

().

Mujeres y educación superior. La apropiación digital como recurso para la igualdad.

Acosta Reveles, Irma Lorena.

Cita:

Acosta Reveles, Irma Lorena (2021). *Mujeres y educación superior. La apropiación digital como recurso para la igualdad.* : .

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/irma.lorena.acosta.reveles/154>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pck7/ODu>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Mujeres y educación superior. La “apropiación digital” como recurso para la igualdad

Irma Lorena Acosta Reveles
Universidad Autónoma de Zacatecas

Introducción

Si nos interrogamos sobre la situación actual de las mujeres en el mundo del trabajo, se responderá que persiste la desigualdad por razones de género. Abundan las evidencias, pues las ciencias sociales se han ocupado de ello por años en cualquier latitud. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)², han documentado con precisión esa inequidad. Algunos datos se ofrecerán más adelante. Incluso, ponderando el ritmo de las transformaciones y los ajustes normativos nada desdeñables, estos organismos sostienen que deberán pasar todavía muchas décadas para que la nivelación en los espacios salariales entre géneros se concrete.

Se sabe que la posición asimétrica entre hombres y mujeres entraña jerarquías estructurales de dimensiones múltiples, donde las remuneraciones son sólo una faceta notoria. La profesión académico-científica no es la excepción y nos proponemos profundizar en ello.

¹ Organización Internacional del Trabajo *Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias 2016*. Ginebra: OIT, 2016.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *La lucha por la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba. ¿Cómo se compara México?*, París: OCDE, 2017.

El análisis que sigue llama la atención sobre una mercantilización que subsume —desde hace al menos tres décadas— a los proyectos institucionales universitarios en México. Es un ambiente que trastoca la organización interna del trabajo y eventualmente profundiza brechas antes que solventarlas. Por otro lado, puesto que se imponen en las instituciones de educación superior (IES) criterios operativos, eficiencia y uso óptimo de activos, se infiere que las tecnologías informáticas y computacionales devienen en recursos idóneos para la mejora de sus procesos sustantivos.

Lo anterior nos lleva a subrayar la relevancia de las herramientas digitales y su apropiación por parte del segmento femenino para aportar a la reducción de diferencias por géneros en las IES universitarias. Es imperativo. Se debe capitalizar el hecho de que en materia de competencias informáticas las investigaciones no reportan distancias significativas entre hombres y mujeres, tratándose de la labor científico-docente.

La proposición avanza en tres fases. De inicio, se esboza la actualidad laboral de las mujeres con algunas de sus peculiaridades en México. Desde ahí, se arriba a lo distintivo de la profesión académica para destacar su *sesgo de género*. Enseguida, se traen a escena las prácticas que presiden en la actualidad la atmósfera universitaria, donde se interpela por un reordenamiento laboral en favor de la eficiencia. El tercer apartado aborda el uso de las herramientas de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y las competencias digitales en la academia argumentando por qué devienen en una palanca a favor de la equidad.

Primera parte. El punto de llegada

A partir de la década de 1940, con la expansión urbana de México, los cambios socioeconómicos revolucionaron el

aspecto laboral femenino para llevar cada vez más la capacidad de trabajo de las mujeres al ámbito de lo público.

Hacia 2016 se estimó que en Latinoamérica 60% de las mujeres ya figura en el mercado de trabajo. En el caso de México, ese mismo año el cálculo era de 50% de mujeres en la población económicamente activa (PEA)³.

Lo cierto es que la presencia de mujeres en labores de cuidados sigue teniendo un peso preponderante. Nos referimos a tareas educativas, de atención a la salud, preparación de alimentos, confección textil, áreas de atención personal al público, limpieza residencial, atención infantil o de adultos mayores, etcétera.

Otra peculiaridad es que los empleos a que tienen acceso las mujeres se distinguen por ser precarios y flexibles, temporales o intermitentes por cuanto a estabilidad, carentes de cobertura sanitaria e informales por su estatus legal⁴.

En el renglón de remuneraciones, en México, en 2015 la distancia entre los ingresos laborales de las mujeres respecto del sector masculino rondaba aproximadamente 17%, de acuerdo a datos de la OCDE⁵. Esto llama mucho la atención, pues justo ese año se calcula que, a nivel educativo, las mujeres jóvenes de México alcanzaron instrucción escolar semejante a la de los varones en zonas urbanas.

De igual modo, y en relación a las áreas rurales del país, el trabajo femenino invisible es el patrón común que tiene lugar en el interior de la economía campesina, sobre todo, y, claro, en el ámbito doméstico. En actividades remuneradas, nuevamente corresponde al sector femenino el trabajo precario en los negocios agroexportadores, en la informalidad y en el cuidado personal; casos emblemáticos son el

³ OIT, *op. cit.*

⁴ Mercedes Pedrero, "Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal", *Papeles de Población*, vol. 15, núm. 59, pp. 119-171, 2009.

⁵ OCDE, *op. cit.*

servicio de aseo de casas particulares y el trabajo a domicilio (artesanal)⁶.

Por otro lado, sabida la carencia mundial de empleos suficientes y dignos, las mujeres resultan ser las más afectadas por el desempleo (al lado de las generaciones de trabajadores más jóvenes). En 2016 sólo 45% de las mexicanas que son parte de la PEA se encontraban ocupadas, en contraste con 78% de varones en edad de trabajar, quienes reportaron tener empleo⁷.

En labores calificadas se calcula que las mujeres ascienden a 44% del total de profesionistas ocupados en México. Los campos donde su presencia es superior a 50% son el sanitario, el educativo y el humanístico. Y, respecto a su situación por áreas profesionales específicas, se han identificado muchos vacíos de información y análisis en temas discriminación salarial y desigualdad⁸.

Por excepción, en el oficio académico a nivel terciario, existen evidencias para asentar que las mujeres son minoría en las universidades y en el sistema científico. Es patente que prevalece una desigualdad en ingresos y una férrea segregación vertical. En números, los indicadores arrojan cuatro por cada seis hombres, observando a Latinoamérica como conjunto, mientras que en México el indicador ronda el 36% en 2017, en cifras del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt). En realidad, a 35 años de creado el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), han escalado peldaños sin retroceder, sólo que en la última década los progresos se estancan: tan sólo dos puntos porcentuales se han ganado en los cinco años más recientes⁹.

⁶ Patricia Arias, "El trabajo femenino a domicilio ayer y hoy", *Sociológica*, núm. 37, 2015, pp. 77-98.

⁷ OCDE, *op. cit.*

⁸ Reyna Rodríguez Pérez, y Myrna Limas Hernández, "El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015", *Estudios Sociales*, vol. 27, núm. 49, 2017, pp. 121-150.

⁹ Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, *Visualizador interactivo*

Otro rasgo distintivo es que la presencia femenina tiene mayor peso en los niveles inferiores de los reconocimientos, lo que significa ingresos monetarios mensuales inferiores, atribuibles a una “menor productividad” anual. Sobre la cantidad de trabajadoras académicas en activo en universidades mexicanas, se calcula, con datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), una cifra que ronda el 40% en 2018¹⁰.

Como en otros ámbitos ocupacionales, los roles tradicionales de género son limitantes del desempeño profesional en la academia. Entrañan dificultades en particular los ciclos de vida familiar en determinados momentos. Ello se relaciona con el número de hijos de mujeres investigadoras, que es menor en comparación a otros campos laborales. En México la media de descendientes entre investigadoras nacionales está entre uno y dos, de acuerdo a una muestra de 28 universidades estatales, con información de 224 científicas¹¹. El número promedio de hijos es, por cierto, menor que el de sus pares hombres. Además, las labores de cuidado, sobre todo en lapso de maternidad, llevan a privilegiar la esfera doméstica sobre la profesional.

La OCDE revela, por su parte, que, para la generalidad de los campos de desempeño laboral en México, las brechas de género propenden a aumentar durante los años de formación de una familia, pues la maternidad conlleva efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. La importancia del factor familia se ratifica en las encuestas de uso del tiempo por género, que proporciona

de estadísticas México: Conacyt, 2018, disponible en: www.siicyt.gob.mx/index.php/estadisticas/indicadores/alphaindex/s

¹⁰ Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, *Anuarios estadísticos de educación superior*, México: ANUIES, 2018.

¹¹ Irma Lorena Acosta Reveles y Veronika Sieglin, *Trabajo científico, política y cultura en las universidades públicas*, México: Porrúa/Universidad Autónoma de Nuevo León, 2013.

el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Como tendencia favorable, la generalidad de las instituciones universitarias estatales de México y el Conacyt —a partir de la Ley de Ciencia y Tecnología de 2013— dan pasos para asentar la perspectiva de género en sus políticas y legislación, si bien no son tan positivos los logros en asignaciones financieras para esos fines.

Por último, y como antesala de incorporación al oficio, diferentes investigaciones asientan que las estudiantes universitarias en las aulas de licenciaturas y posgrados reportan un desempeño satisfactorio. Y, desde década de 1990 en México, el porcentaje de mujeres como alumnas en IES logra la igualdad numérica respecto a los varones.

Antes de avanzar al siguiente apartado (relativo a las interpretaciones del por qué se reproduce la desigualdad entre géneros en la academia), estimamos indispensable recuperar algunas proposiciones sobre el oficio, que Patricia Castañeda y Teresa Ordorika¹² formularon para analizar la condición de las investigadoras en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Retomarlas apoyará a poner sobre la mesa algunas dimensiones de la desigualdad entre géneros que en la profesión no deben pasar desapercibidas.

Las autoras proponen que el grupo laboral-académico está escindido en su interior por los *sesgos de género*: ese conjunto de prácticas y significaciones que privilegian a los hombres y a lo masculino en todos los espacios de interacción de orden patriarcal. Esto explica que las académicas se esmeren por hacer suyo un conjunto de elementos de homologación con sus colegas varones: horarios, estilos de trabajo y formas de relacionarse instituidos previo su ingreso a la universidad como institución.

¹² Patricia Castañeda y Teresa Ordorika (coords.), *Las investigadoras de la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida*, México: CI-ICH-UNAM, 2005, pp. 27-29.

Castañeda y Ordorika expresan que ello involucra tres niveles-condiciones que redundan en desigualdades:

- a) El primero, porque en tanto que generadoras de conocimiento, las mujeres han debido luchar para posicionarse como igualmente capacitadas que los hombres para la labor científica. En este campo las brechas de género se expresan, por una parte, como una menor presencia numérica y, por otra, a través de la “ciencia generizada”, que oculta o minimiza sus aportaciones.
- b) Segundo, porque desarrollan sus tareas profesionales en un “espacio generizado”. Ciertamente que los mecanismos de evaluación dan apariencia de neutralidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, pero los indicadores no toman en cuenta las condiciones vitales en que unas y otros desarrollan sus labores profesionales. Se invisibiliza la sobrecarga de trabajo y el traslape de tiempos y actividades.
- c) Y, tercero, porque en la universidad operan mecanismos que generan posiciones de prestigio. Así, aunque discursivamente los sistemas de evaluación son accesibles a mujeres y hombres por igual, la composición de órganos colegiados y comisiones dictaminadoras, así como a los reconocimientos que otorgan, muestran inequidad en su distribución.

Segunda parte. La atmósfera universitaria

Hasta ahora tenemos a mano claridad de referentes empíricos sobre la desigualdad en lo que conlleva el *sesgo de género* en el oficio académico. Pasamos a continuar a esbozar el *modus operandi* de las universidades públicas en México para ponderar debidamente la importancia del recurso tecno-

lógico en el cumplimiento de los fines sustantivos de estas instituciones.

Como primer dato, recordemos que en el lapso de vigencia de las políticas neoliberales en el país, la asignación de presupuesto gubernamental a las IES ha estado en función de la *calidad* y *pertinencia* de su oferta educativa. Y, por cuanto a suministros para la investigación en los posgrados universitarios, el apoyo se canaliza por la vía de proyectos, programas certificados o como incentivos al desempeño, una vez ponderados los logros científicos y educativos previos. Esto vale para centros educativos, equipos de trabajo y científico-docentes en lo individual.

Un segundo dato bien conocido: esas políticas de certificación y los mecanismos de evaluación se revisan periódicamente en las cúpulas burocráticas estatales, tratando de llevar los logros educativos y científicos nacionales a estándares de competencia mundial¹³.

En tercer lugar, la eficiencia en el uso de recursos y su transparencia son otros criterios rectores en el funcionamiento de las IES. Así lo previenen la normativa y las políticas federales que abrazan y ejecutan las instituciones.

Por lo anterior, investigadores e investigadoras son interpelados para canalizar su tiempo y esfuerzos a resultados tangibles y medibles. Se premia en especial que sus *productos* sean efectivamente demandados por su entorno. En ese sentido, se impulsa la vinculación empresarial y social. Asimismo, se pondera en las certificaciones y las recompensas el impacto real de sus contribuciones; se miden patentes, indicadores de impacto, número de citas, estudiantes graduados, etcétera. Bajo estas directrices, el sistema universitario público de hoy es distinto al de tres décadas atrás, porque se ha mercantilizado en sus fines. Su dinámica y sus procesos sustantivos atienden a una lógica utilitaria. Se

¹³ Elsa Blancas Moreno y Irma Acosta Reveles, *La educación superior, una mirada desde la universidad*, México: Colofón/UAZ, 2019.

reordena su vida interna para ser eficiente y competitivo, incrementa su matrícula, diversifica la oferta atendiendo a novedosos campos laborales, se especializa y se expande geográficamente. En paralelo, las universidades privadas, también regidas por la demanda y criterios de calidad, ganan presencia.

Como es conocido, las IES universitarias son un pilar del sistema educativo y de la economía del país. El problema es que, pese a todos sus esfuerzos por adaptarse a las nuevas reglas del juego, la universidad pública carece de financiamiento suficiente y oportuno. En consecuencia, la estabilidad de una decena de instituciones del país, al menos, está seriamente amenazada desde hace varios años. Lo cierto es que con presupuesto escaso estas instituciones se aprestan a responder a los desafíos de la *sociedad del conocimiento*. Así pues, ha sido preciso echar mano de las nuevas herramientas tecnológicas y, en la medida en que se induce a acelerar los procesos tradicionales, innovar es ineludible. Sobre el aprovechamiento de estos recursos informáticos, su apropiación y el cultivo de capacidades digitales, volveremos en el siguiente apartado.

En este momento se trata de poner sobre la mesa la presión que pesa sobre las universidades y cuestionar si efectivamente los ritmos y los condicionamientos impuestos son positivos al despegue de la ciencia nacional. Pues cabe pensar que el emplazamiento a ser competitivas esté adulterando la esencia de estas instituciones. Hasta qué punto es legítimo y conveniente trasladar a la universidad pública un esquema operativo gerencial y productivista, si a la naturaleza de sus tareas le corresponde otros procesos y tiempos. El trabajo científico y docente no es estandarizado. Cada proceso es particular, único, como lo son sus lapsos de maduración. Se llega a veces a callejones sin salida que hacen imperativo redefinir hipótesis, métodos. Incluso el componente artesanal, creativo e intuitivo es esencial. Por cuanto al ámbito docente, dotar a los estudiantes de herramientas

para su habilitación profesional —instruirlos y asesorarlos— conlleva interacciones y dinámicas donde no cabe la cuantificación sin más.

Para bien o para mal, ésta es la lógica imperante en los espacios universitarios. Ahí se encuentra la raíz de su reordenamiento laboral. La instalación de las mujeres en la profesión científica universitaria y su irrupción masiva han tenido lugar justo en medio de esta vorágine neoliberal, productivista y competitiva¹⁴.

Hoy la profesión sigue siendo masculina —en torno a 60% en México— con pasos positivos hacia la igualdad numérica. Sin embargo, poco se ha modificado el piso de circunstancias reales y cotidianas entre hombres y mujeres, ese piso desde el cual las exigencias de calidad estandarizadas se deben cubrir. Las intervenciones de política educativa y científica transversales en favor de la equidad de género tienen como reto nivelar esa plataforma y gradualmente lo van haciendo, sólo que esa normativa todavía está en construcción. Un asunto pendiente es el campo de los liderazgos: ahora mismo la presencia de mujeres en altos cargos directivos universitarios ronda sólo el 40% del total de líderes y élites administrativas. Sólo la Universidad de Campeche, la Universidad de Guadalajara y la Universidad Pedagógica Nacional¹⁵ alcanzan actualmente la paridad en puestos de responsabilidad.

Como dato positivo se observa que algunos de los organismos internacionales responsables de ponderar la calidad de la ciencia y la enseñanza universitarias, han revisado sus indicadores de reconocimiento para añadir un rubro que se refiere a la equidad. *Inclusión y diversidad* es su denominación y, aunque no es exclusivo al aspecto de género, sí hace alusión a la presencia de estudiantes y académicas en los

¹⁴ *Id.*

¹⁵ Media Group, *AméricaEconomía. Metodología ranking de las mejores universidades de México*, México: Media Group, 2018.

espacios educativos; también evalúa la presencia de personas pertenecientes a grupos étnicos y que reportan discapacidades, así como la paridad de género entre profesores, científicos y altos cargos de dirección¹⁶.

Tercera parte. Las oportunidades

El acceso diferenciado de los colectivos sociales a las TIC es un hecho empírico global. Se define como fisura o brecha de orden digital porque exhibe asimetrías entre ámbitos rurales y urbanos, países del norte y del sur, por generaciones, poder adquisitivo, instrucción escolar y etnicidad, entre otros. En concreto, la brecha digital por género se ha colocado ya en la agenda de las políticas públicas y educativas, pues en las ocupaciones especializadas en usos tecnológicos la presencia y el peso proporcional de las mujeres son minoritarios. Apenas 6% de las compañías de tecnología más importantes en el mundo han colocado una mujer al frente de sus consejos directivos. En el sector servicios 45% de las mujeres trabajadoras alcanzan puestos superiores, pero sólo 19% llega a espacios directivos en entornos especializados en TIC¹⁷.

Lo cierto es que las innovaciones digitales y su extensa penetración en los ámbitos cotidiano y profesional han aportado a la desarticulación de las coordenadas clásicas que regulan la vida social: nos referimos al uso del tiempo y del espacio¹⁸. Más aún, los campos mediados tecnológicamente son en especial propicios para romper estereotipos y roles de género tradicionales, puesto que implican formas

¹⁶ *Id.*

¹⁷ Alejandra Lagunes, "Las mujeres en el siglo XXI: acciones para cerrar la brecha de género en el mundo de las TIC", *Pluralidad y Consenso*, vol. 7, núm. 31, 2017, pp. 160-167.

¹⁸ Verónica Sofía Fiseco, *Mujeres y tecnologías digitales. Antecedentes del campo de estudios de género para el análisis de esta confluencia*, Brasil: Extraprensa, 2017.

de relacionarse horizontales, esquemas de participación más democráticos e incluyentes, y favorecen el reconocimiento de méritos diluyendo el sesgo de género. Constituyen, por tanto, un factor de empoderamiento cultural para los sectores que logran hacer suyos estos recursos.

En México, en el ámbito de educación superior universitaria, no existe una distancia significativa entre hombres y mujeres en cuanto a competencias digitales¹⁹. La información no está sistematizada con rigurosidad por instancias federales; tampoco es integral ni son operativamente compatibles los reportes sectoriales o institucionales de que pudimos disponer. No obstante, variados estudios de caso permiten inferir relativa equidad en las habilidades y conocimientos que hacen posible el uso eficaz de las llamadas herramientas digitales²⁰.

En realidad, el sector estudiantil de nivel terciario provee los diagnósticos de mayor cobertura en apropiación digital por género. Tratándose de trabajadores académicos y científicos, son aislados. Por fortuna, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) trabaja en la confección de indicadores y una metodología común. Por lo pronto, ratifica que, al margen del ámbito educativo, las fisuras tecnológicas por género son todavía marcadas²¹.

A raíz del uso generalizado de las TIC en la profesión académica, la comunicación para fines de enseñanza y las

¹⁹ Llanes, Charlotte *et al.*, "Diseño de un instrumento diagnóstico para medir el grado de apropiación tecnológica por parte de los docentes de Universidades Públicas", *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, vol. 3, núm. 6, 2016, pp. 1-22.

²⁰ Agustín Lagunes-Domínguez *et al.*, "Comparativo del uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) por Profesores de Dos Universidades Públicas de México", *Formación Universitaria*, vol. 8, núm. 2, 2015, pp. 11-18.

²¹ Unesco, *Uso de TIC en educación en América Latina y el Caribe. Análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (E-readiness)*, Montreal: Unesco, 2013.

prácticas en el interior de las aulas se modernizan, buscando eficacia en los procesos educativos y desarrollos científicos. La vorágine tecnológica se impone a demanda de las juventudes estudiantiles, la omnipresencia de las redes sociales y el ambiente mediático global. Algunas generaciones de académicos se resisten al cambio, al priorizar los formatos convencionales de impartición de clase y dinámicas intraaula. La inversión en tiempo, energía e infraestructura que conlleva capacitarse en las nuevas herramientas tecnocientíficas, es motivo de que un sector de académicos —como ya se mencionó— se resista a incorporarlas como herramientas o renuncie a ellas. Para solventarlo parcialmente, se opta por aplicaciones de uso simple (el *power point* es caso emblemático) a las que se les da un uso también básico. Su manejo es accesible en costo, portabilidad y pericia. Entre académicos y académicas jóvenes —migrantes tecnológicos o nativos en el entorno de las TIC— los dispositivos son de mayor complejidad, alcance e impacto. También conllevan mayor desembolso y precisan la permanente renovación de competencias.

Por ejemplo, a nivel de posgrados, sean profesionalizantes o de investigación, la incursión a las TIC ha ido a mayor velocidad, en aras de la calidad e internacionalización²². En las cátedras se multiplican las opciones en métodos y recursos didácticos *in situ* y a través de plataformas de aprendizaje a distancia. Se facilita el acceso a acervos documentales en las redes globales de conocimiento y se establecen intercambios regulares con otros centros educativos a través de variados recursos multimedia. La interacción entre pares y estudiantes a nivel intracontinental se intensifica y transcurre en breves lapsos, a veces en tiempo real.

²² Irma Lorena Acosta Reveles y Claudia Aguilar, “La situación laboral en la academia: asimetrías por género en el nivel de posgrado de la Universidad Autónoma de Zacatecas”, en Veronika Sieglin y Irma Lorena Acosta Reveles (coords.), *Género, salud y condiciones de trabajo en la Ciencia*. México: AM Editores/UANL, 2014, pp. 170-213.

En el contexto educativo en suma, el acceso a las TIC denota más una brecha generacional que de género, y su aprovechamiento diferenciado está en todo caso vinculado al perfil disciplinario, donde —ahora sí—hay más presencia de hombres o de mujeres²³. Un estudio de las universidades públicas de Sonora encontró, incluso, que el sector académico femenino posee un nivel de competencia en el aprovechamiento de las TIC superior a los hombres y que no existen diferencias acentuadas por campo disciplinar²⁴.

Inscrito el escenario anterior como un campo de juego en relativo equilibrio, se postula la conveniencia de apuntalar y visibilizar el trabajo académico femenino, con sustento en las competencias digitales, a efecto de avanzar en el rubro de la igualdad. Ya en 1992 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) se refería a estas herramientas y a las destrezas que acompañan su aprovechamiento como *códigos de la modernidad*, y la agenda 2030 reconoce a las TIC como un habilitador esencial, factor primordial para lograr mayor equidad, empoderando a mujeres y niñas²⁵.

Los resultados docentes, contribuciones teóricas y desarrollos tecnológicos de las mujeres, podrían ser proyectados de forma más consistente y sistemática al interior y exterior de los muros universitarios, para posicionarlos en el lugar que les corresponde. Tradicionalmente, sus contribuciones en el campo de las humanidades, la ciencia y, en general, la cultura, ocuparon lugar marginal. Debemos justipreciar su destacado papel en la formación de generaciones de profe-

²³ Rocío López y Esmeralda Alarcón, “Jóvenes estudiantes de la Universidad Veracruzana interactuando en red: ¿Diferencias por género?”, *Revista Ensayos Pedagógicos*, 2016, pp. 75-91.

²⁴ Lilian Salado et. al. (2017), “Saberes digitales en universidades públicas del noroeste de México/ Digital Knowledges in Public Universities in the Northwest of Mexico”, *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, vol. 4, núm. 2, 2017, pp. 127-136.

²⁵ Alejandra Lagunes, *op. cit.*

sionales y en la construcción colectiva de conocimiento básico y aplicado. Para ello es propicio el momento de apogeo que atraviesan los análisis y las interpretaciones feministas. Es viable hacer circular por los canales que abren las plataformas virtuales aquellas disertaciones filosóficas y miradas epistémicas alternativas, y hacer circular los nuevos aportes conceptuales para ponerlos en diálogo con los saberes establecidos de procedencia patriarcal; además es pertinente debatir nuevas categorías analíticas y reclamar su reconocimiento por la comunidad científica, es parte de las tareas por la equidad. Así es: en el terreno teórico-conceptual las deliberaciones con sello de género recién despuntan.

En el diálogo de saberes es notable la resistencia a valorar el mérito intelectual de las mujeres, y esto se revela en la trazabilidad de las fuentes científicas, en las reglas de citación que deberían atender los investigadores. Nathalie Heinich²⁶ señala que, tratándose de dar crédito al trabajo erudito de las mujeres se soslaya esa regla básica, lo que deviene en una modalidad de *techo de cristal* específica del campo académico. Probablemente, se tiene la creencia — añade la autora — de que las mujeres no tienen pretensiones teóricas ni afanes de visibilidad conceptual.

Con apoyo de las TIC es viable reclamar un lugar en la historia de la ciencia porque son agentes que movilizan el piso de conocimientos existente. Y esto es un mérito, teniendo en cuenta que las universidades han sido territorio masculino, donde las mujeres se abren paso apenas desde el último siglo. En esta pretensión de visibilidad se deberían afianzar las políticas institucionales, los programas y las iniciativas edi-

²⁶ N. Heinich, "Un recrutement égal mais une visibilité conceptuelle des femmes moindre" Quelle place pour les femmes à l'université? *France culture*, disponible en: https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/quelle-place-pour-les-femmes-a-l-universite?utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3uL_b7ItVYvmu2Ncep-XYoqJWbiomPlM5IhbJvspI8kkOSDC-feyigvpgI#Echobox=1542115646.

toriales, a efecto de hacer circular en diferentes plataformas impresas y digitales las narrativas científicas generadas por equipos femeninos o investigaciones lideradas por ellas. Las tecnologías informáticas son canal idóneo para esos fines por su economía, alcances y eficacia: agilizan procesos y acortan distancias en el espacio virtual. La circulación de contenidos puede ser horizontal y democrática. Por vía de estos instrumentos digitales alcanzarían más amplia difusión los aportes de género en acervos documentales prestigiosos.

Tomar acciones como las arriba descritas es ineludible ante el énfasis productivista y meritocrático que envuelve hoy a los espacios de enseñanza y producción científica. Y las académicas pueden perfectamente servirse de las TIC para fortalecer sus redes de colaboración, coordinar y participar en tutorías a distancia, afianzar el intercambio con sus pares, apuntalar liderazgos y dar una más amplia proyección a sus productos. Lo mejor es que se puede sacar partido de los dispositivos no mercantilizados, repositorios de acceso libre (*open acces*) y software de código abierto (*open source*). Existen redes sociales de perfil eminentemente académico, que son gratuitas.

Conviene anticiparse, de ser posible, a la experimentación con programas especializados como recursos para el manejo y presentación sistemática de datos, textos y contenidos multimedia, así como reforzar comunidades virtuales hacia la construcción colectiva de conocimiento. La ubicuidad y la flexibilidad de este tipo de herramientas son provechosas para sortear, incluso, limitaciones de conciliación horaria y desplazamiento físico, que incide más en el desempeño de las mujeres por sus roles en la familia. Institucionalmente, corresponde establecer mecanismos para favorecer la pronta apropiación de herramientas digitales con un carácter más inclusivo.

Para concluir

El entorno laboral mexicano reporta un sesgo de género con marcada inequidad en lo cualitativo y en lo cuantitativo. Tal situación se replica en la profesión académica, si bien con matices propios. Además de la diferencia en salarios y titularidades, existe un techo de cristal que es peculiar a la enseñanza superior y a la investigación científica. La segregación vertical —relativa a los liderazgos y reconocimiento de méritos— es también marca de inequidad en los espacios universitarios. Esto influye en el rol que juegan las mujeres en la historia reciente de la ciencia y la educación superior nacional.

La realidad del quehacer académico femenino es cada vez más destacada, no obstante su presencia numérica minoritaria (en torno al 40%); además, no faltan energía ni esfuerzos ni compromiso para desempeñarse en los circuitos de enseñanza superior y de saberes científicos, como lo muestra una trayectoria en ascenso en ese sentido.

En el mismo lapso de progresos para mujeres educadoras e investigadoras, la vida académica cambia a fondo para contagiarse un ánimo mercantil y competitivo, propio de la época global. La universidad es llamada, a través del presupuesto y de las políticas públicas al ahorro, a ser pertinente en lo económico y ofrecer productos de calidad internacional.

Más allá de la legitimidad o no de tales exigencias, el hecho es que alteran las dinámicas de trabajo para mejorar la productividad, y esto lleva a abrazar los nuevos recursos tecnológicos, en especial los informáticos. Hacerse de competencias digitales no es en la profesión académica una opción, sino una necesidad. Son enormes las ventajas que estas herramientas prometen, sobre todo en términos de agilizar procesos y visibilizar resultados.

En positivo, los diagnósticos sobre niveles de apropiación de TIC en las universidades ponen al descubierto que

no existen en este rubro diferencias por género significativas entre el sector estudiantil; tampoco en el sector académico. La brecha en el uso de las TIC tiene en todo caso, un sello generacional y disciplinario. Asumiendo entonces que estamos ante un escenario profesional plagado de desigualdades por género, esta parcela de equidad en materia de apropiación digital, puede y debería devenir en palanca para la igualación del estatus laboral entre hombres y mujeres.

Las TIC son herramienta clave, estratégica, para mejorar el desempeño personal, potenciar los recursos disponibles y obtener mejores resultados colectivos. Podrían a través de éstas proyectarse internacionalmente las contribuciones de las mujeres en variados campos teóricos y humanísticos, ahí donde por largo tiempo han tenido presencia marginal. La apropiación de tecnologías digitales permite tomar atajos para la culminación de los procesos de indagación científica, acceder a información de primer orden y, en tiempo breve, reducir gastos; además se enriquece el intercambio de experiencias con múltiples voces y aportes a través la distancia, y se nutre el abanico estrategias metodológicas con prácticas innovadoras.

Es en este sentido que las competencias informáticas podrían encauzar la igualación entre géneros siempre que se auxilien de programas transversales, marcos normativos e institucionales adecuados. Bien empleadas, las TIC pueden tener la virtud de coadyuvar a la emancipación, inclusión y equidad.

Bibliografía

- ACOSTA REVELES, Irma Lorena y Claudia AGUILAR, “La situación laboral en la academia: asimetrías por género en el nivel de posgrado de la Universidad Autónoma de Zacatecas” en Veronika SIEGLIN y Irma Lorena ACOSTA REVELES (coords.), *Género, salud, y condiciones de trabajo en la Ciencia*, México: AM/UANL, 2014, pp. 170-213, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/294640749_Politicas_educativas_y_construccion_de_subjetividades_en_universidades
- ACOSTA REVELES, Irma Lorena y Veronika SIEGLIN, *Trabajo científico, política y cultura en las universidades públicas*, México: Porrúa/UANL, 2013, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/294633822_Genero_salud_y_condiciones_de_trabajo_en_la_ciencia
- ARIAS, Patricia, “El trabajo femenino a domicilio ayer y hoy”, *Sociológica*, núm. 37, 2015, pp. 77-98.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, *Anuarios estadísticos de educación superior*, México: ANUIES, 2018.
- BLANCAS MORENO, Elsa María y Irma Lorena ACOSTA REVELES, *La educación superior, una mirada desde la universidad*, México: Colofón/UAZ, 2019.
- BLÁZQUEZ, Norma y Lourdes FERNÁNDEZ, “Política de Ciencia y Tecnología con Perspectiva de Género en México”, *Cuadernos Pagu*, núm. 49, 2017, pp. 1-32.
- CASTAÑEDA, Martha Patricia y Teresa ORDORIKA (coords.), *Las investigadoras de la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida*, México: CIICH-UNAM, 2005, disponible en: <http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/InvestUNAM-web.pdf>

- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, *Normatividad*, México: Conacyt, 2018, disponible en: www.siiicyt.gob.mx/index.php/estadisticas/indicadores/alphaindex/s
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, *Visualizador interactivo de estadísticas* México: Conacyt, 2018, disponible en: www.siiicyt.gob.mx/index.php/estadisticas/indicadores/alphaindex/s
- FISECO, Verónica Sofia, *Mujeres y tecnologías digitales. Antecedentes del campo de estudios de género para el análisis de esta confluencia*, Brasil: Extraprensa, 2017.
- HEINICH, N., “Un recrutement égal mais une visibilité conceptuelle des femmes moindre” Quelle place pour les femmes à l’université? *France culture*, disponible en: https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/quelle-place-pour-les-femmes-aluniversite?utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3uL_b7ItVYvmu2Ncep-XYoqJWbiomPLM5IhbJvspI8kkOSDCfeyigvp-gI#Echobox=1542115646
- LAGUNES, Alejandra, “Las mujeres en el siglo XXI: acciones para cerrar la brecha de género en el mundo de las TIC”, *Pluralidad y Consenso*, vol. 7, núm. 31, 2017, pp. 160-167.
- LAGUNES-DOMÍNGUEZ, Agustín, Carlos A. TORRES-GASTELÚ, María A. FLORES-GARCÍA y Armando RODRÍGUEZ-FIGUEROA, “Comparativo del uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) por Profesores de Dos Universidades Públicas de México”, *Formación Universitaria*, vol. 8, núm. 2, 2015, pp. 11-18.
- LLANES, Charlotte, Roger Manuel PATRÓN CORTÉS, Carlos Alberto PÉREZ CANUL y Ana Rosa CAN VALLE, “Diseño de un instrumento diagnóstico para medir el grado de apropiación tecnológica por parte de los docentes de Universidades Públicas”, *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, vol. 3, núm. 6, 2016, pp. 1-22.

- LÓPEZ, Rocío y Esmeralda ALARCÓN, “Jóvenes estudiantes de la Universidad Veracruzana interactuando en red: ¿Diferencias por género?”, *Revista Ensayos Pedagógicos*, núm. esp., 2016, pp. 75-91.
- Media Group, *AméricaEconomía. Metodología ranking de las mejores universidades de México*, México: Media Group, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo, *Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias 2016*. Ginebra: OIT, 2016.
- Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018*, Ginebra: OIT, 2018.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *La lucha por la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba. ¿Cómo se compara México?*, Paris, OCDE, 2017.
- PEDRERO, Mercedes, “Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal”, *Papeles de Población*, vol. 15, núm. 59, pp. 119-171, 2009.
- RODRÍGUEZ PÉREZ, Reyna, y Myrna Limas Hernández, “El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015”, *Estudios Sociales*, vol. 27, núm. 49, 2017, pp. 121-150.
- SALADO, Lilian, Alberto RAMÍREZ MARINELL y Reyna Isabel OCHOA LANDÍN, “Saberes digitales en universidades públicas del noroeste de México/Digital Knowledge in Public Universities in the Northwest of Mexico”, *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, vol. 4, núm. 2, 2017, pp. 127-136.
- Unesco, *Uso de TIC en educación en América Latina y el Caribe. Análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (E-readiness)*, Montreal: Unesco, 2013.
- Universia-CINDA, *Educación superior en Iberoamérica. Informe 2016. Informe Nacional: México*, Santiago: Universia-CINDA, 2016.

