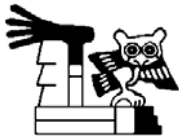




ciesas



ciesas

**Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en
Antropología Social**

Maestría en Antropología Social

*“Caminos posibles, destinos inalcanzables.
Género, identidad y gestión en la Universidad
Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. 1998-2003”*

TESIS

Que para obtener el grado de
Maestra en Antropología Social

PRESENTA

Nuri Celene Fuerte Álvarez

DIRECTORA DE TESIS

Dra. Maria Teresa Fernández Aceves

Guadalajara, Jalisco, Marzo de 2004

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1	
<i>Género y grupos de poder en las instituciones de educación superior</i>	27
1. El género y las instituciones de educación superior en México	28
2. La reproducción social del universitario	39
3. El ejercicio del poder	46
a) El poder del discurso	52
b) Los grupos universitarios	55
Capítulo 2.	
<i>Una mirada hacia la Universidad Michoacana.</i>	59
1. El panorama estadístico de la universidad	59
2. Matrícula por género en la Universidad	63
3. L@s profesor@s de la UMSNH	72
4. Las funcionarias y los funcionarios: un recuento de los espacios ocupados	79
Capítulo tres	
<i>La identidad nicolaita y su construcción a través del tiempo</i>	86
1. La identidad y su construcción social	86
2. La identidad nicolaita: Una identidad construida masculina	99
Capítulo cuatro	
<i>Las primeras mujeres en altos puestos en la universidad</i>	105
1. El cambio de rector	106
2. Las mujeres que entraron en la administración: el perfil de su infancia y juventud	113
a) Alejandra Escobar Ramos	114
b) Susana Díaz Castillo	122
c) Helena Escutia Arriaga	126

Capítulo cinco	
<i>La ética del trabajo efectivo:</i>	
<i>la experiencia de la gestión universitaria</i>	139
1. La experiencia en la gestión universitaria: negociaciones y relaciones	139
2. Las trampas del lenguaje de la igualdad: la invisibilidad implícita en la frase “todos somos nicolaitas	146
3. Una carrera ascendente con techos de cristal	149
<i>Conclusiones</i>	161
<i>Bibliografía</i>	168
<i>Hemerografía</i>	174

Introducción

La investigación que presento nace de la inquietud personal por conocer, en un primer momento, por qué las mujeres dentro de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH en adelante) aparentaban ser casi invisibles dentro de ciertos espacios y dejaban que los hombres que existían a su alrededor tomaran todas las decisiones, por ejemplo en las reuniones de las academias o en la elección de una autoridad. En ese momento, percibía desde mi subjetividad como una alumna más, un cierto menosprecio hacia profesoras y hacia las alumnas mismas, en los comentarios de algunos profesores y de parte de los estudiantes varones tan directos como “tanto género y liberación para terminar calentándole tortillas al marido”. Frases como ésta despertaron mi interés por conocer más sobre el tema y poder tener las herramientas para discutirlo más adelante.

Al momento de elegir el tema de investigación, mi duda se centraba en las relaciones que las mujeres tenían que establecer para poder llegar a ocupar un cargo dentro de la universidad, en un ambiente predominantemente masculino en donde las autoridades de la mayoría de las escuelas, departamentos y secretarías han sido hombres. Quería conocer a qué se habían enfrentado las mujeres dentro de la UMSNH al momento de acceder a estos espacios. Esta pregunta me llevó a considerar la investigación sobre las mujeres que han llegado a obtener un cargo de gestión dentro de la universidad, pero sobre todo los que están más altos

dentro de la jerarquía universitaria, como lo son las secretarías que dependen directamente de la rectoría. Este espacio me brindaba la oportunidad de conocer el movimiento de la parte superior de la estructura universitaria.

Las investigaciones acerca de la UMSNH, sin embargo, se han centrado en su parte histórica y de hecho no existe una investigación de acerca de la misma después de 1966¹; ni que decir acerca de los actores involucrados actualmente en los diferentes acontecimientos. Los sujetos sociales dentro de la universidad se refieren únicamente a personajes ya fallecidos, y quienes hacen la historia reciente, no aparecen en las investigaciones.

Por otro lado, no se ha sabido de ningún momento anterior que hubiese tres mujeres entre las principales autoridades. Si bien es cierto que existe un gran número de jefas de departamento, entre las secretarías más importantes de la

¹ Como ejemplo podemos ver títulos como el de Margarita Rodríguez Morales, Autonomía y órganos de Gobierno en la Universidad Michoacana. 1919-1966; los ya clásicos de Raúl Arreola Cortés, Historia de la Universidad Michoacana. UMSNH-Coordinadora de la Investigación científica. Morelia. 1984; Historia del Colegio de San Nicolás de Hidalgo. Instituto de Investigaciones Históricas. Morelia. 1991; el editado por Ángel Gutiérrez, Universidad Michoacana. Historia Breve. Archivo Histórico de la UMSNH. 1997; las investigaciones de Ricardo León Alanís sobre el Colegio de San Nicolás de Hidalgo durante su etapa colonial. La producción más amplia se localiza entre las tesis de licenciatura en Historia que hablan igualmente sobre algunas escuelas que se fundaron en la UMSNH o que se fusionaron a esta al igual que el Colegio de San Nicolás, como por ejemplo, La Historia de la Universidad Michoacana. 1917-1950, defendida por Silvia Ma. Concepción Figueroa Zamudio; Los estudios de Jurisprudencia en la Universidad Michoacana. 1917-1932, defendida por Hilda Díaz Aldama; La Escuela de Medicina en la Universidad Michoacana. 1917-1939, defendida por Gabriela Rubio Lepe; y la más reciente, La historia de la Escuela de Historia. 1973-1998, defendida por Miguel Ángel Cuenca Hernández, entre muchas otras. Destacan también tesis acerca de personajes que trascendieron en el ámbito político e influyeron tanto en el Colegio como en la fundación y consolidación de la Universidad Michoacana. Tesis como Francisco J. Múgica y la Universidad Michoacana. Una nueva visión educativa para Michoacán, defendida por Angélica N. Morales Figueroa; La Universidad Michoacana y el gobierno del General Lázaro Cárdenas. 1928-1932, defendida por Adrián Luna Flores. Existiendo, además, aquellas tesis que hablan de las movilizaciones estudiantiles de la UMSNH durante la década de 1960 y hasta la reforma a la Ley Orgánica en 1986. Destacan, por ejemplo, La reforma Estudiantil en Michoacán. El movimiento estudiantil por una nueva ley orgánica 1966-1986, defendida por Jaime Álvarez Cabrera y la tesis El movimiento estudiantil de la Universidad Michoacana. (1963-1966). ¿Preludio del 68?, defendida por Nadia Eufracia Maldonado Villanueva.

universidad solamente hubo una mujer en la Secretaría Auxiliar, pero pasaron muchos años para que el número aumentara a tres, de hecho hubo años en los que ninguna mujer fue incluida en este rubro. Esto tal vez no dice mucho, pero para una universidad donde la mayoría de las autoridades han sido hombres, este número significa tener muchas mujeres en este nivel. Las investigaciones sobre género y mujeres en la UMSNH apenas comienzan a desarrollarse, y en los estudios que existen éstas han sido invisibles como sujetos históricos durante los casi noventa años que tiene de fundada la universidad.²

Con estas inquietudes sobre los espacios ocupados por las mujeres y las circunstancias en las que llegaron a tales, comencé a formularme algunas preguntas que tenían que ver, en primer lugar, con cuáles eran esos cargos y cuáles habían sido los mecanismos de acceso de las académicas nicolaitas, es decir, cómo habían llegado a ocupar esos puestos; derivado de esta inclusión de varias mujeres dentro de un mismo periodo de rectoría. Mi siguiente pregunta fue si existían o no políticas o iniciativas, dentro de la ley orgánica o de la Rectoría en turno, en cuanto a la inclusión de las mujeres en sus cuadros administrativos. Además, esta universidad tiene una tradición histórica muy arraigada, por tanto, era importante conocer cómo definen ellas la identidad nicolaita y cómo se reconocen dentro de esta identidad. Finalmente, era necesario saber cuáles eran los grupos que existen dentro del contexto universitario, (grupos que se

² Recientemente en la Escuela de Historia se defendió una tesis sobre las primeras mujeres universitarias en la UMSNH. La tesis lleva por nombre Las estudiantes en la Universidad Michoacana. 1917-1939. La integración de la mujer al proyecto académico universitario, defendida por Carmen Edith Salinas García en 2003. Esta tesis recoge los datos cuantitativos de las mujeres que entraron a la universidad en este periodo de tiempo, su participación en algunas movilizaciones estudiantiles y su distribución en número por escuelas.

enunciarán más adelante) y cómo las funcionarias negocian con ellos, incluido el Rector.

La hipótesis que resultó de esas preguntas fue que las mujeres se incorporaron a este nivel superior dentro de la estructura jerarquizada de la universidad teniendo que negociar y establecer relaciones con los grupos de poder universitarios, haciendo de la identidad nicolaita una identidad ocupacional que es utilizada para reconocerse como parte de una comunidad y de un grupo específico; en este caso, del grupo sobre el cual recae el gobierno de la UMSNH.

Las mujeres que llegan a estas secretarías debían de llevar a cabo las negociaciones que requerían sus funciones y a la vez, ejercer un cierto poder que les era cedido por el cargo que desempeñaban, eran reconocidas como autoridades y como tales, debían de conocer a todos los grupos interiores, como los estudiantes, los profesores y los mismos empleados. Como académicas, eran bien conocidas, y al menos dos de ellas habían sido directorias de sus centros de trabajo y ahora como funcionarias, la experiencia sería diferente.

Los objetivos que quería alcanzar con estas preguntas eran conocer las trayectorias académicas y personales de las tres mujeres que accedieron a tres de los cargos administrativo más cercanos a la rectoría³, conocer las relaciones que se establecen en estos cargo y su posición como negociadoras, una vez que acceden a un cargo de gestión en el nivel más alto de la jerarquía universitaria; además, reconocer en ellas la identidad de pertenencia de la universidad y

³ Estas tres mujeres son: la Dra. Susana Díaz Castillo, la Dra. Alejandra Escobar Ramos y la Dra. Helena Escutia Arriaga. Posteriormente, en los capítulos 4 y 5, se ampliará tanto su trayectoria personal como su desempeño administrativo en el periodo 1998-2003

comprender cómo se reconfigura la identidad de género dentro de un grupo como el de los burócratas, identificar que había cambiado y que elementos permanecían de la identidad de género en este ambiente.

Para poder alcanzar los objetivos fue necesario que realizara un sondeo de aquellos textos que hablaran sobre cómo abordar las cuestiones de la universidad y los conceptos que podría utilizar para el análisis; enseguida realicé la búsqueda de la bibliografía que apoyara la investigación empírica para después darme a la tarea de concebir mis guiones para entrevistas y finalmente reunir toda la información para evaluarla y analizarla.

Al comenzar la búsqueda, y ya desde la etapa de concepción del proyecto, la categoría de género la concebía como el eje principal de la investigación. La categoría, como la define Joan Scott, sirve para analizar y comprender las interacciones humanas como relaciones de poder.⁴ Joan Scott explica que esas relaciones han sido desiguales, basándose principalmente en la pertenencia a un sexo biológico, teniendo como referencia únicamente a los hombres, es decir, Scott menciona que se han “masculinizado” términos, habilidades y características que han sido utilizadas para determinar cuestiones tan importantes como políticas públicas y sobre todo las legislaciones.

⁴ Joan Scott. “El género, una categoría útil para el análisis histórico”, en, Marta Lamas (compiladora). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG-Grupo Miguel Ángel Porrúa. México.1996. Pp. 265-302

Lo anterior lo ha demostrado en varios escritos, principalmente en su libro Only paradoxes to offer⁵, el cual centra la discusión sobre la igualdad y la diferencia, abordando el caso de varias mujeres de diferentes épocas, como Olimpe de Gouges a finales del siglo XVIII, quienes retomaban el término “individuo” para presentarse a sí mismas, argumentando que también debían ser tomadas en cuenta en las leyes, por ser también individuos, lo que irónica y paradójicamente redundaba en que tales políticas y leyes se discutieran y fueran escritas desde una perspectiva masculina y dirigidas hacia esa parte de la sociedad, sin tomar en cuenta a las mujeres.⁶

Al realizar los análisis de situaciones históricas donde se han incluido a mujeres en ambientes que antes sólo eran para hombres, Scott se ha preguntado cómo fue la manera en la que las mujeres se incorporaron por ejemplo a un grupo de académicos, cómo se identificaban a sí mismas en el interior, cómo fueron recibidas y cuáles fueron los términos de la identidad que establecieron.⁷ De nueva cuenta, encontramos que Joan Scott hace énfasis en que se debe tomar en cuenta las diferencias existentes entre hombre y mujeres, cómo se manejan las diferencias y la manera en las que son comprendidas por unos y otros, y sobre todo, comprenderlas dentro del contexto en que se hacen evidentes.

De esta manera, la pregunta central de la categoría género es cómo se comprende la diferencia sexual por los participantes de un suceso histórico y la

⁵ Joan Scott. Only paradoxes to offer. French feminism and the rights of man. Harvard University Press. USA. 229 pp

⁶ Ma. Teresa Fernández Aceves. Entrevista a Joan Scott. “El género, la diferencia sexual y la igualdad en los debates feministas”, en Revista La Ventana. 1996. N° 4. pp. 221-238.

⁷ Joan W. Scott. Gender and the politics of history. Columbia University Press. New York. 1988. Pp. 179-198

relación entre individuos como relaciones de poder.⁸ Esta pregunta la retomé para iniciar la investigación sobre las funcionarias universitarias. La propuesta de la investigación es comprender cómo ellas, aunque ya hubiesen sido miembros de la comunidad, llegan a un sitio que ha sido ocupado por hombres la mayor parte de su historia. Este hecho permite apreciar e identificar las identidades ocupacionales, como lo propone Scott, y las relaciones que se establecen entre autoridades hombres y autoridades mujeres, lo que dio la pauta para conocer el contexto donde se desarrollaría la investigación.

En este contexto universitario resaltaron la categoría académico y el concepto de grupos de poder. El primero define tanto a profesores como investigadores que laboran en una institución de educación superior, en este caso la UMSNH⁹ y el segundo a los diferentes grupos que se existen y se forman dentro de ésta, identificando por ejemplo, los grupos de profesores de cada escuela, el Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM), el Sindicato Único de Empleados de la Universidad Michoacana (SUEUM), la Coordinadora de Universitarios en Lucha (CUL) y ESPARTACO (ambas conocidas como “las casas del estudiante”), los Institutos de Investigaciones y otros como la Sociedad de Exalumnos nicolaitas (con representación incluso dentro del consejo universitario con derecho a voz), la Comisión de Rectoría y el Consejo Universitario y la Asociación de mujeres universitarias.

⁸ Ma. Teresa Fernández. Op. cit. p. 229

⁹ La ley orgánica de la UMSNH habla en el capítulo V, artículo 8º de “trabajadores académicos”, refiriéndose a los profesores e investigadores de los que hace mención en el artículo 5º, como los cuadros que la universidad tiene como fin formar para la sociedad.

Para poder conocer más sobre los académicos, la revisión bibliográfica me llevó hasta las investigaciones que comenzaron a ser más en forma en la década de los ochenta, cuando esta categoría representaba un nuevo problema de investigación y proponía una metodología multidisciplinaria.¹⁰ Tomé como referencia diferentes trabajos que comenzaron a realizarse para dar cuenta de este nuevo sujeto de investigación, los cuáles incluían entre sus herramientas de análisis la revisión de los censos de la población existente en las universidades e Institutos de Educación Superior y Centros de Investigación hasta los que revisaban los anuarios estadísticos presentados para SEP o para ANUIES, donde se presentaban los niveles de preparación de los profesores, las estructuras organizacionales de las instituciones, llegando hasta aquellos títulos que tenían la preocupación de conocer la situación de las universidades, su problemática, sus carencias, pero también sus alcances y el futuro inmediato.¹¹

Dentro de ese tema hubo varios títulos que tomé como referencia para acercarme al tema, por ejemplo los trabajos de Leticia Mayer Celis que analiza los

¹⁰ Monique Landesmann Segall, Susana García Salord, Manuel Gil Antón. "Los académicos en México: un mapa inicial del área de conocimiento", en, Patricia Ducoing Watty y Monique Landesmann Segal (coordinadoras). Sujetos de la educación y formación docente. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. México. 1996. Pp. 170-171.

¹¹ Cabría aquí mencionar los trabajos iniciales como los de J. Joaquín Brunner Universidad y sociedad en América Latina: la sociología de una ilusión moderna, editado en 1985; Rollin Kent. "Los profesores y la crisis universitaria", aparecido en Cuadernos políticos en su número 46 de abril-junio de 1986; también Olac Fuentes Molinar comienza a plantear problemas en torno a los académicos y la educación superior en el país en su ponencia presentada en la Comisión de Educación en FLACSO, en 1985, con el título "Crecimiento y diferenciación de la educación superior en México" y publicada posteriormente en la revista Crítica, editada por la UAP. Además de los trabajos de los ahora especialistas en estos temas, como Axel Didriksson, Política educativa y movimiento universitario. 1983-1988 que editó en 1989 la UAZ; la tesis de maestría de Manuel Gil Antón de 1986 El sector dirigente de la UAM-A defendida en FLACSO; y los trabajos iniciales del equipo de la Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Mexicanos con sede en UAM-Azcapotzalco Académicos. Un botón demuestra, editado en 1992. Además de trabajos realizados por Gilberto Guevara Niebla, Larissa Lomnitz, y más recientemente, Rocío Grediaga Kuri, Monique Landesmann, Susana García Salord y otros más

grupos de poder que se forman en una Facultad de la UNAM.¹² Mayer Celis utiliza conceptos como poder, dominio, confrontación, energía y control, entre otros, para ofrecer un panorama de la creación y consolidación de dichos grupos dentro del ámbito universitario. Esto fue de ayuda para la investigación, ya que, como el artículo habla de la conformación, a través de la historia, de los grupos de médico veterinarios y como se reconocen entre ellos permitió, también, que en la investigación que presento, pudiera realizar algunas analogías para identificar a los grupos, pero ahora dentro de la UMSNH.

En este mismo tenor se encuentra el texto de Misael Gradilla, quien realizó una investigación sobre grupos de poder en la Universidad de Guadalajara y su actuación dentro del marco de cambio de rectorado que se complicó con la reforma universitaria de 1989.¹³ Gradilla muestra cómo los grupos de poder a través de la historia de una universidad, van cobrando un auge cada vez mayor hasta convertirse en grupos fuertes que van dejando sus intereses bien marcados dentro de la institución y van implementado estrategias para conseguirlos

Por otro lado, estaban los textos de más reciente creación, como los que realizó el equipo de Manuel Gil Antón sobre académicos de diferentes universidades de todo el país.¹⁴ Estos trabajos estaban encaminados a conocer el

¹² Leticia Mayer Celis. "Centros de poder en una facultad universitaria", en, Revista Relaciones N° 12. El Colegio de Michoacán. México. 1982.Pp. 91-118

¹³ Misael Gradilla. El juego del poder y del saber. El Colegio de México. México. 1995. 410 pp.

¹⁴ Manuel Gil Antón et al. Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos. 1994. UAM-Azcapotzalco. México. 294 pp. Otras investigaciones que llevan el mismo tenor son las realizadas, por ejemplo, por Susana García Salor sobre las trayectorias académicas de los profesores, donde presenta su investigación en torno a características de los académicos que surgen de la familia, por ejemplo y que permite observar la formación de otra generación de posibles académicos con características diferentes cada vez. Susana García Salord. "Las

desempeño, su situación laboral, sus trayectorias profesionales, proponiendo ellos ejes analíticos derivados de las encuestas que aplicaron, como las diversidades (que ellos identifican como la edad, la antigüedad, las cargas horarias, los programas de estímulos en los que están incluidos, etc.) que comparten entre ellos y que, a la vez, son constantes en cada universidad como parte de sus programas de evaluaciones, diversidades que dan paso a los rasgos particulares del ejercicio de la profesión por parte de cada académico.

Sin embargo, no sólo bastaba con reconocer a los sujetos, sino que es necesario analizar el contexto donde se desenvuelven. En este sentido, era necesario comprender la estructura universitaria y saber su funcionamiento para explicarnos la elección de una autoridad y como se logra caracterizar en un momento dado. Para comprender en toda su extensión el proceso de elección de este tipo, Axel Didriksson propone en un artículo un análisis comparativo de diferentes universidades de diversos países, donde hace énfasis en los procesos de transformación en la elección de esas autoridades universitarias, por unos mecanismos más “democráticos”.¹⁵ Didriksson menciona en su artículo que las universidades latinoamericanas se burocratizaron y centralizaron el poder en las principales instancias de gobierno. Quienes se han convertido en los actores centrales, han sido las autoridades y la administración central, la rectoría en el caso de México. En el caso de esta investigación, es necesario comprender el

trayectorias académicas: de la diversidad a la heterogeneidad”, en, Revista Mexicana de Investigación Educativa. N° 11. México. CESU-UNAM. Enero-Abril de 2001.

¹⁵ Axel Didriksson. “Gobierno universitario y poder”, en, Perfiles Educativos. N° 64. México. UNAM-SSA-CISE. Abril-Junio. 1999. Pp. 19-28

funcionamiento de la elección de una autoridad para reconocer como se da la movilidad de funcionarios, quienes salen y quienes quedan y los grupos que se forman, que se consolidan y aparentemente se debilitan.

Esta investigación busca entretener este contexto universitario con la categoría de género, por lo que fue necesario poner énfasis en la producción de textos que hablaran del papel desempeñado por las mujeres en este espacio académico y en el ámbito nacional, como los que a continuación enunciaré.

Sobre las mujeres dentro de espacios de poder, un texto de Maria Antonieta García de León¹⁶ abrió las puertas para comprender el desempeño de las mujeres dentro de estos espacios, como eran sus características, así como los diferentes espacios o “elites”, como les llama ella, que son las profesoras universitarias, las mujeres dentro de la esfera política y las mujeres empresarias.

Para García de León, las “elites” a las que pertenecen las mujeres son “elites discriminadas”, pues aunque a ellas pertenecen mujeres que cuentan con capitales sociales y culturales suficientes para ocupar un cargo importante en la política o en la academia, siguen siendo minorías si se compara con los grupos y elites de hombres que dominan estos ámbitos.¹⁷ Este texto, con ejemplos de la sociedad española pero que bien podrían aplicarse a otras sociedades, muestra como las mujeres han alcanzado un importante grado de participación social y del ejercicio del poder, aunque este hecho sea visto como parte de un proceso lento y que está rompiendo con formas tradicionales de ver a la sociedad.

¹⁶ Maria Antonieta García de León. Elites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres. Madrid. Anthropos. 1998. 254 pp.

¹⁷ Ibidem. p. 19

Para el análisis de estas élites, García de León propone ver varias cosas que pueden ayudar a comprender a las mujeres que entran a estas élites y una de ellas es analizar el poder y si realmente las mujeres han llegado a formar parte del ejercicio de éste, aún con toda la violencia simbólica que prevalece cuando todo alrededor es construido como masculino. Además, analiza las situaciones de las mujeres que llegan a estos espacios y su comportamiento con otras mujeres que no han llegado todavía a esas elites, lo que llama “el síndrome de la abeja reina”, o el sentimiento que prevalece en las mujeres que han llegado a posiciones tradicionalmente consideradas masculinas a sentir que lo han hecho por méritos propios sin que haya mediado consideración alguna y que tampoco ahorran esfuerzos a las otras mujeres para llegar, es decir, no promueven la llegada de más mujeres a esos mismo sitios y lo que es más grave, a alejarse de la problemática de las demás mujeres y a dissociarse de su sexo.¹⁸ La anterior propuesta contribuiría a esclarecer situaciones como la aparente neutralidad (invisibilidad) de algunas mujeres que desempeñan cargos importantes en ambientes masculinos.¹⁹

Por otro lado, había que conocer como se había abordado el tema en el contexto nacional. Como principio están los textos producidos por algunos seminarios coordinados por Patricia Galeana que dejaron ver que la preocupación acerca del papel de la mujer en la sociedad mexicana estaba presente desde

¹⁸ Ibidem. p. 61

¹⁹ Estos aspectos se tratarán más ampliamente en el capítulo cinco de la investigación.

hacia varios años.²⁰ En este caso, diferentes temas tratados en esos encuentros llamaron mi atención, centrándome en aquellos que trataban específicamente sobre los temas de académicas, aunque hubo participaciones como la de Griselda Álvarez, quien escribió sobre la condición tradicional de la mujer, proponiendo que había que cambiar las concepciones y roles sociales atribuidos a las mujeres por su condición biológica.²¹

La lectura de diferentes ponencias que hablaban, por ejemplo, de la participación de la mujer dentro de la universidad en cargos administrativos, me dieron pautas a seguir en el análisis de mi problema empírico. Esta inclusión, vista por una encuesta realizada por investigadoras de la Universidad de Guerrero, mostró que en general, en esta universidad, la imagen de las profesoras en cuanto a su participación en las tomas de decisiones, por ejemplo en las reformas a los planes de estudio, era amplia; en cambio la evaluación sobre su participación política en las luchas sindicales era pobre. Por otra parte, la comunidad de dicha universidad manifestó que las mujeres no eran muy tomadas en cuenta para la toma de decisiones en los niveles jerárquicos altos y que pocas opciones había de acceder a un cargo como la rectoría, por ejemplo.²² Las autoras concluyen que las

²⁰ Patricia Galeana. (Comp.) La condición de la mujer mexicana. Memoria del II Seminario Nacional de la Federación Mexicana de Universitarias. UNAM-Gobierno del Edo. de Puebla. México. 387 pp; Patricia Galeana. (Comp.) Universitarias Latinoamericanas. Liderazgo y desarrollo. México. UNAM-Federación mexicana de Universitarias-Gobierno del Estado de Guerrero. 1990. 540 pp; Patricia Galeana. (Comp.) Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional. México. UNAM. 1989. 587 pp; Patricia Galeana. (Comp.) Antología de mujeres universitarias. México. UNAM. 1990

²¹ Griselda Álvarez. "La educación y la cultura en la mujer", en, Patricia Galeana. (Comp.) La condición de la mujer mexicana. Memoria del II Seminario Nacional de la Federación Mexicana de Universitarias. UNAM-Gobierno del Edo. de Puebla. México. pp. 19-25

²² Rosa Andrea Ramón, Laura Estrada y Judith Castillo. "La incorporación, participación y perspectiva de la integración de la mujer al quehacer universitario" en, Patricia Galeana. (Comp.) Universitarias latinoamericanas. Liderazgo y desarrollo. México. UNAM-Federación mexicana de

universitarias tienen que conjugar diferentes aspectos como la negociación con grupos políticos del interior de la universidad, saber conciliar intereses entre grupos, saber implementar estrategias que les permitan integrar equipos de trabajo y de esta manera, acceder a esos cargos y ser tomadas en cuenta.

Al respecto, recientemente fue producido por la UNAM un texto que habla sobre los problemas que enfrentan las académicas en esa institución, como la falta de apoyo en las promociones, los obstáculos o “techos de cristal”, la no-inclusión dentro de la ley Orgánica explícitamente o el sexismo, la discriminación y el hostigamiento.²³ Varios de los artículos tratados en el libro Que dicen las académicas acerca de la UNAM, abordan un tema que también trato en el capítulo cinco de esta investigación. En estos artículos se problematiza, por ejemplo, acerca de los “techos de cristal”, que son esas barreras invisibles que se encuentran las mujeres cuando pretenden acceder a espacios que solamente han estado ocupados por hombres, normalmente en posiciones superiores a las que se encontraban.²⁴ Este artículo propone que se incorpore la perspectiva de género para promover la equidad en las promociones y que para que esto sea efectivo, también para que se aplique una “acción afirmativa” en la UNAM, es decir, que se legisle en cuanto al número de mujeres que deben ser incluidas en los cargos o direcciones de dependencias, y que cuando se haya alcanzado tal equidad, sea

Universitarias-Gobierno del Estado de Guerrero. 1990. Del mismo libro destacan también el trabajo de Yolanda Aguirre Harris “las mujeres en la población escolar universitaria. 1929-1988”; Enriqueta Davis Villalba, Participación de la mujer en la Universidad de Panamá (1982-1987); Ma. de Lourdes Velásquez Albo. “La mujer y la academia (de fines del siglo XIX y principios del siglo XX).

²³ Norma Bustos Romero y Norma Blázquez Graf. (Coordinadoras). Que dicen las Académicas acerca de la UNAM. México. Colegio de Académicas Universitarias-UNAM. 2003. 229 pp.

²⁴ La explicación de este término lo ampliaré en el capítulo cinco.

removida esta acción. La segunda parte de este texto presenta una serie de propuestas para que se pueda transformar la forma de gobierno de la universidad por una más democrática e incluyente, cambiando la estructura de gobierno y proponiendo también una equidad de género. Gabriela Delgado Ballesteros, en otro artículo, sugiere que las académicas propongan una modificación a la Ley Orgánica donde se incluya a las mujeres y que sea de ambos el compromiso de transformación del entorno.

Por otro lado, Marcela Lagarde, hace una interesante propuesta de la incorporación de la perspectiva de género en todos los sectores de la universidad, desde las clases y cátedras hasta las investigaciones, afirmando que esta incorporación promoverá una transformación interna que será imprescindible en el desarrollo social.²⁵ En términos generales, las propuestas de este texto permiten la reflexión de estas situaciones en otras instituciones donde la presencia femenina es invisibilizada tanto por las leyes universitarias como los criterios para promociones y evaluaciones, como lo deja ver también en su artículo Elsa Guevara Ruiseñor, al exponer la problemática de las académicas en una Facultad de la UNAM.²⁶ Estos artículos nos presentan posibilidades de investigación dentro de espacios que abiertamente se manifiestan como neutros, sin condiciones de

²⁵ Marcela Lagarde. "La cultura feminista hace la diferencia: claves de género para una gran alternativa", en Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf. (Coordinadoras). Que dicen las académicas acerca de la UNAM. México. Colegio de Académicas Universitarias-UNAM. 2003. pp. 111-127

²⁶ Elsa Guevara Ruiseñor. "Ser académica en la FES Zaragoza. Género y evaluación", en Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf. (Coordinadoras). Que dicen las académicas acerca de la UNAM. México. Colegio de Académicas Universitarias-UNAM. 2003. pp. 139-149

género y que permiten que las oportunidades se den a quien esté mejor preparado, sin distinguir entre hombre y mujeres.

El caso de esta universidad y de las investigaciones llevadas a cabo en la Universidad de Guerrero son punto de referencia para la investigación, pues en la Universidad Michoacana las mujeres en su mayoría, participan en actividades como la docencia, pero no se han realizado investigaciones que nos indiquen la manera y el grado de participación de las universitarias en las cuestiones políticas y, por ende, no se sabe si son tomadas en cuenta o no para los cargos como un líder sindical, por ejemplo. Tampoco se tienen investigaciones que nos hablen sobre la situación de las mujeres en los concursos de oposición, en las tablas de promoción, los problemas a los que se enfrentan al momento de proponer una investigación y en general su situación dentro de la universidad. Como veremos más adelante, lo único que podemos observar es que la promoción de las mujeres a niveles más altos se debe al manejo de las relaciones y a las negociaciones que deben de establecer en el contexto nicolaita con personas o grupos que la apoyen, teniendo como consecuencia que se invisibilicen a sí mismas como parte de un contexto masculino, es decir, que se refieran a ellas mismas como “individuos que trabajan para la universidad”.

Lo que podemos ver es que sobre la UMSNH, específicamente, no existe mucho escrito sobre temas que tengan que ver con los académicos, como ya mencioné anteriormente y los estudios que se han realizado acerca de grupos de poder (como los alumnos, el gobierno estatal desde 1917 en que se fundó la universidad, los profesores divididos en dos facciones en 1961 con el rectorado de

Eli de Gortari, etc.) se han centrado particularmente en el plano histórico. Además, los textos producidos por las investigaciones de las ciencias sociales enfocan sus análisis hacia la conformación y consolidación de la Universidad como una institución de educación superior en el Estado de Michoacán, como parte de las políticas educativas de los gobiernos estatales y también se centran en la enumeración de todos aquellos personajes de la historia que estudiaron en el Colegio de San Nicolás y/o la Universidad y que vivieron los diferentes momentos sociales y la influencia de ellos y sobre ellos, es decir, la participación de estos personajes en las diferentes coyunturas históricas.

Destaca, sin embargo, el libro compilatorio de Adriana Pineda Soto y Eduardo N. Mijangos que presenta diversos artículos sobre la universidad, donde varios de ellos se enfocan en el análisis de la identidad nicolaita, desde una perspectiva histórica, por supuesto, indagando en sus orígenes y sus transformaciones. En las reflexiones en torno a la identidad, quedan esbozados los orígenes y la explicación de la conformación de ésta en algunos de los capítulos que conforman este libro, cuyo objetivo es presentar como es observado, al fin de siglo, el desarrollo de la UMSNH, sus referentes históricos y sus retos inmediatos.²⁷

Los autores de los diferentes artículos que componen el libro, manejan conceptos como identidad, poder, grupos de poder²⁸ y compromiso social, que si

²⁷ Adriana Pineda Soto y Eduardo N. Mijangos. La Universidad Michoacana a fin de siglo. UMSNH. Morelia. 2000. 132 pp.

²⁸ Por ejemplo Alejo Maldonado, en su artículo, no especifica cuáles son estos grupos, pero deduzco que se refiere a los profesores (que por ejemplo desde 1961 con el rectorado de Eli Gortari están divididos en dos bandos), los alumnos y el grupo del rector. El autor hace esta referencia de grupos por el problema que se suscitó en 1986 cuando existieron dos rectores en la UMSNH. Este problema se ampliará y explicará un poco más en el capítulo dos.

bien se aplican en los diferentes capítulos, conforman un conjunto general de las inquietudes que durante mucho tiempo han sido las líneas de investigación de la universidad, pero que en este libro se solidifican en argumentos un poco más críticos, aunque sin dejar la descripción.

Ante la ausencia de trabajos que hablen de la población académica en la UMSNH, y más específicamente de la participación de las mujeres en las estructuras de gobierno en el Estado de Michoacán, la investigación que presento se puede situar en el cruce de varios de estos trabajos anteriormente descritos. Se enfoca en la identidad de género de tres mujeres, funcionarias universitarias que han accedido a cargos que han sido ocupados por hombres anteriormente en una universidad que refleja un contexto tradicionalista en donde predominan aún los hombres y que a decir de ellas mismas, está comenzando a abrir espacios para las mujeres.

La revisión de los textos que me ayudarían a enfocar mi investigación, ésta fue la primera parte de la recopilación de información; la segunda parte concentró los testimonios de las funcionarias sobre su experiencia dentro de la gestión y de su formación profesional.

La metodología que seguí para esta parte de la investigación fue la entrevista con preguntas abiertas a las funcionarias, principalmente en sus oficinas en un primer momento. La primera sesión estuvo encaminada a conocer su desempeño dentro de la administración, pues las tres aun se encontraban al frente de sus cargos. Esta estrategia resultó poco práctica, ya que era muy difícil que se me concediera una entrevista debido a la gran cantidad de actividades que realizaban,

teniendo que esperar hasta un mes para que una de ellas concediera el espacio para la entrevista. Algo que noté en las entrevistas era el cuidado que ponían en sus respuestas, llegando a pensarlas durante unos cuantos momentos, lo que habla de su experiencia en el manejo de la información y que son sumamente cuidadosas con su imagen. En un segundo momento, las entrevistas se enfocaron en ahondar sobre su formación profesional y sus experiencias e influencias que tuvieron desde la niñez y hasta su juventud, pasando por su formación dentro de la universidad.

Como dos de ellas ya se habían separado de su cargo, fue más fácil localizarlas para las entrevistas y que dieran su punto de vista un poco más libre, respecto a la participación de las mujeres en la universidad, su situación actual y sus preocupaciones por que se tome en cuenta las necesidades de las mujeres que estudian un posgrado. Aparte de estas entrevistas, realicé entrevistas a un ex rector y diferentes profesores de la universidad para poder obtener información acerca de cómo se conformaban los grupos dentro de la universidad, saber cuáles son estos²⁹ y su función dentro del universidad. Durante la redacción de la investigación, consideré pertinente cambiar el nombre de los actores involucrados, informantes y de las propias funcionarias, esto con el fin de respetar la confidencialidad de las entrevistas y de algunos datos que los informantes me proporcionaron.

²⁹ Ya identificados anteriormente en esta introducción y que se enunciarán en los subsecuentes capítulos.

Una vez que reuní el material bibliográfico, hemerográfico y las entrevistas, el análisis me llevó a considerar la organización del material para poder redactar los capítulos que había planeado en un inicio. Después, al analizar la cantidad de material y ya teniendo redactada la parte de la conceptualización, dividí los capítulos de la descripción de la universidad en dos y del análisis de las entrevistas en otros dos, además, con estos capítulos podía observar la rectificación de los objetivos que me planteé y que finalmente son los que presento.

El primero, “Género y grupos de poder en las instituciones de educación superior” es una reflexión de los diferentes conceptos y de las categorías de análisis que pueden contribuir a explicar las relaciones de poder los grupos existentes en este ámbito y el reconocimiento social del universitario mediante la reproducción de su identidad y de las relaciones que establece en esta. Estos conceptos y categorías fueron mi primera herramienta para poder explicarme el panorama que observaba, al momento de realizar las entrevistas y de adentrarme en esta dinámica universitaria donde las relaciones entre grupos, sujetos y autoridades se entretajan para negociar diferentes intereses que pueden ser comunes o divergir entre ellos.

Dentro de esta explicación se hace también un recuento de la cantidad de mujeres que eligen una carrera profesional en México, al igual que el número de mujeres que acceden a una profesión en Michoacán, para sustentar que, aún en estas elecciones, se deja ver una influencia muy marcada de la sociedad a que la mujer elija una carrera que tenga que ver con las características que la primera le

pide que tenga, como lo son la vocación de servicio hacia los demás y el cuidado de los otros. Además, estas estadísticas sirven para mostrar como las mujeres dentro del rango de profesionistas (licenciaturas y posgrados), no llegan ni siquiera al uno por ciento, lo que deja muy claro cual es la perspectiva en la que se inscriben las mujeres de que trata la presente investigación.

El capítulo dos titulado “Una mirada a la Universidad Michoacana” presenta un acercamiento a la población estudiantil y de docentes en la Universidad Michoacán de San Nicolás de Hidalgo, con los números de ingresos a las diferentes carreras, los datos de alumnos por género y las carreras que prefieren cada uno, los posgrados y su matrícula, además de los datos de profesores, y un recuento de los cargos que tienen las mujeres. Estas estadísticas se completan con algunas consideraciones acerca de la vida universitaria y de los grupos que se pueden identificar en esta, como las casas del Estudiante. El capítulo tres “La identidad nicolaita y su construcción a través del tiempo” muestra la conformación histórica de la universidad partiendo de su identidad propia que es el nicolaicismo. Esta identidad de pertenencia se explica a partir de sus personajes históricos y de la adición de discursos a través de la historia. Estos dos capítulos se complementan uno con otro, mostrando el panorama general del espacio físico y social donde confluyen las mujeres de la investigación, reparando el terreno para los siguientes capítulos.

El cuarto capítulo, “Mujeres y funcionarias: trayectorias profesionales y personales” ofrece el contexto de acceso de las tres funcionarias a su cargo, la situación política vivida en la ciudad en ese momento y cómo influyó en la

universidad, además se muestra todo el antecedente familiar, personal y profesional de las funcionarias, de forma que se tenga un panorama más o menos amplio de su trayectoria anterior a la llegada a su dependencia y del contexto histórico-político que las llevó a ese lugar. Todo esto encaminado a reconocer los diferentes grupos que influyen de manera directa o indirecta en la universidad y comenzar a reconocer a aquellos con los que las funcionarias tendrán que negociar.

El capítulo cinco “La ética del trabajo efectivo: la experiencia en la gestión universitaria” aborda ya directamente su labor dentro del cargo designado, sus estrategias para establecer conexiones con su nuevo equipo de trabajo y su constatación negociación, el establecer de relaciones entre sindicatos, casas de estudiante, estudiantes en general y empleados a su cargo. Estos cargos confieren un amplio manejo del poder, las hace ser reconocidas tanto en el medio universitario como en el resto de la sociedad, pero también sirven como trampolín para poder acceder a un cargo superior que sería la rectoría. Además, el capítulo habla también de la invisibilidad que enfrentan las mujeres cuando se reconocen solamente como “nicolaitas”, siendo que esta ha sido una construcción masculina y además, que se enfrentan con “techos de cristal” que se construyen teniendo como referencia las concepciones tradicionales de los roles femeninos y masculinos en la sociedad, es decir, de lo que pueden o no pueden llegar a hacer la mujeres dentro de un espacio que implique el manejo de poder y además, como se observan las mismas mujeres dentro de ese espacio.

El proceso de análisis del material fue siendo paulatino y un tanto difícil, conforme iba leyendo las entrevistas, confirmaba las ideas primeras que me llevaron a elegir el tema, como por ejemplo que las mujeres sí tienen que negociar de cierta manera su identidad dentro de la institución cuando se reconocen solamente como individuos cuyos intereses (comunes), se enfocan al trabajo por y para salvaguardar la imagen de la Universidad.

En el proceso de recolección de datos, en el trabajo de campo, me encontré en la difícil situación de que la información estadística acerca de la universidad no fue proporcionada de manera directa por las autoridades a las que recurrí, porque era “información confidencial” y me enviaban de una a otra dependencia para solicitarla, finalmente en la Secretaría Administrativa me dijeron que sólo el rector podía autorizar que se me proporcionara dicha información.

Esto retrasó considerablemente la búsqueda de datos, tales como la cantidad exacta de profesores por género que existen en la universidad, su lugar de adscripción y el nivel en el que están registrados, es decir, si son profesores por asignatura, de tiempo completo o medio tiempo; ni siquiera en el sindicato quisieron proporcionar esta información, ya que dijeron que “no contaban con todo el listado de profesores, pues algunos no estaban sindicalizados.” Ante esta negativa, tuve que realizar una solicitud de manera escrita al rector, retrasando esto cerca de tres semanas. Dentro de la investigación estaba considerada una entrevista con el rector, lo que durante el periodo de campo no pude concretar, debido a la poca disponibilidad de tiempo por parte de él.

Esto deja ver la gran cantidad de problemas que se tiene para poder conseguir datos recientes sobre la universidad, pues existe un gran hermetismo entorno a una información que debería ser conocida por los universitarios. Esto deja ver también que las investigaciones contemporáneas presentan obstáculos en su desarrollo, interpuestos por las propias autoridades con los trámites burocráticos, lo que a su vez, reduce el análisis más a fondo de la problemática actual de la comunidad universitaria, tanto docente como estudiantil, además de que también limita los temas de investigación sobre temas contemporáneos, que deberían de ser abundantes en una universidad que pondera tan ampliamente el carácter humanista y el servicio a la sociedad.

De cualquier manera, las limitaciones se superaron y lo que agilizó la recopilación de información estadística fue la búsqueda por internet en las páginas electrónicas de ANUIES, la de la propia Universidad Michoacana y SEP. La revisión de estas páginas electrónicas proporcionó algunos datos acerca de los profesores, estadísticas de población de alumnos, posgrados y proyectos realizados en la universidad.

Además de la búsqueda en la red, la revisión del diario local La Voz de Michoacán se hizo necesaria para documentar lo relacionado con el cambio de rector en los años de 1998 y 1999. De igual manera, las estadísticas del INEGI sobre Las mujeres en Michoacán de Ocampo proporcionaron datos generales acerca de la población femenina en el estado, información que sirvió para dejar claro el panorama de la participación de la mujer michoacana en el ámbito

profesional y así, complementar los datos más generales con los particulares de la entidad.

Con todos los antecedentes cuantitativos, aunados al problema del acceso a un cargo por parte de mujeres académicas, puedo ver que, aún con el reconocimiento por parte de la comunidad universitaria y después del trabajo desempeñado, estas mujeres encontraron dificultades para lograr ascender de nivel, cuando se puso en juego de nuevo la elección de la nueva autoridad. Siendo ellas consideradas dentro de la terna, dos no pudieron llegar hasta los nombres finales, y sólo una de ellas consiguió llegar a la lista de cuatro candidatos definitivos. Sin embargo, no alcanzó el objetivo de llegar a la rectoría. Con este panorama, puedo finalmente decir, que si bien las mujeres consiguen establecer y consolidar relaciones con todos los grupos internos y recibir el apoyo y reconocimiento por parte de estos como una autoridad eficiente, el contexto en el que se circunscriben estas relaciones sigue siendo excluyente en ciertos niveles, ponderando la promoción de los hombres e implementando lo que Beatriz Calvo, retomando a Mabel Burin, llama “techos de cristal”,³⁰ barreras invisibles en las carreras profesionales de las mujeres que son difíciles de traspasar porque han sido construidas de concepciones tradicionales sobre los géneros.

Por otra parte, si bien es cierto que las negociaciones de cargos tienen que ver, la mayoría de las veces, con movimientos políticos dentro y fuera de la universidad, es claro que las mujeres que deseen ascender, deberán seguir relacionándose e implementando estrategias para lograrlo y, sobre todo,

³⁰ Este concepto se explicará más ampliamente en el capítulo cinco.

enfrentarse con el problema de no contar con el apoyo de otras mujeres que sí han conseguido llegar hasta cierto nivel dentro de esas barreras invisibles o con una ley orgánica que no contempla a ambos sujetos dentro de su marco o en las convocatorias, promociones o incentivos, lo que dificulta la transformación de este ambiente donde la masculinidad ha ganado terreno durante más de tres siglos. Lo que se debe dejar en claro es que, dentro de las diferencias que pudieran reconocerse, las igualdades deben ponderarse.

Capítulo 1

Género y grupos de poder en las instituciones de educación superior.

Este capítulo presenta el análisis de los conceptos y categorías que permiten a la investigación acercarse al objeto de estudio que son las relaciones entre académicas que acceden un cargo administrativo y los académicos que ya se encuentran en éstos, así como el ambiente universitario. Para ello, es necesario conocer primero la situación de la mujer en el plano laboral, específicamente la cantidad y el tipo de empleos que ocupan las mujeres no solamente en México, sino en Latinoamérica, y de esta manera tener una perspectiva más amplia de los terrenos considerados para hombres en los que han logrado entrar las mujeres en los últimos años y aquellos que siguen siendo considerados para ser ocupados solamente por mujeres. Esto nos servirá de guía para conocer el tema en el que nos adentramos e identificar las características de conformación y consolidación del grupo o grupos.

Para esto nos sirve la categoría género, que ayuda a identificar la relación entre hombres y mujeres como relaciones que se encuentran mediadas por el poder. Partiendo de esto, podemos identificar de igual manera, el contexto donde ubicamos tales relaciones, que es el contexto universitario en este caso. Aquí necesitamos conocer cómo se conforma un grupo y cuáles son sus referentes de identificación y qué objetivo se buscan con esa unión. De esta manera podemos

saber cómo entran las mujeres en esos grupos y cuáles son los mecanismos de acceso que ellas o el mismo grupo utilizan para ello.

Dentro de la universidad, por ser esta una estructura donde la movilidad se desarrolla mediante el ejercicio del poder, el manejo de la identidad y la negociación entre los grupos (como los profesores, los empleados administrativos y los alumnos organizados), es muy claro que se necesita definir la adquisición de esa identidad, como se acumulan características que se comparten y como se pueden reconocer los miembros entre sí; para eso necesitamos conocer los conceptos analizados por Pierre Bourdieu de *habitus*, capital cultural, capital social y reproducción social, que se van cruzando con los primeros conceptos para poder explicar el objeto de estudio que es el acceso de mujeres a los niveles de poder más altos dentro de la Universidad.

El género y las instituciones de educación superior en México

En Latinoamérica durante 1990, según datos de CEPAL, se observó un incremento de la matrícula de mujeres en el nivel superior con respecto a las décadas anteriores, sin embargo los números son aún menores si los comparamos con los de los hombres.

Países como Uruguay, Cuba y Brasil alcanzaron una paridad* entre mujeres y hombres en ese nivel de escolaridad (poco más del cincuenta por ciento). En México, el número de mujeres en 1990 era del 43% de una matrícula total de

* Por paridad se retoma la referencia que ofrece el mismo análisis de CEPAL, que abarcan las cifras que van de más del 40% y hasta el 60% de mujeres en los datos totales obtenidos.

1,252,270 inscritos de ambos sexos.³¹ Los números presentaron un avance significativo del 13% sobre el 30% que se registro en 1980, sin embargo, aún no se llega a la paridad que presentan los países anteriormente mencionados.

Los números anteriores reflejan el número total del acceso de las mujeres al nivel superior, pero dentro de estos números se registra también la incursión de las mujeres a diferentes carreras, donde también se pueden apreciar las diferencias en la elección. En México, las mujeres representan una mayoría al elegir entre carreras relacionadas con la docencia, las ciencias sociales y del comportamiento, las ciencias de la educación, las humanidades y religiosas, así como en las ciencias naturales y las ciencias médicas, sanidad e higiene. Debido a esta preferencia, algunas de estas carreras han sido consideradas como “femeninas” o “carreras para mujeres”, como enfermería o la docencia en el nivel básico, mientras que otras se han “feminizado” en las últimas décadas, como medicina, odontología, contabilidad o derecho. Por otro lado, las carreras relacionadas con las matemáticas e informática, además de arquitectura y urbanización, así como las carreras relacionadas a la agricultura y la rama de ingeniería son carreras donde predominan los hombres y siguen siendo consideradas como masculinas.³²

³¹ Teresa Valdes y Enrique Gomariz. (Coordinadores). Mujeres Latinoamericanas en cifras. Ministerio de Asuntos sociales-instituto de la mujer-FLACSO. Santiago de Chile-España. 1995. pp. 108. Esto significa que se matricularon en el nivel superior 538,360 mujeres en 1990.

³² Ibidem. pp. 110. Por ejemplo, las carreras localizadas bajo el rubro de “otros programas” cuentan con una matrícula femenina del 68.5 % contra una matrícula del 31.5% de hombres. Las ingenierías registran un porcentaje del 16.3% de mujeres matriculadas contra un 83.75% de hombres durante el mismo periodo de 1990.

El caso de Michoacán refleja muy bien las diferencias que existen todavía, tanto en la incursión de las mujeres en la vida profesional, como en la elección de una carrera superior. De acuerdo con el censo de población del 2000, solo 19 de cada cien mujeres terminan la educación superior, una menos en comparación con los hombres, que son 20 de cada cien. Esto es, que del 100% de los hombres y mujeres que cuentan con educación, solo el 6.2 son mujeres con estudios superiores.³³ Todavía más, la diferencia entre los municipios del estado muestra que mientras en Morelia la mayoría de las mujeres asisten a la escuela, existen municipios donde el nivel de mujeres sin ningún tipo de instrucción llega al 39.7%.³⁴

En el caso que nos ocupa, que es el de la instrucción superior, los números no son más favorecedores. Los datos que arroja el censo nos dicen que las mujeres mayores de 18 años que deciden seguir una carrera superior se inclinan por el área de la salud, la educación y las humanidades, donde representan más del 50% de la población.³⁵ En contraparte, el sector agropecuario, de ingeniería y tecnología, así como el de las ciencias naturales y exactas, la mayoría es ocupada por los hombres, cubriendo desde un 55% hasta el 86.2% en el sector agropecuario. Al elevarse el nivel académico, las cifras se van empequeñeciendo y del total de mujeres que concluyen sus estudios superiores, solamente un 0.3%,

³³ INEGI-Instituto Michoacano de la Mujer. Las mujeres en Michoacán. INEGI-Gobierno del Estado de Michoacán. Morelia. 2003. p. 90

³⁴ Ídem. Pp. 91. Gráfica 6.19, donde el municipio de Tumbiscatio presenta el mayor nivel de mujeres sin escolaridad del Estado.

³⁵ En el área de la salud representan el 57.3%; en el área de las ciencias sociales y administrativas el 50.5% y en el área de educación y humanidades el 62.5%. Ídem. p. 93

(4,029), llega a contar con un posgrado, mientras que el 0.7%, (7,089) de los hombres tiene el mismo nivel.³⁶

Estas cifras demuestran que en los niveles superiores, la participación femenina todavía se asocia con el sector de los servicios y muy poco con el sector productivo. Estos números dan como pauta de análisis lo que ya habían apuntado anteriormente sobre las carreras que las mujeres eligen cuando deciden estudiar. En algunos niveles todavía es básicamente identificable ese sistema que divide a las mujeres, uno de ellos puede ser el nivel superior, como se muestra en las anteriores cifras, cuando eligen mayoritariamente carreras que, tradicionalmente, se han definido como femeninas, o bien han comenzado a ser definidas como “feminizadas”, es decir, carreras cuya mayoría de estudiantes son mujeres, como lo podría ser enfermería o la Normal. Cabría aquí, de hecho, mencionar que los símbolos y normas que existen en la sociedad parten de la diferenciación que se ha hecho de las capacidades naturales de las mujeres y de los hombres, estas normas se crean y se reelaboran a partir de la identificación de los individuos con representaciones físicas, que además significan relaciones entre ellos, relaciones que además representan el ejercicio del poder por parte de uno de los géneros. Estas representaciones o construcciones culturales se “interiorizan” de tal manera, que los individuos se reconocen como parte de uno u otro género y reconociendo a los demás de la misma manera.³⁷

³⁶ Ídem

³⁷ Martha Lamas. “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría Género,” en, Marta Lamas. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG-Miguel Ángel Porrúa. México. 1996. pp. 327-364.

La diferenciación de capacidades de acuerdo con las distinciones culturales entre hombre y mujeres se manifiesta en otros sitios, como lo serían las instituciones educativas, las oficinas gubernamentales o cualquier otro tipo de organización, solamente que estas se practican de diferente manera, específicamente en las oportunidades de movilidad laboral. Para poder identificar tales condiciones de manejo de identidades de género y su relación con las instituciones habremos de seguir a quienes han realizado investigaciones al respecto para poder conocer el contexto que estamos analizando. En este caso, como podremos saber que características tiene una institución, como lo podría ser la Universidad Michoacana.

De acuerdo con Joan Scott, las instituciones y organizaciones son *sistemas jerarquizados diferenciados*³⁸, es decir, están conformadas por individuos que se rigen por un ordenamiento de niveles donde las diferencias de género son aún más evidentes. En el caso de las universidades, éstas también son instituciones con sistemas jerarquizados diferenciados donde sus miembros se identifican a sí mismos, ya sean hombres o mujeres, como “individuos”³⁹, concediéndole una aparente neutralidad al trabajo y a la persona que lo desempeña; pero este término surgido como masculino desde el siglo XVII, pone en desventaja a las mujeres haciéndolas de cierta manera invisibles en el espacio donde se utiliza

³⁸ Joan Scott. *American Women Historians*, en, *Gender and the Politics of History*. Columbia. University Press. New York. 1988. Pp. 179

³⁹ La construcción del concepto de “individuo” o “ciudadano” en el siglo XVIII atribuían rasgos definitorios meramente masculinos a estos conceptos y que dejaban completamente fuera de estos a las mujeres, lo que implicaba dejarlas, también, fuera de consideración al momento de realizar las leyes que protegerían a los “ciudadanos”. Joan Scott. *Only paradoxes to offer. French feminist and the rights of man*. Harvard University Press. London. 1996. Profundizaré la discusión respecto de este concepto en el capítulo cinco.

para calificar a sus miembros. En este sentido, las funcionarias universitarias que presento en esta investigación, se identifican como individuos en cuanto a su desempeño dentro de la universidad, como funcionarias cuyo objetivo es simplemente trabajar para la universidad, y son mujeres fuera del contexto de las autoridades, en su ámbito de trabajo alterno, como lo pueden ser sus clases e investigaciones. La igualdad y diferencia manifestada por las mujeres funcionarias se conjuga con la identidad de pertenencia a la institución que ayuda a establecer relaciones laborales y permite la negociación con las autoridades estableciendo un sentido de neutralidad bajo el sustantivo de individuo o, en este caso, de “nicolaita”.

El marco donde se establecen estas relaciones también es el ambiente que se debe comprender, ya que el lugar de trabajo también juega un papel importante en el reconocimiento, identificación y definición de las identidades y de las relaciones, sobre todo las de género. La administración es uno de los espacios donde se pueden identificar relaciones de poder dentro de la estructura universitaria, relaciones que pueden ser horizontales y verticales, es decir, que pueden ser entre los miembros de igual rango, como los académicos que ahí laboran, entre académicos y trabajadores y aquellas relaciones entre académicos, trabajadores y alumnos. Como menciona Dirce Mendes Da Fonseca:

administrar implica ejercer poder sobre las personas y las cosas (...) reproduce la estructura jerárquica y verticalizada de tal forma que la vida académica pasa a ser mediada por la relación burocrática -medida, controlada, vigilada, punida [sancionada] -, constituyendo una comunidad de

controlados y controladores, de burócratas/profesores, profesores/
burócratas.⁴⁰

La administración, dentro del espacio universitario, reproduce una estructura de gobierno jerarquizada y de manejo de poder que da pie a relaciones burocráticas verticalizadas entre aquellos que son académicos de tiempo completo y los mismos académicos que se encuentran en la parte administrativa ejerciendo el poder. Un espacio burocratizado es siempre un espacio donde el ejercicio del poder se encuentra en constante disputa, permitiendo el acceso de miembros de la comunidad, quienes mediarán entre ésta y las autoridades.

El acceso físico de las mujeres a un espacio anteriormente ocupado por un hombre, en este caso un espacio de la burocracia administrativa universitaria, también representa un problema interesante. La oposición hombre/mujer marca las diferencias que persisten en estas estructuras burocratizadas y esas diferencias se manifiestan sobre todo al cambiar la dirección de una oficina. Para las mujeres que entran en esos espacios, las diferencias de entre géneros aparentemente se dejan de lado para lograr interactuar con los demás miembros de la oficina, destacándose solamente las capacidades laborales y el reconocimiento de las trayectorias académicas.

En una universidad donde las autoridades han sido sólo varones, el análisis de la llegada de una o varias mujeres a niveles de poder altos dentro de la principal estructura de gobierno permitirá comprender este tipo de relaciones, el manejo de

⁴⁰ Dirce Mendes Da Fonseca. "Relación de poder en la Universidad", en, Revista electrónica de la ANUIES. Pp. 10

las diferencias, así como conocer qué permitió que así fuera y en qué términos se dio ese acceso, además de si las identidades de pertenencia a la institución y de género se reconfiguraron o no sufrieron ningún cambio. Como menciona Joan Scott:

Podemos entender mejor el significado completo de las identidades ocupacionales cuando vemos no sólo quien está incluido en ellas sino en cómo las diferencias entre practicantes son manejadas, cuáles diferencias importan, cómo son entendidas y cómo cambian en el tiempo. Las diferencias proveen visiones en lo que puede ser llamado la cultura de una profesión, la política o una disciplina.⁴¹

Las diferencias dentro de un contexto en que se ejerce y maneja el poder llegan a ser apreciadas de diferentes maneras por quienes se encuentran dentro de este contexto. Pueden ser importantes para poder ocupar un cargo o para establecer relaciones entre autoridades. Como dice Joan Scott, no sólo importa saber quien está, sino cómo ese individuo, hombre o mujer, se aprecian dentro del espacio, al igual que sus relaciones con los demás y su definición de las identidades. Las transformaciones tanto en el manejo de las diferencias como en las identidades ocupacionales se observan mediadas por la interacción social, en este caso, por las relaciones que se establecen en el ambiente universitario.

Esta categoría tiene que ver con la comprensión de las relaciones entre sujetos dentro de una sociedad. De acuerdo con Joan Scott, el género es “un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen

⁴¹ Joan Scott. Op. Cit. Pp. 179

los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder.”⁴²

El género, al final de cuentas, también lleva implícito el análisis de las relaciones entre individuos. De esta manera, el género permite analizar las formas de interacción humana.⁴³ Las relaciones de género se definen también como relaciones de poder⁴⁴ en tanto que están sujetas a jerarquizaciones y a que se definan, de una u otra manera, las posiciones tanto del hombre y la mujer dentro de la sociedad. Es precisamente dentro de esas relaciones de poder que la categoría género tiene mucho por hacer. Explica cómo esas relaciones han sido desiguales y que se han basado principalmente en la pertenencia a un sexo biológico y en características esencialistas⁴⁵ para determinar cuestiones tan importantes como políticas públicas y sobre todo las legislaciones.⁴⁶

Podemos decir entonces, que la categoría género es una categoría que explica las relaciones de poder entre hombres y mujeres que se manifiesta en la asignación cultural de símbolos, representaciones y actitudes a unos y otros. Esta categoría también lleva implícita la discusión de la igualdad y la diferencia.

⁴² Joan Scott. “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas (comp.) El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. UNAM-PUEG. México. 1998. p. 289

⁴³ Ibidem. p. 294

⁴⁴ Dice al respecto Joan Scott: “Podría mejor decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder.” Ibidem. p. 292

⁴⁵ Esas características esencialistas generalmente asociadas a “lo femenino” son adjetivos tales como *sensible, tierno, débil* y *maternal* y “lo masculino” relacionado a adjetivos como *fuerte, agresivo, competitivo* y *protector*. Por otra parte, la cuestión de la interiorización de los roles socialmente dictados y asociados a estos adjetivos la define Marta Lamas en el rol de género, del cual dice: “se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino”. Marta Lamas. “La antropología feminista y la categoría Género”, en, El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG-Porrúa. México. 1988. pp.114

⁴⁶ Joan Scott. “Rereading the History of Feminism”, en Only paradoxes to offer. Op. Cit. Pp.1p-18

La diferencia entre géneros, menciona Joan Scott en su definición, es el elemento a discutir. Las diferencias existentes van marcando la pauta a las preguntas que el género trata de responder, cómo se construye el significado de las diferencias para cada sexo, como son organizadas e institucionalizadas en cada contexto social.⁴⁷ Este crea un ambiente donde las diferencias se presentan creando una desigualdad, el argumento es observar y analizar las concepciones de las diferencias en el contexto mismo donde surgen.⁴⁸

En este sentido, en la concepción de las igualdades y las diferencias por parte de los individuos participantes de los hechos sociales provee de la información para analizar cómo se negocian las identidades y sobre todo los espacios ocupados o por ocupar por parte de cada uno de ellos. Si partimos del sentido de pertenencia a un grupo, la identidad de género se definirá en términos de la identificación de un sujeto con ciertos rasgos que han sido social y culturalmente definidos, lo que lo caracteriza y define de manera particular respecto del otro. Joan Scott menciona que ésta se destacará tanto en los análisis individuales como en los tratamientos colectivos para poder identificar la construcción de la identidad de género tanto de individuos como de los grupos.⁴⁹

Dentro del espacio universitario, la identidad de género se conjuga con las prácticas que el movimiento de la institución va planteando a quienes entran en el juego del poder, que es diferente según el nivel al que se haya accedido. El

⁴⁷ María Teresa Fernández Aceves. "El género, la diferencia sexual y la igualdad en los debates feministas.", Entrevista a Joan Scott, en, Revista La Ventana. N° 4. U de G. Guadalajara. 1996. pp. 229

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Joan Scott. Op. Cit. p. 292

desempeño de las mujeres se observa mediado por esas relaciones de género, que promueve que ellas se identifiquen a sí mismas como individuos, anteponiendo a su género una igualdad de capacidades de trabajo, ya que las diferencias que tradicionalmente se marcan a las mujeres, en apariencia, no tienen cabida en ese espacio universitario.⁵⁰ Es en este lugar, en el espacio donde se supone que las diferencias de género no importan que el género me ayudará a identificar como son estas relaciones entre hombres y mujeres, sobre todo a ver como se manejan de parte de cada uno de los géneros esta idea de igualdades y deferencias.

La categoría de género puede ayudar a entender este manejo de las igualdades y las diferencias, así como hacer comparaciones entre lo que significa ser funcionaria tanto para los hombres como para las mujeres y como se establecen estas relaciones de poder partiendo de las asignaciones culturales que se les dotan a ambos por la sociedad; pero en un ambiente como el de la universidad, donde se conjugan las identidades de género con sentidos de pertenencia, es necesario que se comprenda este último y que puede o no reconstruir las identidades.

El espacio laboral, como ya se mencionó anteriormente, juega un papel preponderante en esta reconfiguración, por lo que la universidad y las identidades de pertenencia necesitan ser comprendidas con otros conceptos como

⁵⁰ Marina Subirats encuentra la misma inquietud entre las jóvenes españolas contemporáneas. Estas no concebían la idea de la desigualdad, sino que para ellas las igualdades eran tan evidentes que ya no había que “luchar” por ellas en el plano laboral y profesional. La igualdad de los individuos se da por sentada, en apariencia, en algunos espacios, lo que va dejando de lado precisamente las diferencias que van marcando los cambios. Marina Subirats. Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía. Icaria-Antrazyt. Barcelona. 1998.

reproducción social, el habitus y las definiciones de capital social y cultural. A continuación definiré estos conceptos que ayudarán a comprender este contexto.

La reproducción social de los universitarios y las universitarias.

Como hablamos de identidades ocupacionales, el sitio donde se labora es importante para comprender esas identidades y su apreciación. En este caso, la universidad representa el espacio y lugar donde tales identidades se llegan a apreciar de diferente manera entre hombres y mujeres. En este lugar ambos, hombre y mujeres, se identifican con cierto orden establecido de normas, prácticas y disposiciones que les van indicando como relacionarse y con quien hacerlo, es decir, indican como identificarse en el lugar de trabajo.

El *habitus*,⁵¹ al ser disposiciones determinadas socialmente del orden y comportamiento, actúa como un conjunto de prácticas que el sujeto, en este caso, tanto los hombre como las mujeres, va interiorizando una vez que está dentro de un determinado campo, y de ésta manera, poder desenvolverse y relacionarse en el interior. Las relaciones que se establezcan dentro del mencionado campo se verán definidas por ese mismo *habitus*.

La interiorización del *habitus* que los universitarios y las universitarias experimentan al entrar a este espacio, sirve también como un reconocimiento, como una identidad que se comparte entre miembros de esa comunidad y que a la vez sirve tanto para competir como para reconocer a los competidores. Este

⁵¹ Pierre Bourdieu menciona que el habitus es un “un sistema socialmente construido de disposiciones estructuradas y estructurantes, adquirido mediante la práctica y siempre orientado hacia funciones prácticas y conformado dentro de un campo. Pierre Bourdieu. Respuestas para una antropología reflexiva. Grijalbo. México. 1995. Pp. 83. En su primera definición de habitus, Bourdieu menciona que “es la clase incorporada”. Pierre Bourdieu. La distinción. Criterio y bases sociales del gusto. Taurus. Madrid. 1988. pp. 448.

habitus también va siendo transmitido y reproducido de generación en generación formando parte del conjunto de habilidades que se requieren para entrar en ese juego de saberes, y como veremos mas adelante, es sumamente importante para establecer alianzas y conseguir apoyos.

En el caso de la universidad, esto funciona a través de la reproducción social, es decir, mediante la relación existente entre la educación superior y la sociedad a través de quienes entran a estudiar en ella. Según Bourdieu y Passeron, la reproducción social es:

el conjunto de procesos y estrategias que tienden a asegurar, de una generación a otra, la renovación de las ventajas y beneficios, de las exclusiones y coacciones cuya configuración general define las relaciones entre clases dominantes y clases dominadas⁵²

La reproducción social permite que aquellos que cuenten con las mismas estrategias y relaciones que fueron establecidos por una primera generación de universitarios, puedan asegurar su entrada y permanencia en esa parte privilegiada de la sociedad y sean reconocidos como piezas importantes del mismo sector, lo que, a su vez, permitirá que los sucesores cuenten posteriormente con el mismo reconocimiento social. Aunque no basta ser reconocido como parte de la generación anterior, hay que seguir estableciendo relaciones y asegurar las que ya se tiene, de manera que la reproducción continúe y se mantenga.

⁵² Pierre Bourdieu y Jean-Claude Passeron. La reproducción. Citado en Carmen Castañeda. Historia social de la universidad de Guadalajara. CIESAS-U. de G. Guadalajara. Pp. 18

La universidad es el ambiente en donde estos procesos y estrategias se implementan promoviendo que quienes entran y salen de ellas, establezcan relaciones. Estos procesos y estrategias estarán muy vinculados con la acumulación del capital social y el *habitus*. La reproducción social permite que todas esas estrategias pasen de una generación a otra (principalmente de padres a hijos) y a la vez permite que se continúe con los beneficios y reconocimientos. Esto sucede con los universitarios, quienes aseguran la permanencia de una generación a otra, de los reconocimientos que se han establecidos con anterioridad y permiten que quienes siguen también sean reconocidos por la sociedad como los continuadores de la generación anterior, una generación de universitarios y nicolaitas.

Pero no sólo el *habitus* estructura la posición del sujeto, dentro de un espacio de poder como el espacio universitario, también es importante el bagaje cultural, social y hasta económico que tenga al momento de entrar en él. Esto se denominará como capital,⁵³ que definirá la apropiación de ciertas características indispensables para fortalecer o establecer relaciones sociales. Estas características pueden ser alguna habilidad, el conocimiento y las relaciones sociales y profesionales.

⁵³Desde el siglo XIX, el concepto de *capital* se definió a través de los estudios que realizó Karl Marx sobre las formas de apropiación de beneficios económicos, adquiridos estos mediante el trabajo asalariado o la explotación de los obreros, que se acumulaban durante el proceso de trabajo. Marx decía que el *capital* es “un producto colectivo” y que solamente se puede poner en movimiento con la actividad conjunta de muchos miembros de la sociedad o de la sociedad completa. El capital, decía, es una “fuerza social”. Karl Marx. “El manifiesto del partido comunista”, en, Obras Completas. Editorial Progreso. Moscú. Pp. 44.

Bourdieu dice que “el valor de una especie de capital depende de la existencia de un juego, de un campo en el cual dicho triunfo pueda utilizarse.”⁵⁴ La *acumulación* de este *capital* otorga las herramientas para que cada actor se desenvuelva en el campo de acuerdo con reglas no escritas, pero que se deben de seguir si se desean permanecer en él. Se debe acumular cierta cantidad de capital para acceder a un campo en particular.

Para el estudio de la reproducción social, el uso del *capital cultural* es importante, ya que este se trata del conjunto de prácticas que son adquiridas dentro la familia, es decir, es la educación que se imparte dentro de ella, además de la formación que se adquiere por medio de la escuela, el conocimiento y la preparación académica. El *capital social* también se tiene en cuenta, puesto que son las relaciones sociales establecidas por el sujeto o agente. Estas relaciones van a identificar a quienes comparten el comportamiento o *habitus*. Al ser adquirido por un primer sujeto, este capital al irse acumulando garantiza el reconocimiento de una segunda generación. Al ser heredadas estas relaciones, se tiene garantizado, por parte de la siguiente generación, lo que se conoce como reproducción social, el reconocimiento de quien entra por ejemplo en la universidad, como parte de una generación con tradición universitaria, en este caso, nicolaita.⁵⁵

⁵⁴ Pierre Bourdieu. Op. Cit. Pp. 65.

⁵⁵ Bourdieu dice que *capital social* es “la suma de los recursos, actuales o potenciales, correspondientes a un individuo o grupo, en virtud de que estos poseen una red duradera de relaciones, conocimiento y reconocimientos mutuos más o menos institucionalizados, esto es, la suma de los capitales y poderes que semejante red permite movilizar.” Ibidem. Pp. 82

Los capitales actúan como una carga acumulada de conocimientos, acciones y relaciones que los individuos que participan dentro de un contexto utilizan siempre para poder competir en manejo del poder. En algunas ocasiones, la acumulación de los diferentes capitales es mayor en algunos individuos que en otros, creando diferencias pero lo que, aparentemente los homogeniza dentro de un espacio como el ámbito universitario, es el *habitus*, que se combina con las relaciones sociales y de esta manera los individuos son reconocidos y se reconocen. Esta carga de conocimientos acumulados llega a actuar como carta de presentación legítima cuando los individuos alcanzan posiciones superiores dentro de la estructura de gobierno.

Dentro la universidad, el adecuado manejo de los capitales sociales y culturales permite participar en una dinámica que gira alrededor del reconocimiento de esas relaciones y conocimientos adquiridos a lo largo de la trayectoria personal y profesional de los individuos. La reproducción de esos capitales permite, a quienes participan, legitimar su posición dentro de la institución, de su reconocimiento social como miembros de un grupo que ejerce el poder de diferentes maneras dentro de un mismo espacio.

Un ejemplo es precisamente el cambio de rector. En la ceremonia, este año de 2003, la ceremonia fue realizada en el Colegio de San Nicolás, edificio que simboliza a la universidad en su conjunto⁵⁶, esto debido a que la Torre de

⁵⁶ La explicación se debe a que el Colegio, siendo fundado desde 1540, ha sido tomado como el inicio de las instituciones de formación superior en Michoacán desde su apertura, sirviendo como punto de referencia para fundar también la Universidad. Cuando es fundada esta última, el Colegio queda como la institución que continuaría ofreciendo el nivel medio superior, es decir, el

Rectoría, donde se realizaban las ceremonias de entrega y recibimiento del cargo, estaban cerradas por alumnos inconformes con la designación del Maestro en Historia Jaime Hernández Díaz.⁵⁷ El marco del Colegio sirvió para exaltar, una vez más, el carácter humanista de la universidad, al mencionar que

El colegio de San Nicolás es el símbolo que refleja la identidad nicolaita y el pensamiento humanista de Vasco de Quiroga, Hidalgo Morelos y Ocampo, quienes son un ejemplo a seguir para todos los universitarios (...) el nicolaicismo, es entonces, el compromiso a defender la universidad pública y abierta a los estudiantes de escaso recursos como parte fundamental de la conciencia de este país.⁵⁸

Después de este discurso de entrada, el rector Hernández menciona que su mismo carácter de universitario nicolaita y académico, trabajaría para todos los universitarios y no solamente para unos cuantos. Haciendo referencia a los aspectos históricos de la universidad y refiriéndose a los grupos como parte de un todo, retoma los aspectos que lo validan ante la comunidad que esta frente a él, presenciando su ascenso de nivel, de académico a autoridad universitaria.

Hernández Díaz, como egresado de la Universidad, cuenta también con todo ese bagaje cultural de los referentes históricos de compromiso y de identidad,

bachillerato, cuya función tiene desde finales del siglo XIX. Mayores referencias sobre el Colegio, la Universidad y su historia, las ofreceré en el capítulo tres.

⁵⁷ Jaime Hernández, Abogado, Maestro en Historia y militante perredista, había sido director del Instituto Michoacano de Cultura durante el periodo de gobierno de Víctor Manuel Tinoco Rubí, quien era gobernador de extracción priísta. Cuando en 2002 llega a la gubernatura Lázaro Cárdenas Batel, es considerado como uno de los candidatos más fuertes para ocupar la rectoría. Sin embargo, durante todo el proceso de eliminación de candidatos (que abarcó casi desde agosto del año 2002 hasta enero de 2003), Hernández Díaz fue relacionado con otro viejo militante perredista, Cristóbal Arias Solís, asumiendo que el primero formaba parte de su grupo y que era manejado por Arias Solís, acusación que se hizo pública mediante a panfletos y caricaturas que se desplegaron por las calles de Morelia y la propia Ciudad Universitaria. Todas estas acusaciones las hacía un grupo de estudiantes que mantuvieron tomadas las instalaciones de algunas escuelas, Ciudad Universitaria y la Torre de Rectoría desde que se di a conocer el nombre el nuevo rector. Además este grupo de alumnos apoyaba a otro candidato a la rectoría, de quien se decía que los estaba utilizando para protestar porque a designación no lo había favorecido.

⁵⁸ Periódico Provincia. Viernes, 10 de enero de 2003. "Asume Rectoría Jaime Hernández." Pp. 7-A

además de un capital social muy fuerte, pues partiendo de sus relaciones con los demás candidatos, establece alianzas y convenios para allegarlos a él y colocarlos en las diferentes secretarías que quedarían vacantes. De hecho, Hernández Díaz a diferencia del rector anterior, no ratificó a ningún funcionario, sino que colocó gente nueva en todas las secretarías más allegadas a él, estableciendo alianzas y convenios entre los otros aspirantes que quedaron fuera de la elección.⁵⁹

Este es un ejemplo de cómo el manejo de las relaciones y capitales funcionan en este nivel. La identidad y el discurso que se manejan dentro de este espacio sirve como carta de presentación ante una comunidad y ante las nuevas autoridades.

En este caso, las universitarias son puntos clave en la administración universitaria y supieron relacionarse con las autoridades y grupos, pudiendo en algún determinado tiempo, lograr ocupar un cargo dentro alguna facultad donde han estado adscritas y además, ascender a un cargo dentro del organigrama de autoridades superiores. Si por el contrario, se hubiesen mantenido al margen de este movimiento y sin establecer relaciones, podrían promoverse en categorías y niveles del profesorado, pero estarían al margen de ser tomadas en cuenta para la

⁵⁹ Esto tiene que ver con las alianzas que ya se han mencionado. Como la designación del nuevo rector había estado muy reñida, el nuevo rector hace parte de su gabinete a los otros contendientes con miras a ganar terreno y a tener de su lado a aquellos que apoyaban de una u otra manera a esos aspirantes, aunque se dijo que compartían proyectos y objetivos de trabajo para la universidad. Esto es parte de los costos políticos que se deben de pagar por el apoyo obtenido. De hecho, se supo por los pasillos de la universidad que hubo comentarios de parte de alguno de los otros contendientes que no fueron elegidos en la última eliminatoria, señalando a Hernández Díaz como el candidato más viable entre todos y el que más se podría prestar a concertar acuerdos y seguir con un proyecto educativo firme. En el capítulo cinco profundizaré sobre este tema

promoción de los cargos administrativos o dentro de las planillas sindicales en las contiendas por el cambio de mesa directiva.

El objetivo aquí es saber combinar tanto la capacidad de trabajo que cada una desempeña con las relaciones que se establecen entre los demás actores universitarios para, así, crear una relación que permite el reconocimiento tanto de las trayectorias profesionales como de la trayectoria como universitaria en funciones.

El ejercicio del poder

Se puede identificar entonces a la universidad como un espacio burocratizado donde el poder actuar como mediador entre quienes lo ejercen, es decir las autoridades, y aquellos que son sujetos del mismo poder, el resto de la comunidad universitaria. En un espacio con estas características, es muy útil la concepción de Michel Foucault sobre poder.

Foucault afirma que el poder es “*algo* que circula, o mejor, como *algo* que funciona en forma de una cadena”,⁶⁰ nunca está en manos de una sola persona o agente, no pertenece a nadie y nadie lo posee. El poder es ejercido: “nunca esta localizado aquí o allá, nunca está en manos de nadie, nunca como una propiedad o un bien material. El poder es empleado y ejercido a través de una organización parecida a una red”.⁶¹

⁶⁰ “Power must be analyzed as something which circulates, or rather as something which only functions in the form of a chain. It is never localized here or there, never in anybody’s hands (...) Power is employed and exercised through a net-like organization”. Michel Foucault. “Disciplinary power and subjection”, en Steven Lukes (editor) Power. Basil Blackwell Press. Oxford. 1987. pp. 34

⁶¹ Ídem.

Desde esta perspectiva, el poder es lo que posibilita y condiciona las relaciones entre actores sociales conformando una red de relaciones en donde confluyen estrategias de convivencia. Sin embargo, cada actor social “tiene la capacidad de actuar como instrumento de otros agentes y ser los receptores en los actos de otros.”⁶² Cada actor puede ejercer el poder y, tal vez, ser objeto del ejercicio del poder de alguien más dentro de este sistema de redes. Esto otorga agencia al poder.⁶³

A pesar de que la visión de Foucault sea útil, desde una perspectiva feminista, Foucault dejó de lado varias cosas. Primero, que su identificación de la “microfísica del poder” se refiere únicamente a la que sujeta al cuerpo del hombre, no reconoce la “microfísica” que constriñe al cuerpo femenino, es decir, la marcada por la estética y las construcciones patriarcales del cuerpo (los cánones de belleza, de arreglo personal, etc.)⁶⁴ Al respecto, Nancy Harstock menciona que esta apreciación del poder por parte de Foucault es limitada, puesto que él observa a los sujetos pasivos, a quienes el poder solamente llega de algún lado en esta red, únicamente como receptores del poder estando solo en un lado de la “cadena”.

⁶² Inden citado por Magdalena Villarreal. Wielding and yielding: Power, Subordination, and Gender Identity in the Context of a Mexican Development Project. Universidad de Wageningen. Holanda. 1994. pp. 218

⁶³ La capacidad de agencia es la “capacidad de procesar la experiencia social (el conocimiento) y de diseñar maneras de manejar sus vidas aún bajo las condiciones más extremas de coerción” El concepto de agencia permite ubicar cuando los agentes comienzan a ejercer el poder para lograr la negociación de intereses. Los agentes ejercitan su poder tanto vertical como horizontalmente dependiendo de los intereses que los muevan o de las necesidades por cubrir. Norman Long. Battlefield of Knowledge: the interlocking and practice in social research. s/lugar. Routledge. pp. 7

⁶⁴ Sandra Bartky. “Foucault, Femininity and the modernization of Patriarchal Power”, en, Linda J. Nicholson. (ed.) Feminism and Postmodernism. Routledge. New York. pp. 63-82

Las mujeres, como sujetos también del ejercicio del poder, al acceder a un cargo, como podría ser una secretaría dentro de la universidad michoacana, también ejercen el poder que les es cedido, cuando acceden a un cargo de gestión, este acceso es posible por los mismos mecanismo que las relaciones establecidas permiten, el conocimiento del trabajo de ellas desempeñado en otros departamentos o instituciones, dentro de la universidad, les abren las puertas para que colaboren en las administraciones donde son requeridas. Sin embargo, aún cuando son mujeres con reconocidos méritos, siguen dentro de las relaciones de poder que significan las relaciones de género, es decir, siguen en la misma dinámica de negociar su entrada en un mundo masculinizado, pues la mayoría de los cargos y funciones han sido ocupados por hombres, y a lo largo del tiempo en que lleva de fundada esta universidad pública, se puede sentir una fuerte cerrazón con respecto a la ocupación de los cargos superiores por hombres.

Si reconocemos que los individuos pueden ejercer el poder y a la vez ser sujetos del ejercicio del mismo, podemos analizar relaciones verticales y horizontales que prevalecen en todos los ámbitos de las relaciones humanas y sobre todo, que puede producir estrategias de uso. En el caso particular de la investigación, observamos las relaciones de poder en la interacción entre individuos en la estructura burocrática universitaria, donde se manifiesta el ejercicio del poder por parte de una autoridad que, a la vez, puede ser sujeto del poder de alguien más, normalmente otra autoridad que se encuentre en la escala

o nivel superior, creando una red en la que todos son sujetos del ejercicio de poder.⁶⁵

Para identificar también los tipos de poder que pueden existir en los diferentes contextos, Jana Sawicki, a partir de la propuesta de Michel Foucault, retoma tres niveles de ejercicio del poder, uno de ellos lo observa como un poder productivo, que se definiría en términos de producción de actitudes, estrategias y conocimientos que crean o conforman a los individuos que se observan sujetos a ese poder, como por ejemplo, en una institución como la escuela o el ejército, casos que utiliza Foucault en su análisis.⁶⁶

En otro punto, justo en los espacios micro del ámbito universitario, el poder puede ser identificado, como menciona Dirce Mendes Da Fonseca, como los “micropoderes” existentes en las relaciones entre profesores y alumnos, entre las autoridades y la planta docente, en las reglamentaciones y los sujetos a ellas. Estos son los espacios que manifiestan más abiertamente el ejercicio del poder.⁶⁷

La reflexión sobre poder lleva a considerar todas estas variantes que se han ido construyendo conforme se van profundizando las investigaciones sociales

⁶⁵ Magdalena Villarreal dice: “Power relations are recreated in the interaction and not totally imposed from one side. Power is nor inherent to a position, a space or person; it is nor possessed by any of the actors, and is not a *zero sum* process whereby its exercise by one of the actors leaves the others lacking [Las relaciones de poder son recreadas en la interacción y no totalmente impuestas de un (solo) lado. El poder no es inherente a la posición, a un espacio o una persona, no es poseído por ninguno de los actores y no es un proceso de *suma-cero* con lo cual su ejercicio por parte de uno de los actores deja al otro sin suficiente (poder)]”. Op. Cit. Pp. 205

⁶⁶ El primero es el poder ejercido, que identifica como aquel que el individuo puede ejercer y a su vez es donde el individuo es sujeto del ejercicio del poder de alguien más, puesto que el poder es ejercido más que poseído, otro es el poder como proveniente de abajo hacia arriba (*from bottom up*). Esto indica una identificación del poder en los niveles micro de la sociedad, justo donde se constituyen los sujetos que, a la vez, promueve que se conformen los niveles superiores o macro. Jana Sawicki. “On Foucault”, en, Mary Lyndon Shanley and Carole Pateman, Editors. Feminist Interpretations and Political Theory. University Press. Pennsylvania. Pp. 220

⁶⁷ Dirce Mendes Da Fonseca. Op. Cit. Pp. 1-2

y, sobre todo, por las preocupaciones por resaltar o traer a la luz a aquellos actores que habían pasado desapercibidos, como la mayoría de las mujeres en la historia, pero también es identificar las estrategias que los mismos actores implementan, el poder es un elemento constitutivo de todas las categorías.

Puesto que el concepto de poder alcanza todos los sectores de la sociedad, se identifica también dentro del establecimiento de relaciones por parte de los sujetos para acceder a ciertos beneficios, tanto colectivos como individuales

En una universidad, cada dependencia es, al interior, una red de relaciones de poder donde hay alguien que ejerce el poder -secretario(a), jefe(a) de departamento o director(a), y aquellos que son sujetos de tal poder, el resto de los trabajadores, secretarias, otros profesores; sin embargo, el funcionario o funcionaria también está siendo sujeto del poder de la autoridad superior, en este caso, el Consejo Universitario y el Rector de la universidad debe ejecutar los acuerdos que este Consejo tome en sesión. Adentrándonos en cuestiones de relaciones entre grupos, las condiciones también permiten que los grupos existentes, y que identificaré más adelante, ejerzan cierto poder a las autoridades para lograr que estos accedan a sus peticiones y reclamos.

La estructura organizacional de la universidad se encuentra dividida por secretarías, cargos directamente bajo el mando de la Rectoría y que son ocupados por personas invitadas por el rector, por lo que son reconocidos como cargos de confianza y no son designados por votación, como lo serían las direcciones de las facultades. Los cargos estarían distribuidos de la siguiente manera:

Dependencias principales de la UMSNH y quienes las ocupan (por género) durante el periodo 1998-2003

Dependencia	Hombre	Mujer
Rectoría	✓	
Depto de Cultura, Divulgación y Publicaciones Universitarias		✓
Secretaría Auxiliar	✓	
Coordinación General de Asuntos Universitarios		✓
Secretaría Académica	✓	
Secretaría Administrativa	✓	
Tesorería General	✓	
Departamento de Investigación Universitaria		✓

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de la página oficial de la UMSNH en Internet; www.ccu.umich.mx y de la información existente en al página de ANUIES; www.ANUIES.mx.

Dentro de esta jerarquización se desarrollan relaciones de poder que se entrecruzan y van de un lado a otro, pues las diferentes instancias o secretarías dependen unas de otras para desempeñar sus funciones. Cada secretaría realiza a una función diferente, como puede ser la aprobación de diferentes presupuestos, la negociación de acuerdos interinstitucionales y otras formas de conciliación y organización, entablar negociaciones y acuerdos con el sindicato de empleados, los profesores y la base estudiantil organizada en grupos escolares o en casas de estudiantes. Actúan como mediadoras en la conciliación de intereses de los grupos de profesores-investigadores, alumnos, casas de estudiantes y empleados administrativos que existen dentro de la Universidad. Desempeñar un cargo dentro de una universidad significa ejercer poder de diferentes maneras. Se decide, pero también se acatan decisiones de niveles superiores

Esta jerarquía, tal como se observa en la tabla anterior, se relaciona entre sí de una forma particular. El ejercicio del poder se observa de manera vertical, si observamos la tabla. Sin embargo, las relaciones que se establecen dentro dista

mucho de ser únicamente de esta manera, ya que cada dependencia debe de ejercer el poder que se le otorga y crear sus propias estrategias para negociar con los colaboradores y con el resto de la comunidad universitaria. Es por eso que la estructura formal de la universidad es solo la carta de presentación, cuyo fondo conlleva un sinnúmero de relaciones entre sí encaminadas a legitimar y reconocer el poder de los demás y responder, incluso, a los grupos de presión que existan o se conformen de dentro de la universidad. Estos, al buscar dar solución a sus demandas y a que se ponga atención en sus intereses, implementan estrategias que van desde el diálogo y la negociación, hasta mecanismos de presión como el cierre de instalaciones, impidiendo las labores y haciendo uso del poder que les confiere actuar como grupos organizados. Tal sería el caso de la CUL (conocida como las Casas del Estudiante) o de los sindicatos de profesores (SPUM) y de empleados SUEM (que alberga tanto a administrativos y de intendencias).

El poder del discurso

Como parte de los códigos y referentes que se comparten dentro de un grupo, el discurso, aunque no es propiamente una forma de ejercicio del poder, es producido dentro de este manejo de las relaciones.

...no son unidades coherentes del lenguaje, comportamiento o normas, se cruzan unos con otros, conteniendo incongruencias y discrepancias. (El) discurso es constituido a través de la interacción social, a través de un proceso de integración y segregación de voces, donde los significados e interpretaciones son atribuidos y desconocidos, las infracciones negociadas y los estándares son reconocidos y conciliados".⁶⁸

⁶⁸ Magdalena Villarreal. Op Cit. Pp. 213

En la creación de un discurso entran muchos elementos que se confrontan y a veces se contradicen, pero al final de cuentas cumplen la función integrar a los individuos que lo reconocen al grupo social que lo ha constituido o creado. Al surgir por medio de la interacción humana, los discursos se van reformulando a partir de los significados y las interpretaciones que se van obteniendo por cada individuo. Las distintas y fluidas interpretaciones pueden, al mismo tiempo, producir confrontaciones entre los diferentes discursos y hasta con los participantes que lo validan.

El discurso de la identidad nicolaita, el cual toma forma dentro del contexto histórico de creación de la propia institución, parte de los diferentes momentos políticos que ha vivido la UMSNH han dado paso a la formación de una identidad que se convierte en un signo de reconocimiento entre quienes estudian y quienes se han incorporado a la UMSNH. Los discursos de los vencedores (héroes de la independencia, revolucionarios surgidos del estado, etc.), avalados por la historia oficial, se fueron reuniendo a través de la historia de la institución para servir tanto para fines políticos (un cargo de elección popular, por ejemplo), como de reconocimiento de acciones por parte de las autoridades universitarias en los diferentes tiempos y épocas del Colegio y/o de la universidad (reformas universitarias, movilización de estudiantes, creación de escuelas, etc.) y como la apropiación de discursos de la Revolución y algunos de sus participantes, o bien en la implementación de políticas sociales, como lo fue el Seguro Social en las décadas de 1930 y 1940 con el Servicio Social Reglamentario.

En este sentido, las prácticas de esta identidad, la identificación de los sujetos dentro de esta, crean una identificación con tales referentes o símbolos que los individuos van reconociendo y que se vuelve un status o forma de actuar. En el discurso, este status recrea todo un referente histórico que se ha ido reforzando con otros discursos también de poder, de personajes involucrados en la historia de México. El discurso, lo que se dice, sirve como herramienta de las relaciones sociales para poder identificar a quienes pertenecen a cierta comunidad con la cual comparten esos códigos de identificación. Esos sujetos podrán, a su vez, reproducir el discurso más adelante. En la práctica, el discurso no siempre cumple lo que dice, ya que, como se mencionó, se deben de establecer relaciones adecuadas con quien es reconocido como uno de aquellos personajes que ejercen el poder y cuentan con el aval de los principales grupos existentes en este contexto, en este caso, de los formados dentro de la universidad.

En este caso de la universidad, el discurso sirve para arraigar esa identidad, nombrándola una y otra vez, por ejemplo en las ceremonias de cambio de rector, como vimos más arriba, donde se recuerda a los héroes de la Independencia, de la Reforma y la Revolución que participaron en la consolidación de la UMSNH como una universidad, ponderando además como fechas importantes el día 8 de mayo, el natalicio de Miguel Hidalgo o el 15 de octubre, día de la fundación de la Universidad, o los aniversarios del natalicio (5 de enero) y muerte de Melchor (3 de junio) Ocampo, quien reabrió el Colegio dándole un carácter laico en 1847. Este discurso, entretelado de ideas como el humanismo, las ideas de la Ilustración del siglo XVIII y las liberales decimonónicas ha encontrado el crisol perfecto en la

universidad para continuar reproduciéndose y reconociéndose como parte de una identidad más amplia cuyos vehículos son los propios universitarios quienes los transmiten de una generación a otra.⁶⁹

Los grupos universitarios

Ya hemos visto que una de las funciones de las autoridades es negociar y establecer relaciones con los miembros de su institución, estos miembros se reúnen para expresar sus intereses a los funcionarios y que se les soluciones su problemática. En la universidad michoacana, podemos identificar a los grupos como ya lo hemos mencionado antes, el sindicato de profesores (SPUM en adelante), el sindicato de empleados (SUEUM), la Coordinadora de Universitarios en Lucha y ESPARTACO, conocidas como “las casas de estudiantes” y los grupos más específicos, como los abogados, los exrectores y aquellos que siguen siendo considerados como la corriente crítica de los setentas. Además, consideraremos cada escuela como un grupo que también concurre dentro de la vida universitaria como una organización que negocia y exige. Estos diferentes grupos provocan el movimiento de la universidad de alguna u otra manera y es con ellos con quien hay que saber tratar y también hay que conciliar posturas entre ellos.

Estos grupos se definen principalmente por los intereses que persiguen. Cada uno quiere ciertas cosas, por ejemplo, las casa del estudiante (CUL) demandan, cada año, que se incluya en la matrícula a los muchachos que fueron rechazados, o bien quieren un nuevo edificio para convertirlo en una nueva casa.

⁶⁹ Prueba de ello son los diferentes textos que surgen en las coyunturas importantes de la Universidad, explicando su historia y su tradición. Mas adelante, en el capítulo tres, ofreceré una explicación más amplia respecto de esta idea.

Los empleados demandan aumentos en el salario, los profesores, además de eso, mejorar su situación dentro del status escalafonario; las escuelas mayor presupuesto, apoyos para eventos, edificios y entre todos, buscan que su participación sea mayor dentro de las decisiones de rectoría.

De acuerdo con la teoría sobre los grupos⁷⁰ estos representan intereses de una parte de la sociedad y que están en relación directa y negocian beneficios (colectivos y particulares) con las autoridades, sean estas el Estado o autoridades menores. La composición del grupo dependerá del beneficio que se busque y dependerá de aquella parte de la sociedad que lo requiera.

En este ejemplo podemos ver a grupos que se pueden denominar de interés y de presión, pues mientras unos realizan sus jugadas (para hablar en términos “bourdeanos”) para conformarse y consolidarse dentro de una estructura jerárquica y de poder, otros grupos realizan el trabajo de empujar hacia uno u otro grupo para conseguir los intereses propios y de quienes apoyan.

Los grupos de interés servirían en este caso, para identificar al grupo al cual pertenecen las universitarias y dentro del cual tienen que negociar y establecer sus relaciones en el desempeño de su función, es decir, sus relaciones con las otras secretarías de la Rectoría. Los grupos de presión serían, entonces, aquellos grupos de los que se convierten en interlocutoras, para realizar las gestiones necesarias dentro de la Rectoría, grupos como las organizaciones de alumnos que son conocidos con el nombre oficial de Coordinadora de Universitarios en Lucha

⁷⁰ Martin J. Smith. Pressure, power and policy networks in Britain and the United States. University of Pittsburgh Press. Pittsburgh. 1993. pp. 2

(CUL) y ESPARTACO, mejor conocidos como “las casas de estudiantes”. Estas casas son agrupaciones de estudiantes que cuentan con el apoyo de la universidad brindándoles un lugar donde vivir, alimentos, condonaciones del pago de inscripción, bibliotecas, etc. El requisito para unirse a estas casas es simplemente no contar con el apoyo económico para solventar los estudios universitarios y participar de todas las tomas, marchas y protestas como una forma de apoyo al movimiento que promueve la CUL.

El presupuesto para la manutención de estas casas de estudiantes proviene del mismo presupuesto que le es entregado a la universidad para su funcionamiento. Estos son grupos bien establecidos y que manejan sus métodos de presión como el cierre de Escuelas y facultades, así como de las oficinas de la propia universidad para negociar sus peticiones y quienes reciben apoyos directos de la Rectoría, consiguiendo la mayoría de las veces lo que se propusieron, otras veces concensando con las autoridades para que el apoyo sea recibido a largo plazo, pero finalmente consiguen lo que buscan.⁷¹

Además, están los profesores agrupados en el SPUM, que también representa un grupo de presión muy fuerte, pues aunque ellos no realizan huelgas tan frecuentemente como si lo hace el SUEUM, el sindicato de empleados. Los profesores, al dividirse al interior de las escuelas en grupos que simpatizan o no con el nuevo rector, de alguna manera sirven como catalizador para que los

⁷¹ Por ejemplo, mediante estos métodos han logrado que los rectores les otorguen casas nuevas, que se incremente la matrícula de algunas escuelas como medicina, derecho y otras, para que los nuevos miembros de las casas sean aceptados en esas escuelas. Eso sucede cada inicio de ciclo escolar.

alumnos también apoyen o estén en contra de la administración del rector, además de exigir nuevas plazas, promociones o mejoras salariales. La mayoría de las veces, estas demandas se solucionan a través del sindicato sin llegar a una huelga, pero si realizando paros laborales de 24 horas o de algunos días.

Ahora bien, el sindicato de empleados, (el SUEUM en adelante), si representa un grupo de presión fuerte para la rectoría, pues cada año emplaza a huelga demandando un aumento de salario y prestaciones, cerrando la universidad por periodos que pueden ir desde paros de 12 horas hasta huelgas que pueden durar un mes.

En conclusión, puedo decir que dentro de la institución, se debe asegurar la reproducción social mediante el establecimiento de relaciones entre los grupos que pueden ejercer el poder y de la negociación entre éstos y las autoridades, así como la implementación de estrategias para poder realizar la negociación de esos intereses, de parte de las autoridades y de parte de los grupos e individuos. Es en este marco, que las funcionarias también tienen que “negociar” su permanencia, reconocerse y proclamarse como individuos que van más allá de todos esos intereses que se entretajan en la escena política y cumplir sus funciones de autoridades universitarias sin hacer énfasis en género. En estos espacios es donde se podrán observar el cruce entre poder y género, en el desempeño de estas académicas dentro de un espacio de poder y como se observan ellas partiendo del concepto de relaciones de género. Sobre todo, reconocer los grupos con las que ellas tienen que negociar y establecer relaciones para desempeñar su trabajo y los que las apoyarán.

Capítulo 2

Una mirada a la Universidad Michoacana

El objetivo de este capítulo es mostrar la estructura general de la universidad, a partir de su población estudiantil, de la planta docente y de sus órganos de gobierno, datos que ayudarán a explicar la importancia de la institución en el estado de Michoacán y su participación dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la región centro-occidente. Los datos cuantitativos permitirán identificar la participación de las mujeres en esta institución, así como los lugares que ocupan dentro de la universidad.

El panorama estadístico de la universidad

La ley orgánica vigente en la UMSNH fue reformada en 1986 después de un periodo de veintitrés años de vigencia (la última había sido aprobada el 14 de marzo de 1963) y se compone de 33 artículos divididos en siete (VII) capítulos, más ocho artículos transitorios. En la ley se especifica que la Universidad “es una institución de servicio, descentralizada del Estado, con personalidad jurídica y patrimonios propios”, es una universidad pública y de carácter autónomo. Está contemplada para impartir la educación media-superior y superior en diversos niveles y modalidades; para la investigación, la difusión de la cultura y la extensión universitaria.⁷²

Según la tipología propuesta por Taborga y Frasán, se trata de una universidad del tipo IDILM, esto es, una “Institución de educación superior orientada a la transmisión, generación y aplicación del conocimiento y que ofrecen

⁷² Ley Orgánica de la UMSNH. Capítulo I, artículo 1°

programas en el nivel licenciatura y posgrado (preponderantemente en el nivel de maestría); eventualmente cuentan con algún programa de doctorado⁷³, aunque el caso de la UMSNH en cuanto al doctorado los ofrece de manera permanente. Los niveles de posgrado y de investigación se encuentran clasificados en líneas de investigación de las áreas.

El estatuto universitario contempla que su finalidad es formar profesionistas, técnicos, profesores universitarios, investigadores y artistas para el servicio a la sociedad, ya que sus actividades estarán encaminadas a “la búsqueda de la excelencia en la enseñanza, la investigación, la creación artística y la difusión de la cultura, así como a combatir la ignorancia, las servidumbres y los fanatismos”.⁷⁴ La ley orgánica estipula también los perfiles con que deben contar los aspirantes a director, rector, los miembros de la comisión de rectoría (quienes eligen a los rectores), los miembros del consejo universitario y las condiciones de su elección y remoción, cuáles son las atribuciones de cada órgano de gobierno y comisión, el patrimonio con que cuenta la universidad, como se integrará el Tribunal universitario. De las jubilaciones, sólo menciona que serán para aquellos trabajadores que tengan veinticinco años de servicio y que las condiciones las establecerá el contrato colectivo de trabajo vigente en el momento. En ningún artículo menciona sobre las promociones, concursos de oposición para los profesores ni las condiciones de contratación o los requisitos que se establecerán en dichos concursos. La ley orgánica, como se verá más adelante está redactada

⁷³ Magdalena Frasn Ozco y Huáscar Taborga Torrico. Tipologías de la Educación Superior. www.anuies.mx/anuies/libros98/lib13/13.htm. P.17

⁷⁴ Ley Orgánica de la UMSNH. Capítulo III. *De los fines*. Artículo 4º. p. 6

en términos masculinos, neutros y no se hace mención de las mujeres, ni se habla en ellas en términos de profesoras, alumnas o investigadoras. Se habla de “los miembros de las comisiones, del consejo, los aspirantes a director, a rector”, etc.

La ley orgánica como se encuentra en estos momentos fue producto de una reforma que se llevó a cabo en 1986, reformando a aquella que existía desde 1963. En la reforma de 1986 se discutieron puntos como la desaparición de la Junta de Gobierno, órgano que decidía la elección de rector y directores de escuelas, la democratización en la elección del Rector, el fortalecimiento del Consejo Universitario como el máximo órgano de Gobierno de la universidad, la realización de una verdadera planificación de la universidad y la renovación de la administración.⁷⁵ Además, se realizó toda una campaña de investigadores para que se tomara en cuenta a la investigación en la nueva ley orgánica y se le ofreciera mayor presupuesto para laboratorios, institutos y apoyos financieros proyectos.⁷⁶

Dentro de la historia de la institución, este periodo es conocido como el “cisma de los dos rectores”, ya que por las reformas a la ley orgánica, que también pasó por el Congreso del Estado, el gobernador y el Consejo Universitario para su revisión y aprobación, la elección del rector siguió siendo ambigua y el gobernador de ese tiempo, Cuauhtemoc Cárdenas, eligió al médico Moisés García López. Como la decisión había surgido una vez más directamente de Gobierno del

⁷⁵ Alejo Maldonado Gallardo. “La universidad michoacana: de la historia y las costumbres al nuevo siglo.”, en, Adriana Pineda Soto y Eduardo N. Mijangos (coord.) La Universidad Michoacán a fin de siglo. UMSNH. Morelia. 2000.

⁷⁶ Entrevista a la Dra. Helena Escutia Arriaga. Noviembre 2001

Estado, el rector en turno, doctor Raúl Arreola Cortés, se opuso a dejar el cargo y siguió despachando en rectoría. Sin embargo, el médico García era la autoridad reconocida para ejercer los presupuestos y dirigir la institución. Hacia septiembre de 1986 se designó por la recién creada comisión de rectoría a Leonel Muñoz Muñoz como rector para el periodo 1986-1990. Después de esta nueva Ley Orgánica, no se han llevado a cabo nuevas reformas universitarias, aunque en los periodos de 1994, 1998 y 1999 se comenzaron a realizar gestiones para reformarla, pero sin consolidarse.

En el actual periodo de rectoría se está planteando una reforma universitaria propuesta por diferentes sectores y grupos de la universidad. El SPUM es el que promueve esto con mayor participación y se están planteando los primeros puntos para reformar, uno de ellos es la democratización de la universidad, hacerla más participativa en cuanto a la elección de la autoridad principal que es el rector. Sin embargo, esta figura de la Comisión, también ha sido cuestionada por algunos grupos de alumnos y fracciones del propio sindicato de profesores porque lo siguen considerando antidemocrático, pues en la elección siguen sin participar la comunidad con el voto directo. La universidad, desde la última reforma a la Ley Orgánica, ha crecido en número, por lo que también su problemática se ha incrementado. Veamos primero los números que existen en la Universidad, que niveles son los más poblados y donde se localizan las mujeres.

Matrícula por género en la Universidad

La mayoría de los alumnos se concentran en el nivel licenciatura, existiendo un buen número en los niveles de maestría y doctorado. Cuenta además con la

responsabilidad del nivel medio superior, el bachillerato, donde se localiza otra importante cantidad de alumnos. En Morelia se concentra la mayoría de la oferta educativa de la universidad, mientras que en la ciudad de Uruapan existen dos bachilleratos y una licenciatura; y en la ciudad de Apatzingán existe una licenciatura.

La UMSNH contaba, según las estadísticas de ANUIES para los años 1998-1999, con una población total de 26,445 alumnos distribuidos en un total de veintiséis licenciaturas y veintiséis posgrados, además de los bachilleratos o Escuelas Preparatorias. De esta población, en nivel superior (licenciatura) se contabilizan 25,057, mientras que en el nivel de posgrado había 694 estudiantes.⁷⁷ Para el año 2001, estos números se incrementaron, y ahora la población total es de 28,896 en el nivel licenciatura y 619 en posgrado. Más adelante en este mismo capítulo veremos los números más desglosados.

En el mismo periodo de 1998-1999, la universidad se encontraba entre las Instituciones de Estudios Superiores (IES) con más lugares disponibles para nuevo ingreso en la región Occidente con un total de 5,770 lugares, en contraposición a IES como la Universidad de Colima con 2,810 y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) con 2,519, que son las IES con mayor oferta de lugares disponibles de la región; siguiendo la Universidad Autónoma de Aguascalientes con una oferta de 2,620 lugares, la

⁷⁷ www.anuies.mx/afiliadas/132.html pp. 1-4. Datos del año de 1999. No se han podido obtener datos de los años 2000 al 2003.

Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA) con 2,240 lugares y la Universidad de Guanajuato con 1,625 lugares.⁷⁸

Pudiera parecer a simple vista que la universidad es una institución muy incluyente y que cuenta con una amplia oferta de lugares disponibles y los recursos para sostener a todos los aspirantes a nuevo ingreso, sin embargo estas cifras se deben a otras razones. Por presiones de las Casas de Estudiante, la cantidad de nuevos universitarios aumenta cada año debido a que existe todo un movimiento de rechazados comandados por las propias Casas, que cada periodo de nuevo ingreso exigen a las autoridades universitarias un lugar dentro de las diferentes escuelas y facultades, creándose dentro de estos grupos nuevos (en la universidad se les denominan “secciones”) para poder atender esta demanda. Por eso es que estos lugares disponibles aumentan siempre al comenzar cada ciclo escolar.

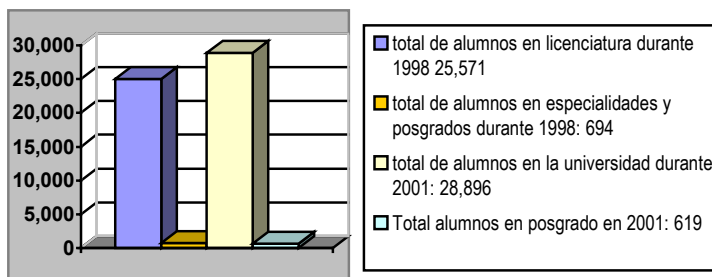
Si nos enfocamos en los números oficiales, la población estudiantil de nuevo ingreso a la UMSNH se diferencia entre aquellos que ingresan al nivel licenciatura y quienes ingresan a una especialidad o posgrado, principalmente egresados de la propia universidad. Los datos que arrojan las estadísticas nos mencionan que para el caso del nivel de licenciatura, la cantidad de nuevo ingreso se incrementó del periodo 1998 de 25,571 a 28,896 en 2001⁷⁹:

Grafica 1. Población total de estudiantes UMSNH

⁷⁸Solamente se tomaron los datos de las universidades que se encuentran señaladas dentro de la región occidente, aunque existen también Institutos Tecnológicos que ofertaron menos de 800 lugares de nuevo ingreso. Fuente: www.anuies.mx. Estadísticas de la Educación Superior. Nivel Licenciatura. Región Occidente. “1.2. Oferta Global de las IES, ciclo 98-99.” P. 14

⁷⁹ www.anuies.mx/afiliadas/132.html. Op.cit. P.1-4; ANUIES. Estadísticas de la educación superior en México.

años de 1998 y 2001



Fuente: Grafica de elaboración propia partir de datos obtenido de la pagina web de ANUIES. www.ANUIES.mx/afiliadas/132.htm; ANUIES. Estadísticas de la Educación Superior en México. 2003

En el área de los posgrados, las cosas cambiaron. Durante 1998, el número total de inscritos a los programas se componía de 694 alumnos, de los cuales 401 eran hombres (53.79%) y 293 mujeres (46.21%)⁸⁰. Sin embargo, para 2001, el número se reduce a 619 inscritos, de los cuales 370 son hombres y 249 son mujeres. Como podemos ver, los números se redujeron significativamente en ambos sexos. Si comparamos los datos con los de nuevo ingreso en ese mismo año de 2001, vemos que mientras los hombres ingresaron en número de 201, las mujeres fueron solamente 121. Estos números, además de hablarnos de las pocas mujeres que entran en un posgrado, nos habla también de un importante número

⁸⁰ ANUIES. Op. Cit. Pp. 1-4

de universitarios y universitarios que deciden no continuar sus estudios en este nivel, comparados con el número de los que ingresan al nivel licenciatura.

Tabla 1. Población de nivel posgrado existente en la UMSNH. Años 1998 y 2001

Año	Hombres	Mujeres	Total
1998	401	293	694
2001	370	249	619

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en www.anuies.mx. Estadísticas la Educación Superior. Años 2000 y 2003

Si nos enfocamos en el nivel licenciatura, la población estudiantil por género que existe en la universidad se puede dividir de acuerdo con las preferencias de hombres y mujeres e identificar así las preferencias de cada uno de ellos

Tabla 2. Población estudiantil por género en la UMSNH. Años 1998 y 2001

Año	Hombres	Mujeres
1998 ⁸¹	13,681	12,070
2001 ⁸²	14,747	14,149

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la página electrónica de ANUIES. Estadísticas de la educación Superior 2000; Anuario Estadístico 2002

Tomando en cuenta los números de la tabla anterior, el número ha alcanzado cifras casi iguales, Siendo más del cincuenta por ciento alumnos hombres dentro de la universidad existen licenciaturas que alcanzan cierta paridad en cuanto al número de mujeres que ingresan e incluso, algunas en las que ya son mayoría. Por ejemplo, en la licenciatura en Derecho, donde la matrícula de nuevo ingreso en 1999 era de 1,617 alumnos, de los cuales 818 eran mujeres y 799 eran

⁸¹ ANUIES. Estadísticas de la Educación Superior 2000. Nivel licenciatura.

⁸² ANUIES. Anuario Estadístico 2002. Población Escolar de Licenciatura.

hombres, una diferencia de apenas diecinueve mujeres más, mientras que para 2001, la cifra total de alumnos que existían en la Facultad alcanzó los 2,801 hombres (723 de nuevo ingreso) y 3,237 mujeres (687 de nuevo ingreso)⁸³; si bien significó menos mujeres que ingresaban, el número total de estas en la facultad representa mucho más del 50% del total de población.

Otras carreras que cuentan una paridad de nuevos ingresos entre hombres y mujeres son Medicina, Biología o Economía o las carreras de Contabilidad, Cirujano Dentista, Artes y Farmacobiología, que cuentan con más del 55% de la matrícula de nuevo ingreso de mujeres. Por otra parte, están las carreras con menos ingresos de mujeres, como lo es el ramo de las ingenierías, que cuentan con menos de cinco mujeres en su matrícula.⁸⁴

⁸³ Ídem.

⁸⁴ Estadísticas de la educación superior. ANUIES. 2000. "1.9. oferta, demanda y primer ingreso por carrera y por género, ciclo 98-99". UMSNH. Pp. 42 www.anuies.mx

Tabla 3. Población estudiantil por género de nuevo ingreso en la UMSNH (total en números)

1998 ⁸⁵				2002			
Escuela O Facultad	Hombres	Mujeres	Total en la carrera	Escuela O Facultad	Hombres	Mujeres	Total en la carrera
Ing. Civil	296	25	1078	Ing. Civil	1061	87	1148
Ing. Eléctrica	120	3	420	Ing. Eléctrica	454	18	472
Ing. Tec. de la Madera	23	4	85	Ing. Tec. de la Madera	28	3	31
Ing. Mecánica	169	3	631	Ing. Mecánica	737	17	754
Ing. Química	78	41	443	Ing. Química	300	172	472
Arquitectura	266	88	1601	Arquitectura	992	426	1418
Medico Cirujano Partero	681	635	4517	Medico Cirujano Partero	2824	2799	5623
Cirujano Dentista	191	306	1705	Cirujano Dentista	836	1505	2341
Enfermería	17	128	351	Enfermería	51	401	452
Químico Farmacobiólogo	107	159	798	Químico Farmacobiólogo	370	594	964
Médico Veterinario Zootecnista	199	51	811	Médico Veterinario Zootecnista	789	255	1044
Admón. de Empresas Agropecuarias	19	6	84	Admón. De Empresas Agropecuarias	5	10	15
Economía	87	80	555	Economía	311	211	522
Derecho	731	818	5846	Derecho	2801	3237	6038
Contador Público	516	699	4771	Contador Público	1687	2662	4349
Administración de Empresas	ND ^α	ND	ND	Administración de Empresas	192	288	480
Filosofía	42	34	147	Filosofía	75	68	143
Historia	91	105	390	Historia	184	221	405
Biología	101	124	599	Biología	362	395	757
Fisicomatemáticas	40	13	148	Fisicomatemáticas	132	64	196
Lic. En Artes	18	39	134	Escuela Popular de Bellas Artes	64	104	168
Ing. Agrónomo	114	34	410	Lic. Agrónomo ^β	443	127	570
				Licenciatura en Letras Hispánicas	56	90	146
				Licenciatura en Psicología	164	670	834
Total de alumnos en la universidad: 25,524				Total de alumnos en la universidad: 28,896			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de ANUIES. Estadísticas de la Educación Superior. 2000

Lo anterior muestra la variabilidad de números en cuanto a la inserción de mujeres en las diferentes carreras en la UMSNH, que puede ser paulatino en algunas carreras como Contabilidad, Derecho o Economía, carreras que se

⁸⁵ Los datos que se presentan para el año de 1988 se refieren únicamente a los estudiantes de nuevo ingreso; mientras que para el año de 2002 los datos engloban el total de estudiantes que existen en cada una de la Facultades para ese año.

^α Los datos referentes a esta Carrera fueron englobados en la Carrera de Contabilidad y Administración (Contador Público)

^β En esta se englobaron carreras como Agrónomo Zootecnista, Agrónomo en Bosques, Agrónomo en Fitomejoramiento, Agrónomo en Fruticultura, Agrónomo en Parasitología Agrícola y Agrónomo en Horticultura; carreras que se ofrecen en dos diferentes Escuelas, la Escuela en Agrobiología, con sede en Uruapan, Michoacán y la Escuela de Ciencias Agropecuarias, con sede en la Ciudad de Apatzingán Michoacán.

concebieron para ser ejercidas por hombres, mientras que en otras como Medicina la matrícula descendió considerablemente, es también importante observar que la mayoría de mujeres se sigue localizando en las carreras que tiene que ver más con las áreas de la salud, como enfermería con un 88.28%; o el área de Ciencias Sociales y las Humanidades, como la Licenciatura en Artes que cuenta con un 68% de matrícula femenina o Historia que cuenta también con un considerable número de mujeres.

En este sentido, las diferencias se muestran en cuanto a la elección de una carrera, pues mientras que en el área de enfermería, carrera asociada con el trabajo femenino, existe más mujeres, en contraste, las ingenierías, con el perfil tradicional de ser una carrera masculina, cuentan con más hombres. Además, existen aquellas que comienzan a manifestar una paridad en la demanda por matrícula, como contabilidad, derecho y medicina, que si bien algunas tienen mayoría de hombres y otras de mujeres, las diferencias en números son pocas. Un acercamiento a los números de ingreso muestra que las elecciones de las mujeres se inclinan por carreras que fueron concebidas para formar a los hombres (medicina, derecho contabilidad, principalmente), y en un segundo lugar las carreras asociadas con los rasgos femeninos, como las artes o la enfermería.

En la Universidad Michoacana se fue dando paulatinamente el acceso de las mujeres al estudio profesional en mayor número, pero no fue sino hasta la década de los setenta que comenzaron a hacerse notar más en los niveles de preparatoria y en las licenciaturas. Si bien es cierto que desde que se fundó la universidad hubo cabida para ellas, esta inclusión fue en carreras creadas para ellas, como la

Normal para profesoras, que dependía de la universidad. A pesar de esto, fueron pocas las mujeres que accedieron a una carrera universitaria en los inicios de la universidad.

Este tránsito de las mujeres hacia la ocupación de un espacio de estudio, hasta llegar a los números que ya se han mostrado más arriba, no ha estado exento de complicaciones. Las estudiantes son objeto de verdaderos acosos por parte de los hombres en el espacio universitario. Mientras transitan frente a los edificios que albergan facultades como Ingeniería civil o Ingeniería Mecánica, no se hacen esperara los conocidos chillidos que anuncian su paso, llegando incluso a escucharse mensajes de abierto contenido sexual. Este acoso que sufren las estudiantes es bien conocido en la universidad, sin embargo, como mencionó una de ellas cuando la abordé y le pregunté sino le parecía insultante este trato, ella respondió, “prefiero que me chiflen a que me digan otra cosa peor”.

Esto nos habla de que, aunque en números y en discurso se hable de que las mujeres sean más y están ocupando más espacios, ellas siguen siendo hostigadas de palabra, y algunas veces de acción, por su género. Si bien es cierto que esto es privativo de los hombres, las mismas mujeres explican que es “una condición de género, los hombres son así” y se callan por evitar que se les digan cosas que pudieran ofenderlas más. Bien pudiera parecer esto como “normal” y que sucede en cualquier ambiente, incluso las mismas alumnas lo ven así, algo que no pueden cambiar porque ha existido desde que ellas lo recuerdan, sin embargo, en un espacio como este, donde las diferencias parecieran no importar,

las actitudes hacia las mujeres no han cambiado casi nada entre estudiantes, siendo, incluso diferente el tipo de hostilidad y de indiferencia al ascender de nivel.

Las profesoras también llegan a ser blanco de ataques, aunque un poco más discretos. Como ya se mencionó más arriba, hay ocasiones en las que simplemente no son consideradas para cargos como los consejos técnicos o su representación en el consejo universitario, a pesar de ser, en ocasiones, mayoría. En las reuniones de academia, las mujeres declinan a favor de algún compañero, aún cuando han sido propuestas para alguna comisión o cargo de representación. En general, en las estadísticas del profesorado, las mujeres son quienes menos tiempos ocupan, siendo la mayoría profesoras de medio tiempo, por asignaturas o suplentes.

En el caso de los posgrados, las cosas no son mejores. Profesoras investigadoras con nivel de doctorado son pocas, y las alumnas que los estudian en esta institución, aunque llegan a ser mayorías en algunos lugares, simplemente dejan de asistir, ya bien por contar con hijos y no tener con quien dejarlos (la UMSNH no cuenta con servicio de guardería como si lo tiene CINVESTAV, por ejemplo), deciden dejar de estudiar; o por el contrario, han sido hostigadas o abiertamente atacadas en las instalaciones, debido a la falta de seguridad de la misma universidad. Esto parte de las inquietudes que he escuchado sobre el diario acontecer de las mujeres en la universidad.

Por otra parte, los profesores se enfrentan a ciertas desventajas, que tienen que ver con las relaciones establecidas en el interior de la universidad. Quien no se identifica con tal o cual corriente, simplemente no existe o no puede contar con

los apoyos para promociones, por ejemplo. En este ambiente, quien no sabe negociar esas relaciones, puede estar seguro de que no podrá conseguir promociones o bien estas constarán mucho trabajo conseguirlas.

L@s profesor@s de la UMSNH

En la universidad existen, de acuerdo con una tabla de promociones existente, varios niveles a los que los profesores pueden acceder. Van, de menos a más, desde la categoría "A" a la categoría "C", y se dividen entre profesores de tiempo completo, de medido tiempo y por asignaturas. El nivel de profesor-investigador de tiempo completo nivel "C" conlleva la prerrogativa de una descarga de horas frente a grupo para la investigación y la preparación de proyectos; los niveles "B" y "A" tienen solamente sus horarios asignados y pueden cubrir más grupos dependiendo de la necesidad de profesores que tenga de la escuela. Un profesor de tiempo completo con la categoría más alta "C", percibe un salario de aproximadamente 7 mil pesos mensuales (salario neto, a esto hay que agregarle las prestaciones que se abonan al cheque quincenal⁸⁶), mientras que un profesor por asignatura con un aproximado de 14 horas frente a grupo por mes percibe aproximadamente 1,200 pesos al mes y otros legan a percibir 700 pesos en el mismo periodo, todo de acuerdo al nivel que tengan y el número de horas que tengan.⁸⁷

⁸⁶ Por ejemplo, en el concurso de oposición para profesor-investigador titular "C" de tiempo completo para cubrir una plaza en la Licenciatura en Literatura Hispánica en el periodo 2000-2001, se ofrecía un sueldo base de \$15,615.41 pesos; mientras que para una plaza de profesor por asignatura "B" con 4 horas a la semana por sección (grupo), el salario sería de \$904.24 pesos mensuales. *La Voz de Michoacán*. Julio 2000.

⁸⁷ Periódico "Provincia". "Algunos profesores con sueldos de 700 pesos". 22 de abril de 2003. p. 2-A

Entre todos los niveles existentes en la UMSNH se distribuyen 2,870⁸⁸ profesores en diferentes áreas; de éstos en el nivel de licenciatura son aproximadamente 1818⁸⁹ y algunos de estos profesores también imparten cátedra en el nivel de posgrado. Por lo tanto, la cantidad de profesores que imparten clase en estos niveles va desde los licenciados hasta los doctores que recién han llegado a la universidad.

En nivel Bachillerato la cantidad de profesores es de 808 y distribuidos en otras dependencias, centros, coordinaciones y departamentos son 154. De los mas de dos mil profesores, aquellos que alcanzan el tiempo completo son 784, los profesores de medio tiempo también de carácter definitivo son 122, y profesores por asignatura son 1,409 también definitivos.

⁸⁸ www.ANUIES.mx. Estadísticas de la Educación Superior en México. ANUIES. “3.2 Personal académico por tiempo de dedicación tipo de nombramiento, por institución ciclo 98-99”. p. 102. Institución: UMSNH.

⁸⁹ Ibidem. “III. Personal Académico 1998-1999. 3.1 Personal académico por nivel educativo e IES”. p. 99

Tabla 4. Estadísticas del Profesorado existente en la UMSNH (por grado de escolaridad)⁹⁰

Nivel de Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
Pasante de licenciatura	248	8.92
Licenciatura Titulado	1,434	51.58
Especialidad titulado	322	11.58
Pasante de Maestría	174	6.26
Maestría Titulado	250	8.99
Pasante Doctorado	42	1.51
Doctor titulado	84	3.02
Otros (no especificados)	154	5.54
Total	2708	97.4% ⁹¹

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ANUIES. Estadísticas de la educación superior. 2000

Los académicos de tiempo completo, quienes cuentan con el nivel mínimo de licenciatura o equivalente, se conforman en grupos de investigación y generan materiales didácticos de apoyo además de sus horas frente grupo. Los académicos de medio tiempo o técnicos académicos cuentan con mínimo el nivel de pasante de licenciatura o equivalente y se localizan en el área de docencia o apoyo a docencia.

Para localizar con mayor facilidad a los profesores de tiempo completo y contar con un adecuado conocimiento de las labores que desempeñan, la Secretaría Académica, en un rubro que se denomina “Cuerpos académicos y líneas de generación”, reúne a los académicos que realizan docencia e investigación en la universidad dentro del rubro de tiempo completo, quienes tienen el derecho de descargar horas frente a grupo teniendo solamente 18 horas

⁹⁰ Ibidem. “3.3 Personal académico por nivel de escolaridad y por institución, ciclo 98-99”. p.104.

⁹¹ El otro 2.6% restante no se ha podido determinar, ya que los porcentajes fueron calculados a partir de los datos presentados en el censo existente en la pagina de Internet de ANUIES correspondiente a la UMSNH.

para la docencia, y el resto para dedicar horas a la investigación. En estas se pueden contar a 437 profesores divididos en 54 cuerpos académicos (CA) y 5 cuerpos académicos de maestría (CAM).

La universidad tiene registrados en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) a 122 adscritos a las diferentes Facultades e Institutos durante el año 2002. De esos 122 miembros, 21 son mujeres. Comparando los datos con los obtenidos para el año 2001, encontramos que existían 81 profesores inscritos en el Sistema de los cuales solo 13 eran mujeres.⁹² Si bien se aprecia un incremento, este es mínimo comparado con la gran cantidad de investigadores hombres que existen en registro y en los cuerpos académicos y de investigación. Lo anterior responde, como lo mencionaba la Dra. Helena Escutia en una de las entrevistas, a que las mujeres que entran en la investigación, no cuentan con el tiempo y los recursos suficientes para lograr las metas que establecen los parámetros institucionales de productividad, dígase por ejemplo, CONACYT, ya sea por estar casadas y tener hijos y dividir el tiempo entre la familia y la investigación. A esto se suma, lo que ya se ha mencionado más arriba, la falta de apoyos para las mujeres en cuanto a hacer modificaciones a los parámetros para medir la productividad y que las deja, muchas veces, fuera de la investigación por no “producir igual que los hombres”.

Por otro lado, conocer la cantidad de profesores por género en la UMSNH es difícil, pues para determinar la cantidad de profesoras que laboran en la universidad era necesaria información que no fue proporcionada por las

⁹² <http://www.isic.cic.umich.mx/revista>. Los datos obtenidos corresponden a los informes del Departamento de Investigación Universitaria.

autoridades de la misma, pero se ha calculado la cantidad de profesores y profesoras a partir de las estadísticas existentes a partir de los censados por la Secretaría Académica, en un rubro descrito anteriormente, “Cuerpos académicos y líneas de generación”. En el censo realizado en 2000, podemos observar que de 447 profesores inscritos en él, 326 son hombres y 121 son mujeres, de tal manera que el porcentaje de profesores varones que se encuentran registrados en este rubro es de 72.94%, mientras que las profesoras son 27.06%.⁹³ Para 2002, el número se había reducido a 346, siendo 99 mujeres y 247 hombres que se localizan en los siguientes rubros:

Tabla 5. Composición de los Cuerpos académicos de la UMSNH según su línea de investigación, disgregado por género

Línea de investigación	mujeres	hombres
Historia	12	21
Área de la salud	21	13
Ingenierías (todas)	15	50
Administración	4	28
economía	2	15
Lengua y literatura	1	3
Filosofía	4	10
Biología	31	55
Física y matemáticas	6	32
Veterinaria	1	16
arquitectura	2	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la página de la Secretaría Académica de la UMSNH. “Cuerpos académicos y líneas de generación” <http://antares.sacadem.umich.mx>

De la tabla anterior podemos ver que las profesoras que participan en estos cuerpos académicos se concentran en las disciplinas relacionadas con el área de la salud y de las ciencias biológicas; aunque si hay mujeres que se localizan en el

⁹³ <http://antares.sacadem.umich.mx> “cuerpos académicos y líneas de generación”. P. 61. Esto no representa el número total de profesores de tiempo completo, sino solamente a aquellos que se encuentran registrados dentro de este programa creado por la secretaría académica, ya que el número total se menciona más arriba.

área de la ingeniería, su mayoría participan en proyectos relacionados con la ingeniería química, que en la UMSNH cuenta con la mayoría de su matrícula femenina. En contra posición, los hombres participan en mayor número en los demás rubros, debido principalmente a que la mayoría de los profesores cuentan con el tiempo completo, cosa que no sucede con las profesoras.

Estos números reflejan que son pocas las mujeres que acceden a los tiempos completos sin saber, a ciencia cierta, las razones para ello, pero de acuerdo con entrevistas informales con algunas profesoras, la cantidad de éstas es mayor en los niveles de medio tiempo y por asignaturas. Esto nos lleva preguntarnos si la razón principal será que las mujeres, al estar ya dentro del rango de edad en la que la mayoría están casadas y con hijos, preferirán permanecer en estos niveles y no buscan, o buscan poco, las categorizaciones más altas precisamente por razones de contar ya con una familia o en realidad encuentran poco eco a sus solicitudes de una “recategorización”, que es como se le llama a la promoción de nivel entre profesores.

Como se puede observar, las estadísticas pueden parecer disímiles entre sí, pero la realidad es que no existe un censo adecuado del profesorado de la universidad, la información es manejada como confidencial y no se sabe con certeza la cantidad por género, solamente números generales de acuerdo con categorías de profesorado; como en el caso anterior, que los profesores están contabilizados por líneas de generación del conocimiento o de investigación.

Aunque en la ley orgánica ni en algún otro estatuto universitario existe ninguna ley o iniciativa para establecer parámetros de contratación o la inclusión

de un cierto número de mujeres, lo que podría traducirse como algún tipo de acción afirmativa,⁹⁴ en realidad no se tiene contemplado, incluso al preguntarle a un exrector, dijo en entrevista que, al menos durante el tiempo que duró su rectorado:

No consideraba prudente legislar en esa materia a nivel universitario o como para poder decidir esa paridad, sino más bien en todo caso, incorporar a las mujeres en función de la capacidad demostrada sobre todo también en la entrega, yo creo que hay mujeres que están firmemente comprometidas con un plan universitario... creo que esa es la mejor carta de presentación.⁹⁵

Aquí es evidente que la legislación universitaria en esta materia está muy lejos de ser una posibilidad. Las principales autoridades, como este exrector, no lo consideraron prudente en su momento, aunque si destacan más bien otra posibilidad y es la de la incorporación por méritos profesionales y de compromiso personal con la institución.

Sin embargo, en las entrevistas realizadas a las funcionarias para esta investigación, destaca la preocupación de dos de las funcionarias con respecto a la alta contratación de hombres sobre todo en el nivel de doctorado.⁹⁶ Helena Escutia Arriaga, investigadora del Instituto de Química de la Universidad y quien

⁹⁴ Se le llama acción afirmativa (*affirmative action*) retomando una definición dada por Joan Scott en el sentido de establecer, por código, ley o estatuto, una cierta cantidad de miembros de algún grupo minoritario o, como en este caso, de mujeres, que ocupen diferentes cargos dentro de un espacio burocrático.

⁹⁵ Entrevista a Mtro. Octavio Mendoza Aguilera, exrector de la Universidad, profesor investigador del Centro de Investigaciones Sociales de la UMSNH.

⁹⁶ Entrevista a la Dra. Alejandra Escobar Ramos. Mayo 2003; Entrevista a la Dra. Helena Escutia Arriaga. Mayo 2003

fungió como jefa del Departamento de Investigación Universitaria, observa como en su lugar de trabajo la contratación de nuevo personal se inclinó hacia los hombres. Helena recuerda que “el director contrató hombres y yo le dije, contrata doctoras, porque las mujeres que realizan la investigación bioquímica son mujeres” sin embargo, Helena sigue siendo la única doctora entre 19 profesores del Instituto, y dice, “para mí es un medio hostil, yo como mujer entre 19 hombres”⁹⁷, debido a que sus propuestas y planteamientos no encuentran eco en el Colegio de investigadores. Helena no habla de las razones para que el director no haya contratado doctoras, sin embargo, aunque las mujeres en la universidad sean quienes realicen este tipo investigaciones, aún no encuentran lugar para ellas dentro de la universidad.

Al encontrar este tipo de situaciones, es evidente la pregunta que en realidad cómo es que se llega a ocupar un sitio dentro de la universidad, refiriéndome con esto a un lugar dentro tanto de la planta docente como de las autoridades.

Las funcionarias y los funcionarios: un recuento de los espacios ocupados

Durante el periodo que abarca la investigación, la presencia de las mujeres dentro de diferentes cargos fue más bien poca, contando desde quienes ocupaban un cargo cercano a la rectoría hasta las estudiantes dentro del consejo universitario. Dentro del directorio de dependencias existente en la universidad, las

⁹⁷ Helena Escutia Arriaga. Mayo 2003

mujeres accedieron a diferentes cargos.⁹⁸ De una población de aproximadamente 50 mil personas, entre profesores y alumnos, el número de mujeres participando en este periodo es mínimo, no llegando ni siquiera al 10 por ciento del total.

Dentro del organigrama de la universidad, las mujeres que desempeñaban un cargo administrativo hasta el año de 2003 eran 17; las profesoras que se situaban en una dirección de escuela, facultad o instituto eran 6; dentro del Consejo Universitario, reconocido dentro de la Ley orgánica como la máxima autoridad de la universidad, maestras 7 eran consejeras; mientras que alumnas dentro del mismo órgano rector eran también 7.

Tabla 6. Mujeres que ocuparon algún cargo administrativo y de representación en la UMSNH durante el año 2001

Mujeres parte del cuerpo administrativo: 17	Mujeres académicas a cargo de una escuela Facultad o Instituto: 6	Mujeres dentro del Consejo Universitario (alumnas y profesoras): 14
<ul style="list-style-type: none"> -Coordinación General de Asuntos universitarios -Departamento de Investigación Universitaria -Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones -Contraloría -Relaciones Públicas -Departamento de Supervisión -Departamento de control presupuestal -Departamento de convenios -Departamento de nóminas -Departamento de caja de ingresos -Directora de auditoria interna -Departamento de compras -Centro de psicología y psicometría -Archivo general 	<ul style="list-style-type: none"> -Escuela de enfermería. Nivel técnico -Escuela de Lengua y - Literatura Hispánicas (encargatura) -Escuela de Psicología Instituto de investigaciones agropecuarias y forestales -Departamento de idiomas -Dirección de la escuela preparatoria "José María 	<p>No se especifica la Escuela o Facultad de procedencia</p>

⁹⁸ Los nombres de algunos de los cargos cambiados, el número de ellos ocupados por mujeres sigue siendo el mismo.

<ul style="list-style-type: none"> -Librería universitaria -Dirección del Exconvento de Tiripetío -Control Escolar -Coordinación de Prensa 		
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Coordinación de Asuntos Universitarios. Morelia. 2001

De un total de 57 cargos jerárquicamente establecidos como los más importantes, entre departamentos, secretarías y direcciones de escuelas, facultades e institutos⁹⁹, las mujeres ocupan 18 del total; esto representa un porcentaje de 32.80% de mujeres dentro de estos espacios. Sin embargo, dentro de la universidad existen otros departamentos que no se encuentran dentro del organigrama y que son pequeñas dependencias a cargo de un hombre en su mayoría. Lo que significa aquí no es la cantidad de los cargos, sino que tres de estos 18 cargos, localizados en el nivel del organigrama más alto, son ocupados por mujeres. Anteriormente solo una mujer había ocupado un cargo tan cercano a la rectoría, la secretaría auxiliar de la universidad, pero después de ese periodo de rectoría pasaron casi diez años para que otras mujeres llegaran a ese nivel. Han sido los únicos dentro de la historia de la universidad en haber sido ocupados por mujeres desde su fundación en 1917.

⁹⁹ www.ANUIES.mx/afiliadas/132.htm. Relación de dependencias existentes en la UMSNH. Año de 1998.

Cuadro 7. Cuadro comparativo por género de las principales dependencias de la UMSNH de los periodos de rectoría 1998 y 2003

Periodo 1998-2003			Periodo 2003-2009		
Dependencia	Hombre	Mujer	Dependencia	Hombre	Mujer
Rector	✓		Rector	✓	
* Coordinación General de Asuntos Universitarios		✓	* Coordinación General de Asuntos Universitarios	✓	
Secretaría Académica	✓		Secretaría Académica:		✓
Tesorero	✓		Tesorero	✓	
Secretario administrativo	✓		Secretario Administrativo:	✓	
Contraloría		✓	Contraloría	✓	
Abogado General	✓		Abogado General:	✓	
* Departamento de Investigación Universitaria		✓	* Departamento de Investigación Universitaria	✓	
Depto. De Compras		✓	Depto. de Compras:		✓
Depto. De Bachillerato	✓		Depto. de Bachillerato:	✓	
Asuntos Estudiantiles	✓		Asuntos Estudiantiles	✓	
* Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones		✓	* Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones	✓	
Secretaría de Prensa		✓	Secretaría de prensa:		✓
Total por género:	7	6	Total por género	10	3

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de la página www.ANUJES.mx/perl/ANUJES/directorios/represc.pl y del periódico local [La Voz de Michoacán](#), Enero de 2003

El cuadro anterior muestra como decreció la cantidad de mujeres dentro de los cargos administrativos de la UMSNH solamente de un periodo a otro. Como ya hemos mencionado varias ocasiones, esto se debe a que en los principales cargos, como lo son la Secretarías Académica, el Departamento de Investigación, el Departamento de Cultura, la Secretaría Administrativa, la Coordinación General, la Tesorería y la Contraloría (por que se manejan los dineros), están considerados como los cargos y dependencias más importantes dentro de la estructura y el organigrama universitario, por lo que cada nuevo periodo de rectoría el rector está en plena libertad de elegir a sus colaboradores más cercanos.

En este caso, y como se explicará en el capítulo cinco, la composición cambió debido al momento político y a que se debían pagar los costos de los apoyos

* Las dependencias marcadas con un asterisco son las que se trataron en la investigación, por tratarse, como ya se mencionó anteriormente, de las más cercanas a la rectoría y que nunca habían sido ocupadas por mujeres en periodos anteriores

otorgados al rector, además de la concertación de alianzas entre los mismo candidatos a la rectoría, que no son sino estrategias políticas para ir entretejiendo apoyos de los grupos surgidos en las campañas por la rectoría.

Lo que muestran estos números es que si bien la universidad cuenta con una población femenina paritaria en su nivel de licenciatura, las estructuras de administración son espacios donde las mujeres se desenvuelven son aquellos destinados a la organización, administración de bienes y recursos y de intermediación entre niveles, sin embargo pocas llegaron a ocupar un departamento o una secretaría en el alto mando, dejando ver además que la movilidad, el ascenso y descenso en los cargos depende no sólo de las capacidades laborales, sino de los cambios políticos de la propia estructura universitaria.

Esto también nos muestra una universidad que deja las funciones de mayor responsabilidad a los hombres, aunque se haya abierto más a la participación de mujeres en el periodo de 1998 al 2003.

Esta diferenciación de géneros lo podemos observar incluso en la propia ley orgánica de la universidad. La primera es que está escrita en términos masculinos, es decir, habla de profesores, alumnos, rectores, etc., dejando ver que estos se tienen que tomarse como concepción neutra, que abarca ambos géneros sin distinción de ningún tipo. Esto es, que se retoma la concepción de hombre como ser universal, como sustantivo neutro que igual sirve a los hombres y las mujeres que participarán de la investigación y de la formación de cuadros en la universidad, por ejemplo en este artículo:

En el desempeño de sus actividades, la Universidad procurará

I.- sostener que todos los procesos existentes (...) *son conocidos o susceptibles de llegar a ser conocidos por el hombre...*

II.- Demostrar con su quehacer que *el hombre interviene en el desenvolvimiento y la transformación de los procesos naturales y sociales.*

III.- Probar que el hombre se ha desarrollado y se sigue desarrollando por medio de su trabajo, que constituye la actividad fundamental en la sociedad.¹⁰⁰

Podemos ver que, desde el comienzo, la ley deja ver que está redactada con un enfoque que proviene del periodo de la Ilustración, donde se pondera al hombre como el medio por el que la humanidad conocerá su evolución y que será el hombre vehículo de transmisión del conocimiento, tal como se ponderaba en el siglo XVIII. Esta idea universal del hombre ha servido a lo largo del tiempo para igualar a hombres y mujeres dentro del término individuo, por ejemplo, creando políticas, leyes y conceptos alrededor de esta aparente neutralidad.¹⁰¹

Aunque en apariencia esta idea podría ser considerada como una medida para no discriminar ni a hombre o mujeres en cuanto a las oportunidades que pudieran tener para acceder a un cargo, la aparente neutralidad deja de lado a la gran mayoría de la planta docente de la UMSNH que son mujeres. La inclusión de estas en la ley orgánica cumpliría con una inclusión de las mujeres explícitamente en las leyes, lo que también proponen algunas académicas de la UNAM y que se realicen reformas a la ley orgánica donde, se demostró en un análisis realizado, que se encontraba en la misma situación, que este lenguaje utilizado en la redacción de esta ley, se prestaba a una interpretación que podría hacer más evidentes las desigualdades que permean en la institución, aumentando la brecha

¹⁰⁰ Ibidem. Capítulo II. *De las bases para una educación e investigación científica*. P. 6

¹⁰¹ Joan Scott. *Only paradoxes to offer*. Chapter 1. "Rereading the history of Feminism." Pp. 1-5. Respecto al concepto de "individuo" y su construcción masculina se profundizará en el capítulo cuatro

entre los géneros.¹⁰² Además, en uno de los artículos se menciona que la universidad tiene el compromiso de “alentar hacia la sociedad y hacia su vida interna, las prácticas democráticas, como forma de convivencia y de superación personal”. No podemos hablar de una práctica democrática en nuestros días sin incluir a las mujeres. Si así fuera, los fines que persigue la universidad serían contradictorios.

Sin embargo, como otros espacios que han ido evidenciando la carencia de un enfoque de género en sus leyes y estatutos, la universidad responde también a todo un pasado de tradición masculina y por lo que sus referencias, como las de todas las instituciones, han sido masculinas. En el caso de la UMSNH, esta tradición masculina tiene otra explicación, la cual tiene que ver con la idea de pertenencia a la comunidad nicolaita y su origen histórico.

¹⁰² Gabriela Delgado Ballesteros. “El compromiso de las Académicas por una participación democrática”, en Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf. (Coordinadoras). Que dicen las académicas acerca de la UNAM. México. UNAM. 2003. pp. 83-95. La problemática expuesta en este artículo deja ver que la ley de la UNAM es sexista y que no ha reformado sus artículos como lo estipula la Declaración de Naciones Unidas en la Conferencia contra Todas las Formas de Discriminación de las Mujeres, que se convirtió en Ley Suprema cuando el Congreso de México lo ratificó. En el mismo caso podrían encontrarse las leyes orgánicas de la mayoría de las universidades del país.

Capítulo tres

La identidad nicolaíta y su construcción a través del tiempo

El presente capítulo trata sobre el manejo de discurso que se ha dado a través del tiempo para crear una identidad que homogenice y con el que se identifiquen los universitarios. La UMSNH se ha conformado por distintos referentes históricos que han permitido el surgimiento de una identidad, el nicolaicismo, que atraviesa todas las formas de organización y gobierno. Esta identidad sirve como carta de presentación para todo el que egresa de esta institución pero sigue siendo ambigua. De igual manera, esta identidad ha sido formada a través de figuras masculinas que han sido tomadas de referencia como patrones y modelos que hay que seguir y cuya ideología hay que imitar. El referente masculino en esta institución es lo crea una serie de relaciones de género que las mujeres dentro de la gestión tienen que negociar y transformar.

La identidad y su construcción social

La identidad es aquello que caracteriza al sujeto y que, a la vez, lo diferencia de los demás. Siempre está en función del otro y se va reconfigurando a partir de la legitimación de un grupo. Gilberto Giménez menciona que el proceso de conformación de una identidad parte del carácter particular de los sujetos en los contextos en donde se desenvuelven. También la pertenencia a un grupo social define algunos rasgos de la identidad del sujeto que también se va

reacomodando de acuerdo con su desempeño dentro del grupo y que también depende del reconocimiento y validación por parte del grupo.¹⁰³ Dice, además que:

Como todo fenómeno cultural, también las identidades están condicionadas porque se hallan ligadas a ciertos contextos y procesos históricamente específicos y socialmente estructurados, dentro de los cuales se constituyen adaptándose y redefiniéndose incesantemente.¹⁰⁴

Esto quiere decir que las identidades, al ser procesos históricamente conformados, son también procesos que observan un constante movimiento y reconfiguración por acción de los sujetos involucrados. La interiorización de ciertos rasgos, discursos o prácticas es lo que conforma la identidad. Ese sentido de *pertenencia social* es un rasgo distintivo de la identidad.

Implica la inclusión de la personalidad individual en una colectividad hacia la cual se experimenta un sentimiento de lealtad y se asume a través del desempeño de algún rol dentro de esa colectividad y sobre todo mediante la interiorización y apropiación al menos parcial del complejo simbólico cultural que funge como emblema de la colectividad en cuestión.¹⁰⁵

Esto no significa que la pertenencia al grupo necesariamente tiene que crear desacuerdos ni tampoco que los individuos dentro de él lleguen a ser iguales en un momento dado. Esta pertenencia puede incluso favorecer y afianzar la

¹⁰³ Gilberto Jiménez menciona que implica *una distinguibilidad cualitativa*. "Materiales para una teoría de las identidades sociales." *Revista de la Frontera Norte*. Vol. 9. 1998. pp. 12

¹⁰⁴ Gilberto Jiménez. "Introducción: cultura, identidad y discurso popular" en A. Roth y J. Lameiras (eds.) *El verbo popular*. El Colegio de Michoacán-ITESO. Zamora. Pp. 19

¹⁰⁵ *Ibidem*. Pp. 13.

individualidad del sujeto.¹⁰⁶ En este sentido, el papel de los individuos en la reconfiguración de las identidades es más que evidente, puesto que estos son los que lo reconocen y se adhieren a él. Su papel es el de reconocer, adicionar información y reproducir el discurso de identidad para fortalecerlo y hacerlo que permanezca a través del tiempo.

Las identidades, como ya se mencionó anteriormente, se van reconfigurando dentro de un grupo que le reconoce y que se apropia de él. En este sentido, la historia tiene mucho que ver en esa reconfiguración de identidades. Con el transcurrir de acontecimientos, los diferentes discursos que se van creando son retomados por los individuos que en ese momento necesitan de él, que lo han creado de alguna manera y lo hacen propio.

Esta identidad se crea a partir de una memoria colectiva, que no es sino una serie de recuerdos o sucesos acontecidos tiempo atrás, recuerdos que al acumularse, se convierten en “sustancia unificadora de la práctica social”¹⁰⁷, esto es, que hacen que los hombres se identifiquen entre sí buscando objetivos que les sean comunes. Esta memoria se transmite a través de la narración de acontecimientos que son representación de una realidad que es importante para el grupo o comunidad.¹⁰⁸ Los recuerdos significativos que elaboran esta memoria se van engarzando unos con otros hasta convertirse en una identidad, lo que los unificará

¹⁰⁶ Giménez menciona que algunos autores le llaman “*identización* a la búsqueda de cierta autonomía con respecto a su grupo de pertenencia”. El mismo llama a esto “Identidad de pertenencia”, que no es otra cosa que “pertenecer a determinado grupo o grupos que me reconocen como miembro”. Pp. 11

¹⁰⁷ Rafael Pérez Taylor. Entre la tradición y la modernidad: Antropología de la memoria colectiva. México. UNAM. 1996. p. 33

¹⁰⁸ *Ibidem*. p. 23-27

con referentes que todos identifican y pueden volver a nombrar y recordar, es una remisión al pasado para seguir dándole un sentido y significación al presente.¹⁰⁹

En el caso de la UMSNH, la conjugación de discursos para la construcción y reconstrucción de la identidad que la caracteriza ha sido paulatina, pues en su formación han tenido que ver diferentes momentos históricos nacionales. Este discurso es utilizado principalmente por las autoridades, de manera que se ha creado toda una mística detrás de la identidad de pertenencia, identidad que lo mismo sirve para los discursos de celebración de fechas importantes, como lo son las de natalicio y muerte de héroes insurgentes que estudiaron o fundaron el Colegio de San Nicolás, hasta la separación e identificación de grupos diversos.

La idea de compromiso social y el carácter humanista de la universidad tiene sus orígenes en la colonia, con la fundación del entonces Colegio de San Nicolás Obispo, que después pasa a llamarse San Nicolás de Hidalgo, ya que ahí se formaron como sacerdotes el insurgente Miguel Hidalgo y su discípulo, José María Morelos. Estas figuras han servido de referente para varias cosas, como ejemplos de lealtad, de lucha, de los ideales liberales en el siglo XIX y como figuras representativas de la institución donde estudiaron y laboraron, formándolos con conciencia crítica de la situación de colonia hasta adquirir la independencia y posteriormente, en el lento camino hacia la conformación de una nación y un país en medio de guerras civiles.

El investigador michoacano, Ricardo León Alanís identifica el inicio de la identificación del nicolaita en el siglo XVIII, específicamente los años de 1765-

¹⁰⁹ Ibidem. p. 34

1766, cuando el entonces rector del Colegio de San Nicolás Obispo, Juan José Moreno, realizó una biografía del fundador de la institución, Vasco de Quiroga, con motivo del segundo centenario de su fallecimiento.¹¹⁰ El investigador sitúa al momento de la publicación de esta obra, como un paso para exaltar la figura del Colegio en un momento donde se comenzaba a cuestionar su labor de formador de sacerdotes, pues en esos años, la década de 1760, se había fundado el Seminario Tridentino en la ciudad de Valladolid, hoy Morelia, que “competiría” en dicha encomienda.¹¹¹

Así, conforme fueron avanzando los años, el carácter laudatorio que se le imprimió al colegio se fue incrementando al reconocérsele, a través de diversas obras¹¹² y momentos históricos, la formación de personajes que tuvieron una fuerte presencia en la historia oficial de la nación, como Hidalgo, Morelos y otros participantes del movimiento de Independencia. Por esta causa, el Colegio fue cerrado por las todavía autoridades coloniales en 1811, ya que había formado a los principales líderes insurgentes y a muchos otros que participaron activamente

¹¹⁰ Véase al respecto la obra de Juan José Moreno. Fragmentos de la vida y virtudes de don Vasco de Quiroga. Introducción de Ricardo León Alanís. Centro de Estudios de la Cultura Nicolaita-Instituto de Investigaciones Históricas de la UMSNH. Morelia. 1998

¹¹¹ Ricardo León Alanís. “El Colegio de San Nicolás: historia y tradición de la Universidad Michoacana.”, en, Adriana Pineda Soto y Eduardo N. Mijangos. (Coordinadores). La Universidad Michoacana a fin de siglo. UMSNH. Morelia. 1999 pp. 14

¹¹² El mismo León Alanís menciona la obra de Julián Bonavit. Fragmentos de la Historia del Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo. (El más antiguo de los que existe actualmente en América), editada por primera vez en Morelia en 1910; posteriormente, en 1940, en el marco del cuarto centenario de la fundación del Colegio, se publica otra obra que fusiona a tradición del Colegio con el desempeño de la universidad recién inaugurada en 1917, esta fue Aula Nobilis, escrita por Pablo G. Macías. Dice León Alanís: “En esta monografía se vinculó por primera ocasión el discurso histórico que desde antaño envolvía al Colegio de San Nicolás con el surgimiento de la Universidad Michoacana, fundada al calor de los nuevos ideales emanados de la revolución”; además, menciona también el trabajo de Jesús Romero Flores Historia de la Educación en Michoacán, publicado en 1948. A estas obras, se suman trabajos más contemporáneos que se han realizado, tanto sobre el Colegio y la Universidad, como sobre Vasco de Quiroga, reconocido como el iniciador de toda esta tradición. Ibidem. pp. 18-20

en el conflicto.¹¹³ Esta institución permaneció cerrada o desempeñando otras funciones, por ejemplo, fue utilizado como cárcel durante la revuelta, luego sirvió como cuartel una vez concluida la lucha armada. Durante todo ese tiempo, en muchos políticos y catedráticos persistía la idea de reabrir ese colegio, sobre todo por los personajes que habían estudiado ahí. Para complementar los estudios de los jóvenes de la primera mitad del siglo XIX, se habían creado cátedras de medicina y la Facultad Médica, que complementaban las de Derecho que se impartían en el Seminario, y se ofrecían esas opciones de estudio para los varones. Sin embargo, después de muchas vicisitudes, el colegio se reabre en 1847 ya como un Colegio civil donde se impartirían diversas cátedras; esto se pudo consumir debido a que Melchor Ocampo fue nombrado gobernador federalista de Michoacán en 1846.¹¹⁴

Esta etapa del Colegio es muy recordada, ya que el apoyo que este recibió de parte de Ocampo se debía, a decir del historiador michoacano Raúl Arreola Cortés, porque una de sus principales preocupaciones radicaba en la educación,

¹¹³ Entre quienes han sido reconocidos como egresados del Colegio están el Corregidor de Querétaro, Miguel Domínguez, José Sixto Verduzco y otros que, a decir de Raúl Arreola Cortés “prefirieron actuar en la retaguardia o en actividades de información y abastecimiento”. Raúl Arreola Cortés. Historia del Colegio de San Nicolás de Hidalgo. Morelia. UMSNH-Instituto de Investigaciones Históricas. 1991. P.191-210.

¹¹⁴ Melchor Ocampo, siendo gobernador del Estado, decidió que el Colegio siguiera llamándose *San Nicolás* en recuerdo de su fundador original, Vasco de Quiroga, *Primitivo* porque hacía referencia a que fue el primero de su tipo en el continente, *Nacional* porque contendría en su formación el carácter nacionalista, complementando el nombre con el apellido de *Hidalgo*, para recordar al iniciador de la Independencia que había estudiado en el Colegio, quedando el nombre *Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo*. Ibidem. Pp. 213-241. Para dar una idea de lo que significa aún esta reapertura del colegio, Ricardo León Alanís escribe “al efectuarse la reapertura oficial del Colegio por disposición del gobernador Melchor Ocampo, se recogió su noble tradición como fundación quiroguiana y se ligó su continuidad al momento coyuntural de la nación, para perpetuar el legado de uno de sus hijos más notables: Miguel Hidalgo y Costilla. León Alanís. Op. Cit. P. 16

por eso hacia énfasis en la reapertura del Colegio y en su constante apoyo, pues además Ocampo tenía la inquietud de que, con el tiempo, el Estado pudiera contar con una universidad, aunque él fuera y viniera de la gubernatura durante este periodo de inestabilidad política. Respaldó la creación de cátedras en los dos periodos en los que fue gobernador del estado, tomando además medidas para su sustentación, por ejemplo, conseguir fondos mediante la figura colonial de los préstamos forzosos.¹¹⁵ Además, su propia postura combativa frente a la invasión norteamericana, su aguda crítica hacia la iglesia y los conservadores, así como su participación en las Leyes de Reforma, que quitaba todo poder económico a la iglesia y con lo que se iniciaba el proceso de secularización del país, lo hicieron un punto de referencia importante para el espíritu de quienes estudiaban en el colegio y que estaban también apropiándose de todo ese pensamiento liberal.¹¹⁶ Después, una vez establecido en el gobierno juarista, Ocampo desempeñó funciones de Ministro, cargo al cual renuncia antes de que fuera fusilado el 3 de junio de 1861. Como acto final hacia el Colegio, donó toda su biblioteca a la institución.

La referencia inmediata a la memoria de Melchor Ocampo hasta ese año era, para los alumnos y profesores del Colegio, el beneficio que significó para la

¹¹⁵ Estos préstamos se llevan a cabo entre las personas con mejor posición económica y eran, como su nombre lo indica, forzados a prestar ese dinero al gobierno que así lo disponía por ley. Amador Coromina. Recopilación de leyes y reglamentos del Estado de Michoacán. T. IX, p. 66-68, citado en Arreola Cortes. Op. Cit. Pp. 247

¹¹⁶ En 1848 se funda otras cátedras para los estudios preparatorios, preparándose la apertura de otros cursos que, a decir de Ocampo “lo que, si se efectúa, hará que San Nicolás presente desde su segundo año un conjunto de enseñanza que no tiene ningún otro colegio de la República y haga desde ahora sentir la facilidad con que *Michoacán llegará a tener una verdadera universidad*” (cursivas en la cita original). Ibidem. p. 249. En el año de 1854, un año después del segundo periodo de gobierno de Ocampo, se llevó a cabo la revolución de Ayutla que derroca a Santa Anna y comienza la segunda parte de la secularización del gobierno nacional, lo que dio paso a las Leyes de Reforma.

institución, sobre todo con la reapertura y la secularización del mismo. Eso, aunado al carácter de liberal firme en sus convicciones políticas y de progreso de Ocampo, es lo que ha promovido que su figura sea recordada a través de la historia como referencia inmediata de las características de un nicolaita. El colegio funcionó con este carácter durante toda la última mitad del siglo XIX, hasta que lo alcanzó la Revolución de 1910. Derivado de ese proceso, y después de la promulgación de la Constitución en 1917, el gobernador constitucional Pascual Ortiz Rubio, en octubre de ese mismo año, expidió el decreto en que fundaba la universidad en Michoacán, tomando como referencia inmediata la figura del Colegio de San Nicolás como la primera institución de formación de profesionales, ahora con el carácter laico que tenía desde la segunda mitad del siglo anterior, pero que cobijaría, ahora, los nuevos ideales revolucionarios de educación laica, gratuita y de servicio a la nueva sociedad que comenzaba, con los que Ortiz Rubio pensaba abrirla.¹¹⁷

¹¹⁷ La idea que tenía Ortiz Rubio sobre la fundación de un centro de estudios superiores se basaba en los ejemplos de las instituciones estadounidenses que él conocía y de las que tomaba los modelos. La universidad tendría el carácter positivista que predominaba en la época y en el pensamiento del gobernador. Hubo opiniones encontradas sobre la creación de la institución, pues había sectores de la sociedad que lo calificaban de ridículo, mientras que otros lo aplaudían. De cualquier manera, la Universidad se fundó autónoma por decreto, pero eso fue sólo de forma, pues en realidad el gobierno decidió (aunque se dijo que solamente por esa ocasión) la designación del Rector, figura de gobierno que se retomaba de la Universidad Nacional y del cuerpo de gobierno que se denominaba Consejo Universitario (en lugar de la propuesta de Ortiz Rubio de que fuera una Junta Directiva), pero, dice Arreola Cortés, sí se sostenía su autonomía en cuanto a los aspectos técnicos y de investigación, así como de la designación de autoridades internas. Después de varios contratiempos, la Universidad finalmente, en diciembre de 1918, instaura el primer Consejo Universitario comenzando las cátedras el 15 de enero de 1919, cobijando a las distintas escuelas de estudios medio y superiores que existían, algunas de las cuales eran auspiciadas por el gobierno y otras simplemente eran apoyadas de manera gratuita por los profesores, dos de ellas eran la Normal para profesoras y la Escuela Industrial de Señoritas, ambas herederas de la antigua Academia de Niñas, fundada en la segunda mitad del siglo XIX. Raúl Arreola Cortés. Historia de la Universidad Michoacana. Morelia. UMSNH-Coordinación de la Investigación Científica. 1984. Pp. 42-60. Respecto a la fundación de la UMSNH, Eduardo Miñangos dice que “a pesar de las

Todos esos diferentes discursos, épocas y contextos históricos han contribuido a la formación de una tradición (la tradición nicolaita), de una memoria colectiva y por consiguiente, a la creación de un discurso que promueve también, la formación de una identidad con la que se identificarán los sujetos dentro de una comunidad o grupo, en este caso, dentro de la universidad están los nicolaitas.¹¹⁸ Esta recreación y transmisión de acontecimientos permite que en la memoria de los miembros de una comunidad se vuelvan a crear las características que se transmiten y que están sirviendo como ejemplo en el presente. Esta memoria colectiva, compartida por una comunidad al recrearse en el presente conforma una identidad, que será la referencia de identificación de todos los que la compartan.

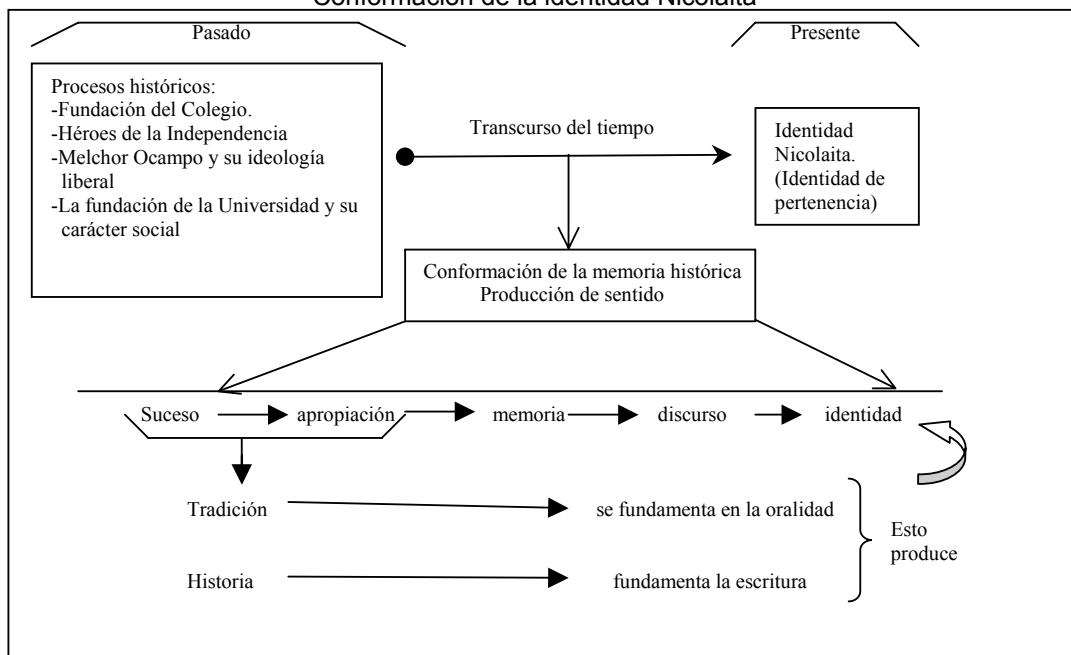
Esto sucede con el nicolaicismo y la identidad del nicolaita, todo es una sucesión de acontecimientos históricos que se ha vuelto tradición y han quedado en la memoria mediante la acumulación de tales referentes y su retransmisión al paso de los años, creando una aparente continuidad de sucesos, que han creado un discurso continuo y que ya representa una forma de vida en el presente. Es “una tradición viva.”¹¹⁹

semejanzas en el origen de la Universidad Nacional y de la Universidad Michoacana, principalmente en sus proyectos de creación y las influencias de modelos universitarios norteamericanos, la (universidad) nicolaita era producto de la Revolución Mexicana y de los principios políticos que ésta contenía” Eduardo Mijangos. “San Nicolás: de Colegio Civil a Universidad Michoacana”, en, Adriana Pineda Soto y Eduardo N. Mijangos. (Coordinadores). La Universidad Michoacana a fin de siglo. UMSNH. Morelia. 1999. p. 33

¹¹⁸ “En la tradición nos encontramos con elementos que hacen que un pueblo haga suya una forma de vida (...) Esta significación permite elaborar un discurso producto de circunstancias materiales y a la vez míticas. En esta producción, el imaginario social juega un papel de vital importancia, sobre todo cuando el suceso contado existió tiempo atrás y ahora sólo vuelve mediante el relato.” Pérez Taylor. Op. Cit. P. 23

¹¹⁹ “...pues la tradición que de verdad vive es aquella que tiene correspondencia, de tal manera que puede darse de nuevo, en infinitud de veces, en una larga serie de acciones y efectos recurrentes. León Alanís. Op. Cit. P. 23

Cuadro 1
Conformación de la identidad Nicolaita



De esta manera podemos ver que la identidad nicolaita es muchas cosas a la vez, pues se reúnen símbolos diferentes entre sí, tales como la figura de Quiroga, el recuerdo de quienes estudiaron en el Colegio de San Nicolás, mencionándose a Hidalgo y a Morelos, por nombrar a los más conocidos, incluso el mismo edificio es visto como un referente poderoso para reconocerse parte de la comunidad nicolaita, que sirven como cohesionador de una comunidad.

El nicolaicismo representa una identidad, un reconocimiento como parte de un grupo que tienen el privilegio de ser enseñado en los sitios o los espacios físicos donde se escribió parte de la historia del país. Los discursos encontrados y

la identidad que homogeniza se van consolidando con el tiempo. Si bien no es un elemento que conjunta por si solo, es decir, los nicolaitas no se reúnen por el simple hecho de serlo, si lo hacen conforme a grupos que manifiestan este discurso como parte del reconocimiento entre iguales.

Esta idea del nicolaita también lleva implícito un sentido de pertenencia y compromiso con la sociedad, basándose en una idea que prevaleció en la década de 1930 sobre una universidad que se dirigiera las necesidades de la sociedad consolidándose a través del programa de servicio social, promovido por médicos nicolaitas.

Esta idea representa toda una identidad creada alrededor de acciones, símbolos y personajes que se materializa en un adjetivo encaminado a la formación de una conciencia de pertenecer a una institución con tradiciones arraigadas y cimientos que vienen desde el siglo XVI, en la época de la colonia, que se transforma en un capital social, un recurso que se utiliza al momento de entrar en el juego del poder, en las relaciones con autoridades y grupos en el contexto universitario.

La identificación del universitario con este “espíritu nicolaita” conlleva la idea de retomar los discursos, las figuras y símbolos que dotan de bagaje histórico y de herramientas a quienes toman en sus manos el control de la educación superior, en este caso, el gobierno local que se busca validar ante la sociedad haciendo suyo un símbolo de educación como lo era el Colegio para formar mentes críticas que sirvieran a los fines del incipiente gobierno revolucionario. La identidad se va haciendo cada vez más fuerte en la conciencia de los alumnos que estudian en él,

desde cuáles personajes de la independencia que habían estudiado en el Colegio son referencia obligada en los discursos para hacer resaltar la importancia de la institución como formadora de mentes críticas, en el pasado y en el presente.

El discurso está lleno significados que reflejan la realidad de las diferentes épocas por las que atravesó tanto la institución como quienes pasaron por ella, significados que se encuentran mediados por la experiencia de los sujetos que lo reproducen. En el caso de la identidad nicolaita, quienes entran en esta dinámica, reproducen la identidad de pertenencia con símbolos (el Colegio, la Universidad, el escudo), significados (humanismo, servicio a la sociedad, compromiso social) y personajes (Vasco de Quiroga, Hidalgo, Morelos, etc.), pero dándole un significado muy personal, a veces en referencia al pasado, otras veces con referencias al trabajo que se está realizando en esos momentos dentro de la universidad y el que se está contemplando para el futuro inmediato.

Toda la historia alrededor de la identidad nicolaita se puede reconocer en varios periodos de la historia de México y se va uniendo conforme el acontecimiento es recordado. En otras palabras, conforme se va presentando un periodo de crisis en México, el colegio también pasa por periodos de crisis, y es donde la identificación con discursos anteriores surge de nueva cuenta, uniéndose a lo que ya existe para darle fuerza y sobre todo continuidad. Esto es parte de la creación del “nicolaicismo”, que permite que el conjunto de sujetos sociales se identifique con el conocimiento de referencias y tradiciones que se tendrán en común. Esta narración de acontecimientos se vincula con la transmisión de la

historia del Colegio, de las hazañas heroicas de quienes se formaron ahí y de las crisis que sufrió la institución en los diferentes periodos históricos, de manera que la acumulación de tales acontecimientos (tradicionales en la historia de la universidad) crea los discursos que consolidarán la identidad en el presente.¹²⁰ Podemos además ver que, de acuerdo con lo que se denomina la historia oficial de la universidad, existe una línea del tiempo que va ligando a diferentes personajes, creando una continuidad, dejando a un lado las rupturas y contradicciones que hubo en esos periodos e incluso entre los discursos entre los diferentes personajes a los que se recuerda.

La identidad nicolaita es también una identidad que ha sido reconfigurada por los sujetos participantes, apegándose a un discurso que exalta las figuras masculinas que le dieron origen. Dentro este discurso está presente también quién se identifica con quién, con cuáles grupos y bajo qué términos. Podría ser suficiente que un individuo haya estudiado en la universidad para ser reconocido como parte de la comunidad existente en ella, pero si este individuo pretende ser tomado en cuenta para participar en los niveles superiores, es necesario que conozca y llegue a establecer relaciones con las autoridades y los individuos que ostentan cierto poder en los grupos existentes para poder contar con alianzas y reconocimientos que se traduzcan en apoyos, como el respaldo al solicitar horas

¹²⁰ Pérez Taylor Op. Cit. P. 31. "Así, el presente permanece y se mantiene en la mirada de las prácticas tradicionales, donde la memoria colectiva indica las formas de coexistencia humana de convivir..."

clase, en la promoción en los concursos de oposición o en su candidatura para algún cargo administrativo.

La identidad nicolaita: una identidad masculina

El colegio de San Nicolás de Hidalgo, como ya lo vimos anteriormente, fue concebido en la primera mitad del siglo XVI para formar sacerdotes, pasando a ser, con sus reaperturas en el siglo XIX, un colegio civil donde se otorgaba la instrucción preparatoria a los jóvenes de esa época para que se formaran en Derecho o en Medicina. Los héroes más destacados de la Independencia de México que estudiaron en el colegio son recordados en el discurso desde esas fechas.

El quehacer de aquellos personajes históricos sirve para que sea aceptado por todos por igual, pues el nicolaita es un individuo comprometido con sus semejantes, como lo fueron José María Morelos o Miguel Hidalgo y que además tiene un compromiso humanista como el de Vasco de Quiroga, fundador del primer Colegio, pero también la identidad nicolaita debe llevar consigo el pensamiento progresista y liberal de Melchor Ocampo. Todo esto se ha ido transmitiendo a lo largo de la historia por diferentes personajes, tanto los egresados del propio colegio como otros que han llegado a él. Pero hay que destacar que todos estos referentes han sido hombres, por lo que la creación de esta identidad se ha dado en términos masculinos. La misma función que tienen las instituciones desde el colegio hasta los primeros años de la universidad era formar jóvenes sacerdotes primero, luego bachilleres y finalmente universitarios que se sintieran identificados con esos nombres y que hicieran esa identidad su

carta de presentación. Es decir, el objetivo era dar educación a los hombres en las diversas épocas por las que pasa la institución.

Esta acumulación de acontecimientos históricos entorno al Colegio y la UMSNH dio lugar a “el nicolaita”, el individuo (hombre) que está comprometido con sus semejantes y debe brindarles sus conocimientos.¹²¹

En este sentido, Joan Scott hace una interesante reflexión acerca de cómo el término individuo se formó a partir de parámetros masculinos. Dice Scott que la noción de individuo tiene que ver con la idea abstracta que se planteó desde la ilustración, un ser único e indivisible, con características propias que lo hacen diferente incluso entre otros individuos.¹²² Este se equiparaba, desde la Ilustración, con una esencia universal y por lo tanto, era acreedor a los derechos universales que estaban en relación con las características naturales e innatas del hombre, como lo eran la moral y la razón. Para poder concebir a los seres humanos como iguales, era necesario abstraer de los individuos las diferencias de status social que se le atribuidas al nacimiento, la familia la riqueza, ocupación, la propiedad y la religión. También se refería a tratarlos separadamente de las características físicas distintivas, el color de la piel y el sexo.¹²³ De ahí que surgiera esta

¹²¹ Alejo Maldonado dice al respecto: “ los nicolaitas que han entendido el nicolaicismo como filosofía nuestra y han trascendido (...) han hecho posible que egresen de sus aulas *hombres formados en una rica tradición humanista y una profunda sensibilidad, para entender y luchar a favor de las ideas independentistas y de autodeterminación de nuestro país... al igual, aportando talento y conocimiento a las ciencias y la tecnología, al derecho y la política, a las letras, las artes y la cultura.*” (cursivas mías). Alejo Maldonado Gallardo. “La Universidad Michoacana: de la historia y las costumbres a las necesidades del nuevo siglo.” En, Adriana Pineda Soto y Eduardo N. Mijangos. (Coordinadores). La Universidad Michoacana a fin de siglo. UMSNH. Morelia. 1999. P. 89

¹²² Joan Scott. Only Paradoxes to Offer. New York. Columbia University Press. 1999. P.5

¹²³ Ibidem. Pp.6-7

propuesta de rasgos universales, lo que dio paso a que se discutiera de una igualdad política, social e incluso económica.¹²⁴ Sin embargo, esos mismo rasgos dieron la pauta para excluir a aquellos que no los tenían. Eso incluía las mujeres y los grupos minoritarios, como los negros. En el caso de las mujeres, eran excluidas de esa definición de individuo debido a que, por sus características físicas (pues la diferencia entre los órganos internos de la mujer y el hombre determinaban sus roles sociales), eran “menos morales” y “menos sensibles” que los hombres.¹²⁵

De esta manera, las mujeres seguían constreñidas al ámbito privado, la casa y sus quehaceres domésticos, y no eran concebidos como individuos ni podían entrar en la esfera pública, como lo era el campo de la política o la educación fuera de sus casas, por ejemplo. De esta manera se construyeron términos en relación con las características masculinas, pues dejando de lado a las mujeres, que no compartían los mismo rasgos que los hombres, se decidieron por ejemplo, políticas pública y leyes, concibiendo solamente a los hombres como ciudadanos con derechos.¹²⁶

La plena idea de individuo, como vemos, está ligada desde su origen a los rasgos masculinos, ya que su definición excluía a las mujeres, pues estas ni siquiera eran vistas como su opuesto, sino que simplemente no tenían la capacidad de ser individuos debido a sus condiciones biológicas. Esto nos da una

¹²⁴ Ídem.

¹²⁵ Ídem.

¹²⁶ *Ibid.*

pauta para comprender como ciertos términos que se han acuñado a lo largo de la historia han tomado como parámetros las características masculinas, pues estos eran los únicos que podían salir al ámbito público y quienes eran los receptores de todas las políticas, leyes y beneficios que los nacientes estados proponían por contar con esas mismas características que tenían “por naturaleza”. Las mujeres, en cambio, no participaron de este espacio público, durante mucho tiempo, su lugar era la esfera privada y su función era la maternidad¹²⁷, lo que las hacía parecer menos aptas de ser nombradas individuos, y por lo tanto, ciudadanos con derechos naturales y legales. Estas consideraciones nos dan pie para poder reflexionar acerca de la construcción de ciertos conceptos con carácter masculino.

De esta manera podemos ver como el “nicolaita” tiene un doble origen masculino. Por una parte en su definición como individuo con compromiso social y que está apegado a la práctica del humanismo. Por otra parte, están todos los referentes inmediatos de esta identidad, que eran hombres, desde Quiroga pasando por Hidalgo, Morelos, Ocampo hasta llegar a Pascual Ortiz Rubio, quien fundó la Universidad. Así, la identidad nicolaita se forma con esta perspectiva de hombres ilustres, de personajes históricos de quienes se retoman enseñanzas de los hombres de la colonia que representan hombres de avanzado pensamiento de libertad.

¹²⁷ Todavía en la segunda mitad del siglo XIX y principios del XX se proclamaba en la prensa y la literatura que la mujer era la “guardiana del hogar y de la moral y el honor del hombre”, así como la educadora de su familia y la formadora de los nuevos hombres del futuro.

Como construcción masculina, el compromiso es de “el nicolaita”, y como se da por sentada la neutralidad del término, no se ha cuestionado esta construcción masculinizada que se ha dado a través del tiempo, masculinizada desde los referentes históricos hasta las autoridades (rectores y regentes de colegio) que han sido hombres, además también se debe crear conciencia de que pertenece a un contexto donde las diferencias de género, concebidas como tradicionales, aparentemente no existen y las igualdades son construidas alrededor de fines comunes, como el convertirse en universitario y formar parte de esa comunidad que avala a los egresados.

Por ese mismo carácter aparentemente neutral del término, el ser nicolaita y ha sido adoptado sin cuestionarlo también por las mujeres que llegaron a estudiar en la Universidad. Sólo importa, a decir por ejemplo de las funcionarias de la investigación, el ser un individuo que se preocupa por el bienestar de los demás y puede contribuir a la sociedad, no tanto si se es hombre o mujer.

¿Podríamos hablar aquí de una universidad tradicional y masculina?. Más que eso, podríamos hablar de una universidad que nació masculina y que ha pesar de haber incluido matrícula femenina, algunos referentes han perdurado con pocos o ningún cambio, tal es el caso de su identidad de pertenencia o identidad nicolaita, que, como cualquier identidad, ha sido acogida por los sujetos de diversas maneras conservando, eso sí, con el referente masculino con el que nació.

El sentido de identidad y la identificación con esta, es de una neutralidad que deja de lado las diferencias que se han manifestado a lo largo del tiempo sobre los géneros, haciendo palpable una “invisibilidad” sobre todo en las mujeres que

acceden a cargos jerárquicamente altos, quienes llegan a olvidar que son mujeres en cargos que por años habían sido ocupados por hombres, y que en la memoria reciente de los universitarios eran vistos como masculinos, como lo veremos en los capítulos siguientes.

Capítulo cuatro

Las mujeres en altos cargos en la universidad: su trayectoria personal y profesional

Este capítulo se centrará en la llegada de estas mujeres a las dependencias y en el momento que se vivió cuando ellas fueron invitadas a participar en este periodo de rectoría. El objetivo será conocer el contexto en el que arribaron las mujeres a ocupar tales cargos para identificar a los grupos de poder, ya mencionados en la introducción y capítulo uno, que existen dentro de la universidad, así como reconocer las relaciones y negociaciones que se fueron dando tanto de las mujeres como de los hombres para acceder a los cargos.

Además, también es preciso conocer el origen de estas mujeres, su inquietud por pertenecer a la vida universitaria y el impulso que recibieron para que lo lograran. Todo esto con el fin de conocer los antecedentes académicos de cada una de ellas y su relación con el ambiente universitario desde que estudiaron hasta que regresan a trabajar a la universidad. De tal manera que se identifiquen los recursos acumulados desde el momento de acceder a un medio universitario, lo que se transforma en relaciones entre actores que manejan el mismo tipo de capital social.

El ámbito universitario no está libre de la influencia de los vaivenes políticos regionales. Desde la época en que se funda la universidad, 1917, el contexto universitario ha estado ligado muy fuertemente a las decisiones de gobierno del estado. Aunque nació autónoma de facto, en los hechos se ha visto que un gran número de ocasiones los grupos internos, entre los que se podía contar a los

médicos, abogados, el sindicato, las casas de estudiantes, el sindicato de empleados y otros más tenían lazos muy estrechos con los partidos políticos, el PRI sobre todo.

El cambio de rector

En 1998, el entonces rector de la UMSNH, Salvador Galván Infante, comienza a ser objeto de especulaciones políticas. Era año electoral y lo que estaba en la mira era la Presidencia Municipal de la capital del estado, Morelia, y se rumoraba fuertemente ya desde el mes de junio y julio, que el funcionario universitario tenía aspiraciones de lanzarse como candidato a tal puesto público. El periodo anterior había ganado la presidencia el Partido Acción Nacional y para estas elecciones, el Partido Revolucionario Institucional manifestaba la necesidad de un candidato de unión, muchos aspirantes salieron a la luz pública, se “autodestaparon” o fueron “destapados”, como se dice en la jerga política.¹²⁸

Todavía hasta el mes de julio del ese mismo año, Galván Infante declaraba a la prensa que no tenía aspiraciones políticas y que estaba determinado a terminar su periodo frente a la Rectoría de la universidad, periodo que iba de 1994 hasta 1998, pues manifestaba a los diarios michoacanos que su trayectoria era meramente académica y que seguiría por ese camino, regresando al término de

¹²⁸ “Alfredo Muñoz, precandidato del PRI a la Alcaldía de Morelia.” La Voz de Michoacán. Jueves 9 de julio de 1998. pp. 3-A “Hasta principios de agosto el PRI tendrá definidos a sus candidatos”. La Voz de Michoacán. Domingo 12 de julio de 1998. p. 3

su gestión a la Escuela de su adscripción que era la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia.¹²⁹

Sin embargo, para el mes de agosto y solamente ocho días después de las declaraciones anteriores, se confirma que el rector Galván Infante renuncia a la rectoría y se comienza a rumorar que aceptó la candidatura a la Presidencia Municipal de Morelia como “candidato de unidad”, lo que se confirma en los subsecuentes días en los diarios locales¹³⁰.

A los ojos de la dirigencia del partido, el exrector contaba con el reconocimiento público necesario para asegurar el triunfo esta vez, debido a su trabajo dentro de la universidad y “que pudo ser considerado no sólo como el mejor rector que la universidad ha tenido en mucho tiempo”¹³¹, aunque, según sus propias palabras, su participación y filiación partidista fue siempre discreta. El interés del partido político era contar con un candidato fuerte y único que pudiera garantizar una contienda ganadora, el propio dirigente del partido expresó que esa decisión había venido de “todos los actores involucrados con el fin (estratégico, por supuesto) de recuperar la plaza”, es decir, la presidencia municipal.¹³²

Era evidente que la designación de Galván Infante se consolidó el mismo fin de semana de su renuncia, y después de reunir a los demás precandidatos y

¹²⁹ “Reitera el Rector Galván que no aspira a ser candidato.” La Voz de Michoacán. Viernes 31 de julio de 1998

¹³⁰ “Extraoficialmente: renunció anoche el Rector Galván I.” La Voz de Michoacán. Sábado 8 de agosto de 1998. primera plana, pp. 28-A. “Confirma Comisión de Rectoría la renuncia de Salvador Galván Infante.” La Voz de Michoacán. Domingo 9 de agosto de 1998. Primera plana, 22-A.

¹³¹ Salvador Jara Guerrero. “Ajedrez político en la Universidad.” La Voz de Michoacán. Lunes 10 de agosto de 1998. pp. 18-A.

¹³² “Con Salvador Galván, la única forma de recuperar Morelia.” La voz de Michoacán. Lunes 10 de agosto de 1998. pp. 4-A

concertar un candidato único por el partido, había llegado a confirmar su candidatura acompañado de los demás precandidatos como “candidato de unidad”, faltando solamente veinte minutos antes del cierre de registro, el día domingo nueve de agosto. Los otros aspirantes representaban facciones diferentes del mismo partido y lo que se necesitaba era un candidato que no ocasionara problemas internos, sino que ayudara a ganar las elecciones. Posteriormente, durante la campaña se hizo mucho énfasis en el carácter universitario del candidato y a su trabajo dentro de la institución.

La candidatura de Galván Infante dejaba sin dirección a la Universidad, por lo que de inmediato comenzaron a mencionarse nombres de posibles candidatos para ocupar el cargo interinamente. Se había especulado entre algún miembro del gabinete del gobernador o algún funcionario universitario. Finalmente, la Comisión de Rectoría, organismo formado por cuatro exrectores, un profesor y un director decanos de la Universidad y el alumno concejal universitario con mayor promedio, designaron de entre los candidatos al Maestro en Historia Octavio Mendoza Aguilera¹³³, quien se desempeñaba como director del Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones universitarias. Tomó posesión del cargo el día mismo día lunes diez de agosto.¹³⁴

Inmediatamente, y como se acostumbra en esos casos, el nuevo rector ya en funciones conforma su propio gabinete de trabajo. Ratifica en su cargo a varios colaboradores y llama a otros a ocupar las diversas secretarías y departamentos.

¹³³ Su nombre ha sido cambiado.

¹³⁴ “Habrá diálogo con todos los grupos internos del UMSNH”. La Voz de Michoacán. Lunes 10 de agosto de 1998. primera plana, pp. 37-A

Por ejemplo, en el Departamento de Investigación Universitaria se encontraba un investigador que había ocupado ese cargo por siete años y había sido invitado a ocupar la Secretaría Académica. Por lo tanto, el departamento de Investigación Universitaria quedaba sin director, y debido a que Mendoza Aguilera ocupaba la rectoría, también había otra dirección vacante. Para el primero se designó a la doctora en ciencias Helena Escutia Arriaga; mientras que para el Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones Universitarias se designó a la también doctora Susana Díaz Castillo.

De esta manera, eran ya tres mujeres que se encontraban en el nivel más alto de los funcionarios universitarios, pues el otro departamento a cargo de una mujer era la Coordinación General de Asuntos Universitarios que desde finales de 1997, con el rector anterior, ya era ocupado por otra doctora en ciencias, Alejandra Escobar Ramos, ratificada en su cargo por el entrante rector.

Tabla 1. Ocupación del Organigrama de la UMSNH en el periodo 1998-2003

Dependencia	mujer	hombre
Rectoría		✓
Coordinación General de Asuntos Universitarios	✓	
Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones	✓	
Departamento de Investigación Universitaria	✓	
Tesorería General		✓
Secretaría Académica		✓
Secretaría Administrativa		✓
	3	4

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la Coordinación General de Asuntos Universitarios. UMSNH

La razón para que las mujeres llegaran a ocupar cargos tan importantes se debió, a decir del ex rector Mendoza Aguilera, a la experiencia de tener bajo su

responsabilidad a dos mujeres cuando estuvo al frente de la Secretaría Auxiliar; una de ellas coordinaba la Dirección de Relaciones Públicas y otra la Coordinación de Prensa. Desde su perspectiva, las mujeres habían “estado de alguna manera confinadas a cargos menores que no tenían mayor responsabilidad”¹³⁵, y una vez que llega a la rectoría, se presenta la oportunidad de contar con mujeres dentro de las autoridades mayores de la universidad.

Después de solamente cinco meses en la rectoría (de agosto de 1998 a enero de 1999), el Maestro Mendoza Aguilera renuncia a ser ratificado como rector definitivo el día ocho de enero por motivos “estrictamente personales”. La declinación de Mendoza Aguilera tomó por sorpresa a toda la comunidad universitaria, no obstante contaba con el apoyo de algunos grupos como la comunidad de investigadores sociales de la universidad por ejemplo, apoyo que no resultó suficiente para que aceptara la rectoría definitiva. Desde un mes antes se habían comenzado a manejar los nombres de posibles candidatos a ocupar la silla de la rectoría e incluso se esperaba que se ratificara al rector interino, lo cual sucedía con mucha frecuencia en la Universidad, por lo que solamente se esperaba la fecha en que se reuniría la Comisión de Rectoría y diera el anuncio.

Un día después se dio la noticia en los periódicos, habiendo sido designado el sábado nueve, quien sería ya el rector definitivo, un personaje que hasta ese día había fungido como presidente del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, Marco Antonio Aguilar Cortés, abogado de militancia priísta quien ya había sido

¹³⁵ Entrevista con Mtro en Historia Octavio Mendoza Aguilera. Mayo de 2003

diputado local y Presidente Municipal anteriormente.¹³⁶ El nuevo rector tomó posesión de su cargo el lunes 11 de enero, mientras una serie de protestas se levantaban poniendo en tela de juicio el procedimiento de designación, pues la Coordinadora de Universitarios en Lucha (CUL)¹³⁷, y otros grupos como el Sindicato de Profesores decía que la designación realizada por la Comisión se trataba de un proceso poco democrático, ya que, a la fecha, no cuenta con la participación de toda la población universitaria, es decir, que la designación del Rector no se realiza mediante un proceso de elección o de auscultación, sino de un proceso de selección de candidatos, en donde solo participan unos cuantos miembros de la comunidad nicolaita.

La sucesión del gobierno universitario deja ver la gran cantidad de grupos de interés que existen dentro de la universidad, sus objetivos y la manera en la que negociarán con quien se encuentre ocupando ese espacio. Cada grupo ejerce el poder de manera diferente y lo ejerce de acuerdo a sus intereses y bajo las circunstancias que existan en ese momento, dando lugar a negociaciones y acuerdos entre líderes de los grupos y las autoridades. La movilidad al interior de la universidad responde mucho a una dinámica donde los grupos tienen mucho que ver y el discurso sirve para cubrir el fondo donde las negociaciones se dan en términos de filiaciones y adhesiones a los diferentes sectores o grupos.

¹³⁶ La voz de Michoacán. 10 de enero de 1999.

¹³⁷ La Coordinadora de Universitario en Lucha (CUL), también conocidos como “las casa del estudiante”, agrupa a los universitarios de escasos recursos que reciben apoyo directo de la universidad ofreciendo hospedaje y alimentación que reciben en las casas que la universidad designa para ellos, además de la condonación de sus inscripciones.

El nuevo rector necesitaba acercarse un equipo que conociera la universidad y ya estuviera bien capacitado en las negociaciones con los grupos anteriores así como los nuevos grupos que surgirían. Aguilar Cortés se había formado en la escena política desde joven y en cargos de elección popular, y se enfrentaba con un ambiente que tiene una dinámica diferente. Necesitaba la conciliación de posturas y de intereses de los diversos grupos y se requería que la nueva administración continuara trabajando en los proyectos que habían comenzado en las administraciones anteriores. Al ratificar a algunos y algunas funcionarias, ganaba terreno entre aquellos que se mostraron en contra del proceso de designación y aquellos que tenían los ojos bien puestos en la nueva autoridad para continuar gestionando sus peticiones y demandas. De tal manera que el nuevo gobierno de la universidad ratifica a algunos funcionarios, no obstante habían presentado su renuncia ante la nueva designación, mientras que otros definitivamente salen de la rectoría. Entre quienes fueron ratificados en sus funciones quedaron las tres académicas anteriormente mencionadas, la Dra. Susana Díaz Castillo, la Dra. Helena Escutia Arriaga y la Dra. Alejandra Escobar Ramos. Más adelante desarrollaré las características de cada una de ellas.

El proceso resumido anteriormente muestra como la política que se desarrolla fuera de la universidad, más específicamente las circunstancias políticas del estado, influencia sobremano el curso de la institución misma al perder a su autoridad más importante que contiene por un cargo de elección popular. Al interior de la institución, los cambios afectaron a algunas autoridades designadas por el rector saliente, como el titular de la Secretaría Académica y otros, pero las

mujeres se quedaron. La explicación, a decir del anterior rector, fue que habían probado ser eficientes en su trabajo y fueron reconocidas como conciliadoras y negociadoras entre los diferentes grupos, tanto de académicos como de estudiantes, y a los cuales ya conocían perfectamente, puesto que estos gestionaban sus necesidades en las dependencias que ellas encabezaban.

***Las mujeres que entraron en la nueva administración:
El perfil de su infancia y juventud***

Las académicas-funcionarias no nacen de esta coyuntura, aunque surgen hacia la luz pública, ya que si analizamos la función que tienen estos cargos, observamos que sirven de puente de proyección de las actividades de la universidad, hacia fuera y hacia el interior, una especie de intermediarias entre la comunidad universitaria, la sociedad civil y la rectoría.

Cada una de ellas ya contaba con una trayectoria profesional dentro de la universidad, habían ocupado cargos también al frente de una dependencia universitaria y sus actividades al frente de grupo ya llevaban tiempo desempeñándolas. Si embargo, las tres provienen de una misma generación que abría apenas las oportunidades a las mujeres en cuanto a estudios profesionales. Como ellas mismas lo han manifestado en algún momento de las diferentes entrevistas, les tocó una década donde fueron, en Morelia, de las pocas mujeres que entraran a carreras donde la población eran mayoritariamente hombres.

Las inquietudes de seguir una carrera profesional surgen en el ambiente familiar, impulsadas por la dinámica que en este prevalecía. Con antecedentes de infancias vividas en diferentes situaciones, su educación se basó en el impulso de

los padres para que “siguieran adelante”, cada una bajo diferentes circunstancias, una trasladada de un pueblo cercano a Morelia, vivió su infancia en una ciudad pequeña, educada en un Colegio particular y con la prerrogativa de que su padre tuviera un cargo como funcionario local; otra de ellas vivió su infancia en una población formado a partir de una hidroeléctrica, donde la única escuela era para todos los niveles y solamente se llegaba hasta el quinto grado escolar; y la última vivió su infancia en la Ciudad de México en el seno de una familia tradicionalista siendo la única mujer entre seis hermanos varones.

Los recursos culturales que fueron acumulando fueron diferentes, sin embargo, se vieron encaminados hacia el mismo objetivo de educarse para el futuro, como mujeres que habían nacido en un tiempo donde pocas se iban profesionalizando y muchas otras se quedan solamente con estudios básicos de primaria o eran encaminadas a seguir profesiones “para mujeres”, como maestras o secretarias. A continuación, describiré el perfil de cada una de ellas.

a) Alejandra Escobar Ramos

Alejandra proviene de un medio rural, de un pueblo llamado El Sabino, donde existía un hidroeléctrica, por lo que todos los niños iban a la misma escuela, que únicamente llegaba hasta el quinto año de primaria. Pero Alejandra y sus seis hermanos completaban su formación y sus conocimientos con los paseos de fin de semana que daba la familia y donde, a decir de ella, su padre, profesor normalista que no ejercía en ese momento, aprovechaba para ofrecerles toda una clase de biología:

mi papá como maestro de primaria, nos estaba transmitiendo experiencias, “mira esta planta, fíjate que bonita está, fíjate en las hojas, así como están colocadas se llaman hojas alternas, se llaman esto se llaman aquello” y era toda una clase de biología esa salida al campo el domingo o el sábado.¹³⁸

Todo ese conocimiento que a ella y a sus hermanos les era transmitido por su padre se mezclaba con el deseo de su madre de que siguieran “formándose”, es decir, que siguieran con los estudios y que buscaran la manera de seguir una carrera profesional. El empuje que recibió desde pequeña fue decisivo para la elección de una carrera y seguir adelante con sus estudios. Su madre le impulsaba a que hiciera sus trabajos y tareas escolares antes de dedicarse a realizar alguna tarea en el hogar. De esa manera, manifiesta Alejandra, se despertó en ella la curiosidad y el deseo de seguir conociendo más y el deseo de aprender:

entonces de ahí (de esa manera de aprender del mundo) te empiezan a despertar la inquietud de conocer el universo, de saber, de aprender y tarde que temprano tu empiezas a buscar la manera de seguir creciendo...¹³⁹

De esta decisión de que los hijos tuvieran otra calidad de vida, menciona Alejandra en la entrevista, su mamá crea toda una “industria domestica”. Su mamá, quien había quedado huérfana de madre a muy temprana edad, ya casada ahorra dinero y creó una pequeña granja de pollos cuyo producto comercializaba a través el camión de refresco, único transporte que llegaba con frecuencia hasta el pueblo.¹⁴⁰ Con esta iniciativa, ahorró su mamá dinero para trasladarse a Morelia y que sus hijas e hijos pudieran estudiar. El temor de la mamá de Alejandra era que

¹³⁸ Entrevista a Alejandra Escobar Ramos. Octubre de 2001. p.4

¹³⁹ Ídem.

¹⁴⁰ Entrevista a Alejandra Escobar Ramos. Mayo de 2003. pp. 2

sus hijas siguieran el patrón de la mujer en la vida rural, se debían de “formar”, es decir, debían de tener preparación y oportunidades iguales a las de los hombres.

en el caso nuestro recuerdo muy bien que mi mamá decía “no, ustedes también se deben de formar” porque ella veía que en el medio rural (...) era muy común que el hombre aportaba la economía pero a la mujer la menospreciaba, la golpeaba inclusive, y ella decía “yo no quiero eso para mis hijas, entonces ellas tienen que formarse y defenderse, que sean igual en ese aspecto, igual que los hombres¹⁴¹

Esto habla de la determinación que la madre de familia tenía en este propósito, pero también de la determinación propia de salir del medio rural y trasladarse a otro ambiente, uno que era visto como el espacio que ofrecería más oportunidades. La vida de la mujer en el México rural de principio de los años cincuenta se aprecia muy bien en esta preocupación familiar, cuando la madre de familia dice a sus hijas de las pocas oportunidades dentro del hogar, recuerda Alejandra, llegando incluso a advertir de las situaciones de violencia que pudieran enfrentar. El lugar donde vivían no ofrecía muchas opciones de vida, pero su traslado a la capital del estado, a Morelia, les ofrecía otras posibilidades de seguir adelante con la inquietud de la madre.

Al llegar a Morelia, después de salir de su pueblo natal por iniciativa de su mamá, a pesar de todas las dificultades que le habían pronosticado por llevarse a sus hijos a un lugar nuevo, Alejandra comienza de nuevo la etapa de estudio. Sus hermanos mayores combinaban sus estudios con algún trabajo extra escolar y ella, al igual que sus hermanos “de en medio”, solamente estudiaban en la escuela que quedaba cerca de su casa. Su nueva vida comenzaba a estar llena de

¹⁴¹ Alejandra Escobar Ramos. OP. Cit. p. 5

experiencias, recuerda ella, incluso algo tan sencillo como un niño voceador llamó fuertemente su atención:

me recuerdo que así como que en la madrugada, yo veía todavía oscuro y que empiezo a oír como unos lamentos, yo oía unos gritos, “que será eso, que será eso” yo decía, entonces me di cuenta que eran niños voceadores vendiendo un periódico que estaba justo ahí enfrente (de su casa) que se llamaba *El tiempo de Morelia*, pero lo voceaban de una manera tan sofisticada, que yo oía como lamentos y yo decía “que estará pasando en la calle”, preocupada. Todo eso para mí era un mundo nuevo, (y yo) igual, con los sentidos abiertos para ver que escuchaba, que aprendía, me llamaba mucho la atención...¹⁴²

Al pasar de nivel, llega a la secundaria, que en ese tiempo era parte de la universidad, la “Escuela de iniciación universitaria para señoritas” era llamada coloquialmente “Secundaria femenil”, pues era solamente para mujeres en sus dos primeros años. El tercero se cursaba en el Colegio de San Nicolás. Para Alejandra, el llegar a la secundaria significaba un gran paso, era ser considerada ya como universitaria, su identidad de pertenencia a esta institución se fue forjando en la idea de pertenecer a ese ámbito tan místico, como ella misma lo manifiesta. Esta etapa, como ya se mencionó más arriba, fue

una combinación de un mundo maravilloso entre el aprendizaje con los profesores, la sensación de ser universitaria, pero también de seguir siendo niño y seguir jugando dentro del edificio con las compañeras, siendo secundaria femenil¹⁴³

Al terminar la secundaria, decide ingresar al bachillerato de químicas-biológicas. Ella tuvo una participación más visible en la vida universitaria durante el bachillerato viviendo de cerca lo que, menciona, era un privilegio y que era el tener como profesores a gente doctorada, pues recuerda que ella supo de la

¹⁴² Entrevista a Alejandra Escobar Ramos. Mayo de 2003

¹⁴³ idem.

existencia de doctorados en diferentes áreas del conocimiento, cuando comenzó a recibir clases en el Colegio de San Nicolás con doctores que habían llegado a impartir clases en la Universidad durante el rectorado del Doctor Eli de Gortari.

Esa experiencia, recuerda Alejandra, le hizo darse cuenta de una posibilidad de conocimiento más amplia “sabía que la universidad estaba funcionando de una manera muy científica, aunque en ese momento no sabía que era, pero lo sentía diferente.”¹⁴⁴ Su entrada al Colegio de San Nicolás la percibe como una llegada con diferentes “ángulos”, recuerda: el primero era la interacción hombre-mujer debido a que ya era una escuela mixta después de venir de una secundaria femenil, la segunda en la relación de estudio hombre-mujer que la impulsó a estudiar más por la “vergüenza de que los muchachos vieran que yo no sabía” y el tercer ángulo era el sentimiento nicolaita “tiene ya uno la sensación de ser nicolaita y se asienta más el sentimiento de compromiso social.”¹⁴⁵

Alejandra recuerda que en esta etapa de su vida, se veía ella más interesada en la política, de manera que con algunos compañeros deciden integrarse y participar más en lo que era el CEN, el Consejo Estudiantil Nicolaita lanzándose para integrar este consejo, sin embargo, y como ella misma lo dice, aunque en apariencia habían ganado las elecciones de ese año, no tuvieron la cautela de revisar bien el conteo de votos y cuando regresaban de celebrar su triunfo, se encontraron con la noticia que en realidad habían perdido por un relativo margen,

¹⁴⁴ Idem.

¹⁴⁵ Idem.

cosa que los hizo sospechar de una manipulación de votos, pero no protestaron por no llevar las cosas a una situación más grave.

Esta primera incursión fallida en la política universitaria, la llevó a formar parte de un grupo de estudio que “se daba charlas entre sí” para incrementar sus conocimientos. Cada miembro del grupo se preparaba en su área para ofrecer la charla y decidieron “salir de brigada” para impartir las pláticas en las tenencias cercanas a la ciudad. Alejandra menciona que esto lo hacían para tener “congruencia” con su sentido de responsabilidad social” y retribuirle a la sociedad el conocimiento que ellos adquirirían.¹⁴⁶

En este sentido, Alejandra menciona que ella no se interesaba más allá en la política y que, junto con su grupo, tenían en claro en ese entonces, que no tenían por qué ser utilizados por grupos políticos para otro tipo de fines que no fueran los de una transmisión de conocimientos, puesto que en alguna ocasión les ofrecieron apoyos económicos para llevar a cabo estas charlas, pero los integrantes del grupo, recuerda ella, se negaron a recibirlos, puesto que pensaban que les limitaría su participación y sus objetivos se verían restringidos a los intereses de algún partido político o de alguno otro grupo, cosa con lo que ellos no concordaban en ese tiempo. Su idea era seguir adelante en su idea de servir a la sociedad.

Aunque el ambiente universitario podría significar un espacio neutro ya desde esa época, en que las mujeres comenzaban a incursionar en el terreno de los estudios profesionales, Alejandra recuerda que, si bien sus compañeros hombres

¹⁴⁶ ídem

no hacían ninguna distinción, no así algunos profesores, que sí llegaban a realizar comentarios acerca de la incursión de ellas como mujeres en las aulas:

En la actualidad tenemos uno a uno (la participación de las mujeres en la formación universitaria) o hasta se está invirtiendo, hay más mujeres que hombres, pero en ese tiempo las mujeres éramos pocas; entonces era un poco difícil porque teníamos, desgraciadamente si teníamos, algunos profesores que sí nos hostilizaban a las mujeres, y nos decían “ustedes para qué vienen a estudiar aquí, se van a ir a su casa, se van a ir a freír huevos, van a ir a cocer frijoles; otros nos decían “ustedes lo que vienen es a buscar marido” o sea nos hostilizaban definitivamente (...) afortunadamente los compañeros no tenían esa conducta machista...

Esto refleja que, en un ambiente tradicionalmente masculino, como lo era la educación universitaria en la ciudad de Morelia, las cosas iban a tardar un poco más para las mujeres, pues las concepciones tradicionales del rol que debía desempeñar estas dentro de la sociedad, estaban muy presentes en la mente de los profesores de los niveles previos al nivel universitario, la mayoría formados en las mismas aulas del Colegio y en el ambiente conservador de la ciudad. Pero, menciona Alejandra como ejemplo, que su reto personal era demostrarle a esos profesores que ella tenía la misma capacidad que sus compañeros varones.

Al egresar del bachillerato, Alejandra decidió integrarse a la carrera de Ingeniería Química por influencia de una profesora que tenían en el bachillerato, quien le había enseñado Química de una manera muy bonita y eso le despertó en ella el deseo de estudiar esa materia. Los grupos de la carrera de Ingeniería Química eran pequeños y se encontraban tomando clases en unos salones y laboratorios prestados por la Facultad de Medicina.

Su paso por la escuela de Ingeniería Química le dejó la experiencia de conocer otros profesores que impartían sus clases en la pequeña escuela, profesores que

veían de la Universidad Nacional para dar clases y de donde ella aprendió y se fue incrementando su interés por la ciencia.

Una vez que concluye su etapa escolarizada, viaja a la UNAM para realizar su tesis de licenciatura como asistente de investigación en el equipo de trabajo del Dr. Laguna, quien era uno de los principales bioquímicos que existían en la UNAM. Cuando decide irse a trabajar, su impulso lo recibía de las ganas que tenía de ser mejor, además de que estaba presente el reto de medir conocimientos con los egresados de la universidad local y eso significaba trabajar muy duro, “le echaba ganas”, recuerda. El impacto de pasar de una universidad pequeña, con escuelas aisladas, a una universidad grande, casi como una ciudad dentro de una ciudad, fue un impacto muy grande para ella, le ofreció posibilidades de crecimiento personal y sobre todo de conocimiento que aprovechó al máximo.

De asistente de investigación pasa a realizar su maestría y doctorado en Química en CINVESTAV para poder estudiar lo que le llamaba la atención y pasar de ahí a las áreas de la química en aspectos medicinales, que es su área de estudio y docencia. Cabe destacar que Alejandra realizó su maestría y doctorado en un lapso de cinco años en una época en la que muy pocas mujeres e incluso pocos hombres podían conseguir eso “en tiempo record”, dice ella, comparado con quienes realizaban sus estudios con ella. Ella lo atribuye a que “estaba dedicada a estudiar” y por otra parte ella estaba becada por el naciente CONACYT, siendo ella de las primeras becarias (“yo fui el expediente dos”). Su situación como mujer dentro de un sistema de apoyo a la ciencia no estaba tan apartada de la realidad

que vivía la mujer en la primera mitad de los años setentas todavía, Alejandra recuerda que:

Como algo que estaba inserto en la cultura de ese tiempo, CONACYT era machista, pero me recuerdo que por ese tiempo yo ya estaba creciendo en edad y decidí casarme cuando estaba en la maestría y ¡qué problemas tan serios!, porque CONACYT, al hombre que se casaba le daba más beca, beca de casado le llamaban, le subían la beca, le daban apoyos para que comprara más libros porque tenía más gastos, en fin, le daba una serie de beneficios, y a la mujer que se casaba, si se descuidaba, le quitaba la beca porque ella estaba casada y se suponía que tenía quien la mantuviera, entonces en esta cultura del CONACYT, había que echarle muchas ganas y hacer todo contrarreloj porque se corría el riesgo de que te quitaran la beca y quedarse a medio camino...¹⁴⁷

Su experiencia en el posgrado resultó entonces complicada, pues los apoyos eran desiguales para los hombres y las mujeres que lo requerían. Aunque en algunos aspectos las mujeres habían ganado terreno y se seguían proponiendo cambios, las cosas en medios como los que promovían la formación académica, seguían siendo muy tradicionales.

Después de enfrentar los retos de los posgrados, regresó a la universidad a impartir clases en la misma escuela de Química, lo que resultó ser una experiencia que para ella es muy gratificante al igual que la experiencia de la administración universitaria al frente del Instituto de Química y después en la Dirección de Asuntos Universitarios.

b) Susana Díaz Castillo

Por otra parte está Susana Díaz Castillo, quien llegó a Morelia cuando su familia se mudó debido al cambio de trabajo de su padre, quien de una tienda que tenía en su pueblo natal, pasa a ser empleado del ayuntamiento de Morelia. Su familia se componía de seis hermanos, ella y sus padres. Todos sus hermanos,

¹⁴⁷ ídem

menos uno que no pudo concluir sus estudios, son profesionistas actualmente, “todos somos universitarios de primera generación”, dice ella, pues sus padres no estudiaron.

A decir de Susana, su niñez fue normal, entrando a estudiar a los seis años al colegio Guadalupe Victoria, colegio de religiosas de la ciudad de Morelia hasta el momento en que debe entrara a estudiar el nivel secundario. Su entorno infantil se vio rodeado de la lectura de la Biblia en sus viajes de vacaciones a casa de sus tías que vivían en una ciudad del estado de Guanajuato, porque “no había otra cosa que leer”, formando en ella el hábito de la lectura, hábito que ella siguió con la lectura de revistas para niños que circulaban en la época: “yo fui lectora voraz desde niña, inicie a leer con los cuentos de *Archi*, de *Superman*, de *la pequeña Lulú*”.¹⁴⁸

En el momento que debe seguir los estudios, ella también ingresa a la “Escuela de Iniciación Universitaria para Señoritas” (la “Secundaria Femenil”), cursando también solamente los dos primeros años y ya el tercer año de la secundaria, las mujeres tenían que asistir al Colegio de San Nicolás de Hidalgo, que estaba cruzando la calle. Ahí se encontró de nueva cuenta con el estudio y la lectura de obras de la literatura. Susana recuerda que las clases que más le gustaba eran español, historia y geografía y que su gusto por la lectura fue el impulso a seguir adelante.

Para Susana, el mérito de que estudiara lo atribuye a la determinación de su madre, pues, según recuerda, a su madre no se le había dado la oportunidad y

¹⁴⁸ Entrevista a Susana Díaz Castillo. Octubre 30 de 2001. p. 3

quería que sus hijas siguieran adelante y tuvieran una formación profesional, pues su mamá le decía:

Que tenía que ser alguien, que ella no quería... que a ella no le habían dado la oportunidad... para ella hubiera sido más cómodo la continuidad (continuar con la tradición de que las mujeres se quedaran en casa)... “ (tú) quédate en la casa, ayúdame, aprende las labores domésticas”, no, (ella decía) “yo no quiero que tú tengas esta vida, yo quiero que tú seas alguien y solo la escuela te va a dar la oportunidad¹⁴⁹

Para Susana, este representa una ruptura dentro de la concepción del papel tradicional de las mujeres, pues como una mujer que se estaba formando ya en otro ambiente, el impulso que recibía venía de su madre, pues Susana ya pertenecía a otra generación que iba abriendo brecha para que las mujeres ingresaran a estudiar una carrera profesional.

De su paso por el Colegio y su estudio del último año de secundaria, recuerda Susana que aún eran pocas mujeres quienes seguían en los estudios del tercer año:

Éramos cien estudiantes en el nivel secundaria, noventa hombres y diez mujeres, y era un ambiente más de hombres en donde apenas incursionábamos una que otra mujer... (pero) era un tiempo muy bonito porque había mucho respeto.¹⁵⁰

Al terminar la secundaria, Susana decidió seguir a sus pocas amigas a la Normal de Educadoras, porque sus ellas habían sido inscritas en esa escuela, una carrera para mujeres. Su experiencia en esta escuela, completamente de mujeres, la recuerda con satisfacción, pues:

¹⁴⁹ Ibidem. p.10

¹⁵⁰ Ibidem. p. 4

Era el paraíso. Imagínate lo que es estar cincuenta... ciento cincuenta muchachas, de dos a ocho de la noche en un plantel, entre quince y dieciocho años... era un maravilla... entonces llevábamos cantos y juegos, llevábamos educación física, llevamos danza, llevábamos música, nos enseñaban a tocar la guitarra, a cantar rondas, a cantar y a bailar danzas folklóricas y además...¹⁵¹

Al terminar los cursos en la Normal e Educadoras, comenzó a trabajar en un jardín de niños cercano al Colegio de San Nicolás, pues había decidido inscribirse en el bachillerato de Químico-Biológicas y seguir adelante con sus estudios.

En este tiempo, una experiencia de viaje la marcó sobremanera y eso fue una estancia en convivencia con un matrimonio estadounidense, quienes estaban tan interesados en México y sus costumbres que, recuerda Susana, le hacían todo tipo de preguntas sobre el país, a las que Susana poco podía responder. Al regresar a México, eso la motivó a inscribirse en la Universidad, culminando los estudios de preparatoria y comenzar una carrera dentro de las ciencias sociales.¹⁵² Al leer el periódico local, se enteró de que se abriría la carrera de Ciencias Sociales en la Universidad y que las clases serían impartidas en el Colegio de San Nicolás.¹⁵³

Los estudios de la licenciatura los realizaba a la par del trabajo y del cuidado de sus hijos, pues se había casado mientras estudiaba. Su actividad académica se concentró entonces en la escuela, donde destacó como concejal técnico, gestionando libros para la biblioteca, un autobús y una camioneta para las

¹⁵¹ Susana Díaz Castillo. Op. Cit. P. 5

¹⁵² Ídem.

¹⁵³ La Escuela de Ciencias Sociales fue cerrada durante el periodo de gobierno de Agustín Arriaga Rivera en 1966, después de los incidentes entre el ejercito y los estudiantes, al igual que las carreras de Físico-Matemáticas, Biología y Filosofía que conformaban la Escuela de Altos Estudios de la Universidad, que había sido fundada por el Rector Eli de Gortari en 1961.

prácticas escolares con el entonces presidente de la república, Luis Echeverría. Cuando ella estudiaba en la universidad, su hermano, un conocido médico quien se había destacado como presidente de la Federación de Estudiantes Universitarios unos cuantos años antes, era el rector, por lo que ella decide dejar de participar de esas actividades:

él (su hermano) empezó en el '75 o en el '76... yo era muy participativa, por lo cual estaba en el Consejo Estudiantil, pero... no me acuerdo si en el '75 o '76, cuando él empezó siendo Rector, yo deje de participar, porque era una situación muy incomoda, entonces dejé de tener participación...¹⁵⁴

Una vez terminados sus estudios, ejerció su profesión dentro de la propia escuela de Ciencias Sociales estando frente a grupo, ya como profesora, lo que combina con sus trabajos dentro del Departamento de Investigación Científica. Su carrera como profesora se comienza a verse interrumpida por una serie de cargos que comienza a desempeñar en diversas dependencias universitarias, como por ejemplo la dirección del Centro de Estudios Sociales e Históricas, la dirección del Archivo de la Universidad, para pasar a ser la directora del Departamento de Cultura, Divulgación y Publicaciones.

c) Helena Escutia Arriaga

Por otra parte está Helena, quien nació en la Ciudad de México y cuya infancia, a decir de ella “fue una niñez normal hasta cierto punto, tal vez un tanto sobreprotegida por ser la única mujer de seis hermanos hombres y obviamente mi mamá me tenía muy protegida y muy consentida.”¹⁵⁵ Helena se describe a sí

¹⁵⁴ Entrevista a Susana Díaz Castillo. Octubre 30 de 2001. p. 11

¹⁵⁵ Entrevista a Helena Escutia Arriaga. Mayo 2003

misma como una “niña muy seria y estudiosa que tenía pocas amigas, porque siempre me protegieron mucho”.¹⁵⁶

Realizó todos sus estudios en escuelas de gobierno mixtas hasta la secundaria, que hizo en una escuela para niñas exclusivamente. Desde la secundaria, recuerda ella, ya se había despertado el gusto por la química: (“química era la materia que más me gustaba”, recuerda en la entrevista), aunque había muchas otras que le llamaban la atención. Su gusto por la ciencia comenzaba a hacerse manifiesto y eso no agradaba a sus padres, quienes, al finalizar esta etapa, trataron de disuadirla para que eligiera una carrera de educadora o ser secretaria (“de hecho entré como un mes a la escuela de educadoras”, menciona) con el fin de que trabajara pronto, cuando Helena les manifestó sus deseos de estudiar.

Esta resistencia de que estudiara una carrera profesional Helena lo atribuye a que, siendo la única mujer, su padre tenía un pensamiento muy tradicional con respecto del papel de la mujer, como para permitirle estudiar en una escuela vocacional, que era de alumnado mixto.

me costó bastante trabajo convencer a mis padres, mi papá, porque además era de aquella época que pensaba que no tiene uno porque estudiar siendo mujer, y menos ir a una escuela mixta como era el politécnico, él (su papá) estaba escandalizado, mi mamá en realidad trató de disuadirme, me llevó a hablar con varias personas de ascendencia en la familia para que me tratarán de disuadir, pero yo siempre he sido muy terca y entonces yo decidí que no, que yo quería estudiar ciencias, aunque no entendía muy bien que cosa era...¹⁵⁷

¹⁵⁶ Ídem.

¹⁵⁷ Ídem.

Esto muestra que en México aún existía reticencia a que las mujeres llegaran a espacios considerados masculinos, como lo eran los estudios superiores. La idea tradicional de que las mujeres “debían” estudiar cosas “de mujeres” e incorporarse al sector productivo lo más pronto posible era una constante en la vida de las mexicanas; si no se casaban, debían de trabajar para ayudar con el gasto familiar. El caso de Helena no fue la excepción.

Sin embargo, Helena quiso continuar sus estudios profesionales, y sobre todo la investigación, debido al interés que despertó en ella el conocimiento de la célula y sus componentes. Para ella, el llegar a la preparatoria era disfrutar porque “ahí si había buenos laboratorios, porque cuando uno está de esa edad y se pone su bata blanca y se mete en silencio y se pone trabajando y todo eso, para mí eso era encantador, siempre me ha gustado mucho”.¹⁵⁸ Fue en ese tiempo cuando su profesor de biología despertó en ella ese interés por la investigación, lo que la impulsó a seguir ese camino:

nos hablaba tan bonito de la célula, que vi, yo quedé enamorada, hasta la fecha, yo doy biología celular y ese es mi campo, y estoy enamorada de las células, pero desde entonces me nació, y cuando yo llevé esa clase, todas las materias me gustaban, pero esa en especial me fascinaba, entonces ahí yo decidí que yo quería estar en un laboratorio y hacer investigación...¹⁵⁹

Durante su etapa como estudiante en la Vocacional (las escuelas preparatorias en el Instituto Politécnico Nacional) y la licenciatura, recuerda que también eran menos mujeres porque, dice ella, de por sí en los estudios profesionales eran pocas, en un politécnico eran menos, pero el grupo donde ella estuvo eran pocas,

¹⁵⁸ Idem.

¹⁵⁹ Entrevista a Helena Escutia Arriaga. Noviembre 7 de 2001. p. 8

de un grupo de 24 aproximadamente unas 7 mujeres y “siempre andábamos juntas”. Además a diferencia de lo que vivió Alejandra, en el politécnico los profesores no hacían distinciones entre hombres y mujeres.

Al estar en una Vocacional, Helena vivió de cerca el movimiento social más recordado de la historia de México, la represión estudiantil de 1968 en la plaza de las Tres Culturas en Tlatelolco. Recuerda que, si bien participó en algunas marchas, su mismo carácter tímido y tranquilo la apartó del desarrollo posterior de los hechos, aún cuando tenía amigas que sí militaban activamente. El recuerdo de ese movimiento se hace presente en la memoria de Helena, tanto para recordar a profesores presos o exiliados al interior de la república, como por un sentido de madurez política y de participación profesional.

Antes de concluir la licenciatura en Bacteriología y Parasitología en la Escuela Nacional de Ciencias Biológicas, Helena contrae matrimonio y comienza a desempeñar los roles de madre y esposa combinados con los estudios de posgrado. Su pasión por la investigación la lleva a inscribirse en la maestría en Biología Celular en el CINVESTAV-IPN. Esta etapa de su vida Helena la recuerda así:

cuando terminé la carrera, ya estaba yo casada y entonces empecé a hacer trabajos (...) y cuando yo tuve mi cuarta hija dije “bueno, ya le di un año”, porque yo creo que el primer año de los bebés es esencial para su formación y al cumplir el año, fui y me inscribí -fui al CINESTAV-, y le dije al Dr. Manuel Ortega, que entonces era el jefe del departamento de Biología Celular, “quiero ser investigadora” y me dijo “si como no, hazte una maestría y un doctorado y luego hablamos” y me fui a hacer mi maestría y mi doctorado, siete años me tarde, me fui a Inglaterra, con mis niños y así lo hice...¹⁶⁰

¹⁶⁰ Ibid. P. 6

La inquietud por estudiar la llevaron hasta Inglaterra, donde estudio el doctorado en Química Vegetal. La experiencia que vive en un pequeño poblado al norte de la nación inglesa, Helena la recuerda como difícil, ya que tuvo que viajar con sus cuatro hijos pues acababa de divorciarse. Recuerda también que la primera dificultad que se le presentó fue el idioma, ya que no lo dominaba muy bien en ese entonces. Con complicaciones como los hijos, su cuidado, el trabajo constante en el laboratorio con jornadas que iban de la nueve de la mañana hasta las cinco de la tarde. En esta etapa, Helena también se encuentra con la dificultad de las becas que les eran otorgadas a las mujeres que contaban con familia. Ella se va a Inglaterra con beca del Consejo Británico y solicita una beca de CONACYT, sin embargo recuerda que era difícil que se le otorgara una beca a una mujer, dice:

Yo había luchado por que me dieran una beca de CONACYT, porque fíjese que en ese entonces les daban beca a los hombres que hacían posgrado, pero a las mujeres no, porque se suponía que su marido las mantenía, y era una discriminación terrible, yo recuerdo haber ido a CONACYT a hablar con la directora de becas y decirle “me tienen que tratar como hombre, yo tengo cuatro hijos y me tienen que dar beca, no importa que ellos tengan pensión, de todas maneras”, entonces yo tenía la pensión y me dieron la beca y ya con eso vivía (en Inglaterra)¹⁶¹

Su estancia en un país extraño, con un idioma que se le dificultaba mucho la hizo querer renunciar y regresar a México, sin embargo, menciona Helena, fueron sus hijos quienes le enseñaron, sin ellos saberlo, que tenía que salir adelante y terminar la empresa que se había propuesto.

¹⁶¹ *Ibíd.* P. 5 Mayo de 2003

Al finalizar su doctorado, regresa a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) donde le esperaban para comenzar a trabajar. Sin embargo, en la UNAM no sintió un buen ambiente de trabajo, pues no le permitían desarrollar sus proyectos tal como ella los había concebido, sino que “en la UNAM uno tiene que entrar a hacer lo que le dicen o sea de apoyo de alguien y yo traía mis ideas de lo que quería hacer, y entonces dije: no, yo voy a buscar donde.” En su búsqueda de un lugar donde le garanticen un sitio para su investigación, llega entonces llega a la UMSNH:

busqué en todo el país a través de CONACYT que tenía un sistema, creo que todavía lo tiene, para los ex becarios, y me dieron primero en Colima, en la Universidad de Colima pero no pude hacer ahí investigación, y, en eso, me ofrecieron aquí, me invitaron aquí, y me vine a la Michoacana, y aquí yo pude hacer lo que yo quería hacer y para mí ha sido fabuloso trabajar en la Michoacana.¹⁶²

En esta universidad comienza a desarrollar su investigación. Llega a un campo virgen, pues poca investigación se realizaba en la institución. Las condiciones no eran las adecuadas, pues ella y su marido realizaban la investigación donde podían:

me dieron un aula, así vacía, pelona y dije ” OK, vamos a empezar a trabajar” y así empezamos a trabajar, lavábamos en el baño de los hombres, mi esposo que llegó conmigo, lavábamos material en el baño de los hombres, trabajábamos con mecheros de alcohol, pero recibí un apoyo de CONACYT recién que llegué y empecé a trabajar a trabajar, muchos estudiante vinieron a ayudarnos¹⁶³

Posteriormente, cuando la universidad comenzó a contar con recursos de apoyo a la investigación, construyen el Instituto de Investigaciones Químicas y

¹⁶² Entrevista a Helena Escutia Arriaga. Noviembre de 2001

¹⁶³ ídem

Biológicas y ella pasa a formar parte del cuadro fundador de ese instituto como profesora investigadora de tiempo completo. De este instituto fue también directora durante el tiempo de su fundación de 1990 a 1995. Como miembro de la comunidad de investigadores, participó en la reforma a la ley orgánica de la universidad en el año de 1986, pidiendo que a la investigación le fuesen otorgados más presupuesto y apoyos por parte de la Rectoría y del presupuesto de egresos. En el periodo de rectoría en el que ella entra a formar parte del gabinete, ella se encontraba trabajando dentro del mismo Departamento de Investigación Universitaria, como parte del equipo del director saliente y que, como ya se mencionó al inicio de este capítulo, pasó a la Secretaría Académica.

Puntos de convergencia de las tres mujeres

Al hacer una recapitulación de sus perfiles personales y profesionales, encontramos que los recuerdos de la infancia de las tres son más bien breves y proveen poca información tanto de cómo vivieron en la familia como de los recursos que fueron acumulando. Durante las entrevistas hablaron muy poco de esa etapa, coincidiendo en que fueron “infancias normales”, sin ahondar mucho en detalles. Se trata además de contextos distintos que las formaron para seguir adelante con lo que ellas querían para sus vidas; lo que se vivía en el entorno familiar les proveyó de aspiraciones e inquietudes de conocimiento, observamos aquí el impulso familiar para que continuaran adelante, llegando a situaciones que se conjuntaron al llegar a la juventud y teniendo finalmente que decidir por sus carreras profesionales.

Siendo los contextos diferentes, de cualquier manera, solo dos de ellas provienen de una clase media, situación económica, que de alguna manera garantizaba estudios, o como en el caso de Susana, incluso en colegios particulares. De estas diferencias en estilos de vida, el capital acumulado (educación recibida, conocimientos adquiridos durante su infancia) con el que surgen a la vida universitaria, en cada caso es diferente y en diferente grado, mientras que Alejandra se preparaba para llegar a Morelia con su madre y hermanos y Helena seguía sus estudios en la Ciudad de México, Susana se formaba en un colegio teniendo hermanos mayores que estudiarían en la Universidad antes que ella. Con todo el bagaje que tienen tras de ellas, el capital que se adquiere se reforzará sobre todo al llegar a la etapa de la enseñanza secundaria y la preparatoria.

Las tres iniciaron sus estudios medio superiores en la década de 1960, una década donde los cambios comenzaban a gestarse y las mujeres, aunque pocas todavía, comenzaban a interesarse en seguir estudios universitarios. En el mundo se comenzaba a hacer latente el resurgimiento de movimientos a favor de los derechos de las mujeres que se volvieron más álgidos en la década del setenta.

El ambiente de Morelia era un ambiente más bien estudiantil, siendo el Colegio de San Nicolás de Hidalgo el principal y el más importante centro de estudios medios superiores en el estado y por lo mismo, era un ambiente susceptible de transformaciones y de ideas nuevas que llegaban a los y las jóvenes nicolaitas en el bachillerato. Existía una secundaria para mujeres y otra para varones que dependían directamente de esa institución y de donde salían los estudiantes para

seguir sus estudios. En el caso de los jóvenes, estos en su mayoría salían para seguir sus carreras dentro de la universidad, mientras que las mujeres o bien entraban a la Escuela Normal, o algunas pocas decidían seguir en las carreras universitarias. Todos aquellos que decidieran continuar con su educación al terminar la secundaria tenían que matricularse en el bachillerato en el Colegio de San Nicolás de Hidalgo y de ahí pasaban a la carrera de su elección, ya fuera Derecho, Contabilidad, Ingeniería o Medicina por mencionar las más solicitadas.

En 1961 llega a la rectoría el Doctor Eli de Gortari, quien promovió nuevas reformas a la universidad ganando adeptos pero también detractores. El nuevo rector propuso que se regulara la asistencia de los profesores, que presentaban un gran ausentismo a clases, que se crearan nuevas escuelas como la Escuela de Altos Estudios, que cubría la parte humanista de la universidad al fundar, dentro de esta, las escuelas de Filosofía, Físico-Matemáticas, Biología e Historia.

El movimiento de reforma impulsado por el nuevo rector comenzaba en los sesentas, en pleno periodo conocido como “La guerra fría” y después de la revolución cubana, lo que no pasó desapercibido en la universidad, que siempre se ha proclamado como progresista. Esta simpatía que se sentía hacia aquellos movimientos dio origen a que se manifestaran diferentes sectores de la sociedad proclamando que la universidad estaba siendo cuna de un movimiento comunista, dada la tendencia de varios profesores y del mismo rector que se manifestaban a favor de la revolución y las ideas del socialismo.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Raúl Arreola Cortés. Historia de la Universidad Michoacana. Coordinación de la Investigación Científica-UMSNH. Morelia. 1984. pp. 179-207.

Tal efervescencia entre la sociedad moreliana hizo mella en el estudiantado, quienes se manifestaron en las calles protestando por la imposición de una ley orgánica que llegaba desde el gobierno del estado, hasta cuestiones sociales como el alza en el precio del transporte público, argumentando que se mermaría la economía tanto del estudiante como del pueblo en general. Dos movimientos de estudiantes se dieron en esa década, el primero fue en octubre de 1963 y el segundo en 1966, en ambos murieron estudiantes que protestaban y en ambos hubo participación del ejército, que irrumpió en el interior del Colegio de San Nicolás de Hidalgo con caballos y apostándose en lugares cercanos a él para amedrentar a los estudiantes que protestaban. El ambiente de la universidad era tenso, pues diversos sectores de la sociedad moreliana como la iglesia y algunos empresarios, consideraban a la universidad como un semillero de “rojos” o comunistas y estaban compartían la inquietud del gobierno federal de una conspiración internacional para desestabilizar al país.¹⁶⁵

Tanto Alejandra como Susana vivieron estos momentos dentro de la universidad. Habían entrado a estudiar a ella desde la secundaria donde se cursaba solamente los dos primeros años de la educación secundaria, y el último año se reunían a los hombres que estudiaban durante los mismos dos años en la escuela secundaria varonil y a las mujeres que estudiaban en la femenil. Tanto

¹⁶⁵ Idem

Alejandra como Susana recuerdan esa etapa como “muy bonita”, donde recibían clases de biología, matemáticas, física, español y demás materias.¹⁶⁶

Alejandra y Susana egresaron del nivel bachillerato, pero siguieron caminos distintos. Mientras que Alejandra decidió seguir por una carrera en química, cursar un posgrado y regresar a trabajar en la Universidad, Susana cursó la Normal de Educadoras por seguir a sus amigas, viajó en intercambio internacional, estudió la preparatoria y después una carrera en Ciencias Sociales para finalmente ser catedrática y funcionaria en la Universidad. Helena proveniente de un ámbito familiar tradicional, sale a un contexto estudiantil diferente impulsada por su voluntad de ser “científica” e investigar. Le toca vivir también una movilización estudiantil en 1968 que le permite apreciar la importancia de la lucha por los objetivos personales cuando ve a sus profesores ser exiliados. Ella se forma en un ambiente alterno, pero no tan diferente del que persistía en Morelia en los mismo años.

Como se puede observar, las mujeres que ocupan estos tres cargos emergieron de ambientes donde se ponderó la necesidad de “salir adelante”, de realizar estudios más allá de la expectativa creada para las mujeres en esos años. Una manera de dejar en claro que ellas pertenecen a una generación que rompe con esquemas, es la referencia por parte de dos de ellas, Susana y Alejandra, al esfuerzo realizado por sus madres para continuar con sus estudios y llevar a cabo carreras profesionales, ya que provienen de medios rurales y su arribo a la ciudad

¹⁶⁶ Entrevista a Alejandra Escobar Ramos. Mayo 2003; Entrevista a Susana Díaz Castillo. Octubre 2001

les da la oportunidad de acercarse más a sus objetivos. En el caso de Helena, su propio interés en la ciencia es lo que la impulsa para que busque la manera de conseguir su objetivo. Ella y Alejandra, al ingresar a la estudio de un posgrado, se encontraron con el inconveniente de los planes de becas que desde sus inicios, les ponían obstáculos por el hecho de ser mujeres y como tales, “debían” depender de alguien para continuar estudiando.

Podemos observar como las tres, provenientes de medios diferentes (dos del medio rural y una de la capital de la república), contaron con el apoyo suficiente para ascender hacia el nivel de preparación profesional. Con su incursión al ámbito universitario, lograron también acceder a un nivel académico alto dentro de ese mismo panorama universitario, a los posgrados.

En el caso de Susana, teniendo hermanos que ya estaban dentro de este ambiente de universidad, eso se convierte en capital social que va acumulando una vez que ella también es parte de ese mismo contexto. Para Alejandra, aunque su padre contaba con una profesión y la ayudó a descubrir el mundo, es el cambio de residencia, de un pequeño pueblo a una ciudad en crecimiento, lo que le abrió la posibilidad de acceder a una profesión y luego a un posgrado; por otra parte Helena, por determinación personal decidió continuar su formación no en una profesión “para mujeres”, sino en un ambiente mixto. Y después, seguir con propia determinación, más la beca y la pensión por divorcio, emigra a Inglaterra para lograr su doctorado.

Las tres, sin un modelo femenino previo¹⁶⁷, aunque si con referentes como el padre o la lectura, se convierten en profesionales y llegan a acceder al grupo privilegiado de los universitarios con poder. Son parte, además, de un contexto y de una generación que va viviendo el cambio, donde la exclusión no es obvia, no se les cierran las puertas, pudiendo acceder a los estudios y a las becas; pero aún así, las ideas y las concepciones tradicionales del papel que deben desempeñar, las persiguieron hasta su desempeño profesional. Estas concepciones, como parte de las ideas de una sociedad, tardaron tiempo en transformarse, quedando aún en la memoria de algunos con quienes tendrán que encontrarse posteriormente.

¹⁶⁷ Maria Antonieta García de León menciona como “modelo femenino previo”, a una mujer, en especial la madre, como el referente inmediato en quien las mujeres reflejan sus intereses profesionales y académicos. Maria Antonieta García de León. Elites Discriminadas. Madrid. Editorial Antrhopos. 1995. P. 32

Capítulo cinco
La ética del trabajo efectivo:
La experiencia de la gestión universitaria

Este capítulo trata sobre el trabajo realizado por las mujeres cuando ya se encuentran al frente de una dependencia, sus negociaciones, sus logros y el significado de su desempeño. Estas mujeres con poder definen en sus entrevistas, el trabajo desarrollado; hablan del establecimiento de sus negociaciones y los problemas que enfrentaron para consolidar su oficina bajo las características que dan nombre al capítulo, una oficina que trabajaba con resultados positivos. Es interesante retomar esta aseveración, puesto que es una de las características que más resaltan en las entrevistas, su voluntad de realizar un trabajo que sea reconocido como efectivo y productivo. Sin embargo, una cualidad que es muy repetida e importante para ellas (el trabajo desempeñado con eficiencia), finalmente no es muy tomado en cuenta para ser parte de la promoción de nivel, es decir, para contender finalmente por la Rectoría. Aquí se demuestra que hacen falta buenas relaciones para seguir escalando peldaños.

La experiencia en la gestión universitaria:
negociaciones y relaciones

La universidad es una estructura donde el ejercicio del poder se puede identificar en sitios tan específicos como las dependencias administrativas. En estos lugares, el análisis del poder lleva al análisis de las negociaciones y de las relaciones que se establecen dentro de éstas, entre quienes ejercen y aquellos sujetos sobre

quienes el poder es ejercido. Como se mencionó más arriba¹⁶⁸, la administración universitaria es un espacio donde el ejercicio del poder entre funcionarios, los alumnos y los profesores es identificado como el manejo del conocimiento, de las reglas y los estatutos que hay que seguir y los cuales hay que negociar. En otro nivel, en el de las autoridades, también cuenta el manejo de la identidad de pertenencia a la institución

Dentro de la universidad, el desempeño de la gestión requiere de una estrategia de negociación y conciliación entre grupos, entre los que podemos identificar a las casas de estudiante, el sindicato de profesores y de empleados, así como los grupos de las diversas escuelas y facultades. El objetivo de estas relaciones y negociaciones es crear vínculos que permitan al funcionario en turno ser reconocido por los grupos como una autoridad a la que pueden recurrir dentro de la administración y les puedan resolver sus demandas, lo que en reciprocidad se reditúa en apoyos cuando tales autoridades buscan promoverse para algún otro cargo, como lo sería la dirigencia del sindicato de profesores o bien la rectoría.

Este es el caso de las mujeres que llegaron a estos espacios de dirección que anteriormente habían estado ocupados por hombres. Estas académicas experimentaron el desempeño de un cargo que por primera vez ha sido ocupado por una mujer, por lo tanto, todos los ojos están puestos en ellas. Las negociaciones y los acuerdos comenzaron con aquellos que trabajan directamente bajo su mando, los cuales eran constantes y llevaban implícitos una carga de

¹⁶⁸ Ver Capítulo 1.

responsabilidad y de práctica de trabajo en conjunto que llevaría a una mejor convivencia y a mejorar el aspecto administrativo y la eficiencia de la oficina.

Una constante en las entrevistas es precisamente la necesidad de trabajar en conjunto para que la labor desempeñada fuese tomada en cuenta y sobre todo, se observaran resultados de la eficiencia de ellas en esos espacios. Opciones de trabajo en conjunto y la creación de un sentido de equipo se reflejan en la frase “ponerse la camiseta”, estar de acuerdo con los demás empleados, trabajar como uno más dentro de la dependencia y así laborar tranquilamente, como recuerda Susana cuando llegó a su nueva oficina:

era un lugar de mucha confusión... había mucho desorden al interior, mucho desorden administrativo (...) yo empecé a llegar a las nueve de la mañana y a retirarme a las nueve de la noche... (fue) ponerme la camiseta¹⁶⁹

Las estrategias utilizadas para conseguir que los empleados lograran entrar en la dinámica de trabajo fueron disciplina y también promover el trabajo en conjunto con toda la planta de empleados. Para Susana, era trabajar de manera unida, mostrar disciplina en las actividades y constancia en el trabajo, informando al resto de la comunidad universitaria que esos empleados de verdad respondían al trabajo, pues no eran bien vistos por el resto de las autoridades.

Esto crea una relación de poder productivo, pues Susana creó estrategias, y actitudes y las desarrolló en el ambiente de oficina encaminadas a proyectar el departamento al exterior de la propia universidad, pero también creó un ambiente muy propicio para que fuera notoria la propia eficiencia de la oficina. La estrategia

¹⁶⁹ Entrevista con Susana Díaz Castillo. Octubre 2001

era reacomodar la oficina, limpiar la imagen de la misma para conseguir recursos materiales y que fuera tomada en cuenta como una oficina integrada al resto de las dependencias de la universidad, esto, como ella misma menciona, para que fuera tomada como parte “sustantiva de la universidad”.¹⁷⁰

Algo similar tuvo que realizar Helena. Su llegada a la oficina estuvo enmarcada de cambios en el personal, conformando un nuevo equipo de trabajo que le llevó cerca de dos años completar. Para Helena, era importante constituir un equipo que se acostumbrara al trabajo fuerte, de estilo presionado, pues a ella le gustaba:

estar trabajando todo el tiempo, o sea, yo llego y trabajo hasta que me salgo y no todo el mundo trabaja igual, su estilo es más relajado, pero el mío es un poco presionado, entonces la gente no se adapta...¹⁷¹

Para Helena, la idea de conformar este equipo de trabajo era organizar la dependencia de acuerdo con las formas y disciplinas de la nueva directora, un equipo que estuviera bien coordinado y que respondiera al mismo ritmo de trabajo. De nuevo, la imagen de una oficina eficaz se hace presente para garantizar en este caso a los investigadores, solucionar sus demandas y atender sus problemas.¹⁷²

Las formas en que se manifiesta su trabajo con el personal también es parte de esa negociación. Desde su ética de trabajo efectivo, no basta ser solamente la cabeza, sino ser parte del equipo y mostrar al equipo de trabajo como eficiente y capaz, de esta manera se consigue que se reconozcan las habilidades y capacidades para negociar, ahora sí, que se le tome en cuenta a la dependencia,

¹⁷⁰ Ídem.

¹⁷¹ Entrevista con Helena Escutia Arriaga. Noviembre 2001

¹⁷² Ibidem. Pp. 12

“ponerse la camiseta” de los empleados y demostrar con trabajo que “el equipo” puede lograr lo que se propone. Todo esto muestra el manejo del poder productivo y las habilidades para conciliar y negociar, negociaciones que tienen que ver con el propio interés de mostrar la eficiencia y productividad ante las autoridades universitarias. La “ética del trabajo efectivo”, los lineamientos que se deben de seguir para lograr un trabajo real, serio y satisfactorio, es el eje rector de las funcionarias. Cada una de ellas pone las reglas (implícitas en la propia disciplina mostrada a sus empleados) de lo que será su gestión y quienes laboran con ellas deben seguirlas.

El sentido que las funcionarias le dan a la relación con los empleados es de un equipo que participa del mismo proyecto; sin embargo, el trabajo que se lleva a cabo en los departamentos dependía mucho del trabajo político que se realizaba también con la rectoría. La forma en que se negocia tiene mucho que ver con la forma política empleada y de estas mujeres dependían las negociaciones de diferentes grupos que existen dentro de la universidad. Por ejemplo, del Departamento de Cultura dependía mucho la imagen de la universidad ante otras universidades y secretarías de estado como la SEP o dependencias como el CONACYT, propagando las actividades que se realizaban dentro de esta y como apoyo de las actividades académicas de la misma institución;

Las negociaciones entre rectoría se llevan a cabo dependiendo de la función que realice la dependencia. Por ejemplo, para que el departamento de cultura pudiera funcionar como tal, Susana tuvo que realizar una serie de sugerencias que fueran encaminadas a mejorar la imagen de la dependencia. Para comenzar, ésta

estaba lejos del núcleo de edificios universitarios y no contaba con edificio propio y además se enfrentaba al hecho de que había tenido poca notoriedad entre la comunidad universitaria y la misma sociedad moreliana.

otra medida (de cambio) fue traerla a CU* (la secretaría), para que se integrara, luchar por venimos a CU, allá estábamos muy a la deriva [anteriormente la secretaría se encontraba en un edificio sobre la avenida principal, la avenida Madero y siempre era ocupada por algún grupo de las casas del estudiante que reclamaban el edificio para convertirlo en casa habitación para ellos]... allá a cada rato me tomaban, allá no me tomaban en cuenta, como nadie sustantiva de la universidad, ya por lo menos...¹⁷³

Los cambios fueron dándose paulatinamente al llegar Susana a la dirección, cuando decía al rector de las necesidades que tenía su dependencia y la urgencia de cambiarla al espacio donde estaban el resto de las dependencias, Ciudad Universitaria, gestionar recursos materiales para las nuevas instalaciones y sobre todo, hacer partícipes a los empleados del cambio en la disciplina, en el sistema de trabajo.

utilizaba otras argucias... le decía que ese era un edificio muy atractivo para las casas del estudiante (...) y yo lo que le dije al rector mientras no haya aquí una escuela que la defienda, porque estudiante con estudiante no se mete, se respeta, "hágala escuela" y él vio con simpatía la idea y puso a la escuela de letras y me dijo entonces busque un lugar, yo ya mas o menos conocía el lugar y elegí este espacio, que ya estaba hecho...¹⁷⁴

Cuando se negocia este aspecto, se muestran dos cosas, la relación formal que existe entre la autoridad superior (el rector) y una dependencia que realiza una solicitud para promover y el mejoramiento de una dependencia que trabaja para promover la imagen de la parte académica de la universidad. La negociación

* Ciudad Universitaria.

¹⁷³ Entrevista con Susana Díaz Castillo. Op. Cit.

¹⁷⁴ Ídem

se lleva a cabo poniendo delante un interés diferente, la necesidad de una escuela, de otro espacio con diferente uso. Susana deja ver en esta negociación las necesidades de su dependencia y los riesgos que esta corría al ocupar un edificio amplio que resultaba atractivo para los estudiantes.

La negociación de recursos, material, edificio y demás se da entre ella, representante de una dependencia y reconocida como autoridad, y quien es reconocido como el representante de la autoridad superior (el consejo universitario), el rector, quien finalmente decide lo que se debe hacer. Lo más interesante del caso es la relación y la negociación de un ambiente de trabajo óptimo, que revelara la intención del trabajo y el trabajo mismo de la dependencia. Negociar, establecer relaciones con los empleados, “ponerse la camiseta” y todas esas estrategias de autoridad revelan el manejo de un poder productivo por parte de la funcionaria.

Además, uno de los argumentos que dan para hacer tan significativo el trabajo, es la imagen de la universidad, darle realce, ponerla en el ámbito nacional, al nivel de instituciones de educación superior; pero esto lleva implícito mostrar su propia eficiencia como directoras y estratégicas negociadoras de una dependencia universitaria, imagen que ofrecen tanto a los empleados como al resto de la comunidad universitaria.

Esto todo es un discurso de eficiencia y de productividad que se maneja al exterior con el objetivo de dar una imagen de productividad de la dependencia y a la vez, da cuenta de la competencia y capacidad de quien está a la cabeza; en contrapartida a sus antecesores.

***Las trampas del lenguaje de la igualdad:
la invisibilidad implícita en la frase “todos somos nicolaitas...”***

El desempeño de un cargo de tan alta jerarquía, como ya se mencionó, requiere de consensos, negociaciones y del establecimiento de relaciones con diferentes sectores del resto de la comunidad. Sin embargo, aquí entra otra particularidad que se anota en las entrevistas y que sale a la luz en el acceso a los cargos.

La identidad nicolaita llega a las universitarias como un rasgo de igualdad entre ellas y los demás miembros varones de la comunidad universitaria. Esta identidad, formada a partir de diferentes coyunturas históricas, es retomada por los universitarios para respaldar su compromiso con la institución pero también para legitimar su participación dentro de la institución. Estas ideas, conceptos y discursos también son retomados para identificarse dentro de este espacio; si la identidad sirve de referente entre grupos, estas funcionarias (así como otras) se reconocen dentro de este grupo, como un miembro más de una comunidad. Al respecto una de ellas dijo en la entrevista: “(el nicolaicismo) es una filosofía, un estilo de vida”¹⁷⁵, es algo con lo que ya se vive, que se piensa y es relacional, se vive como nicolaita a partir de su relación con la universidad. Como menciona otra de ellas: “desde que ingresé a la Universidad empecé a sentirme parte de ella como... como identificarme con esa comunidad, que es un grupo de personas que deben de trabajar con un compromiso social”¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Entrevista con Susana Díaz Castillo. Octubre 2001.

¹⁷⁶ Entrevista con Alejandra Escobar Ramos. Octubre 2001

El sentido de pertenencia a esa comunidad provee un tipo de capital social, de relaciones necesarias para que sean reconocidas como miembros de ella y como transmisoras de esa misma identidad. Las mujeres son nicolaitas, se sienten y reconocen nicolaitas, sin embargo, este reconocimiento si bien es parte importante en la forma, en el fondo es solamente un elemento que también entra en la negociación y en el juego de intereses que se manejan por parte de los grupos que interactúan en la política universitaria. En la interacción entre autoridades, el reconocimiento como universitario nicolaita pasa a segundo termino, lo que cuenta es que se pertenezca al mismo grupo político, de otra manera la relación se establecerá en forma tensa.

En discurso (lo que se dice) cuenta el trabajo dentro de la universidad, pero también cuentan las relaciones establecidas y sobre todo, el género al que se pertenece (lo que no se dice pero se sabe). Las mujeres si bien, han ocupado espacios fundamentales para la estructura administrativa, la organización y proyección de la universidad, no habían escalado posiciones de poder importantes dentro del organigrama universitario, a decir de un ex rector.¹⁷⁷

La incursión de estas mujeres dentro de niveles administrativos más alto, representó para la universidad un hito importante, tanto para quien las incluyó, como para las mujeres funcionarias. Obviamente, ellas eran importantes desde

¹⁷⁷ Un ejemplo es la Asociación de Mujeres Universitarias, que, como su nombre lo indica, es el lugar donde se agrupan importantes universitarias nicolaitas. Ellas han pedido a los rectores en turno, a quien ofrecen un desayuno después de su designación, se les reconozca su labor; durante la gestión del rector Mendoza Aguilera; acercamiento con el rector que dejaba ver la inquietud de ser reconocidas como una asociación de universitarias nicolaitas y obtener el reconocimiento de la comunidad universitaria. La Voz de Michoacán. Octubre de 1998.

antes de ocupar este cargo superior; eran reconocidas investigadoras, habían sido funcionarias de otras dependencias y habían probado ser hábiles negociadoras desde sus institutos de investigación. Aun así, se identifican como parte de una comunidad, como individuos que solamente trabajan para beneficiar a la institución. Este discurso, en apariencia, las sitúa entre iguales, sin ser más o menos que sus colegas varones que les han antecedido y los que trabajan en la actualidad con ellas y tampoco a quienes vendrán después de ellas. Esto se observa solamente en el nivel de mandos superiores, el nivel al que se accede establece un parámetro de igualdad ante los demás, todos los que llegan a él se establecen en una situación de igualdad que es dada por el cargo y el trabajo que se llega a desempeñar.

Esta referencia al individuo tiene que ver con la invisibilidad que es manifiesta en estos círculos y que tiene relación con su propia definición de nicolaitas, individuos que solamente desempeñan un cargo que se les ha concedido por sus capacidades laborales y que laboran para el bien común del compromiso social. Al reconocerse como nicolaita, se “invisibilizan”, puesto que adquieren el carácter de ser uno más dentro del contexto, dejando de lado sus nociones de género. No necesariamente se asexuan, puesto que sí se reconocen como mujeres, pero no dentro del cargo universitario, ahí son un individuo más. Eso es un arma de doble filo, puesto que si bien se reconocen y son reconocidas dentro del contexto donde se mueven como universitarias nicolaitas, esto también representa una barrera que tarde o temprano tendrán que sortear. Así el discurso de identidad no resulta

suficiente, aunque en apariencia así sea, para seguir adelante en el escalamiento de posiciones jerárquicas.

Una carrera ascendente con “techos de cristal”

Aunque se hayan proclamado las acciones para incluir mujeres, mencionando que se incluyen no por su género, sino por sus capacidades y por el desempeño demostrado dentro de la universidad, las mujeres siguen ocupando pocos espacios dentro de ésta. Las relaciones y alianzas necesarias, no son suficientes para que la carrera ascendente no se torne difícil y aunque pareciera que el siguiente objetivo o destino es la rectoría, no es tan sencillo. Si nos enfocamos a la historia y a las prácticas que hemos observado, evaluando la cantidad de mujeres en cargos administrativos y la calidad de estos, podemos deducir que las mujeres encuentran un terreno difícil para el ascenso.

El sentido patriarcal que todavía prevalece en la universidad se identifica en la máxima autoridad, figura de poder que es varón; de igual manera lo son quienes integran la Comisión de rectoría, siendo seleccionados de entre los diferentes exrectores, profesores decanos de las diferentes escuelas y alumnos concejales universitarios, mientras que las mujeres, han sido excluidas de esos cargos y designaciones, llegando solamente a mandos medio-superiores a desempeñar cargos subordinados a esta autoridad. Y es que esa autoridad se ha comprendido “como una autoridad que es general, humana y que se produce exclusivamente por los méritos que se logran de manera individual.”¹⁷⁸ La autoridad, de esta

¹⁷⁸ Anna Jonastóttir, citada por Ma. Antonieta García de León. Elites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres. Editorial Anthropos. España. p. 51

manera, es vista como masculina, pues es el hombre quien ha sido reconocido como portador de esa característica que históricamente le es inherente.¹⁷⁹

Lo anterior no significa que las mujeres no estén ocupando cargos que impliquen el manejo de poder o que no estén incluidas en otras áreas de la universidad, ya hemos observado a lo largo de la investigación que, en efecto, ocupan varios espacios en diferentes dependencias, pero observando a las pocas que han llegado a ocupar espacios de poder superiores, nos lleva a cuestionarnos acerca del límite o límites que encuentran las mujeres en su carrera hacia cargos de gestión superiores. Quienes llegan a ser reconocidas con autoridad, sin embargo, se han enfrentado a obstáculos en las promociones.

Retomo aquí el término “techos de cristal”¹⁸⁰, una barrera invisible que se interpone entre las mujeres y los cargos principalmente en las corporaciones. En este caso lo utilizo para referirme al límite que encuentran las mujeres al acceder a un cargo de gestión, y que en la universidad significa llegar a un espacio como los descritos anteriormente, cargos cercanos a rectoría y que significa haberse

¹⁷⁹ Ídem. García de León pone el ejemplo de los exámenes profesionales o exámenes de promoción donde el hombre “llevará sus conocimientos más el excedente de valoración masculina que lo dota de autoridad, y una mujer, por el contrario, llevará un déficit de valoración más una ilegitimidad en es práctica, esto debido a la diferencia de la socialización entre el hombre y la mujer.”

¹⁸⁰ El término “techos de cristal” lo retoma Beatriz Calvo Pontón de Mabel Burin, el cual aplica muy bien en este caso, y que se refiere a las barreras invisibles que existen en el mundo laboral y que no permiten el paso de las mujeres hacia puesto más altos. Mabel Burin define “techos de cristal” de la siguiente manera: “¿Qué es el techo de cristal? Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por invisibles, son difíciles de detectar”. Burin, Mabel “Género y Psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables” en Burin, Mabel y Dio Bleichmar Emilce, Género, Psicoanálisis, Subjetividad. Editorial Paidós, Buenos Aires. 1996 citada por Beatriz Calvo Pontón. “Marina y sus techos de cristal.”. P. 1

movilizado de cargos jerárquicamente menores a uno mayor. Si bien estos cargos pueden tener un manejo del poder en otros niveles, más directo con los grupos interiores de la universidad, el cargo de Rector, de autoridad de la institución lleva implícito un tipo de reconocimiento social no sólo regional, sino también en el ámbito nacional, siendo un cargo de responsabilidad que hasta nuestros días ha recaído solo en hombres.

Una de las cuestiones que influye para que no se haya elegido a ninguna mujer es, por un lado, a que pocas mujeres ocupan cargos estratégicos o superiores dentro del organigrama de la institución para de ahí saltar hacia la lista de posibles candidatos, y por otro lado están las características que los aspirantes deben tener para contender una vez que el proceso de elección ha comenzado.

En esta contienda, la Comisión de Rectoría debe considerar varias características que los “rectorables” deben reunir que se estipulan en la Ley Orgánica. Por un lado, están los curriculums de los aspirantes donde se muestre su trayectoria dentro de la institución. A esto se le suman las alianzas que el candidato haya realizado con los diversos grupos existentes en la universidad, eso es el apoyo que reciben los candidatos una vez que son postulados y su nombre es recibido por la comisión. Es el juego de las circunstancias extraoficiales, pero que influyen mucho en la elección, ya que se debe de tratar de alguien que cuente con apoyos de varios sectores de la universidad. El caso aquí, es que llegado el momento no sólo es cuestión de conseguir o negociar los apoyos y alianzas, sino

que esas alianzas llevan a “pagar facturas”, costos políticos que se traducen en la dirección de alguna secretaría o departamento dentro de la universidad.¹⁸¹

Un ejemplo lo fue la elección del nuevo rector del año 2003. En la lista de posibles candidatos había casi cien nombres desde casi un año antes de la elección, todos estos habían sido postulados por algún o algunos profesores, o por algún grupo de estudiantes, o incluso hay quien se propone a sí mismo, porque como dijo el rector anterior: “que nicolaita no a querido ser rector alguna vez”. Conforme fue avanzando el tiempo, los nombres se fueron reduciendo y entre esos nombres se habían propuesto a Susana, a Helena y a Alejandra, las tres funcionarias de que trata la investigación; todos los candidatos pasaron por varias etapas de selección, hasta quedar más o menos una veintena de nombres. Anteriormente no había sido considerada ninguna mujer entre los posibles candidatos para la rectoría, pues todos los contendientes habían sido hombres.

Durante poco más de tres meses la cantidad se fue reduciendo, de la veintena quedaron ocho, donde destacaban Susana y Alejandra, en parte por la gran cantidad de relaciones que establecieron en sus anteriores cargos y que les permitieron contar con diferentes apoyos hasta la fase final, donde quedaron cuatro candidatos y entre ellos solamente quedó Susana. El capital político de Susana, aunado a la fuerza con la que contaba dentro de algunos grupos como los investigadores sociales, casas de estudiantes y otros, la hacían aparecer como

¹⁸¹ Entrevista a un profesor de la Universidad con más de veinte años de servicio y que está íntimamente ligado a los análisis de la política tanto interior de la universidad como del exterior. Mayo 2003.

una de las postuladas con mayores posibilidades de alcanzar la rectoría, quedando dentro de los cuatro últimos nombres para elegir.

Aun así, la designación se inclinó hacia el Maestro en Historia y abogado, Jaime Hernández Díaz, quien ya había estado postulado en 1998 para el mismo cargo, pero que no llegó a ser rector en aquel entonces.

Detrás de las designaciones están en juego muchas cosas. Una designación de rector conlleva realizar alianzas con diferentes sectores y grupos, como lo he venido diciendo, pero también es un espacio en disputa donde quien lo ocupa se compromete a respetar los acuerdos y cumplir con las reglas no escritas que rigen a los apoyos otorgados; el juego de la política va más allá de la simple designación y toma de posesión, conlleva establecer relaciones entre diferentes grupos de interés que entran a la universidad con cada designación, así como con los grupos ya conocidos, que apoyan desde adentro y principalmente en el Consejo Universitario, que aunque no elige directamente, si permite negociar apoyos para continuar el trabajo dentro de la universidad y llevar a cabo acuerdo con la comunidad y los detractores del nuevo rector.¹⁸²

Mucho se especula acerca de la influencia de la política estatal en la universidad. Esta designación no estuvo exenta de esa situación. Fue del dominio público la reunión que sostuvo la Comisión de rectoría con el gobernador, incluso el periódico de mayor circulación en el estado publico la noticia¹⁸³, aunque se dijo que esa reunión no había sido para “dar línea”, sino más bien para deslindar al

¹⁸² Idem

¹⁸³ La Voz de Michoacán. Enero de 2003

gobierno del estado de cualquier relación con la elección de autoridad universitaria, cosa que pocos creyeron, dada la tradición existente en el estado de que el gobernador diera tal “línea” y se eligiera a alguno nombre de la lista que fuera de la simpatía del gobierno en turno.

Esta forma de designación de una autoridad ha sido tachada de poco democrática, ya que, por una parte, no cuenta con la participación de toda la comunidad universitaria y ninguna decisión ha estado libre de inconvenientes por esta situación, pues los grupos interiores de la universidad protestan e implementan una serie de estrategias para mostrar su inconformidad, como los paros, las tomas y la descalificación pública del candidato ganador con panfletos expuestos en las calles de la ciudad y en Ciudad Universitaria cada vez que se cambia de autoridad. Por otra parte, la “participación indirecta” del gobierno del estado siempre da un tinte dramático a la elección, pues podría cuestionarse la autonomía que, si bien existe de facto, de hecho pocas veces se llega a recordar y los grupos más radicales de la universidad, como casas de estudiante y algunas agrupaciones de universitarios de diferentes facultades aprovechan para manifestarse en contra del proceso y, de paso, exigir se cumplan sus peticiones.

En esta última designación además de todo lo anterior, se dio el caso de que la única mujer que queda entre los cuatro últimos candidatos llega a ser cuestionada personalmente por los miembros de la Comisión de Rectoría, acerca de su fortaleza para enfrentar todos los inconvenientes anteriores¹⁸⁴. Si bien se

¹⁸⁴ Quien presencié esta declaración prefiere que no se conozca su identidad, por lo tanto le llamaré “informante anónimo”. Marzo 2003

reconocía abiertamente y de manera pública la capacidad de la candidata por el trabajo desempeñado, a través de su paso por los diferentes cargos de gestión, se cuestionó la capacidad de la funcionaria para desempeñar este cargo, manifestando que no se podía “exponer a una dama a plantones, paros y tomas de edificios”.¹⁸⁵ Finalmente, y como actor dentro de esta negociación, queda dentro del gabinete del nuevo rector, por lo que las negociaciones entre los rectorables también se llevaron a cabo, de manera que no se enfrentaran posiciones, sino que llegaran consensos para no obstaculizar la elección y todos pudieran seguir en la jugada al quedar dentro del gabinete.¹⁸⁶

Lo anterior muestra que, todavía, en este ambiente existen maneras diferentes en las que se consideran a las mujeres. Por un lado, se les reconoce como aptas y capaces para desempeñar un cargo, pues no se cuestionan su preparación y sus antecedentes académicos y sobre todo el compromiso adquirido con la institución. Por el otro, están todavía las concepciones de la mujer como débil, frágil y expuesta a peligros, de los cuales los hombres si pueden salir sin sufrir desprestigio y afrontarlos con mayor entereza. Al hacer una metáfora, esto significaría colocar arriba de ellas una barrera invisible, un “techo de cristal” que les permite mirar a través lo que sucede arriba, pero que difícilmente podrán traspasar, a no ser que cuenten con la aprobación de un grupo de hombres, que finalmente son quienes ejercen su poder para elegir las autoridades. Esa barrera es la condición de mujer, la pertenencia al género femenino, que aún se asocia

¹⁸⁵ Ídem. Marzo 2003

¹⁸⁶ Ídem. Marzo 2003

con diferentes adjetivos y características biológicas dentro de la sociedad. No se cuestionaba la capacidad de trabajo, se cuestionaba la fortaleza para resolver problemas, que se asocia con “lo masculino”.

No puede ser contradictorio, sino paradójico, que, por un lado, ellas hayan manifestado que como cualquier individuo trabajan por la universidad y que como tal, también tienen las mismas oportunidades de llegar a un cargo de esa envergadura, pero por el otro, estén esas apreciaciones de las antiguas autoridades, que presentan a las relaciones políticas que se pueden o no establecer dentro de la universidad, como relaciones que tiene mucho peso a la hora de decidir por una autoridad.

Las mujeres que accedieron a esos cargos lo hicieron porque fueron reconocidas por una autoridad designada (un rector en este caso) como capaces para desempeñar esas comisiones, por su trayectoria académica y de labor dentro de diferentes dependencias, y también porque ellos, el rector interino y las mujeres que entraron a esos cargos, se habían conocido en diferentes momentos dentro de la universidad como colegas profesores e investigadores. En esta selección de colaboradores, entran en juego las relaciones que se establecieron con anterioridad, cuando el exrector había participado en otros cargos anteriores, si retomamos la idea de la ética del trabajo que las funcionarias habían mostrado, esa es una de las razones por las que llegan de nueva cuenta y escalan posiciones, todo derivado de las relaciones establecidas con anterioridad y que permiten que sigan estando al frente de un cargo de gestión.

Sin embargo, este tipo de relaciones no representan todo en la contienda mayor. Si bien son tomadas en cuenta por diferentes factores (el trabajo desempeñado, los apoyos que reciben de los diferentes grupos, sus propias labores proselitistas, etc.), finalmente lo que importa en este tipo de decisiones queda a favor de unos pocos hombres que cuestionaron (y aun cuestionan) las capacidades de desempeño de las mujeres al frente de la universidad.

Por otra parte, esta práctica de hostigamiento, como ya lo refería Helena, una de las entrevistadas, no solamente se da por medio de rechiflas o connotaciones sexuales explícitamente manifiestas, sino también en los ambientes que podrían apreciarse como hostiles como el que ella enfrenta, siendo la única mujer entre hombres, sus propuestas no encuentran apoyos, quedando solamente como comentarios de una entre muchos que no están de acuerdo con ella.

Poder entonces apreciar que las oportunidades distan mucho de ser las mismas una vez que se intenta ascender de nivel en el organigrama, pues la “meritocracia” (la ponderación de los logros y capacidades académicas y profesionales, en este caso, para ocupar un cargo dentro la universidad), no representa una carta de presentación muy segura. Regresamos al tema del uso del capital social y las negociaciones, pero también a enfrentarnos con las concepciones tradicionales del papel de la mujer en la sociedad como organizadora y con espíritu de servicio, pero también como un objetivo vulnerable de ataques, de los cuales hay que mantenerlas alejadas. Las funcionarias tenían el reconocimiento como universitarias entregadas al trabajo académico y en pro de la institución, pero se enfrentaron con el difícil obstáculo, a salvar, de ser mujeres

participando en un ámbito de hombres, aunque en el discurso público no sea así y ellas mismas lo hayan dejado de lado cuando estaban en los cargos.

En este caso, podemos ver un aspecto diferente de las relaciones. En estos casos, se tejen y destejen condiciones¹⁸⁷, es decir, lo que se consigue o llega a suceder en un periodo, se deshace en el siguiente. La falta de mujeres en los mismos niveles donde antes había, en el nuevo periodo de rectoría, puede observarse como “deshacer el tejido” que ya se había logrado, esto debido, en parte, a la deuda política que el nuevo rector tenía que saldar con quienes lo habían apoyado, y por otro, a la poca cantidad de mujeres que existen en ese nivel y que no fácilmente llegan debido a la falta del establecimiento de relaciones con quienes están siendo partícipes del juego de poder.

Aún con todo esto, resalta también la idea que llegan a tener las mujeres que están en estos espacios, y como lo manifestaba más arriba, al presentar los orígenes que tuvo esta investigación, esta tendencia, por un lado, a separarse de su identidad de mujeres y a manifestar que han llegado a los cargos por meritos, sin consideración a su sexo biológico o a su condición de género. Parecer ser que las funcionarias que así lo manifiestan dejan de lado su condición de género, incluso una de ellas, en las entrevistas, lo llegó a mencionar: “Desde luego, soy la primera mujer que ocupó el cargo y que bueno que lo mencionas porque yo misma ya lo había olvidado”. Y, desde luego, creen que también con quienes interactúan

¹⁸⁷ Esa comparación la realiza María Antonieta García de León, quien la llama “el efecto Penélope”, “que radica en la coexistencia de prácticas sociales en un sentido y prácticas sociales en otro sentido opuesto que destruyen o atenúan los efectos de las primeras. Tejer y destejer si estar nunca terminado el velo como cuenta el mito.” En este caso, es “tejer y destejer” las condiciones de llegada de las mujeres a ciertas posiciones, que luego vuelven a quedar en manos de hombres. María Antonieta García de León. Op. Cit. Pp.17.

lo han olvidado,¹⁸⁸ lo que hemos observado aquí, que no es así, que esa condición de género se mantiene cubierta de una aparente igualdad, que se vuelve a manifestar cuando se trata de entrar en la competencia por el ascenso de nivel.

Esto parece ser, en el ambiente universitario, una constante entre las autoridades y las mismas mujeres que no desean ser consideradas de forma especial,¹⁸⁹ como lo mencionó una de las funcionarias a las que entrevisté:

a mí como mujer me tocó ir abriendo caminos y de eso me siento muy orgullosa, en su momento yo no me daba cuenta, no tomaba conciencia, sí me gustaría que tomemos conciencia de que como seres humanos es como es que hemos participado, no con la bandera de que “soy mujer y me toca”, de que “soy humano y de que ese espacio que estoy ocupando... que me lo merezco porque mi trabajo lo sustenta”, no sé si... si quede claro

Si bien es cierto que se deben de tomar en cuenta los méritos, estos deben de ser considerados como iguales tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, como vemos lo que sucedió con Susana, las cosas se complicaron un poco precisamente por su condición de mujer y lo que no tenía que ser visto como un obstáculo, lo fue de alguna manera, precisamente por la idea de que ser mujer representa una debilidad.

En este sentido tenemos que ver que en la universidad, este análisis de la integración de hombres y mujeres en los cargos superiores y en la movilidad tanto horizontal como vertical, se tiene que observar bajo la lupa de las relaciones intra-

¹⁸⁸ Esta situación la define García de León como “el síndrome de la abeja reina: tendencia de algunas mujeres que han alcanzado altas posiciones en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, a sentir que lo han hecho por sus propios méritos, sin ninguna especial consideración a su sexo. Asimismo, tendencia de esas mujeres a no ahorrar a las otras mujeres los esfuerzos que ellas mismas han tenido que desplegar para llegar al puesto.” Ibidem. Pp. 61

¹⁸⁹ Igualmente, una de las entrevistadas mencionó que “es más lo vemos como algo natural (...), refiriéndose a la llegada de ellas tres a esos cargos. Lo que confirma que ellas mismas no ven trascendente esta situación en este contexto tan tradicional.

universitarias y con grupos fuertes dentro de la misma para poder comprender esta negociación de espacios y la inclusión de más mujeres dentro de él.

Posiblemente en la universidad estas políticas afirmativas no funcionen o no se deban dar en esos términos de partido político, como lo mencionó un exrector, sino que deban presentarse y activarse en el consenso interno y a partir de una selección de la rectoría que incluya la opinión de todos los sectores de la universidad para, de ahí, partir a la selección de académicos, hombre y mujeres que reconozcan sus identidades de género, que puedan consensar entre sí y que se reconozcan también como parte de una comunidad que tiene semejanzas y diferencias, tanto de opinión como de género.

Conclusiones

Las funcionarias de la presente investigación fueron mujeres que abrieron brecha para la incursión de otras mujeres. Salieron del ámbito familiar tradicional a estudiar y consiguieron apoyos económicos que en su situación de mujeres casadas o separadas simplemente no se les hubiese concedido. Fueron también las que abrieron las puertas para que, en algún otro momento, otras ocupen los cargos de mayor nivel dentro de la jerarquía universitaria.

Como mujeres dentro de un ambiente masculinizado, negociaron sus espacios y realizaron las gestiones necesarias para que sus dependencias lograran sobresalir y ser reconocidas como eficaces. Establecieron relaciones con los grupos, apoyándolos en sus peticiones para que estos, finalmente redundaran en respaldo a ellas, aunque esto no de manera directa.

También debe de considerarse que esta identificación con la planta académica, los estudiantes y empleados habla de un compromiso que ellas manifiestan que se debe tener para con la universidad, esto representa el fuerte sentido de pertenencia a la institución, lo que se convierte en puente entre ellas el establecimiento de relaciones de igualdad entre ellas y el resto de las autoridades, hombres en su mayoría. Esto lo podemos ver como una ética profesional para que se les reconozca un trabajo serio y eficaz que, en apariencia, nada tiene que ver con el género al que pertenezcan, sino simplemente a que, como universitarias y miembros de una comunidad, deben desempeñar de la mejor manera posible.

Si bien el trabajo desempeñado es abiertamente manifiesto, la concepción de “nicolaita” representa una invisibilidad aparente. Desde la opinión de una ex autoridad, estas mujeres y muchas otras en diferentes dependencias, tienen bien definido y establecido el compromiso de trabajo y cuentan con la preparación suficiente para desempeñar cualquier trabajo y desempeñarlo bien, pues son “nicolaitas”, miembros de una comunidad que no distingue entre géneros sino entre capacidades de trabajo y de resultados.

Las tres universitarias de que trata la investigación, son académicas con amplia trayectoria dentro de la universidad, cuentan con recursos culturales y sociales que les permiten el reconocimiento de la comunidad como mujeres calificadas para el desempeño de la labor que se les encomendó. Son tres mujeres que provienen de una clase media mexicana y que ascienden a una clase media alta mediante sus iniciativas por lograr estudios profesionales. Como miembros también de un grupo reconocido como el académico, lograr conciliar las diferentes posiciones, lo que les permite ascender y permanecer durante un cambio de autoridades, paso importante dentro de la estructura universitaria, siendo reconocidas como mujeres académicas respetadas ante los universitarios y ante la sociedad. Como funcionarias, se re-posicionaron dentro del organigrama desempeñando un cargo estructuralmente superior al que ocupaban anteriormente, logrando proyectarse como negociadoras hábiles.

Además de estas habilidades, cuentan también con relaciones establecidas en sus anteriores sitios de trabajo que de alguna manera le permitieron ser consideradas para participar en este periodo interino descrito más arriba y que,

posteriormente, les permitió que fueran ratificadas en sus posiciones por el rector definitivo.

Lo anterior demuestra que además de todo el currículo desarrollado durante su carrera, son también importantes las relaciones establecidas dentro del espacio de trabajo y, sobre todo, con quien se establece la relación. En este caso se podría decir que tan importante es la persona como el tipo de relación que se establezca con ella, pues si no se cuenta con las relaciones adecuadas, no se puede aspirar a ascender.

Sin embargo, después de que habían sido reconocidas como todo lo anterior, al entrar en el juego político del cambio de mando, dos de ellas quedan fuera de la jugada, y solamente una sigue hasta el final, quedando dentro en la estructura en otro cargo de igual jerarquía. Las dos que salieron no contaron el apoyo suficiente en los órganos como el Consejo Universitario o la Comisión de rectoría, aunque si de alguno grupos universitarios conformados entre alumnos y profesores que las postularon, siendo solamente una de ellas la única que llegó hasta el final debido a sus apoyos recibidos y a las relaciones con los diferentes candidatos a la rectoría.

Aun así, no fueron suficientes los antecedentes o los apoyos recibidos para que la elección se inclinara hacia ella. Además de los diferentes factores políticos externos que pudieron influir en la designación, estuvo también el cuestionamiento por parte de los miembros de la Comisión de Rectoría sobre la viabilidad de elegirla a ella por su condición de mujer

Aquí podemos ver que, si bien cuenta mucho el manejo de las relaciones, el capital social y el desempeño académico dentro de la universidad, no es

suficiente. El enfrentamiento a un ambiente masculino con tintes discriminatorios es evidente ya que si bien todas lograron ascender, este ascenso no pasa de cierto nivel, enfrentándose a una barrera invisible, un “techo de cristal”, cubriendo solamente aquellos cargos donde, o bien necesitan una reorganización al interior y ofrecer una imagen diferente tanto del rector como de la administración, o fueron dejados vacíos y había la necesidad que cubrirlos con quien seguía en la lista. En este caso, las relaciones que se establecieron con las autoridades permitió que la movilidad de las funcionarias de diera y abriera las posibilidades para que ingresaran mas mujeres que la administración, si embargo, algo que comenzaba a vislumbrarse como una posibilidad, el ascenso al máximo cargo representado en la rectoría, se ve frenado y prevalece la visión y la tradición masculina como la imagen que ofrece seguridad y estabilidad en un gobierno universitario.

Lo cierto es que hay dos caras de la misma moneda. Cuando una mujer llega a un cargo administrativo que durante muchos años ha estado bajo el mando de un hombre, el hecho se observa como natural, como un avance que debía darse porque sí, por la modernidad de los tiempos etc., y se habla de un avance en los procesos de inclusión e incluso se desmienten contextos de discriminación; cuando este ascenso se da en el último nivel de ascenso, la rectoría en el caso de la UMSNH, la selección se torna delicada y no hay porque exponer a una mujer a un ambiente lleno de obstáculos, anteponiendo condiciones y características de género que son comunes en las descripciones de las mujeres.

Por otra parte, está el problema de que las mujeres que llegan a esos espacios, dejan de lado su condición de género para ser uno más dentro del contexto. Eso se debe en parte a la gran carga ideológica que persiste en la sociedad y que ha nombrado todo a partir de las características masculinas, haciendo también los espacios masculinos a los que las mujeres que quieren seguir adelante, han llegado adoptando esas mismas posturas y argumentos que, incluso, descalifican a las otras mujeres.

Hemos visto que a las funcionarias, de una u otra manera, tuvieron que enfrentarse y aun lo hacen, con concepciones tradicionales sobre las tareas que

puede y deben desempeñar. Además de todo lo anterior, es evidente que en estos niveles hace falta el apoyo entre mujeres para que el ascenso sea menos difícil, y que se complica más cuando es evidente el pago de facturas políticas con cargos administrativos, debido a que, al estar dentro de este ambiente masculino, adoptan la lógica masculina y ven todo con un velo de neutralidad, que es en realidad invisibilidad. De aquí partimos a otra problemática que es evidente y que es precisamente el adoptar la neutralidad para con otras mujeres. El apoyo entre género es evidente entre hombres, entre mujeres no lo es tanto y es un poco más difícil por toda esa carga masculina que existe en la elección de autoridades y relevos administrativos y, sumadas a estas están de nueva cuenta las relaciones, alianzas y pactos políticos que se deben cumplir, por lo que las mujeres son las más afectadas.

Por lo tanto, es evidente que en la universidad hace falta un enfoque de género, principalmente en la Ley Orgánica y esto es considerar a ambas partes como sustantivas del trabajo universitario. También es cierto que cambiar una estructura que se ha formado alrededor de parámetros masculinos es tarea de muchos años. El paso dado por la administración presente para la reforma universitaria podría considerarlo; sin embargo, en sus primeros escritos respecto de esta, se puede apreciar solo un párrafo respecto de la inclusión cada día mayor de las mujeres en el ámbito profesional, pero sin proponer como será esa inclusión.

Después de todo lo anterior, hay que considerar que las mujeres en la universidad Michoacana tienen muchos caminos por abrir y así para poder desterrar estas prácticas, Sobre todo, hacer conciencia de que una perspectiva de género no implica hacer “feministas” a las mujeres o menos hombres a los hombres (tal como se conciben, las mujeres como una caricatura masculinizada y los hombres como “mandilones” o reprimidos), sino de incluirlas y ser vistas como

parte de una misma sociedad sin invisibilizarlas bajo términos como “individuos”, “universitarios”, “funcionarios” y otros.

La investigación presentada es solamente un pequeño esbozo de la situación de las mujeres en la UMSNH, una acercamiento a una problemática que se encuentra velada aunque es un secreto a voces, pero que no encuentra eco por que no hay quien lo diga abiertamente por ser un contexto complicado, pero real y que pocas veces se ha hecho evidente, por lo que más investigaciones entorno a la situación de las mujeres dentro de la Universidad Michoacán ayudarían a que la situación de maestras, alumnas y funcionarias fuera más respetada y equitativa, para dejar de lado comentarios como los que dieron origen a mi investigación, que solamente servimos para calentar tortillas.

Bibliografía

ANUIES. Estadísticas de la Educación Superior 2000. www.anuies.mx

ANUIES. Anuario Estadístico 2002. Población Escolar de Licenciatura. www.anuies.mx

Anuario Estadístico 2002. Población Escolar de Posgrado. Población Escolar de Posgrado por instituciones publicas y privadas. www.anuies.mx

Arreola Cortés, Raúl. Historia de la Universidad Michoacana. UMSNH-Coordinadora de la Investigación científica. Morelia. 1984.431 pp.

Arreola Cortés, Raúl. Historia del Colegio de San Nicolás de Hidalgo. Instituto de Investigaciones Históricas. Morelia. 1991. 530 pp.

Bargh, Catherine, Peter Scott, David Smith. Governing University. Changing culture?. The society for research into higher education & open University Press. Great Britain. 1996. 195 pp

Baron, Ava. "Gender and labor history: learning from the past, looking to the future". Work engendered: Toward a New History of American labor. Cornell University Press. Ithaca. 1991. Pp.1-46.

Bartky, Sandra. "Foucault, Femininity and the modernization of patriarchal power", en, Linda J. Nicholson. (Ed.) Feminism and posmodernism. Routledge. New York. 1991. 63-82.

Bustos Romero Olga y Norma Blázquez Graf (coordinadoras). Que dicen las académicas acerca de la UNAM. Colegio de Académicas Universitarias-UNAM. México 2003. 229 pp.

Bourdieu, Pierre. Campo del poder y Campo Intelectual. Gandhi- Ediciones Tucumán. Argentina. 1983. 154 pp.

Bourdieu, Pierre. Homo Academicus. Standford University Press. Great Britain. 1984. 325 pp.

Bourdieu, Pierre. Respuestas para una antropología Reflexiva. Grijalbo. México. 1995. 229 pp.

Calvo Pontón, Beatriz. Marina y sus techos de cristal. (Mecanografiado) s/f

Camp, Roderic. Los intelectuales y el estado en el México del siglo XX. FCE. México. 1985. 309 pp.

Castañeda, Carmen. Historia Social de la Universidad de Guadalajara. Universidad de Guadalajara-CIESAS. Guadalajara. 1995. 210 pp.

Coordinación de la Investigación Científica. Científicos nicolaitas en el Sistema Nacional de Investigadores. UMSNH. Morelia. 1994. 199 pp.

Coordinación de la Investigación Científica. Informe de Actividades. UMSNH Morelia. 1999. 26 pp

Davis, Tine. "Identidad femenina y representación política: algunas consideraciones teóricas", en Maria Luisa Tarres (compiladora). La Voluntad de ser. Mujeres en los noventas. El Colegio de México. México. 1992. 312 pp.

Di Leonardo, Micaela (comp.) Gender at the Crossroads of Knowledge: Feminist Anthropology in the PostModern Era. University of California Press. Los Ángeles. 1991. Pp. 1-48

Didriksson, Axel. Formas de gobierno en las universidades, en, *Perfiles Educativos*. N° 64. Abril-Junio. 1994. UNAM-SSA-CISE. México. 75 pp.

Ducoing Watty, Patricia y Monique Landesmann Segal (coordinadoras). Sujetos de la educación y formación docente. Consejo mexicano de investigación educativa. México. 1996.

Escobar Latapí, Agustín. 1997. *Los hombres y sus historias. Reestructuración y masculinidad en México*. En: La ventana. Tomo 8. U de G. Guadalajara. Pp. 122-173

Fernández Aceves, María Teresa. "Las mujeres graduadas en la Universidad de Guadalajara. 1925-1933", en, Carmen Castañeda (compiladora). Historia Social de la Universidad de Guadalajara. Universidad de Guadalajara-CIESAS. Guadalajara. 1995. 210 pp.

Fernández Aceves, María Teresa. "El género, la diferencia sexual y la igualdad en los debates feministas." Entrevista a Joan Scott, en Revista La Ventana. N°4. 1996. Pp. 221-238.

Figueroa Zamudio, Silvia. Presencia Universitaria. UMSNH-La Voz de Michoacán. Morelia. 1992.

Frader, Laura L. S/f. Dissent over discourse: Labor History, gender and the linguistic turn. Pp. 213-230.

Frader Laura L. y Sonya O. Rose (edits). Gender and class in modern Europe. Ithaca: 1996. Cornell University Press.

Frader, Laura, "Bringing political economy back in", en, A roundtable on gender, race, class, culture and politics: Where do we go from here?, *Social Science History*. N° 22. USA. 1998.

Frasán Orozco, Magdalena y Huáscar Taborga Torrico. Tipologías de la Educación Superior. www.anuies.mx/anuies/libros98/lib13/13.htm. 24 pp.

Galeana de Valadés, Patricia. Antología de mujeres universitarias. UNAM. México. 1990.

Galeana, Patricia (comp.) Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional. UNAM. México. 1989. 587 pp

Galeana de Valadés, Patricia. Universitarias Latinoamericanas. Liderazgo y desarrollo. UNAM-Federación Mexicana de Universitarias, A.C.-Gobierno del Estado de Guerrero. Guerrero. 1990. 540 pp

Galeana, Patricia (compiladora). La condición de la mujer mexicana. Memoria del II Seminario Nacional de la Federación Mexicana de Universitarias. UNAM-GOB del Edo. de Puebla. México. 1992. 387 pp.

García de León, María Antonieta. Elites discriminadas. (Sobre el poder de las mujeres). Editorial Anthropos. España. 1995. 253 pp.

García Salord, Susana. "Las trayectorias académicas: de la diversidad a la heterogeneidad", en, Revista Mexicana de Investigación Educativa. N° 11. Enero-Abril. México. 2001.

Gil Antón Manuel et al (equipo interdisciplinario de investigación sobre los académicos mexicanos). Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos. UAM- Azcapotzalco. México. 1994. 294 pp.

Gil Antón. Manuel et Al. Académicos: un botón de muestra. UAM-Azcapotzalco. Colección Ensayos. México. 1992. 193 pp.

Giménez Gilberto. "Materiales para una teoría de las identidades sociales." Frontera Norte. México.1998. Vol. 9. pp. 12

Giménez, Gilberto "Introducción: cultura, identidad y discurso popular" en A. Roth y J. Lameiras (eds.) El verbo popular. El Colegio de Michoacán-ITESO. Zamora.

Gradilla, Misael. El juego del Poder y del Saber. El Colegio de México. México. 1995. 410 pp.

Hartman, Joan E. & Ellen Messer-Davidow (editors). Engendering knowledge. Feminist in academe. The University of Tennessee Press. USA. 1991. 309 pp

Hartsock, Nancy. 1991. "Foucault on power: a Theory for Women", en, Linda J. Nicholson (ed) Feminism and postmodernism. New York. Routledge. Pp. 137-175

Kerber, Linda K. Toward an intellectual history of women. The University of North Carolina Press. Chapel Hill. USA. 1997. 333 pp.

Lamas, Marta (compiladora). El genero: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG-Grupo Miguel Ángel Porrúa. México. 1996. 367 pp.

Ley Orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. UMSNH. Ediciones Universitarias. Morelia. 1999

Lomnitz, Larisa y Marisol Pérez Lizaur. Una familia de la élite mexicana. 1820-1980. Parentesco, clase y cultura. Alianza Editorial. México. 1993. pp. 123

Long, Norman. Battlefields of knowledge. The interlocking of theory and practice in social research and development. Routledge. London. 1992.

Mayer Celis, Leticia. "Centros de poder en una facultad universitaria", en, Relaciones. Revista de El Colegio de Michoacán N° 12 otoño 1982. Vol. III. Zamora. Pp 91-118.

Mayer Celis, Leticia. "El escenario y los actores: los líderes de una profesión". En, Revista de Estudios Mexicanos. Volumen 3. Número 2. México. 1987. Pp 347-364

Mendes Da Fonseca, Dirce. "Relación de poder en la Universidad", en, Revista electrónica de la ANUIES. México.

Mummert, Gail y Luis Alfonso Ramírez Carrillo (edit). 1998. Rehaciendo las diferencias. El Colegio de Michoacán. Michoacán. 329 pp.

Nakano, Evelyn. "Gender, race and class" en, A roundtable on gender, race, class, culture and politics: where do we go from here?. *Social Science History*. N° 22. USA. 1998.

Passos, Elizete. Palcos e plateias. As representacoes de genero na facultad de Filosofia. *Núcleo de estudos sobre a mulher-NEIM*. Salvador- Bahía. 1999. 222 pp.

Pineda Soto, Z. Adriana y Eduardo N. Lomelí Mijangos (coord.) La Universidad Michoacana a fin de siglo. UMSNH. Morelia. 132 pp.

Raissiguier, Catherine. Becoming women, becoming worker. Identity Formation in a French Vocational School. State University of New York Press. United States. 1994. 211 pp.

Ramos Escandón, Carmen. 1991. El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple. UAM-Iztapalapa. México. 315 pp.

Ramos Escandón, Carmen (compiladora). Género e historia. Instituto Mora. México. 1992.

Sawicki, Jana "on Foucault", en, Mary Lyndon Shanley and Carole Pateman, Editors. Feminist interpretations and political theory. University Press. Pennsylvania. Pp. 220

Sawicki, Jana. "Foucault and feminism: toward a politics of difference", en: Mary Lindon Shanley and Carole Pateman (editors) Feminist interpretations and political theory. University Press. Pennsylvania. 1991.

Sciolla, Loredana. Identitá. Turín. Rosenberg & Sellier. Traducción de Gilberto Jiménez. 1983.

Smith, Martin J. Pressure, power and policy networks in Britain and the United States. University of Pittsburgh Press. Pittsburgh. 1993

Stone, Lawrence. "La prosopografía". En: El pasado y el presente. FCE. México. 1986. Pp. 61-94

Subirats, Marina. Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía. Editorial Icaria-Antrazyt. Barcelona. 1998. 197 pp.

Tarrés, María Luisa. La voluntad de ser. Mujeres en los noventa. El Colegio de México. México. 1992. 312 pp.

Tudela Abad, Victoria, Héctor Ávila Rosas, Victoria Caraveo Enríquez, Isabel Cruz Rodríguez, Dafna Feinholz Klip y Ma. Teresa Lartigue Becerra. La elección de una carrera desde una perspectiva de género. Premio ANUIES. México. 1998.

Valdes, Teresa y Enrique Gomariz. (Coordinadores). Mujeres Latinoamericanas en cifras. Ministerio de Asuntos sociales-instituto de la mujer-FLACSO. Santiago de Chile-España. 1995.

Valverde Mariana. "Postestructuralist historians: are we those names?", en: Labour/Le Travail. 25 (spring 1990) Pp 227-236.

Vaughan, Mary Kay y Heather Fowler-Salamini. Women of the countryside. 1850-1990. The University of Arizona Press. Tucson. 1994.

Villarreal, Magdalena. Wielding and yielding: Power, Subordination, and Gender Identity in the Context of a Mexican Development Project. Holanda. Universidad de Wageningen. 1994.

Wallach Scott, Joan. Gender and the politics of History. New York. Columbia University Press. 1988.

Wallach Scott, Joan. Only Paradoxes to Offer. French Feminist and the Rights of Man. USA. Harvard University Press. 1996. 229 pp.

Wallach Scott, Joan. "Experiencia. (Traducción de Moises Silva), en, Revista La Ventana. N° 13. Universidad de Guadalajara-Centro de estudios de Género. Guadalajara. 2001. pp 43-73.

Wallach Scott, Joan. "Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría posestructuralista." (Traducción de Marta Lamas), en, Debate Feminista. Ciudadanía y feminismo. Instituto Federal Electoral. México. 2001. pp. 237

Hemerografía

La Voz de Michoacán. Jueves 9 de julio de 1998

La Voz de Michoacán. Viernes 31 de julio de 1998

La Voz de Michoacán. Sábado 8 de agosto de 1998.

La Voz de Michoacán. Domingo 9 de agosto de 1998

La Voz de Michoacán. Lunes 10 de agosto de 1998

La Voz de Michoacán. Enero de 1999

Periódico Provincia. 22 de abril de 2003