerdo, lo que sugiere que hay un grupo considerable que sí está informado. Este hallazgo destaca la necesidad de mejorar la difusión y la formación sobre las políticas de género en el ámbito académico.

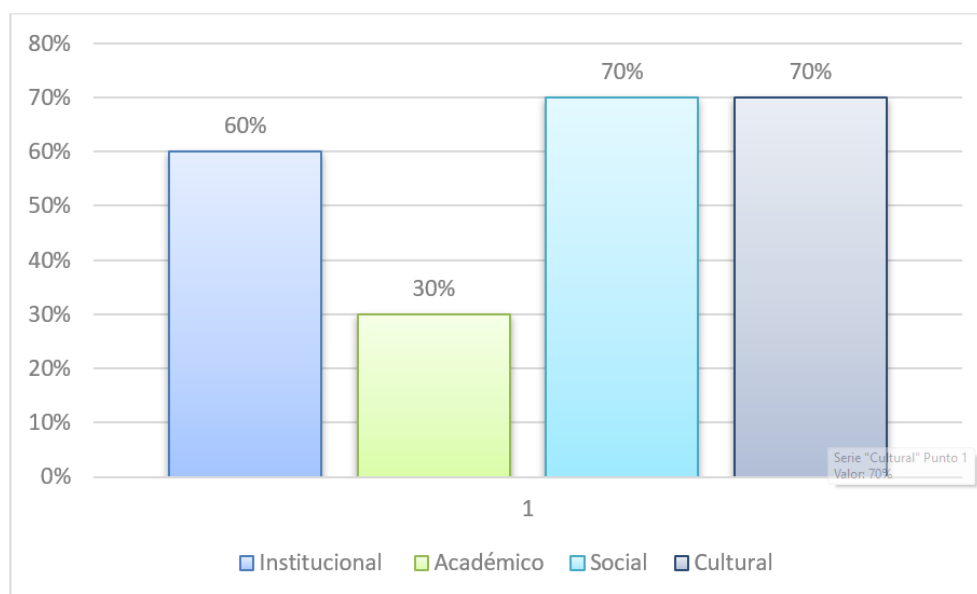
Por otra parte, cerca de la mitad de las encuestadas está totalmente de acuerdo con que hay una falta de información sobre las actividades institucionales y sobre cómo participar en la elaboración de políticas. Este resultado refleja una deficiencia en la comunicación y en la inclusión de las investigadoras en los procesos de actividades que promueven la transversalización de la PEG y en la formulación de políticas. Que las investigadoras sean invitadas a participar en este tipo de actividades puede fomentar que transversalicen la PEG en la investigación y la docencia y por lo tanto esta es un área importante para mejorar.

En cuanto a la postura político-ideológica de las participantes, la mayoría respondió estar regularmente de acuerdo, lo cual sugiere que, además de la falta de información, existen diferencias ideológicas significativas que pueden dificultar la adopción de estas políticas. Un tercio de las encuestadas está totalmente en desacuerdo, indicando que existe una diversidad de opiniones respecto a estas políticas dentro del grupo de investigadoras.

Finalmente, una proporción considerable de las encuestadas está totalmente en desacuerdo (41.70%) o en desacuerdo (33.30%) con que trabajan en un entorno adverso. Esto sugiere que la hostilidad o el rechazo hacia las políticas de género no es el principal obstáculo para la aplicación de la perspectiva de género. Sin embargo, este dato no descarta la existencia de entornos hostiles en otras unidades académicas de esta universidad.

En la última sección del cuestionario se buscó conocer la postura de las docentes respecto de necesidad de transversalizar la PEG en la UAZ. Los resultados de la sección 6 indican que la mayoría (80 %) están totalmente de acuerdo en que es imperativo que esta se transversalice para contribuir al logro de la igualdad política, económica, social y cultural entre mujeres y hombres. Sin embargo, consideran que existen limitaciones u obstáculos en la UAZ que impiden la transversalización tal como se muestra en la figura 3.

Figura 3
Obstáculos o limitaciones que impiden la transversalización de la PEG



Nota. Elaboración propia.

Como puede verse, los obstáculos que consideran estas docentes que existen en la UAZ son mayormente de tipo social y cultural, seguidos por los de tipo institucional. Con el fin de proponer acciones concretas para tratar de eliminarlos o reducir sus efectos negativos, es importante conocer qué obstáculos o limitaciones existen de manera concreta que impiden transversalizar plenamente la PEG en el ámbito universitario y, puesto que al respecto se sabe poco, esto se puede plantear como punto de partida para futuras investigaciones.

Eliminar el obstáculo institucional debe ser una prioridad organizacional sin descuidar la cultural y social, porque mientras esto no suceda, el potencial de la PEG como herramienta conceptual que “busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias sociales y culturales a los seres humanos” (Sánchez et al., 2012, pp. 12-13), provocará que se deje sin cuestionar los estereotipos con los que se educa formal e informalmente, se cerrará la posibilidad de crear nuevos contenidos de socialización y relación entre las personas, pero sobre todo, las y los académicas seguirán al margen -voluntaria e involuntariamente- de esta nueva pertinencia social de las universidades.

3.2 Resultados de indicios de transversalización: acciones académicas

Además de conocer la perspectiva individual de las investigadoras pertenecientes al SNI sobre la PGE y la medida en la que la integró a su práctica docente y a su trabajo en la investigación, se revisaron los indicios de transversalización de la PEG en los programas de posgrado de la UADS desde la docencia. Donde se encontraron mayores evidencias fue en la MEDPD, ello se debe a que, desde su creación, existe un posicionamiento fuerte sobre la necesidad de deconstruir prácticas que invisibilizan y discriminan a las mujeres, a través de acciones concretas como el uso del lenguaje incluyente en los trabajos de investigación del alumnado, sus presentaciones de avances y durante las clases. Si bien, solamente se incluye un seminario en la malla curricular con perspectiva de género, en cursos, talleres, diplomados y congresos extracurriculares se transversaliza el enfoque de género.

Este posgrado inició desde su apertura, en agosto de 2018, convenios de vinculación con instituciones locales para contribuir en la mejora de la educación, particularmente en acciones positivas para fomentar la igualdad de las mujeres, las cuales se mencionan a continuación. En colaboración con la Coordinación de Bibliotecas Estatales, el programa emprendió un primer ciclo de conferencias del 30 de noviembre de 2018 al 1 de marzo del 2019, en las que se presentó la conferencia “25 de noviembre, día internacional de la eliminación de la violencia entre las mujeres. Una reflexión impostergable en la agenda nacional”.

Otra acción se dio en el marco de la conmemoración del 8 de marzo de 2020; se organizó el Panel: “8 de marzo, día internacional de las mujeres: violencia de género y posibilidades para reconstrucción de la equidad social” en la que participaron destacadas investigadoras locales que desde la Secretaría de las Mujeres, el Instituto Electoral del estado de Zacatecas y de la UAZ, específicamente de la MEDPD, se enfatizaron la importancia y adeudo que tienen las políticas públicas en materia de igualdad y equidad de género (Archivo Evidencias de acreditación de la MEDPD, 2020). Pero, la coyuntura conmemorativa aún no es suficiente para el cambio profundo.

El III Coloquio de Investigaciones sobre mujeres y perspectiva de género que organizó la MEDPD en coordinación con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Querétaro en junio del 2019, fue el foro en el que varias alumnas y alumnos del posgrado abordaron diversos aspectos o tópicos que reconocen las desigualdades de las mujeres o visibilizan situaciones áulicas sustentadas en la violencia o discriminación por razones de género. Por ejemplo, “Narrativas del empoderamiento femenino en el contexto docente de la Unidad Académica Secundaria de la UAZ”, “Violencia en el noviazgo en mujeres adolescentes de Fresnillo, Zacatecas, México”, “Análisis al feminicidio en Zacatecas”, “El deporte no es cosa de niñas: la discriminación de los niños con discapacidad en nivel primaria” y “Una mirada hacia la inclusión social de la mujer transexual en el Estado de Zacatecas, entre otros (Archivo evidencias de acreditación de la MEDPD, 2020).

Como parte de este esfuerzo sostenido, de agosto a noviembre del 2019, a través de la Secretaría de las Mujeres y la MEDPD, se tomó el diseño y coordinación del Diplomado “Políticas públicas de prevención de la violencia feminicida en Zacatecas: pautas de análisis y prácticas constructivas”, que se dirigió a funcionarias y funcionarios de instituciones gubernamentales y educativas y organizaciones de la sociedad civil defensoras de los derechos humanos, aunque las ausencias más notables fueron las gubernamentales. Los objetivos centrales de este diplomado fueron dos: brindar herramientas teóricas y prácticas para analizar las políticas y las acciones dirigidas a erradicar los feminicidios en México, y construir propuestas de políticas públicas de prevención de la violencia feminicida (Archivo evidencias de acreditación de la MEDPD, 2020), pero no se incorporó a las investigadoras SNI de la UADS.

En el Sistema Zacatecano de Radio y Televisión, a través del programa de radio de la Secretaría de las Mujeres, “Perspectivas: la igualdad entre los géneros”, en el marco del día internacional de la mujer de marzo de 2020, se entrevistó a una docente-investigadora de la MEDPD, la cual enfatizó la relevancia de la educación como palanca en deconstrucción, en los siguientes términos:

[...] mientras no enseñemos a las personas a deconstruir, en el caso de los varones, las masculinidades tóxicas o hegemónicas que dañan, que matan; mientras no erradiquemos contenidos del amor romántico que también vulnera y mata, estamos ante una situación más desigual para encontrar alternativas de equidad social (Gutiérrez, 2020).

Si bien educar con PEG es el camino anunciado desde décadas atrás y el avance es lento, en la MEDPD no se pierden las esperanzas del cambio. En noviembre del 2021, la MEDPD, en colaboración con la Secretaría de las Mujeres, invitó su alumnado y al público en general a la “Jornada por la reflexión contra la violencia de género”, convocó y difundió modalidad virtual, “Las violencias y la dominación simbólica: desmontando algunas canciones románticas”, “La violencia de género normalizada en las parejas” y “Violencia de género y su vínculo bioquímico con enfermedades crónicas” que impartieron catedráticas de la Universidad Autónoma de Querétaro, la Universidad Autónoma de Barcelona y la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional, respectivamente (Archivo evidencias de acreditación de la MEDPD, 2021).

4. Discusión

Respecto a las razones por las que las investigadoras no aplican la PEG en sus actividades de investigación y docencia, el análisis de los resultados de la encuesta revela que los principales obstáculos para la aplicación de la perspectiva de género en investigaciones y actividades docentes están relacionados con la falta de información y la existencia de posturas ideológicas diversas. La falta de conocimiento sobre las políticas y la falta de inclusión en la elaboración de estas políticas son áreas críticas que requieren atención. A pesar de estos desafíos, el entorno de trabajo no parece ser un factor adverso predominante. Este análisis sugiere la necesidad de mejorar la comunicación, la formación y la inclusión de las investigadoras en los procesos de formulación de políticas y protocolos institucionales con perspectiva de género para promover su adopción efectiva.

Los resultados de esta investigación comparten la idea generalizada que Evia et al., (2016) plantean sobre la necesidad de que las instituciones educativas cambien para contribuir a la atención de las problemáticas sociales, entre ellas, la desigualdad, en este caso, “los aspectos relacionales que producen y reproducen [...] incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino” (pp. 150-151) desde la transversalización de género; donde el currículo y la práctica docente son acciones concretas que promueven la perspectiva de género.

En cuanto al currículo, en el caso de la Unidad Académica de Docencia Superior, la ausencia de contenidos en los planes de estudio de cursos directos sobre género en los cuatro posgrados destinados a la formación de profesoras y profesoras e investigadores e investigadores de la educación y las humanidades, es preocupante porque con ellos: “el proceso de institucionalización de la perspectiva de género [...] los jóvenes universitarios reciben formación teórica y metodológica que los ayuda a comprometerse con su realidad social” (Evia et al., 2016, p. 154), entonces, sin los contenidos, se esfuma una parte del potencial político, social y cultural de la transversalidad. Además, planes de estudio sin perspectiva de género equivale a perfil de egresos de sus estudiantes con esta carencia teórica y práctica, y patrones de comportamiento no deconstruidos.

Si bien, el contexto interno en el que se operan los programas de posgrado de la UADS están permeados por el discurso e intencionalidad de contener la discriminación y violencia de género desde la administración central, aún hace falta que, la UAZ y la coordinación de planeación hagan suya la idea de que, la gestión educativa de calidad de las universidades está influenciada por los contextos meso y macrosociales, por ello, realizar cambios en la estructura tradicional para transformar la pertinencia universitaria, “pone énfasis en la necesidad de gestión del cambio ante las nuevas demandas de la sociedad, de mejora y reingeniería de procesos [...] adaptación de los recursos humanos y de nuevas formas de organización institucional” (Barrios, 2018, p. 55)

En este sentido, las docentes investigadoras esperan el cumplimiento de la promesa de establecer comisiones y tener acceso e involucramiento directo en la política universitaria; pero tampoco ellas no han hecho suyo el estudio del enfoque de género en sus temáticas que las mantienen en el sistema nacional de CONACyT. En consecuencia, su percepción favorable sobre los beneficios de impulsar la igualdad política, económica, social y cultural es una variable alejada de su quehacer científico.

Situación que lleva a la reflexión que hace Contreras Ramírez (2020) respecto a la dualidad de los espacios universitarios como lugar de posibilidades/apertura a la incorporación de elementos nuevos y de resistencia, que se ejemplifica con el avance del proyecto de Unidad de Género de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. entidad en la que el movimiento de Mujeres Organizadas, la Comisión de Género, de académicas, de funcionarias y de estudiantes se ha desarrollado por medio de: “actividades de formación, capacitación, campañas de prevención, talleres, estrategias de difusión, diagnósticos, etc. que han sido trascendentales para movilizar recursos institucionales en materia de transversalidad” (Contreras Ramírez, 2020, p. 243).

En el caso de la UAZ y de la UADS, las acciones conmemorativas en las que se reivindica el compromiso de transversalizar la perspectiva de género aún no pasan al nivel de los hechos ni a la reingeniería profunda. La organización de las mujeres universitarias (alumnas, administrativas, docentes, investigadoras y funcionarias) no acontece, ni hay indicios de que suceda, debido a que, la lucha feminista no se hace explícita en el terreno laboral, a pesar de que si hay discriminación y violencia de género. En este sentido, la brecha entre la capacidad política de las mujeres organizadas de la facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM (Contreras Ramírez, 2020) y las mujeres UAZ es muy pronunciada.

Este estudio donde se analizó el papel de las investigadoras de la UADS como agentes con capacidad para fomentar la transversalidad, coincide con Contreras Ramírez (2020) en la afirmación de que los avances en materia de género si advierten (más notorios en la UNAM), pero en ambas investigaciones, la política institucional de transversalización de la perspectiva de género no existe como tal, pues aún el desarrollo académico de sus universitarias no es igualitario. Contreras Ramírez (2020) deja claro que hacer estudio del género desde la dimensión teórica en las universidades, establecer centros especializados o implementar prácticas discursivas no es suficiente. Extender la transversalización a las cotidianidades de hombres y mujeres y forjar una cultura de manera integral y conjunta representa el reto de fisurar y desarticular el orden imperante.

5. Conclusiones

Cabe precisar que en esta investigación destacan los siguientes hallazgos que derivan de los resultados del estudio de caso: las docentes investigadoras de la UADS que pertenecen al SNI, aún no se perciben cabalmente como agentes clave en el proceso de transversalización de la PEG. Es necesario que ellas produzcan investigación científica que problematice, visibilice e intervenga en la deconstrucción de la desigualdad entre hombres y mujeres para impulsar este proceso. Asimismo, se requiere que involucren al alumnado en estas tareas, más allá de la obtención de grado y de la noción de tendencia académica con la es calificada e incluso descalificada, la PEG.

No obstante, es importante estar conscientes de que, si bien, “las transformaciones esperadas en la enseñanza universitaria tienen como objetivo formar profesionales críticos, con una mirada integral de su profesión, de manera tal que puedan ejercerla comprometidamente con la sociedad” (García y Marín, 2021, p. 23), es imprescindible “situar históricamente los actuales discursos y prácticas que conducen a un cambio profundo en las formas de comprender el proceso de enseñanza y aprendizaje tanto por parte de los profesores como también de los estudiantes” (García y Marín, 2021, p. 23).

Por otra parte, es preocupante que uno de los obstáculos que limitan la transversalización de la PEG sea de tipo institucional porque deja suelto y con poco impacto el incipiente marco legal en materia de género expuesto en el *Protocolo para la atención a la violencia de género* del 2017, que no ha sido avalado por el H. Consejo Universitario, máxima instancia de poder en la UAZ; y las intenciones de la *Carta Compromiso Universidad Segura* de 2021, pero también porque seguirá la exclusión de las docentes en puestos directivos, y la reproducción de las prácticas, imaginarios y percepciones que conciben a algunos programas como genéricamente feminizados, tal es el caso de la docencia, la enfermería, el trabajo social, la psicología, entre otras.

Asimismo, los indicios de transversalización en la MEDPD han ganado terreno en la UADS. Cada vez más profesoras, profesores y personal directivo quienes visibilizan a través del lenguaje inclusivo a mujeres y hombres en la cotidianidad y en actos académicos, por ejemplo, mediante el uso de estrategias lingüísticas como el desdoblamiento, junto con el uso de genéricos reales, que sirven para contrarrestar los efectos del androcentrismo lingüístico y hacer explícita la agencia de las mujeres y los hombres (Velasco et al., 2009). Todo ello indica que este proceso está en marcha en la UADS.

Por lo tanto, se concluye que la institucionalización y transversalización de la PEG en la UAZ está en ciernes debido a que la Coordinación de Equidad de Género de esta institución, la instancia encargada de promover este proceso, no realiza acciones sustantivas que visibilicen la desigualdad de las mujeres, ni impulsa de forma sostenida procesos de sensibilización en los espacios de la comunidad universitaria debido a que el Protocolo para erradicar la violencia contra las mujeres de la UAZ no se sancionó en el Honorable Consejo Universitario de la UAZ. Por tanto, la actual responsable de esta Coordinación, en entrevista personal de 6 de junio de 2024, externó que iniciará de nuevo la elaboración de un protocolo. Postura que quizá retarde aún más la configuración de la cultura y política universitaria con PEG.

Nada se dice de la reapertura de la Maestría en Estudios de Género que se abrió en 2009 y se cerró en 2011 por decisión administrativa, a pesar de que es necesaria en estos momentos para recuperar y dar vida a los estudios con PEG en todos los programas universitarios, y alentar la transversalización, empero, obra decir que, la universidad de calidad será aquella que aporte: “una formación integral al alumno, de modo de responder a sus necesidades laborales y sociales [...] un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Barrios, 2018, p. 57).

Esta adopción, desde la gestión educativa de calidad es aceptar que la universidad está influenciada por el contexto, por ello, realizar cambios en la estructura tradicional a través de diseños innovadores “pone énfasis en la necesidad de gestión del cambio ante las nuevas demandas de la sociedad, de mejora y reingeniería de procesos [...] adaptación de los recursos humanos y de nuevas formas de organización institucional” (Barrios, 2018, p. 55)

Respecto a cómo este tipo de acciones pueden repercutir a nivel institucional, sería interesante indagar si la administración central de la UAZ, figuras directivas y de segundo nivel, están dispuestas a impulsar, más allá del discurso político, la voz de mujeres y hombres que, por su condición de subordinadas y subordinados, no se han despojado del ropaje de la intimidación y el miedo a la represalia laboral o estudiantil, y que esto no se reduzca a actos políticos, dado que año con año se observan ciertos esfuerzos aislados que toman fuerza efímera en las conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer o el día 25 de noviembre con los pronunciamientos para la eliminación de la violencia contra las mujeres, pero posteriormente, se retorna al androcentrismo.

Referencias

- Araya, S. (2015). La categoría analítica del género: notas para un debate. *Hallazgos*, (12), 287-305. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/1860>
- Barrios Barraza, C. E (2018). Gestión educativa en un sistema de calidad en instituciones de educación superior universitaria. *Revista Docencia Universitaria*, 19(1), 55-73. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/view/7847>
- Bernal, A. y Carrica, S. (2014). Mujer, desarrollo y educación para el desarrollo. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, (46), 181-199. Recuperado de <https://revistas.ucv.es/edetania/index.php/Edetania/article/view/167>.
- Colina Escalante, A. (2014). El estudio de caso, una estrategia para la investigación educativa. En A. Díaz-Barriga y Luna Miranda, A. B. (coords.). *Metodología de la investigación educativa. Aproximaciones para comprender sus estrategias* (pp. 243-270). Ediciones Díaz de Santos. https://books.google.es/books?id=nOQ_CwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=0nepage&q&f=false
- Conacyt (2021). *Archivo Histórico del Sistema Nacional de Investigadores/ Investigadores vigentes 2021*. <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/archivo-historico/>
- Contreras Ramírez, C. P. (2020). Transversalizando la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: el proyecto de la Unidad de Género, la erradicación de la violencia de género y la ruta hacia la igualdad sustantiva. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 233- 259. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmcp/v65n240/0185-1918-rmcp-65-240-233.pdf>
- Evia Alamilla, N.M., Carrillo Trujillo, C. D., Echeverría Echeverría, R., y España Paredes, A. P. (2016). Transversalización de la perspectiva de género: análisis curricular de asignaturas en el área de psicología social comunitaria. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 6(11), 149-160. <http://redi.uady.mx/bitstream/handle/123456789/2779/106-1-203-1-10-20171204.pdf?sequence=1>
- Furtado, V. (2018). El lenguaje inclusivo como política lingüística de género. *Revista Digital de Políticas Lingüísticas*, 5, (5), 48-70. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RDPL/issue/view/742>

- García, M. B., y Marín, S.S. (2021). Educación científica en la universidad: las concepciones docentes sobre aprendizaje. *Revista Docencia Universitaria*, 22(1), 23-39. <https://doi.org/10.18273/revdu.v22n1-20210002>
- García Castro, M. (2021). Propuesta de plan de igualdad de género en las IES. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad. <http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202095358Plan+de+Igualdad+de+Ge-CC-81nero.pdf>
- Gutiérrez, N. (2020). Entrevista a Norma Gutiérrez Hernández [Facebook], 4 de marzo de 2020. Recuperado de <https://www.facebook.com/Semujer.Zac/videos/142442620343899/UzpfSTEWMDAwNDEwNTA1MDgyODoyMDM1MzY1MDczMjc2OTc1/>
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Taurus.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Maldonado, E. (2015). Estancia Infantil Siglo XXI [Facebook], 1 de diciembre de 2015. Recuperado de <https://it-it.facebook.com/TVUAZ/videos/estancia-infantil-siglo-xxiuaz/1083821098294929/>
- Mirador (2021). *En la UAZ Tolerancia Cero a Todas las Formas de Violencia*. Recuperado de <https://www.periodicomirador.com/2021/08/27/en-la-uaz-tolerancia-cero-a-todas-las-formas-de-violencia/>
- Naciones Unidas (2019). *Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Pacheco Ladrón de Guevara, L. (2020). *Líneas de acción de la RENIES para la construcción de igualdad en las IES*. ANUIES. www.anuies.mx/recursos/pdf/igualdad.pdf
- Sánchez, M., y Villagómez, G. (2012). Perspectiva de género en instituciones de educación superior en la región sur-sureste de México. *Géneros. Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género*, (11), 7-41. http://bvirtual.uco.mx/descargables/843_perspectiva_genero_instituciones.pdf
- Spolski, B. (2004). *Language policy*. Cambridge University Press.
- Torres, I. (2017). *Protocolo para la atención a la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas*. Coordinación de Equidad de Género de la UAZ.
- Universidad Nacional Autónoma de México (2009). *Caminos para la equidad de género en las instituciones de educación superior. Declaratoria*. UNAM. http://bvirtual.uco.mx/equidadgenero/documentos/63_Declaratoria_Caminos_para_la_Equidad_en_las_IES.pdf
- Valle, G. y Bueno, E. (2006). Las políticas públicas desde una perspectiva de género. *Revista Novedades en Población*, 2(4), 1-28. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cedem-uh/20100313023232/Políticas_publicas.pdf

Velasco, M., Vázquez, D. e Ibáñez, M. (2009). *El cambio lingüístico en la educación en los últimos 25 años en España*. Instituto de la Mujer Madrid.

Zamudio, F. J., Ayala, M. R., y Arana, R. I. (2014). Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios Sociales*, 22(44) 251-279. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010