

PRESENTACIÓN

En el marco de las celebraciones del Cuadragésimo Aniversario de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) entregamos el número 46 de la revista *Gestión y estrategia*; en esta ocasión bajo el título “Discusión de distintos tópicos de gestión”. La celebración por la que atraviesa nuestra universidad y la temática de la revista nos obliga a reflexionar sobre la gestión universitaria y al examinar los datos de quienes han dirigido la UAM durante 40 años, observamos que la gestión ha estado en manos de hombres.

Las universidades son emblemáticas en las transformaciones de las identidades de género, en ellas las mujeres han encontrado educación, se han acercado al arte, a la ciencia, se han permitido pensar su papel en la sociedad, transformando sus interacciones con los otros, lo que les ha posibilitado construir relaciones más equitativas. Las universidades son organizaciones pioneras y se encuentran a la vanguardia en la resignificación de las identidades de género.

El acceso de las mujeres a la educación superior les ha permitido ocupar un lugar en el espacio público, donde han podido no sólo trabajar sino ocupar puestos en la jerarquía administrativa dentro de las organizaciones. La formación universitaria es, ha sido y sigue siendo, un canal de movilidad social en general, pero en el caso de las mujeres, constituye un vector que acelera o precipita la posibilidad de transformación de los roles de género. Las universidades, al dotar de recursos (competencias) y credenciales (títulos de licenciatura, maestría, doctorado, postdoctorados) a las mujeres las coloca en condición de interactuar con estos recursos dentro de las organizaciones, generando dinámicas relacionales que posibilitan mayor equidad, sin que esto signifique que el ambiente socio-cultural intra y extra organizacional se modifique constituyendo *ipso facto* relaciones más equitativas entre los sexos.

Desde finales del siglo XIX, la presencia de mujeres en las Instituciones de Educación Superior es un flujo constante y en crecimiento. Primero en carreras consideradas básicamente femeninas y después en bastiones imaginados como terreno exclusivo de la masculinidad (Tuñón, 1997). En nuestro país, las mujeres iniciaron su ingreso a las universidades a finales del siglo XIX, la primera mujer que obtuvo un título como médico¹ fue en 1873 y la primera abogada² en 1898.

Al ingresar a las universidades como estudiantes, docentes e investigadoras han transformado su rol socialmente asignado por el de receptoras, usuarias, transmisoras y creadoras de un conocimiento que ha sido, en su mayor parte, monopolizado por hombres. Pero aún en este siglo XXI la presencia de las mujeres en la construcción del acervo científico es restringida, en este aspecto aún tienen un camino que recorrer. Junto a éste hay otro camino poco transitado y que genera desigualdad de género: la gestión universitaria. Así pues, aunque las universidades son pioneras en esta transformación aún está presente dentro de ellas la desigualdad.

La gestión en las universidades es importante porque hay que recordar que éstas cuentan con un presupuesto, emplean un volumen importante de personal docente y administrativo, adquieren para su funcionamiento gran cantidad de bienes, construyen edificios y otras infraestructuras, desarrollan en su seno políticas de investigación, formación, calidad e innovación, etcétera, de modo que llegan a convertirse en instituciones de gran relevancia para el desarrollo de su ciudad o país (Escolano, 2009).

Quienes toman las decisiones en todas las cuestiones a las que nos hemos referido en el párrafo anterior y en muchas otras, son académicos; así pues la UAM-A se encuentra gobernada por su pro-

pio personal académico, que goza de un poder de decisión que trascienden las decisiones puramente académicas.

La UAM está integrada por unidades universitarias, a través de las cuales lleva a efecto su desconcentración funcional y administrativa. Cada una de las unidades (Azcapotzalco, Cuajimalpa, Lerma, Iztapalapa y Xochimilco) resuelve sus propios problemas, sujetándose a la legislación universitaria y a sus disposiciones reglamentarias.

Cada unidad universitaria está dirigida por un rector y se organiza en divisiones y departamentos. Las divisiones se establecen por áreas del conocimiento y los departamentos por disciplinas específicas o por conjuntos homogéneos de éstas. Cada división está a cargo de un director y al frente de cada departamento hay un Jefe de Departamento (RO, 2014: Art. 3).

La Unidad Azcapotzalco está conformada por tres divisiones y sus departamentos:

Unidad Azcapotzalco

1. División de Ciencias Básicas e Ingeniería (DCBI)

- a) Departamento de Ciencias Básicas.
- b) Departamento de Electrónica.
- c) Departamento de Energía.
- d) Departamento de Materiales.
- e) Departamento de Sistemas.

2. División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH)

- a) Departamento de Administración.
- b) Departamento de Derecho.
- c) Departamento de Economía.
- d) Departamento de Sociología.
- e) Departamento de Humanidades.

3. División de Ciencias y Artes para el Diseño (DCyAD)

- a) Departamento de Evaluación.
- b) Departamento de Investigación y Conocimiento.
- c) Departamento del Medio Ambiente.
- d) Departamento de Procesos y Técnicas de Realización (RO, 2014: Art. 4).

El doctor Romualdo López Zárate, actual Rector de la Unidad Azcapotzalco, en su Plan de Desarrollo Institucional 2014-2024 señala:

*La UAM se unirá a otras instituciones, entre ellas las de educación superior, para alcanzar la igualdad de género. Esta debe manifestarse en adecuaciones a la normatividad, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional y personal, estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género, lenguaje, sensibilización de la comunidad universitaria, estudios de género en la educación superior y finalmente combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar. **Esta política es necesaria porque el prestigio, los ingresos, el poder, el acceso a la gestión a los cargos en la universidad sigue estando de forma abrumadora mayoritariamente en manos masculinas.** El género persiste aún como un criterio diferenciador de poder en nuestra universidad (PDI, 2014: 26).*

Los datos duros que llevan al rector a formular lo anterior son los siguientes: sólo tres mujeres han sido rectoras en la Unidad Azcapotzalco; sólo una mujer ha ocupado la Secretaría de la Unidad.

En la Dirección de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH) únicamente dos mujeres han sido directoras y en las jefaturas de Departamentos de esta División los datos son los siguientes:

- Administración: 7 mujeres (53%),
- Derecho: 0 % de mujeres,
- Sociología: 5 mujeres (45%),
- Economía: 2 mujeres (17%),
- Humanidades: 6 mujeres (75%).

Los datos de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería (DCBI) son más representativos de la exclusión femenina, únicamente una mujer ha ocupado la dirección. En las jefaturas de Departamento de esta Dirección los datos son los siguientes:

- Ciencias Básicas: 0% de mujeres,
- Electrónica: 0% de mujeres,
- Energía: 3 mujeres (27%),
- Materiales: 1 mujer (10%),
- Sistemas: 1 mujer (10%).

La Dirección de Ciencias y Artes para el diseño (DC-YAD) ha sido ocupada dos veces por mujeres y en las jefaturas de los diferentes Departamentos:

- Evaluación del Diseño en el Tiempo: 3 mujeres (30%),
- Investigación y Conocimiento para el Diseño: 5 mujeres (20 %),
- Procesos y Técnicas de Realización: 3 mujeres (18%),
- Medio Ambiente para el Diseño: 1 mujer (10%).³

Como se observa, la rectoría de la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana, así como sus Direcciones y Jefaturas de Departamento han sido ocupados mayoritariamente por hombres.

La presencia de mujeres en la gestión universitaria ha generado varias investigaciones, una de ellas es la de María Rita Sánchez Moreno (2005) la cual arrojó datos interesantes, merecen mención los siguientes:

1. Las mujeres universitarias tienen un estilo de gestión "flexible" adaptándose a las exigencias más que adoptando un estilo estable de ejercicio del rol.
2. En ellas predomina una visión policrónica del tiempo, basada en la realización simultánea de múltiples tareas a la vez.
3. El interés por el cuidado de las relaciones sociales entre los miembros del grupo de trabajo caracteriza las gestiones femeninas.
4. El trabajo universitario implica docencia e investigación. Entre las mujeres universitarias que hacen gestión se presenta un deterioro de la dedicación a las tareas de investigación como principal consecuencia del ejercicio de tareas de gestión universitaria. Cuando se ocupa un cargo de gestión, las profesoras siguen dedicando el tiempo necesario a la docencia y a la atención a los alumnos. Sin embargo, las tareas de investigación pasan a un segundo o tercer plano; incluso en ocasiones se posponen hasta que finalice el periodo de gestión.
5. La presencia de mujeres en ámbitos de decisión es escasa y dista mucho de ser equilibrada respecto a la de los hombres a pesar de que

cada día más mujeres egresan de las universidades.

6. Además, el acceso de la mujer a los cargos de responsabilidad en la universidad se pospone en su carrera profesional. Diferentes razones contribuyen a este hecho. En primer lugar, la atención a la familia por una parte y la priorización del desarrollo profesional de la pareja se constata como una de las principales razones de esta circunstancia.

Agregando a lo señalado por Sánchez Moreno, debemos decir que hay otros espacios universitarios donde la mujer está mal situada o tienen escasa presencia, estos son: los comités de evaluación, dictaminadoras (donde se establece la concesión de becas), juntas directivas, patronato, etcétera.

Las académicas son mujeres que para lograr su desarrollo profesional se enfrentan a limitaciones en el campo de la cultura organizacional donde se conoce como el "techo de cristal" (Martínez, 1997). El concepto de techo de cristal, utilizado en un primer momento por las académicas estadounidenses, está definido como aquella situación laboral por la cual las mujeres han hallado una superficie invisible ubicada como plano superior, más allá del cual no pueden acceder. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no obedece a criterios establecidos ni a normas o leyes impuestas de manera clara y objetiva, sino a un conjunto de expectativas, actitudes y valoraciones latentes; éstas sólo se ponen en evidencia cuando se analiza el fenómeno de la dificultad de las mujeres a acceder a ciertos puestos laborales que suponen ocupan posiciones de poder (Burin, 1993).

Los mecanismos culturales de discriminación en las Universidades incrustados en el marco de una cultura general aún identifican a la mujer dentro del espacio privado, el de la vida doméstica. Ante la ausencia de medios que faciliten compatibilizar las tareas de gestión con la vida personal y familiar, las académicas han procurado equilibrar las exigencias familiares y profesionales a partir del esfuerzo personal. La doble jornada de trabajo (entendida ésta como cubrir un horario completo en una organización y después cumplir con las labores domésticas asignadas socialmente al rol femenino) permea las vidas de las académicas en puestos de gestión.

En opinión de Escolano (2009) el poder académico se sustancia en dos niveles: de un lado, la ocupación de cargos directivos en la estructura orgánico-funcional del sistema y, de otro, la influencia sobre los órganos decisorios del sistema institucional sobre el que se asienta la vida académica y científica. El primero de estos aspectos, el de la autoridad o poder derivado de las posiciones que se ocupan en la organización, es fundamental.

El desempeño por parte de las académicas de los cargos y la composición por sexos de los órganos de gobierno, dirección y gestión de la institución, constituye indiscutiblemente, uno de los indicadores fundamentales del poder organizacional, de las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro de la institución y de la participación y protagonismo de las académicas en las decisiones de política universitaria. Este es, por tanto, un ejercicio de poder directo que no cabe menospreciar particularmente por la carga simbólica y la alta visibilidad que observa (Escolano, 2009).

Pensamos que las académicas no se convertirán en miembros en pleno derecho en su hábitat profesional mientras sigan subsistiendo déficits de representatividad de las mujeres en los diferentes ámbitos de decisión universitaria, tan notables como los que existen hoy en día en la universidad.

Es necesaria la presencia de mujeres dirigiendo a las universidades. Pocas han incursionado en estos terrenos. Los datos apuntados han puesto de manifiesto que una verdadera democratización del espacio universitario hace necesario un grado superior de participación de las mujeres en los cargos, instancias y mecanismos de gestión.

Hemos decidido iniciar esta presentación con una mirada desde el género a la gestión, en este caso la gestión universitaria, ya que nos encontramos celebrando 40 años de vida de la UAM, como se señaló. Dejemos hasta aquí nuestra reflexión sobre la gestión universitaria y recordemos que el eje de discusión del presente número de la revista *Gestión y estrategia* es: "Discusión de distintos tópicos de gestión". Como se ha podido observar, la gestión tiene múltiples abordajes, las miradas sobre ésta son diversas y las metodologías para atrapar el fenómeno también diversas. Muestra de ello es el inicio de esta presentación y los artículos que contiene la revista. En algunos, la preocupa-

ción se centra en lo que se ha dado en llamar la Nueva Gestión Pública; otro más, en la gestión del conocimiento, alguno más en la seguridad industrial, otro en las relaciones laborales, etcétera. La mayoría, atravesados por la problemática siempre presente de la gestión.

Ahora abordemos el contenido del número 46 de la revista *Gestión y estrategia*. El primer artículo, "Constitución moral y principio de igualdad en el paradigma neoconstitucional en México" es un trabajo de Luis Eusebio Alberto Avendaño González, el cual tiene por objetivo describir la evolución constitucional a partir de la cual se construye el nuevo derecho mexicano. Propone analizar la pertinencia de que tanto el estudio de la Constitución se realice mediante la incorporación de la moral, así como de la aplicación del principio de la igualdad como parámetro de la interpretación constitucional bajo la racionalidad y justificación de las decisiones judiciales, que guarden consistencia y coherencia al paradigma del neoconstitucionalismo. La metodología empleada consistió en realizar un estudio y sistematización de las resoluciones a cargo del Poder Judicial Federal en México en la aplicación del modelo Neoconstitucional y respecto del cual se podía mostrar la presencia y evolución de la interpretación moral, así como el principio de igualdad jurídica en la interpretación de la Constitución.

En seguida se encuentra el trabajo de Alejandro Aguilar y Berenice Jaime, que lleva por título "Nueva Gestión Pública y arreglo organizacional en el gobierno municipal de Texcoco". Desde el enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP) los autores hablan del grado de avance de la NGP a nivel municipal. Se preguntan: ¿La recurrencia de la NGP ha influido las estructuras y funcionamiento gubernamentales en el municipio? ¿Es sólo discursiva? ¿Reconfigura las instituciones públicas municipales? El trabajo busca contribuir a entender, a partir de un estudio de caso, el efecto de la NGP en el Arreglo Organizacional (AO) de un gobierno municipal. Su valor, sin duda, es heurístico, pero se suma al ánimo de revisar el enfoque de la NGP, tan presente hoy en las instituciones públicas. Sobre la metodología utilizada los autores señalan que a fin de cumplir las pretensiones analíticas de la investigación se construyó la argumentación con base en la estrategia de investigación cuantitativa con el objetivo

de recolectar, de manera indirecta, datos cuya frecuencia permitiera entender los procesos derivados de los principios y herramientas de la NGP que incidieron en el arreglo organizacional de un marco situacional específico. Seleccionaron como universo de estudio el Municipio de Texcoco de Mora y analizaron particularmente su administración gubernamental durante el período 2006-2009. Los métodos utilizados por los autores fueron: análisis-síntesis, muestreo selectivo de informantes clave y censo; mismos que fueron utilizados de manera complementaria.

El tercer artículo de la revista es "Análisis de pertinencia de los programas mexicanos de desarrollo social en un contexto local heterogéneo 2009-2012". Este es un trabajo presentado por Antonio Inoue Cervantes y León Estebanjuan Alejo, en el proponen que las recurrentes crisis económicas en México han propiciado que los gobiernos destinen parte de sus recursos en la implementación de políticas y programas públicos enfocados a procurar el mejoramiento de las condiciones de vida, mismos que son sumamente cuestionados en su efectividad. Consultando diferentes fuentes y sin trabajo de campo, elaboran cuadros que ilustran la pertinencia de dichos programas de apoyo, con lo cual pretenden demostrar que la mayoría de los programas de desarrollo social durante el período 2009-2013 no han sufrido ajustes sustantivos en su diseño que los hagan más cercanos a la realidad en la que fueron establecidos, simplemente han procurado precisar la definición de la población objetivo o establecer acciones para ampliar la participación sin institucionalizar o formalizar dichas acciones, aseguran los autores.

Raquel Arriaga Tapia y María del Rocío Gómez Díaz presentan el artículo que lleva por título "Estrategias de Gestión del Conocimiento para generar ventajas competitivas en pequeñas y medianas empresas en el Estado de México". Este trabajo muestra resultados de una investigación que se realizó con la finalidad de explorar la manera en que las pequeñas y medianas empresas aplican la gestión del conocimiento e identificar elementos potenciales para incrementar su competitividad. Las autoras seleccionaron siete dimensiones a observar (adquisición, creación, captura, organización, transmisión, aplicación y evaluación del conocimiento), con las cuales diseñaron una en-

trevista a profundidad que aplicaron a directivos de tres pequeñas y medianas empresas. Lo que encontraron fue que se llevan a cabo algunas acciones de manera incipiente relacionadas con la gestión de conocimiento y que ésta puede constituirse en un factor potencial para la generación de ventajas competitivas.

El siguiente trabajo fue presentado por José Alberto García Nava, José Alberto Hernández Aguilar, Sergio Pérez Jiménez y Elba Adriana Silva Andraca, y se titula "Tasas de interés pasivas y activas de tarjetas de crédito de instituciones financieras mexicanas y de otros países. Un análisis comparativo". Este artículo tiene como objetivo comparar las tasas de interés activas de instituciones financieras en México y en otros países, particularmente las referidas a tarjetas de crédito y busca probar la hipótesis de que México está entre los países cuyos bancos comerciales cobran las tasas de interés activas más altas en tarjeta de crédito, destacando las instituciones financieras con participación mayoritariamente mexicana. Para poder comprobar lo anterior los autores realizaron un análisis multivariante, comparando: las tasas de interés activas cobradas en México y en otros países en el año 2013, el número de tarjetas emitidas por los diferentes bancos comerciales en México en el año 2013, el Índice de Capitalización Bancaria (ICAP) y las instituciones financieras con inversión mayoritariamente extranjera en México.

"Seguridad Industrial: concepto y resignificaciones prácticas", es el trabajo presentado por José Luis Zarazúa Vilchis que tiene como objetivos: definir adecuadamente los conceptos de seguridad industrial, seguridad empresarial y protección civil, partiendo de la legislación y reglamentos respectivos. También se propone señalar el número y porcentaje de empresas en las que se presenta la confusión de los conceptos anteriores, para ello se auxilia de los resultados de cuestionarios levantados por sus estudiantes aplicados en empresas de la Ciudad de México. Asegura que el concepto de seguridad industrial, cuyo significado pareciera transparente y claro, va adquiriendo una significación diferente en algunas empresas, a tal grado que se va deformando y homologando con otras nociones relacionadas con la seguridad, pero que no refieren a la operación misma de la organización.

En seguida, Marina Valeria Falvo contribuyó con el artículo “Análisis de las relaciones laborales en la industria automotriz en la ciudad de Córdoba, Argentina”. La autora, utilizando diferentes fuentes bibliográficas como base fundamental de su investigación nos introduce a la dinámica laboral de la industria automotriz, la lucha obrera y el rol del Estado en la ciudad de Córdoba, Argentina en los últimos 25 años. La autora analiza teóricamente el conflicto desde diversos aspectos, con énfasis en los centros de trabajo. Incorpora la discusión teórica a partir de un conflicto iniciado a principios de 2013, que caracteriza de manera breve. Concluye planteando la posibilidad de un conflicto en pleno desarrollo.

Finalmente, presentamos dos reseñas “Epifanías de Santiago de Chile: memoria del congreso de ALAS” en el que Gabriel Restrepo nos muestra lo acaecido en el XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología, celebrado del 26 de septiembre al 2 de octubre de 2013. El último trabajo es “Los fundamentos de la responsabilidad social en la estrategia de la organización” donde Raymundo Soto Sánchez nos reseña el libro *El papel de la responsabilidad social en la estrategia de la empresa*, de Ángel Hernández Vega, publicado por Panorama Editorial, en el que se exponen los principios básicos de una empresa socialmente responsable.

No podemos concluir sin expresar un reconocimiento a todos quienes intervienen en la elaboración de esta revista. El trabajo de ésta es un proceso de creación colectiva de la ciencia, del conocimiento, su papel no es sólo de difusión. Las revistas de la UAM convocan, articulan, organizan y difunden entre la comunidad científica las discusiones, avances, resultados de un permanente proceso colectivo de generación de conocimiento; además, nuestra revista no tiene una finalidad comercial, sino exclusivamente académica y de servicio social. Este trabajo es realizado por el esfuerzo de un equipo.

Todos los que intervienen en la construcción de *Gestión y estrategia* realizan un trabajo arduo y desinteresado. El Comité editorial es trascendental, sin el la revista simplemente no sería publicada. También tenemos que agradecer a nuestros colaboradores de diferentes universidades del país y del extranjero. A los dictaminadores quienes des-

interesadamente apoyan con sus conocimientos y su tiempo. El trabajo secretarial de la señora María Teresa Ángeles Arellano siempre es importante, y por último no queremos terminar sin señalar el significativo trabajo realizado por las señoritas María Fernanda Vargas Carranza y Nayeli Martínez Rodríguez, estudiantes de la licenciatura de administración, quienes prestan su servicio social en la revista. A todos gracias.

Elvia Espinosa Infante
Presidenta del Comité Editorial

Antonio E. Zarur Osorio
Profesor Investigador del Departamento de
Administración

Notas

¹ Matilde Petra Montoya Lafragua (1857-1938) fue la primera mujer que pudo graduarse como médica en la República Mexicana. Ingresó a la Escuela Nacional de Medicina en 1870, recibió su título en mayo de 1873. Pero el camino no fue fácil, la sociedad conservadora a través de varios periódicos la acusó de “masona y protestante”, etiquetada como la “impúdica y peligrosa mujer que pretende convertirse en médica”.

Cuando estudiaba, varios docentes y alumnos opositores solicitaron que se revisara su expediente antes de los exámenes finales del primer año, objetando la validez de las materias del bachillerato que había cursado en escuelas particulares. Montoya fue dada de baja. Entonces pidió que le permitieran cursar esas materias (latín, raíces griegas, matemáticas, francés y geografía) para revalidarlas en la Escuela de San Ildefonso. Su solicitud fue rechazada debido a que en el reglamento interno de la escuela el texto señalaba “alumnos”, no “alumnas”.

Matilde escribió al Presidente de la República, Porfirio Díaz, quien dio instrucciones al Secretario de Ilustración Pública y Justicia, Lic. Joaquín Baranda, para que “sugiriera” al Director de San

Ildefonso dar facilidades para que la Srita. Montoya cursara las materias en conflicto, ante lo que no le quedó más remedio que acceder.

Estudiar no fue fácil, maestros y alumnos se negaban a tomar clases con ella etiquetándola de “esa mujer que sólo pretendía ver cuerpos de hombres desnudos”. Fue necesario que ciertas materias las cursara a solas con el cadáver de estudio.

Cuando solicitó su examen profesional se topó nuevamente con el obstáculo de que en los estatutos de la Escuela Nacional de Medicina se hablaba de “alumnos” y no de “alumnas”, por lo que le fue negado el examen. Una vez más, dirigió una carta al presidente Porfirio Díaz, quien decidió enviar una solicitud a la Cámara de Diputados para que se actualizarán los estatutos de la Escuela Nacional de Medicina y pudieran graduarse mujeres médicas. Como la Cámara no estaba en sesiones y para no retrasar el examen profesional de Montoya, el presidente Díaz emitió un decreto. Los ataques no se hicieron esperar, pues se publicó que Matilde Montoya se había recibido por decreto presidencial.

Para su examen profesional, en lugar de disponer del Salón Solemne de Exámenes Profesionales, se le asignó un saloncito menor, pero llegó un mensajero avisando que el señor presidente Porfirio Díaz asistiría al examen acompañado de su esposa y algunas amistades, rápidamente abrieron el salón de actos solemnes para realizar el examen.

Matilde P. Montoya es un ejemplo de tenacidad en la persecución de un sueño, ridículo para unos, imposible para otros y reprobado por los demás. Abrió a la mujer mexicana el camino de las ciencias. Fuente: Asociación Nacional de Médicas Mexicanas, A. C.

² La primera abogada de nuestro país fue María Asunción Sandoval, quien cursó la carrera entre 1892 y 1898, como se puede comprobar en su expediente localizado en el Archivo Histórico de la UNAM, con número de cuenta 2083. En el año de 1898 se tituló en la Escuela Nacional de Jurisprudencia. Su examen profesional fue captado por toda la prensa nacional debido a su corta edad y a la fama que ésta obtuvo por un caso que llevó en su práctica como pasante,

en el cual demostró la inocencia de una mujer acusada de asesinato (Galicia, 2010).

³ Los datos de los primeros 25 años de gestión fueron tomados de López, Z. R., González, C.O.M. y Casillas, A. M. (2000). Una historia de la UAM: sus primeros 25 años. Los datos de los últimos 15 años fueron proporcionados por la Oficina Técnica del Consejo Académico (OTCA) la que en colaboración con la maestra María Cristina Hernández Cervantes, recopilaron la información en el marco de los festejos del Cuadragésimo Aniversario de la UAM-A.

Fuentes bibliográficas

Escolano, Esther (2009), “El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas”, en María Antonieta Chávez Gutiérrez, et. al. (Coordinadoras), *Género y trabajo en las universidades*, México, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco.

López, Z. R., González, C.O.M., y Casillas, A. M. (2000), *Una historia de la UAM: sus primeros 25 años*, 1a. ed., vol. I y II, México, Grupo Noriega Editores/Editorial Limusa, SA de CV.

Martínez, Vázquez Griselda (1997), “Mujeres ejecutivas. En la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia”, en: *Familias y Mujeres en México: del modelo a la diversidad*, Compiladoras: Soledad González Montes y Julia Tuñón, México, Editorial Era, El Colegio de México, UNAM.

Sánchez Moreno, María Rita (Directora), Julián López Yáñez, Cristina Mayor Ruiz, Paulino Murillo, Elena Hernández De La Torre, José Manuel Lavié Martínez, Mariana Altopiedi (2005), *La mujer en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias: problemática, estilos de liderazgo y contribución al desarrollo institucional*, España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Universidad de Sevilla.

Tuñón, Julia (1998), *Mujeres en México. Recordando una historia*, México, Conaculta, Editorial Planeta.

Tuñón, Julia (1997), “Introducción: Del modelo a la diversidad: mujeres y familia en la historia mexi-

cana”, en González Montes, Soledad y Julia Tuñón (compiladoras), *Familia y mujeres*, México, Colmex.

Publicaciones periódicas

Galicia García, Eva María (2010), “¿Sabías qué?”, en Carpe Diem, *Boletín del Voluntariado Social de la Facultad de Derecho de la UV*, año 2, núm. 3, marzo-mayo, México, Xalapa, Veracruz.

Otras fuentes

Asociación Nacional de Médicas Mexicanas, A. C. <http://medicasmexicanasac.tripod.com/pag6an-tecedentes.htm>.

Burin, Mabel (1993), “Subjetividad femenina y salud mental”, ponencia presentada en el *Coloquio de Género y Salud Femenina*, México, INNSZ y CIESAS.

PDI (2014), Plan de Desarrollo Institucional de la Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana 2014-2024, sec. 2, Valores y principios de la Unidad Azcapotzalco, p. 26.

RO (2014), Reglamento Orgánico, Ley Orgánica, Título Primero de la Universidad, cap. I, de su Naturaleza y organización, Legislación Universitaria, UAM 2014, art. 3 y 4, pp. 17 y 18.