

Del aula al poder: Trayectorias de mujeres académicas hacia la toma de decisiones en la UAEMéx en tiempos de transformación nacional



García López, Irma Eugenia. Posdoctorado en Investigación Educativa, Doctorado en Educación. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), reconocimiento perfil deseable PROMEP-SEP.

Resumen:

La UAEMéx, dirigida exclusivamente por hombres desde 1944, vivirá en 2025 un hecho histórico con la llegada de su primera rectora, en un contexto nacional y estatal también encabezado por mujeres. Este cambio coincide con un momento de transformaciones institucionales y sociales que fortalecen el liderazgo femenino. La simultaneidad de mujeres en puestos clave evidencia un avance hacia la equidad de género y la ruptura de patrones tradicionales de exclusión. Desde perspectivas como las de Scott y Lagarde, este proceso revela cómo el género influye en la legitimación del poder y cómo el empoderamiento implica transformar estructuras históricas. Así, las trayectorias de mujeres académicas hacia la toma de decisiones representan un cambio profundo en la vida universitaria y social.

Introducción

Desde que obtuvo su autonomía en 1944, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) ha estado dirigida exclusivamente por hombres. El primer rector electo comenzó en 1956 y, desde entonces, ha habido 18 rectores varones. En 2025, por primera vez en sesenta y nueve años, una mujer asumirá la rectoría. Este hecho coincide con una coyuntura inédita: México cuenta con su primera presidenta de la República (2024-2030) y el Estado de México con una gobernadora en funciones (2022-2028). La administración de la nueva rectora (2025-2029) se inscribe en un contexto de liderazgos femeninos simultáneos en niveles de decisión y gestión pública.

Dicho escenario no es una coincidencia, sino que supone un avance significativo hacia la equidad de género, pues evidencia



Imagen 1. Remedios Albertina Ezeta: La primera abogada. Digital Mex. Domingo, 21 Noviembre 2021. Escrito por Gerardo R. Ozuna. <https://www.digitalmex.mx/opinion/story/31560/remedios-albertina-ezeta-la-primer-abogada>. Consultado el 02 de diciembre de 2025

una transformación institucional que rompe con patrones históricos de exclusión y abre nuevas posibilidades para el ejercicio del liderazgo femenino en ámbitos estructuralmente masculinizados, como la universidad y la esfera social.

En este contexto, Scott (1990) señala que el género condiciona las formas en que se construye y legitima la autoridad, organizando no solo las relaciones sociales, sino también las estructuras de poder. En la misma línea, Lagarde (2015) sostiene que el empoderamiento femenino no debe reducirse al acceso a altos cargos, sino que debe entenderse a partir de la capacidad de transformar de manera activa las estructuras que históricamente han limitado el ejercicio del poder femenino.

1. Mujeres rectoras en universidades mexicanas: De las pioneras a las líderes contemporáneas

Las pioneras (1989–2010)

Según López y Bautista (2021), la primera mujer en ser elegida rectora del país fue la Dra. Sylvia Beatriz Ortega Salazar, quien en 1989 asumió el liderazgo de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Le siguieron otras figuras destacadas como la Dra. Gloria Valek Valdés (UPN, 1992), la Dra. Leticia Eugenia Mendoza Toro (UABJO, 1996), la Dra. Dolores Cabrera Muñoz (UAQ, 2000), la Dra. Xóchitl Bustamante Díez (IPN, 2009), entre otras. Ellas consiguieron derribar barreras simbólicas y reestructuraron el imaginario del liderazgo universitario, que hasta entonces había estado dominado por figuras masculinas.

Consolidación inicial (2011–2020)

Durante la segunda década del siglo XXI, esta presencia se consolidó en figuras como la Dra. Elina Coral Castilla, en la Universidad de Quintana Roo (2011); la Dra. Sara Ladrón de Guevara González, primera rectora de la Universidad Veracruzana (2013-2017); la Dra. Silvia Giorguli Saucedo, primera mujer presidenta del Colegio de México (2015); Ana Priscila Sosa Ferreira, primera rectora de la Universidad del Caribe (2017-2021); Margarita Teresa de Jesús García Gasca, en la Universidad Autónoma de Querétaro (2018-2021); Sylvia Paz Díaz Camacho, en la Universidad Autónoma de Occidente (2017-2019); María Guadalupe Ibarra Ceceña, en la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa (2017-2021); Cindy Rossina Saravia López, en la Universidad Autónoma de Campeche (2018-2019); y Carmen López-Portillo Romano, en la Universidad del Claustro de Sor Juana (2015).

También destacan la Dra. Lilia Cedillo Ramírez (BUAP), María Rita Plancarte Martínez (US), Norma Liliana Galván Meza (UAN), Sandra Yesenia Pinzón Castro (UAA), Claudia Susana Gómez López (UG), Yarabí Ávila González (UMSNH), entre otras. Estas profesionales encabezan sus instituciones con proyectos sólidos y se posicionan como referentes para las nuevas generaciones (López y Bautista, 2021; Pacheco, 2019). Su liderazgo constituye una acción política transformadora, ya que redefine las prioridades institucionales, cuestiona las jerarquías implícitas y propone estilos de gestión más inclusivos y con perspectiva de género.

La generación actual (2021–presente)

Las rectoras mencionadas representan una nueva etapa en la historia de la educación superior en México. Su presencia evidencia la apertura institucional y la necesidad de extender y profundizar los procesos de equidad. Tal y como señala Villa (2025), las mujeres han comenzado a conquistar las rectorías en las principales universidades del país, avanzando hacia una representación más justa y plural.

Este periodo marca un cambio fundamental, pues ya no se trata solo de romper barreras invisibles sino de transformar las bases

institucionales desde una perspectiva diversa y con responsabilidad social. Algunas de las rectoras actuales más destacadas son las siguientes: Dra. Lilia Cedillo Ramírez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); Dra. María Rita Plancarte Martínez, Universidad de Sonora; Dra. Norma Liliana Galván Meza, Universidad Autónoma de Nayarit; Dra. Sandra Yesenia Pinzón Castro, Universidad Autónoma de Aguascalientes; Claudia Susana Gómez López, Universidad de Guanajuato; Yarabí Ávila González, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; Consuelo Natalia Fiorentini Cañedo, Universidad Autónoma de Quintana Roo; Dra. Viridiana Aydeé León Hernández, Universidad Autónoma del Estado de Morelos; Sylvia Lorena Amaya, Universidad Autónoma de Querétaro; Karla Alejandrina Planter Pérez, Universidad de Guadalajara; Fernanda Llergo Bay, Universidad Panamericana; Dra. Rosa María Torres Hernández, Universidad Pedagógica Nacional; Gabriela Martínez Morales, Universidad Tecnológica de México (UNITEC); Tania Rodríguez Mora, Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM); Silvia Giorguli Saucedo, Colegio de México (COLMEX).

En suma, su contribución no es únicamente simbólica sino estructural: construyen universidades más equitativas, democráticas y fieles a los principios de justicia social que deben orientar el quehacer educativo.

2. Contextualización: presencia y ascenso de las mujeres universitarias en la UAEMéx

A lo largo de la historia del Instituto Científico y Literario y, posteriormente, de la Universidad Autónoma del Estado de México, numerosas mujeres han contribuido de manera significativa al desarrollo académico y administrativo de la institución. Un caso emblemático es el de Remedios Albertina Ezeta Uribe, licenciada en Derecho, quien en 1922 se convirtió en la primera mujer en ingresar al Instituto Científico y Literario de Toluca. En 1940 fue nombrada jueza conciliadora y defensora de oficio, y se convirtió en la primera mujer mexiquense en ocupar un escaño como diputada federal. Su trayectoria simboliza a una generación de mujeres que comenzó a desafiar, desde el ámbito educativo, las estructuras patriarcales que tradicionalmente limitaban su acceso a espacios de decisión.

Durante el siglo XX y las primeras décadas del XXI, la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de la UAEMéx ha experimentado un avance gradual pero constante. A pesar de que estas trayectorias continúan enfrentándose a barreras estructurales, las mujeres han logrado posicionarse en cargos directivos estratégicos. Este estudio se enfoca en el periodo comprendido entre 2001 y 2025, correspondiente a los últimos seis rectorados, etapa en la que la presencia de mujeres en cargos de alto nivel ha ido en aumento, aunque no ha estado exenta de desafíos en términos de equidad.

El acceso de las mujeres a tales cargos ha estado sustentado en méritos académicos, trayectorias profesionales consolidadas y competencias en gestión universitaria. Un ejemplo destacado es el nombramiento de la Dra. en Educación Maricruz Moreno Zagal como Secretaria de Docencia (2001-2004), quien sentó un

precedente para la primera generación de mujeres en ocupar cargos de secretarías en la administración central de la UAEMéx. Entre 2002 y 2025, académicas universitarias han ocupado diez secretarías en áreas clave como Investigación y Estudios Avanzados, Docencia, Planeación y Desarrollo Institucional, Rectoría, Difusión Cultural, Administración, Extensión y Vinculación, Cultura Física y Deporte Universitario, Cooperación Internacional y Secretaría Técnica; así como puestos en la Abogacía General, alcanzando un 10% de participación femenina frente a un 90% de masculina en ese mismo periodo.

La Universidad cuenta con un número considerable de direcciones, sin embargo, en los niveles jerárquicos más altos solo seis han sido ocupadas por un total de 22 mujeres. Asimismo, únicamente una mujer ha ostentado el cargo de decana. En el ámbito sindical, la Federación de Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPAUAE) y el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados al Servicio de la UAEMéx (SUTESUAEM) han tenido, en 47 años, solo dos mujeres al frente de sus secretarías generales.

Este proceso de empoderamiento institucional también ha permeado otros niveles de la vida académica y científica, manifestándose en la dirección de la Escuela Preparatoria, organismos académicos, unidades académicas profesionales, centros universitarios, institutos y centros de investigación, así como en la creciente participación de mujeres en el Sistema Nacional de Investigadoras (SNI), impulsado por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti).



Imagen 2. Sylvia Beatriz Ortega Salazar. Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación | 01 de diciembre de 2020. <https://www.gob.mx/mejoredu/articulos/sylvia-ortega-salazar-fue-elegida-por-unanimidad-como-presidenta-del-consejo-ciudadano-de-mejoredu>. Consultado el 2 de diciembre de 2025

2.1 Dinámicas de género en la dirección de las Escuelas Preparatorias

El balance general de la participación femenina en la dirección de los centros de Escuelas Preparatorias refleja un patrón de avance desigual que reproduce, en menor escala, las desigualdades estructurales observadas en otras áreas de la Universidad. Si bien ocho de los diez planteles han sido liderados por mujeres al menos una vez entre 2004 y 2025, la distribución sigue siendo discontinua y revela que el acceso de las mujeres a estos espacios de gestión no ha sido ni sistemático ni equitativo.

Es revelador que algunos centros, como "Nezahualcóyotl" o "Texcoco", hayan registrado una presencia más significativa de mujeres en la dirección, lo cual podría explicarse por factores como la trayectoria de liderazgo femenino consolidado en esos espacios, la apertura de sus comunidades académicas a modelos de gestión alternativos o dinámicas locales menos marcadas por estructuras patriarcales. Sin embargo, la ausencia total de directoras en centros como "Lic. Adolfo López Mateos" y "Sor Juana Inés de la Cruz" plantea interrogantes importantes sobre los mecanismos de selección, las redes de poder institucional y las posibles resistencias simbólicas a la presencia femenina en la alta gestión educativa.

Además, este patrón segmentado reproduce una forma de «techo de cristal», en la que el liderazgo de las mujeres se reconoce y acepta en ciertos espacios, pero permanece restringido o invisibilizado en otros. El hecho de que, en más de dos décadas, aún existan planteles educativos sin ninguna mujer al frente demuestra que la igualdad formal de oportunidades no ha sido suficiente para garantizar una representación equilibrada.

Por ello, es necesario replantear las políticas de equidad en el contexto institucional, no solo en términos de acceso, sino también en la configuración de entornos institucionales que promuevan el liderazgo femenino como una práctica legítima y transformadora en todos los niveles educativos. La visibilización de estas trayectorias no debe entenderse únicamente como indicadores de avance, sino como parte de una lucha continua por democratizar los espacios de poder dentro de la Universidad.

2.2 Semblante femenino en la dirección de organismos académicos por áreas disciplinares

El análisis de la participación femenina en los cargos directivos de las Escuelas y Facultades de la UAEMéx entre 2001 y 2025 permite observar un avance incipiente pero sostenido en términos de representación. El total acumulado de 59 directoras en 21 organismos académicos evidencia una apertura institucional paulatina, aunque con marcadas diferencias según la orientación disciplinaria.

Las áreas con mayor número de mujeres al frente han sido aquellas asociadas tradicionalmente con saberes feminizados o con una alta matrícula femenina: Enfermería, Turismo y Gastronomía (ambas con ocho directoras), así como Ciencias de la Conducta

(con siete directoras). Las cifras reflejan, en parte, una correlación entre la feminización de ciertos campos del conocimiento y el acceso a puestos de liderazgo académico en dichas disciplinas.

Facultades como Contaduría y Administración, Ciencias Políticas y Sociales (cuatro directoras cada una), Derecho, Economía, Geografía, Humanidades y Lenguas (tres directoras), muestran un avance moderado en términos de inclusión, lo cual podría explicarse por la mayor inserción histórica de mujeres en disciplinas sociales y humanísticas, aunque todavía bajo estructuras jerárquicas marcadas por lógicas de poder masculinas. Por otro lado, facultades como Medicina, Química, Antropología y Veterinaria y Zootecnia han registrado apenas dos directoras en más de dos décadas. Otras, como Arquitectura y Diseño, Ingeniería, Odontología y Planeación Urbana y Regional, han contado únicamente con una directora. Esto revela una participación más limitada de mujeres en áreas donde persisten brechas de género estructurales; mismas que se dan tanto en la formación como en el acceso a posiciones de gestión.

Cabe poner atención en el hecho de que facultades como Ciencias, Ciencias Agrícolas y Artes Escénicas no han contado hasta ahora con ninguna mujer al mando. Tal ausencia subraya las barreras persistentes que dificultan el ascenso femenino en ciertas disciplinas, incluso en aquellas donde la matrícula estudiantil de mujeres puede ser significativa, lo que sugiere que el problema no solo radica en el acceso a la profesión, sino también en las dinámicas de reconocimiento, poder y promoción dentro de las estructuras universitarias.

En suma, este escenario permite concluir que, si bien desde 2001 se ha registrado un aumento en la representación de mujeres en cargos directivos en la UAEMéx, esta sigue siendo desigual entre las distintas facultades. La distribución revela tanto avances concretos en ciertas áreas como la necesidad urgente de implementar estrategias institucionales más decididas para promover la equidad de género en todas las disciplinas y erradicar los patrones de segregación horizontal y vertical que aún persisten en el ámbito académico.



Imagen 3. Estela Ortiz Romo. Primera directora de la Facultad de Medicina y Decana de la UAEMéx. VILCHIS SALAZAR, Elizabeth. Estela Ortiz Romo. Decana Universitaria. *Revista de Identidad Universitaria*, [S.l.], v. 1, n. 20, p. 6-8, mar. 2023. ISSN 2448-7651. Disponible en: <<https://revistaidentidad.uaemex.mx/article/view/21095>>. Fecha de acceso: 02 dic. 2025

2.3 Participación femenina en la dirección de centros e institutos de investigación

La presencia de mujeres en la dirección de los centros e institutos de investigación de la UAEMéx revela una tendencia aún incipiente hacia la equidad de género en el ámbito científico y tecnológico. De los 15 centros de investigación considerados, solo 8 han estado dirigidos por mujeres en algún momento del periodo 2001-2025. Por su parte, de los dos institutos, únicamente el Instituto de Estudios Sobre la Universidad (IESU) ha contado con una mujer al frente. Esto significa que, en total, solo 9 de las 17 entidades académicas de esta naturaleza han estado encabezadas por mujeres.

Dicha situación pone de manifiesto una importante brecha en la distribución del poder académico en los espacios más especializados de la producción científica universitaria. En contraste con otros entornos académicos, como las facultades y preparatorias, donde la representación femenina, aunque desigual, ha ganado visibilidad, en los centros e institutos de investigación persiste una marcada subrepresentación femenina. Los centros encabezados por mujeres se encuentran en áreas como educación, ciencias sociales, química sustentable, ingeniería del transporte, arquitectura, salud y desarrollo sustentable. Estos datos sugieren que las mujeres han logrado posicionarse en disciplinas asociadas con enfoques sociales, formativos y ambientales, así como en áreas de reciente consolidación dentro de la estructura universitaria. No obstante, la ausencia total de mujeres en la dirección de centros vinculados a ciencias duras (como química estructural, recursos bióticos, genética ovina o desarrollo social) o estratégicos para la innovación tecnológica y agropecuaria, como el Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales (ICAR) o el Instituto Interamericano de Tecnología y Ciencias del Agua (IITCA), es un claro indicio de las barreras estructurales y simbólicas que persisten en ciertos campos del conocimiento.

Este patrón sugiere que la brecha de género no se limita a desigualdades históricas en el acceso a cargos de liderazgo, sino que también responde a una segmentación disciplinaria del poder académico. En tal esquema, las mujeres tienden a ocupar direcciones en centros vinculados a áreas humanísticas o sociales —campos donde su presencia ha sido más aceptada—, mientras que siguen estando sistemáticamente excluidas de ámbitos asociados con saberes tecnocráticos o configurados desde estructuras académicas tradicionalmente excluyentes para ellas.

La reducida cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo en estos entornos también puede estar vinculada con procesos de cooptación institucional, redes de influencia consolidadas y procesos de promoción que no siempre reconocen ni valoran de manera equitativa el trabajo científico realizado por mujeres. Esta situación urge a repensar los mecanismos de nombramiento, la cultura organizacional y los modelos de liderazgo predominantes en los centros e institutos, con objeto de promover una transformación más profunda que no solo permita el acceso, sino que reconozca plenamente la autoridad académica de las mujeres. En definitiva, aunque existen avances puntuales, la presencia de

mujeres en la dirección de los institutos y centros de investigación de la UAEMéx sigue siendo escasa y concentrada. Esto demuestra que es necesario fomentar políticas institucionales integrales de igualdad de género, que tengan en cuenta no solo las cuotas de participación, sino también las condiciones estructurales para consolidar el liderazgo femenino en el ámbito científico.

2.4 Presencia femenina en la dirección de Centros Universitarios

La descentralización de la educación superior impulsada por la UAEMéx a través de la creación de Centros Universitarios en diversas regiones del Estado de México ha tenido un impacto significativo en el acceso al conocimiento y en la diversificación territorial de la gestión académica. En este proceso, las mujeres han comenzado a ocupar cargos directivos, aunque su presencia sigue siendo limitada y desigual. Entre 2002 y 2025, de los once Centros Universitarios distribuidos en el territorio estatal, solo cinco han sido dirigidos por mujeres, lo que suma un total de nueve gestiones femeninas.

Los Centros Universitarios de Tenancingo y Teotihuacán destacan por haber tenido dos mujeres directoras cada uno, mientras que Amecameca, Ecatepec, Texcoco, Ixtapan de la Sal y Atlacomulco han contado con una mujer al frente en algún momento. En contraste, los Centros Universitarios de Nezahualcóyotl, Temascaltepec, Valle de Chalco y Valle de México no han registrado ninguna mujer como directora durante el tiempo estudiado.

Este panorama revela un patrón de oportunidades desiguales para el liderazgo femenino en los espacios descentralizados de la Universidad. La expansión de la UAEMéx ha generado nuevas posibilidades de gestión; sin embargo, las estructuras institucionales que regulan el acceso a los puestos directivos universitarios aún reproducen desigualdades de género, incluso en contextos regionales donde las mujeres representan una parte significativa de la plantilla docente o estudiantil. En este sentido, la descentralización no ha significado necesariamente una democratización del poder académico.

La escasa representación femenina en varios de estos centros —particularmente en zonas urbanas de alta densidad como Nezahualcóyotl o Valle de México— invita a reflexionar sobre la persistencia de barreras simbólicas, políticas y culturales que restringen el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo fuera del ámbito institucional. Por tanto, resulta imprescindible incorporar una perspectiva de género en las estrategias de descentralización universitaria, no solo como principio de justicia, sino como medio para garantizar una gestión más plural, representativa y sensible a las diversidades regionales.

2.5 Unidades Académicas Profesionales

Las Unidades Académicas Profesionales (UAPs) de la UAEMéx son espacios descentralizados que amplían el acceso a la educación superior en diversas regiones del Estado de México. A

través de programas en ocho áreas del conocimiento —desde Artes y Humanidades hasta Salud y Ciencias Exactas—, estas unidades complementan el trabajo de los Centros Universitarios. Sin embargo, aunque han contribuido a la expansión territorial de la Universidad, su impacto en términos de equidad de género en los puestos directivos sigue siendo limitado.

De las siete UAPs en operación, solo cinco han sido dirigidas por mujeres en algún momento entre 2000 y 2025: Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Tejupilco, Tianguistenco y Tlalnepantla. Por otro lado, las UAPs de Huehuetoca y Acolman no han registrado hasta ahora ninguna gestión femenina. Esta distribución desigual evidencia una brecha estructural que limita el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, incluso en unidades jóvenes que pudieron haber surgido bajo marcos normativos más sensibles a la equidad.

Además, la diversidad de áreas académicas que abordan estas UAPs —incluidas disciplinas donde la participación femenina es creciente, como salud o educación— no ha garantizado condiciones paritarias de liderazgo. Esto sugiere que los desafíos para las mujeres no se limitan al ámbito disciplinar, sino que también están relacionados con las dinámicas institucionales, los procesos de designación directiva y las culturas laborales que se encuentran en cada unidad.

Por tanto, aunque las UAPs han ampliado el acceso territorial a la educación superior, aún queda por consolidarse su papel como espacios de gestión inclusiva. La incorporación de un enfoque de género en los criterios de selección y promoción del personal directivo en estas unidades no solo favorecería condiciones de mayor equidad, sino que también contribuiría a construir referentes femeninos de liderazgo académico en comunidades donde, históricamente, estos han sido escasos.

2.6 Participación femenina en el Sistema Nacional de Investigadores(as)

Entre 2021 y 2025, la Universidad ha registrado un crecimiento constante en el número total de personas reconocidas en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). A lo largo de este periodo, la participación femenina ha mostrado una tendencia ascendente, aunque esta ha sido marcada por desigualdades según nivel de reconocimiento.

En el nivel de candidatas, el número de mujeres pasó de 72 en 2021 a un máximo de 129 en 2024, pero cayó a 47 en 2025. Esta variación podría reflejar no solo factores administrativos o de evaluación, sino también condiciones estructurales que limitan la continuidad de las mujeres en el sistema o en sus procesos de promoción.

En cuanto a los niveles consolidados, las mujeres en Nivel 1 aumentaron de 256 en 2021 a 425 en 2025, lo cual representa un crecimiento sostenido y una mayor presencia femenina en la base del sistema. En Nivel 2, se observa una tendencia similar: de 218 mujeres en 2021 se pasó a 296 en 2025. No obstante, en Nivel 3 —categoría que representa el mayor grado de consolidación en la carrera investigadora— la presencia femenina sigue siendo muy



Imagen 4. Dra. Tatyana Belyaeva Leonidovna, investigadora Emérita. Departamento de Desarrollo del Recurso Humano UAEMéx, 7 de marzo de 2022
·<https://www.facebook.com/DDRH-UAEM/photos/a.21108962248037/5278444072179208/?id=210445585645774>. Consultado el 2 de diciembre de 2025.

baja, aunque con avances: de 3 mujeres en 2021 a 6 en 2025. Este contraste revela una forma de techo de cristal vertical, en el que las mujeres, aunque presentes en los niveles iniciales, enfrentan mayores obstáculos para acceder a las jerarquías superiores del sistema científico.

Cabe destacar que en 2024 y 2025 se incorporó por primera vez una investigadora con la distinción de Emérita. Se trata de la Dra. Tatyana Belyaeva Leonidovna, adscrita a la Facultad de Ciencias y especialista en el área de físico-matemáticas, una de las disciplinas más masculinizadas del campo científico. Su trayectoria, construida a lo largo de décadas en un espacio históricamente cerrado a las mujeres, representa no solo un hito institucional, sino también un símbolo del esfuerzo sostenido y la excelencia académica femenina en contextos adversos. Su reconocimiento visibiliza el potencial transformador de las trayectorias de mujeres en la ciencia, aunque también resalta la excepcionalidad de este tipo de distinciones, aún lejos de convertirse en una tendencia generalizada.

En suma, aunque la presencia de mujeres investigadoras en el SNI dentro de la UAEMéx ha aumentado en términos absolutos, los datos revelan que la distribución por niveles sigue siendo desigual, especialmente en los tramos superiores. Este panorama evidencia la urgencia de políticas institucionales que no solo promuevan el ingreso de mujeres al sistema, sino que fortalezcan su permanencia, promoción y reconocimiento en condiciones de equidad.

3. Análisis crítico

La teoría feminista lleva décadas señalando que el acceso de las mujeres al poder ha estado condicionado, en muchas ocasiones, por una lógica de excepcionalismo. En lugar de suponer una transformación real del sistema, su presencia en espacios de decisión tiende a funcionar como un gesto simbólico: una forma de mostrar apertura institucional sin cuestionar las estructuras que sustentan su exclusión. Como advierte Anne Phillips (1995), la incorporación de mujeres a cargos políticos o institucionales no garantiza por sí sola un cambio sustantivo. De hecho, en ciertos contextos, esta inclusión puede funcionar como una estrategia de legitimación del orden existente, ofreciendo una imagen de progreso mientras las relaciones de poder permanecen intactas. La cuestión central, por tanto, no radica únicamente en cuántas mujeres acceden al poder, sino en qué medida ese acceso permite reconfigurar las dinámicas, los lenguajes y las lógicas que lo han definido históricamente.

Este planteamiento ha sido desarrollado ampliamente por Nirmal Puwar (2004), quien introduce el concepto de *space invaders* para describir cómo se percibe a las mujeres y a otros cuerpos históricamente marginados cuando ingresan en instituciones de élite, como cuerpos "fuera de lugar". Aunque su presencia es formalmente admitida, suele interpretarse como una anomalía que perturba la norma somática dominante, es decir, la idea no verbalizada de que los espacios de poder están ocupados por y para varones blancos heterosexuales. En lugar de transformar las reglas institucionales, a estos cuerpos se les exige ajustarse a normativas preexistentes que no reconocen sus trayectorias ni sus perspectivas situadas. Su autoridad, lejos de ser asumida como legítima, es objeto de constante escrutinio y debe ser validada bajo estándares ajenos a su experiencia. Esta tensión entre inclusión formal y exigencia de asimilación evidencia los límites de una política de representación que no se acompaña de una revisión crítica de las estructuras que organizan el poder.

Desde una perspectiva latinoamericana, Marcela Lagarde (2005) ha advertido sobre los riesgos de la domesticación simbólica de la presencia femenina en la vida pública. Su análisis muestra cómo los sistemas patriarcales han desarrollado estrategias para incorporar mujeres sin alterar los fundamentos jerárquicos del orden establecido. La inclusión se convierte así en un gesto legitimador que aparenta equidad sin subvertir las relaciones de poder; se trata, como señala la autora, de una "igualdad aparente" que convive con desigualdades reales. Así, la participación de las mujeres puede terminar operando como una forma de cautiverio contemporáneo: una inclusión controlada que garantiza la continuidad del modelo patriarcal bajo nuevas formas.

La participación de las mujeres en puestos de responsabilidad en las universidades, como rectorado, dirección y decanato, tiene un valor normativo e instrumental. Desde el punto de vista normativo, su presencia reafirma el principio de equidad que debe regir las instituciones educativas y contribuye a democratizar espacios históricamente masculinizados (Phillips, 1995; UNESCO-IESALC, 2020). A nivel simbólico, el acceso de las mujeres a estos puestos representa una ruptura con siglos de exclusión y envía un mensaje transformador a las comunidades universitarias: el liderazgo no tiene género predeterminado y el poder académico puede ejercerse desde otras formas de autoridad. Tal y como ha planteado Puwar (2004), la presencia de mujeres en estos espacios desafía normas institucionales implícitas y valida principios de justicia representativa, ampliando el horizonte de aspiraciones de estudiantiles y académicas.



Imagen 5. Martha Patricia Zarza Delgado. Primera Rectora de la UAEMéx. ¿Quién es...? por Francisco Ledesma. Plana Mayor. 16 de julio de 2025, <https://www.planamayor.com.mx/quien-es-martha-zarza-delgado-primera-rectora-de-la-uaemex/>. Consultado el 2 de diciembre de 2025

Más allá del plano simbólico, diversos estudios han mostrado que, cuando las mujeres asumen cargos de poder en el ámbito universitario, tienden a impulsar agendas más inclusivas, participativas y con mayor sensibilidad hacia temas como la equidad de género, la conciliación laboral y la erradicación de la violencia (Fraser, 2009; Medina, 2022). Rectoras como Lilia Cedillo (BUAP) o Verónica Medina (UAM Iztapalapa) han promovido transformaciones institucionales orientadas a fortalecer protocolos de prevención de la violencia de género, ampliar la participación estudiantil en la toma de decisiones y transversalizar la perspectiva de género en los planes de estudio. Si bien estos avances no están exentos de tensiones, el caso reciente de la UAEMéx —donde todo indica que, por primera vez en su historia, será designada una rectora— anticipa un punto de inflexión importante. Aunque el proceso ha estado marcado por controversias, su desenlace proyecta un cambio institucional que, de concretarse, podría ir más allá del simbolismo: redefinir prioridades, estilos de gestión y horizontes de transformación universitaria (Fraser, 2009; PNUD, 2021). En resumen, impulsar el liderazgo femenino en las universidades no solo pone fin a una deuda histórica, sino que también fortalece sustancialmente la capacidad de estas instituciones para construir entornos más justos, inclusivos y democráticos. El reto, por tanto, no es solo que las mujeres lleguen al poder, sino que puedan ejercerlo en condiciones que les permitan transformar el poder mismo.

Referencias

- Consorcio de Universidades Mexicanas. (2025). Consejo de Rectoras y Rectores. CUMex. <https://www.cumex.org.mx/consejo-de-rectores/>
- Fraser, N. (2009). Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world. Columbia University Press.
- Gaspar, B., & Gómez, L. (2024, junio 26). Las mujeres que conquistan a las universidades. *Forbes México*. <https://forbes.com.mx/las-mujeres-que-conquistan-a-las-universidades/>
- Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo* (M. S. de León, Trad.). Ediciones Morata.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2015). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas* (3.ª ed.). Siglo XXI Editores.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM.
- López, E., & Bautista, S. (2021). Primeras rectoras en universidades públicas autónomas de México: Presencia y acomodos. *Universidad Nacional Autónoma de México*. <https://www.academia.edu/49193595>
- Medina Verástegui, V. (2022). Discurso de toma de posesión como Rectora de la UAM-I. *Universidad Autónoma Metropolitana*. <https://www.uam.mx/difusion/comunicados/detalle/220222-discurso-veronica-medina-rectora-uam-i.html>
- Pacheco, M. (2019). Segregación vertical y horizontal en las universidades mexicanas: El acceso de las mujeres a cargos de decisión. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 49(1), 87–108. <https://doi.org/10.48102/rlae.2019.49.1.2>
- Phillips, A. (1995). *The politics of presence*. Oxford University Press.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). Participación política de las mujeres en México: Avances y desafíos. <https://www.undp.org/es/mexico/publications/participacion-politica-de-las-mujeres-en-mexico-avances-y-desafios>
- Puwar, N. (2004). *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Berg Publishers.
- UNESCO-IESALC. (2020). *La educación superior en América Latina y el Caribe: Una agenda renovada*. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/10/19/la-educacion-superior-en-america-latina-y-el-caribe-una-agenda-renovada/>
- Villa, A. (2025, marzo 8). Rompiendo el techo de cristal: Quiénes son las rectoras en las universidades de México.