



Educación Superior, el género en la administración pública

Higher education, Gender in Public Administration

ELIDA SÁNCHEZ CRUZ¹, CINTHIA GERÓNIMO VÁZQUEZ²

Clasificación COLCIENCIAS-PUBLINDEX: Artículo de Investigación

Recibido: 25/09/2018

Revisado: 17/10/2018

Aceptado: 28/11/2018

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo realizar un análisis de las características del personal que ocupa los puestos directivos y subdirecciones académicos en los Institutos Tecnológicos de Educación Superior de la Zona Centro de México (ITESM) con un método cuantitativo para describir el género, el nivel académico y área de formación. Los resultados demuestran que a) a pesar del bajo nivel académico de los hombres, en su mayoría son ellos los que ocupan los puestos de direcciones y subdirecciones, b) a pesar de que el área de formación de los tecnológicos es en exactas, los directivos tienen una formación en humanidades principalmente, y c) los subdirectores académicos se caracterizan por tener una formación en el área de exactas.

Palabras clave: Educación superior, Perspectiva de género, Administración pública, Tecnológicos.

Abstract

This work aims to perform an analysis of the characteristics of the staff that occupies the dean and academic assistant positions in the Technological Institutes of Higher Education of the Central Zone of Mexico (ITESM) with a quantitative method to describe the sex, the academic level and training area. The results show that a) despite the low academic level of men, they occupy the positions of deans and academic assistants, b) despite the area of technologies is in mathematics, deans are mainly trained in the area of humanities and c) academic assistants are mainly trained in the area of Mathematics.

Keywords: Higher education, Gender perspective, Public administration, Technological.

Introducción

Entre los países que promueven políticas de género sobre sale como una característica compartida que, cuando las políticas se implementan adecuadamente, existen mejores niveles de crecimiento y desempeño en el desarrollo económico y social de sus habitantes. México al interactuar con diversos países y ser miembro de Organismos Internacionales como la ONU, se ha visto obligado a formar parte de tratados que promueven la perspectiva de género, el empoderamiento de las mujeres y la no violencia en contra de las mismas. Así, no es de extrañarse que, al interior del país, también se cuente con políticas e iniciativas para que las mujeres alcancen niveles de vida comparados con los hombres en

¹ Profesora-Investigadora, Estudios internacionales, El Colegio de Veracruz, Xalapa, México. Doctor Educación, University of Western Ontario, Canadá. e-mail: esanche@alumni.uwo.ca

² Estudiante de Maestría en Estudios Internacionales, El Colegio de Veracruz, Xalapa, México.

Como citar: Sánchez Cruz, E., y Gerónimo Vázquez, C. (2018). Educación Superior, el género en la administración pública. *Revista de Administración Pública del GLAP*, 2(3), 7-16.

cuanto a acceso a la salud, la educación y puestos de toma de decisiones.

En este contexto internacional y nacional que fomenta la perspectiva de género en México, es necesario analizar el fenómeno que se presenta en los puestos de toma de decisiones en la educación superior; ya que es en esta institución donde se innova, se promueve y se busca desarrollar un pensamiento crítico entre los estudiantes, mismos que serán los profesionistas a corto y largo plazo de un país. La información que aquí se presenta se divide en marco teórico, metodología, discusión y resultados y finalmente, la conclusión. Los resultados pueden servir a trabajadores de la administración pública, la educación y académicos que deseen averiguar el impacto que tiene la perspectiva de género en los puestos de las instituciones de educación superior.

Marco teórico

En este apartado se habla de la perspectiva de género, políticas, los institutos tecnológicos y el nivel profesional en México para poder establecer el marco político que acompaña a las iniciativas, conocer en qué consisten los tecnológicos de educación superior y cómo se reconoce el nivel profesional dentro del país.

Políticas con perspectiva de género

México, como parte del vaivén que lleva consigo la globalización, forma parte también de tratados internacionales de entre los que sobresalen la Carta de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención en Contra de Toda Forma de Discriminación en Contra de las Mujeres (CEDAW), la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), Convención interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; mismos que están diseñados para la sana convivencia, la paz y un desarrollo óptimo entre hombres y mujeres.

Los tratados anteriores también comparten la característica de promover una perspectiva de género a nivel internacional para mejorar la calidad de vida, acceso democrático a puestos políticos y cerrar las brechas de género que existen con su contraparte masculina. La firma y ratificación de tratados internacionales a favor de las mujeres obliga a países como México, a asumir responsabilidades en cuanto a los derechos y libertades básicas en todos los ámbitos de la vida pública y cotidiana. A tal grado que, la perspectiva de género ha logrado institucionalizarse para promover el fomento a diálogos, cursos y talleres en los que la temática está presente con el fin de pasar del diálogo a la implementación de iniciativas a favor de una equidad entre hombres y mujeres.

Además, a nivel Constitucional en el Artículo 4 se exige al Estado un comportamiento activo para promover la igualdad entre hombres y mujeres; por lo que el Estado Mexicano, a lo igual que las instituciones sociales deben asumir la responsabilidad de promover y garantizar la igualdad, al mismo tiempo de empoderar a las mujeres a través de la educación, el empleo, puestos políticos y salud, entre otros (ONU-Mujeres, 2015). Por lo tanto, se debe reforzar la posición de las mujeres en todo ámbito de su vida social.

Asimismo, tomando como eje el ámbito educativo sobresale en las Instituciones de Educación Superior la *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, que hace hincapié en dar prioridad a la participación de las mujeres en cinco ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional. En México, la iniciativa de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior se materializó a través de la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género para introducir la perspectiva en los niveles profesionales de la Educación (Palomar Vereá, 2005).

También, la perspectiva se ve reflejada en un Acuerdo de colaboración entre el Inmujeres y la

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para el establecimiento de planes, programas y proyectos que fortalezcan la perspectiva en instituciones educativas (Palomar Vereá, 2005). Por consiguiente, es de esperarse que se vea reflejada en la educación y que en la misma se promueva un empoderamiento hacia las mujeres y una lucha para eliminar la discriminación a nivel educativo, laboral y profesional.

La perspectiva de género describe situaciones y necesidades en las que los seres humanos viven en el ámbito institucional, educativo y económico como es el caso de los puestos directivos en los tecnológicos de la zona centro de México, con la posibilidad de colaborar en la modificación de estructuras patriarcales (Iglesias, 2015). Es decir, el empleo de la perspectiva de género posibilita una redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas, porque es “una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos” (Inmujeres/PNUD, 2007, p. 13).

Bajo esta perspectiva, además del establecimiento de políticas en los diversos países del mundo, son necesarios los estudios que observen la implementación e impacto que las políticas de género tienen en la sociedad, para posteriormente establecer criterios de crecimiento y desarrollo a nivel nacional. Por ejemplo, se puede ver que en 2018, 77.5 de cada 100 hombres y 43.75 de cada 100 mujeres participaban en actividades económicas debido a factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascensos en contra de las mujeres (Inmujeres, 2018). En el espacio público, un estudio del UNDP (2017) encontró que únicamente un 18% de las mujeres en México tiene cargos de ministras dentro de la Suprema Corte de la Nación; mientras que sólo el 14% lo cubrieron las mujeres como alcaldesas en las elecciones de 2016.

Además, de acuerdo a algunos estudios, la discriminación es la razón principal de la ausen-

cia de mujeres en puestos de toma de decisiones (INEGI, 2017). En otros estudios se encontró que las mujeres enfrentan condiciones más desfavorables que los hombres en cuanto a empleos porque: a) se concentran en las labores domésticas de sus hogares y no perciben salarios (CNDH, 2018), b) se encargan de las ocupaciones con los salarios más bajos, como por ejemplo de limpieza (CNDH, 2018), c) existe un mayor número de mujeres en trabajos informales y de menor calidad (OCDE, 2017).

La CNDH (2018) en un estudio de instituciones de administración pública federal encontró que de 47 lugares investigados solo 29 tenían un porcentaje mayor al 40% con mujeres en los mandos superiores y medios lo que se puede entender en la implementación de la perspectiva de género sustantiva entre hombres y mujeres. Pero, el mismo estudio reportó que las mujeres en puestos de mando en contraposición con el total del personal femenino no son representativas, ya que existía un alto número de mujeres en los puestos más bajos (CNDH, 2018). Así, se puede hablar de un favorecimiento hacia los hombres en términos de movilidad profesional y acceso a mejores oportunidades de empleo (Inegi-Inmujeres, 2016).

Finalmente, a pesar de tener mejores niveles de escolaridad, las mujeres no cubren los puestos más altos en la toma de decisiones en el trabajo (CNDH, 2018; OCDE, 2017); es decir, los hombres cubren los altos puestos con todo y que su nivel educativo sea menor. La misma situación se repite en estudios relacionados con la administración pública en la educación entre los que sobresalen la limitada presencia de mujeres en direcciones o subdirecciones (Guzmán, 2017; OIT, 1998) y problemas para ejercer el poder (Beard, 2018; Novo, Cobo y Gayosso, 2011; Zabludovsky, 2007).

Institutos Tecnológicos de Educación Superior (TES)

Los TES tienen una sólida tradición que data desde hace más de 65 años y sobresalen por ser instituciones de producción tecnológica de exce-

Tabla 1. Carreras que se ofertan en los ITESM y área de formación

Área	Carrera	Cantidad	%	Total %
Exactas	Ingeniería	35	85	87.5
Exactas	Arquitectura	1	2.5	
Económico administrativo	Contador público	1	2.5	10
Económico administrativo	Gastronomía	1	2.5	
Económico administrativo	Administración	1	2.5	
Económico administrativo	Turismo	1	2.5	
Biológicas	Biología	1	2.5	2.5
	Total	41	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos de Registro Nacional de Profesionistas, <https://www.cedulaprofesional.sep.gob.mx>

lencia en México (Subsecretaría de Educación Superior, 2018). Sin embargo, el órgano regulador se creó hasta julio de 2014 bajo el nombre de Tecnológico Nacional de México (DOF, 23 de julio de 2014) y tiene a su cargo las 266 instituciones que existen distribuidas en los 32 estados de la República (Subsecretaría de Educación Superior, 2018). A nivel nacional, los tecnológicos ofrecen estudios de licenciatura y posgrados a 521, 105 estudiantes (TECNM, 2018a).

Los TES se dividen a su vez en 126 federales y 134 descentralizados (o estatales), cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica (CIIDET) y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET). Se ofrecen las carreras de ingeniería (35), arquitectura (1), Contador Público (1), Gastronomía (1), Administración (1), Biología (1) y Turismo (1); es decir, carreras principalmente en las áreas de exactas y económico-administrativo (Tabla 1). Al revisar las áreas de formación dentro de los ITESM se encontró que el 87.5% pertenecen al área de exactas, 10% al área de económico-administrativo y 2.5% al área de biológicas (Tabla 1).

Los TES definen como parte de su visión: “Ser uno de los pilares fundamentales del desarrollo sostenido, sustentable y equitativo de la nación. (TECNM, 2018b, p. 4) y como parte de su misión “Ofrecer servicios de educación superior tecnológica de calidad, con cobertura nacional, pertinente y equitativa, que coadyuve a la

conformación de una sociedad justa y humana, con una perspectiva de sustentabilidad (TECNM, 2018b, p. 3). Con base en lo anterior, los TES promueven un desarrollo equitativo, justo y humano para su población académica, administrativa y estudiantil. También se incluye una perspectiva de género que estipula:

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción del empleo, la prevención del hostigamiento sexual y la no discriminación entre hombres y mujeres; a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la equidad de género. (TECNM, 2018c, p. 1)

Así, los TES cuentan con una política de equidad de género que destaca la igualdad en oportunidades y la no discriminación en todos los sectores de la vida académica. De esta manera, se empalma el desarrollo equitativo, la justicia, la humanidad y la no discriminación entre hombres y mujeres dentro de los TES de la zona centro de México.

Nivel profesional en México

Las principales instituciones, escuelas, hospitales, organismos gubernamentales, e instituciones privadas se conducen a través de profesionales formados para realizar una actividad determinada, resolver conflictos, gestionar negocios, o curar enfermedades (Programa para la cohesión social en América Latina, 2017), por lo que el nivel profesional es esencial para el fun-

cionamiento de una sociedad. En México, para que un ciudadano pueda presentarse como profesional debe completar su formación académica y cumplir con los requisitos de titulación para obtener el grado de profesional.

En términos profesionales existe una diferencia entre egresados y titulados; la primera recibe el nombre de pasante y se caracteriza por haber acreditado todas las materias de una carrera determinada, lo cual significa que, a pesar de tener la formación académica, no es apto para desempeñarse como profesionista. En la segunda, además de cumplir con la acreditación de las materias, se establece que se completó la obtención del grado profesional con la titulación. Arce (1993) sugiere que el proceso de titulación se efectúa principalmente con un trabajo de investigación conocido como tesis y se defiende ante un sínodo en un examen profesional.

El artículo 5° de la Constitución Mexicana establece que para el ejercicio profesional es necesaria la obtención de un título académico y cédula profesional; es así que la propia Ley exige a un médico, odontólogo, abogado, ingeniero y profesor entre otros, la exhibición de documentos para ejercer la profesión (Quiroga Anguiano, 2015) bajo el entendido de que se presenten como profesionistas y que la sociedad pueda confiar en su trabajo.

El título se hace oficial a través del Registro Nacional de Profesionistas que concede un número de identificación único y válido en el país. La Cédula Profesional se ha hecho esencial para conducirse y laborar como profesional en todas las áreas del desarrollo (Programa para la cohesión social en América Latina, 2017), porque es el único documento que corrobora la obtención de un grado a través de la transparencia e información pública (OEA, 2013). Las cédulas profesionales de todo titulado son públicas a través de un sistema de consulta ciudadano disponible en: <https://www.cedulaprofesional.sep.gob.mx/cedula/presidencia/indexAvanzada.action>. La página de internet proporciona información como: número de cédula, profesión, nombre, género, año de expedición e institución.

Metodología

Esta investigación tomó como objeto de estudios a los ITES por ser instituciones públicas que cuentan con una visión, misión y promoción de políticas a favor de la justicia, la humanidad y la perspectiva de género. También se eligieron a los ITES por ser instituciones educativas de alto rendimiento y formadores de profesionistas con una amplia experiencia y reconocimiento a nivel nacional.

Para la realización de la investigación se utilizó un método cuantitativo descriptivo que, de acuerdo a Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2014), busca especificar propiedades, características, rasgos y perfiles de un grupo o población para su análisis. El objetivo fue realizar un análisis de las características del personal que ocupa los puestos directivos y subdirecciones académicas en los ITESM es decir Guanajuato (4), Hidalgo (3), Jalisco (13), México (14), Michoacán (14), Morelos (11), San Luis Potosí (4), Tlaxcala (1) y Zacatecas (7) con un total de 57 tecnológicos con base al sexo, el nivel académico y área de formación.

Para la recolección de datos (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014) se utilizaron fuentes primarias (UNSW Sydney, 2018), ya que proporcionan información de primera mano en relación a un evento y período de tiempo determinado. Además de que las personas descritas muestran una mediación mínima entre el documento oficial y el aquí descrito. En el estudio se investiga el sexo, nivel académico, área de estudios y puesto en el grupo de directivos y subdirectores académicos de los tecnológicos a través de la página oficial de cédulas profesionales.

La recolección de datos estuvo dividida en cuatro partes. En la primera parte se descargó el directorio telefónico de los ITESM descentralizados disponible en la página del Tecnológico Nacional de México (TECNM, 2018d). En la segunda parte, se delimitó a los participantes de la región de la zona centro de México y se corroboró la información con las páginas de cada uno de las 57 instituciones de educación superior. Poste-

riormente, se elaboró un cuadro de información con los nombres completos de las personas en puestos directivos y subdirecciones académicas. Cabe mencionar que en uno de los ITESM no cuentan con el puesto de subdirección académica. En la tercera parte, se realizó una búsqueda con los nombres del personal de los ITESM en el Registro Nacional de Profesionistas para obtener información específica de los puestos mencionados. Finalmente, se hizo una comparación de datos (Tonon, 2011; Pérez, 2007).

Discusión y resultados

En esta sección se describe el contexto institucional y educativo que hace evidente la necesidad de redistribución equitativa de actividades en los puestos más altos de los tecnológicos en la zona centro de México. Los resultados reflejan una tendencia significativa de hombres a ocupar puestos directivos con 43 hombres y 14 mujeres en los ITSM, lo que refleja un 75% y 25% respectivamente. A pesar de la diferencia numérica, el resultado también puede interpretarse como una presencia sustantiva de las mujeres en puestos directivos en la zona (Gráfica 1).

En las subdirecciones académicas, los resultados se inclinan nuevamente a favor de los hombres con 47 hombres y 9 mujeres lo que representa un 84% y 16% respectivamente, Gráfica 2. Como se hizo alusión con anterioridad, en uno de los tecnológicos que se investigó no existe el cargo de subdirección académica desde el año de 2014, por lo que el dato no pudo registrarse en los resultados.

Tanto a nivel de direcciones como de subdirecciones existe una mayor tendencia masculina en ambos puestos (Gráfica 3), con 43 hombres en los puestos de direcciones y 47 en las subdirecciones académicas; mientras que las mujeres por su parte ocuparon 14 direcciones y 9 subdirecciones.

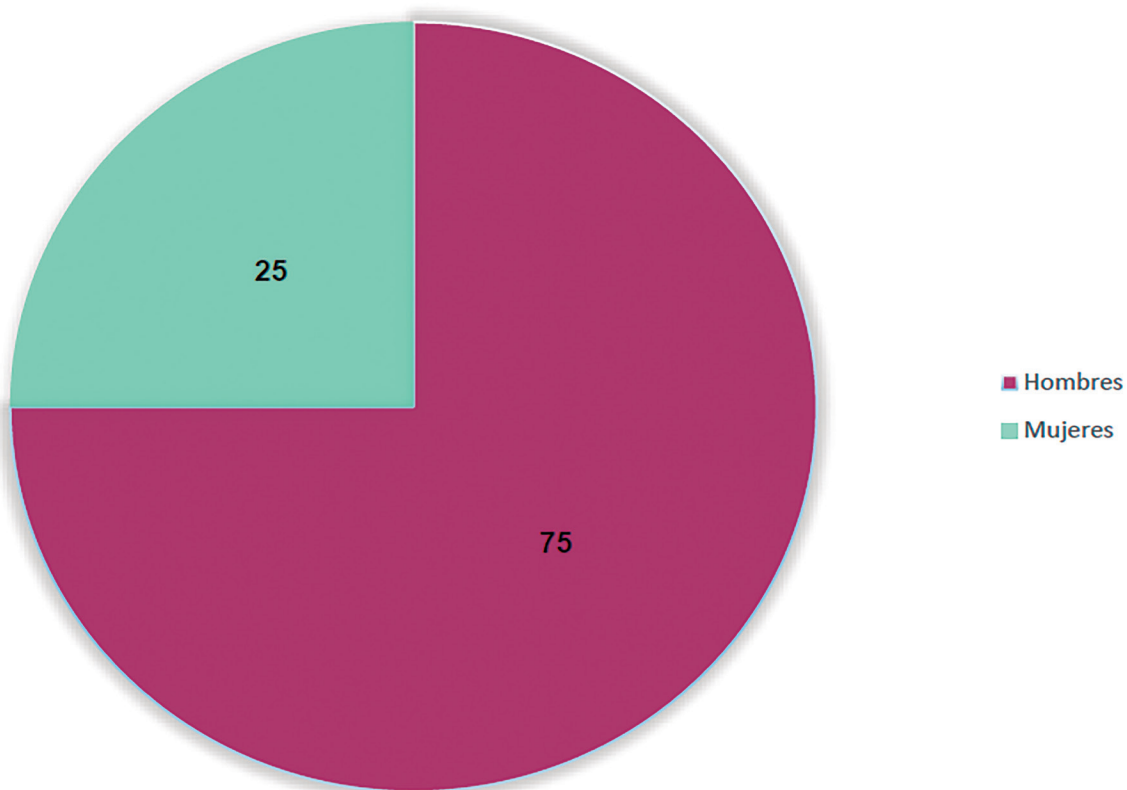
Ahora, en referencia al nivel académico de los puestos directivos se encuentra que cuatro directores no cuentan con cédula profesional, lo que refleja un 9% del total de la zona centro; el porcentaje de hombres con nivel de Maestría es

de 35%; mientras que el 56% de los directores posee nivel de licenciatura. Las mujeres por su parte, el 50% de ellas tiene nivel de maestría, le sigue el nivel de licenciatura con 43% y finalmente un 7% con doctorado. Es decir, en la zona centro, todas las mujeres cuentan con nivel académico mientras que existe un porcentaje de 9% de hombres que no cuentan con la cédula profesional necesaria para desempeñarse en puestos públicos (Tabla 2).

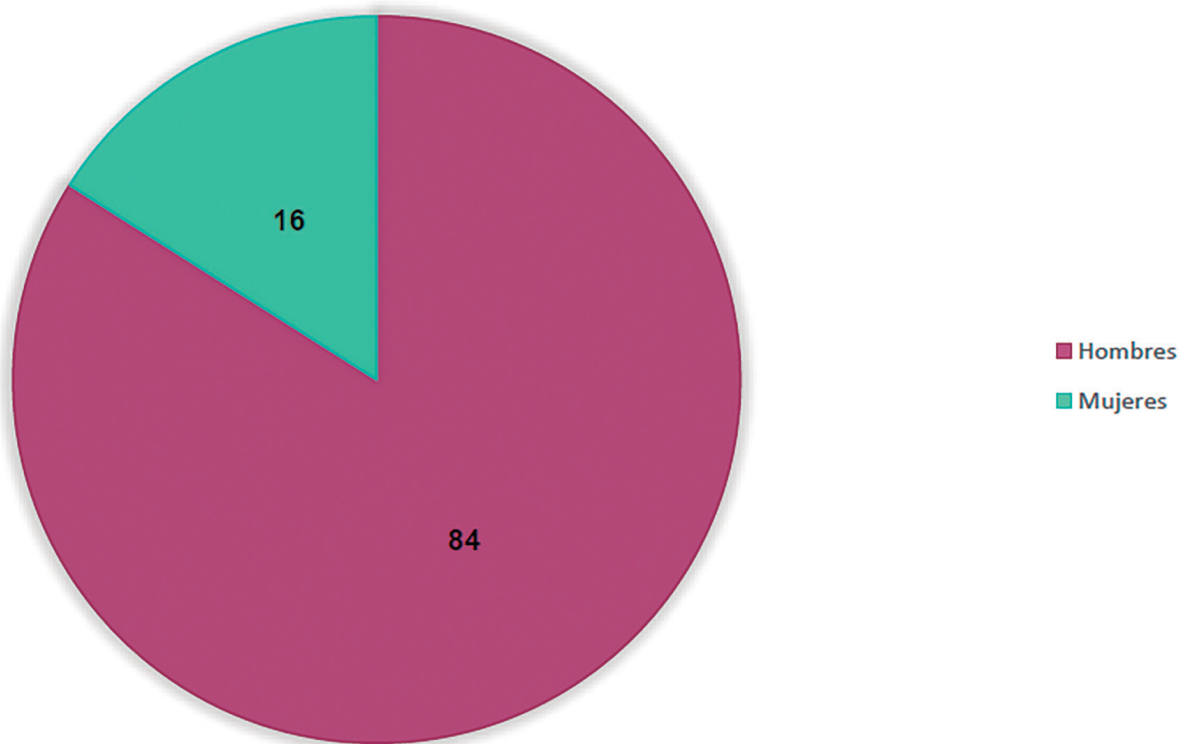
La tabla 2 demuestra que la mayoría de los hombres en puestos de subdirección cuentan con nivel de licenciatura con un 21%, seguido del nivel de maestría con 16%, a continuación, un 19% sin cédula y finalmente un 2% con doctorado. Las mujeres por su parte tienen en su mayoría el nivel de licenciatura con un 56%, y finalmente el nivel de maestría con un 44%. Por lo que se puede afirmar que las mujeres siguen teniendo un nivel académico superior que su contraparte masculina en los puestos de subdirecciones al comparar los niveles de maestría y licenciatura (Tabla 3).

En lo que respecta al área de formación, la mayoría de los directores cuenta con un área de formación en humanidades con un 37%, seguida del área de exactas con un 30%, económico-administrativo 14%, biológicas 11% y sin cédula 9% (Tabla 3). Las mujeres por su parte, en su mayoría poseen grados del área de humanidades con un 43%, con el mismo porcentaje están económico-administrativo y exactas con 28.5%, y ninguna en biológicas (Tabla 4). Por lo tanto, la mayoría de los y las directoras poseen títulos en áreas de humanidades.

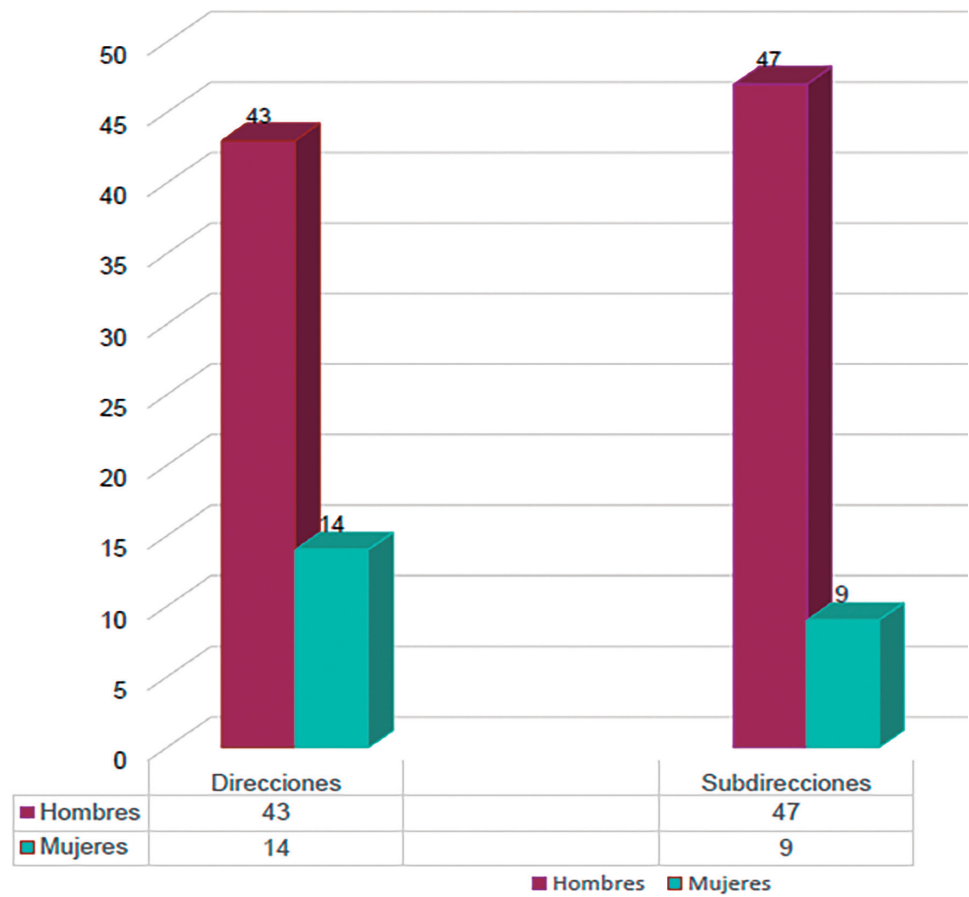
En referencia al área de formación de los subdirectores el 64% coinciden con una formación en exactas, le siguen los subdirectores sin cédula profesional con 19%, en económico administrativo fueron 11%, seguidos por 4% en humanidades y 2% en biológicas (Tabla 5). Para las mujeres en puestos de subdirección, los resultados muestran que el 45% tienen una formación en exactas, seguidas de económico administrativo, y finalmente humanidades con 22% (Tabla 5). Sobresale que la formación predominante en los



Gráfica 1. Distribución por sexo de los directivos de los ITESM.
Fuente: Elaboración propia con datos de los ITESM y de la Secretaría de Educación Pública (2018).



Gráfica 2. Distribución por sexo de los subdirectores académicos de los ITESM.
Fuente: Elaboración propia con datos de los ITESM y de la Secretaría de Educación Pública (2018).



Gráfica 3. Distribución por sexo de los puestos directivos y subdirectivos.
Fuente: Elaboración propia con datos de los ITESM y de la Secretaría de Educación Pública (2018).

Tabla 2. Nivel académico de directores				
	Hombres	%	Mujeres	%
Sin Cédula	4	9	0	0
Licenciatura	24	56	6	43
Maestría	15	35	7	50
Doctorado	0	0	1	7
Total	43	100	14	100

Fuente: Elaboración propia con datos de los ITESM y de la Secretaría de Educación Pública (2018).

Tabla 3. Nivel académico de subdirectores				
	Hombres	%	Mujeres	%
Sin cédula	9	19	0	0
Licenciatura	21	45	5	56
Maestría	16	34	4	44
Doctorado	1	2	0	0
Total	47	100	9	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Educación Pública (2018).

Tabla 4. Área de formación de directores

Área	Hombres	%	Mujeres	%
Sin Cédula	4	9	0	0
Humanidades	16	37	6	43
Económico-administrativo	6	14	4	28.5
Exactas	13	30	4	28.5
Biológicas	5	11	0	0
Total	43	100	14	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Educación Pública (2018).

Tabla 5. Área de formación de subdirectores

Area	Hombres	%	Mujeres	%
Sin cédula	9	19	0	0
Humanidades	2	4	2	22
Económico administrativo	5	11	3	33
Exactas	30	64	4	45
Biológicas	1	2	0	0
Total	47	100	9	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Educación Pública. (2018).

puestos de subdirección académica es en exactas tanto para hombres como para mujeres (Tabla 5).

Por lo tanto, los y las directoras de los ITSM, en su mayoría, no poseen cédulas profesionales afines a las carreras que se imparten dentro de las instituciones, por el contrario, tienen una formación en humanidades (Tabla 1 y 4); también se destaca que en los puestos de subdirección académica la formación en el área de exactas tanto de hombres como de mujeres es predominante (Tabla 5), área que predomina en los ITES. Los resultados coinciden con otros estudios (INEGI, 2017; Martínez, 2014) en los que el género es más importante que el nivel académico o el área de formación.

Destaca también que un gran porcentaje de hombres cubre el puesto en direcciones y subdirecciones académicas sin una cédula profesional para desempeñarse en instituciones de educación superior públicas estatales; así, los resultados demuestran que por lo menos los participantes de este estudio no cuentan con requisitos básicos profesionales a pesar de ser centros de alto nivel educativo y de larga trayectoria. Las mujeres por su parte, todas presentaron un nivel educativo

mínimo de licenciatura tanto a nivel de direcciones como de subdirecciones académicas.

Conclusión

En un país en el que se promueven políticas a favor de la equidad de género en todo tipo de institución pública gracias a marcos internacionales y nacionales, es trascendental el estudio de cómo se integran los puestos de toma de decisiones en las instituciones educativas. La conclusión de este estudio es que no se implementa la perspectiva de género en la administración pública de los ITESM de la zona centro de México en cuanto a los puestos de direcciones y subdirecciones. También, predomina un sesgo hacia el lado masculino que se demuestra con un porcentaje más alto de hombres a pesar de tener menores niveles de educación en comparación con las mujeres.

Se recomienda realizar estudios cualitativos en cuanto al tipo de liderazgo que efectúan las mujeres como directoras y subdirectoras, estudios en otras zonas del país, comparaciones entre los sistemas estatales y federales, y analizar el fenómeno de falta de cédulas profesionales en los puestos directivos y subdirecciones académicas.

Agradecimiento

Las autoras agradecen la participación de Giovanni Landa Morales en la elaboración de las tablas 1 y 2.

Referencias

- Arce, A. (1993). Diferencias entre egresados titulados y no titulados del área de ciencias exactas de la UADY en relación con variables académicas, laborales, económicas y administrativas. *Educación y ciencia*, 2(8), 11-20.
- Beard, M. (2018). *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/viewFile/59717/4564456547494>.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2018). *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal (APF) 2017*. Recuperado de <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>. Descargado (12/09/18)
- Diario Oficial de la Federación. (2014). *Decreto que crea el Tecnológico Nacional de México*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5353458
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). Ciudad de México, México McGrawhill.
- Iglesias, R. (2015). *Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid, España: Ediciones Nobel.
- INEGI/INMUJERES. (2016). *Mujeres y hombres en México, 2016*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf
- Inmujeres/PNUD. (2007). *ABC de género en la administración pública*. Ciudad de México, México: Inmujeres y PNUD.
- Inmujeres. (2018). *Indicadores básicos*. Recuperado de http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2017. Indicadores de género para población de 15 años y más*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>
- Martínez, D. (2014). El poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. *Enfermería Actual en Costa Rica*, (27), 1-20.
- Novo, A., Cobo, M., y Gayosso, L. (2011). La participación en política de la mujer: un estudio de caso. *Revista de sociología e política*, 19(38), 187-232.
- ONU-Mujeres. (2015). *Los derechos políticos de las mujeres y cómo defenderlos*. Recuperado de <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/derechos%20poli%C3%ACTicos%20de%20las%20mujeres.pdf?la=es&vs=4038>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *La búsqueda de la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba*, París, Francia: OECD.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2013). *El acceso a la información pública, un derecho para ejercer otros derechos*. Toronto, Canadá: Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). Mujeres en puestos directivos: son pocas las elegidas. *Revista de la OIT*, (23), 6-36.
- Palomar Vereza, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género*, (21), pp. 7-43.
- Pérez, A. (2007). El método comparativo: fundamentos y desarrollos recientes. *Revista de la Universidad de Pittsburgh*, 1.2, 34.
- Programa para la Cohesión Social en América Latina. (2017). *Guía para educación superior. La ética profesional y tu compromiso ciudadano*. Recuperado de http://www.sii.cl/destacados/sii_educa/contenidos/docentes/jovenes/27-OP-201405295056.pdf
- Quiroga Anguiano, K. (2015). Que reforma el artículo 243 del Código Penal Federal. *Gaceta Parlamentaria*, (4242-IV).
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2018). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5326569
- Tecnológico Nacional de México (TECNM). (2018a). *Institutos Tecnológicos*. Recuperado de (<http://www.tecnm.mx/informacion/institutos-tecnologicos-de-mexico>)
- Tecnológico Nacional de México (TECNM). (2018b). *Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán*. Recuperado de <http://itsciudadserdan.edu.mx/nosotros/>
- Tecnológico Nacional de México (TECNM). (2018c). *Política de equidad de género*. Recuperado de <http://www.tecnm.mx/informacion/politica-de-equidad-de-genero>
- Tecnológico Nacional de México (TECNM). (2018d). *Directorio telefónico de los IT's descentralizados*. Recuperado de (http://sitio.tecnm.mx/reportes/directorio_descentralizados.php?str=6492d38d732122c58b44e3fdc3e9e9f3)
- Tonon, G. (2011). La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en ciencia política y ciencias sociales. *Kairos, revista de temas sociales*, 15(27), 1-12.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2017). *La democracia paritaria en México: avances y desafíos*. Recuperado de http://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/democratic_governance/la-democracia-paritaria-en-mexico--avances-y-desafios.html)
- UNSW SYDNEY. (2018). *Primary and secondary sources*. Retrieved from <https://www.library.unsw.edu.au/study/information-resources/primary-and-secondary-sources>
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Revista política y cultura*, (28), 9-41.