



Artículo de investigación

Mujeres en la universidad mexicana: espacios conquistados y por conquistar Women in the mexican university: spaces conquered and to be conquered Mulheres na universidade mexicana: espaços conquistados e a serem conquistados

Cirila Cervera Delgado

Universidad de Guanajuato,
México

<https://orcid.org/0000-0001-8036-838X>

circervera@ugto.mx

Mireya Martí Reyes

Universidad de Guanajuato,
México

<https://orcid.org/0000-0001-8959-7541>

mireya@ugto.mx

Enoc Obed de la Sancha Villa

Universidad de Guanajuato,
México

<https://orcid.org/0000-0002-8609-9480>

eo.delasancha@ugto.mx

Resumen

Las brechas por género permanecen en distintos ámbitos de la vida social, no siendo la excepción el campo educativo. En México se aprecian claras asimetrías entre mujeres y hombres en las universidades, sean docentes o estudiantes. Estas instituciones tienen como autoridad máxima a un rector, salvo en un porcentaje mínimo, en donde hay una mujer rectora, lo que indica la prevalencia del techo de cristal. Por lo que respecta a la matrícula, en licenciatura, la femenina está ligeramente arriba de la de los hombres; pero no es el caso de los posgrados ni las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), en las que sobresale la presencia de varones, quienes, en el mediano y largo plazos, desempeñarán un trabajo en esos campos, en donde los ingresos son mayores; tal hecho prolonga la línea de desigualdad. En este artículo se presentan los resultados de un análisis documental acerca de los espacios que guardan hombres y mujeres en las universidades públicas estatales de México. Los resultados evidencian el avance logrado, es decir, que se han abatido algunas brechas, pero la presencia de asimetrías hace necesario adoptar políticas institucionales y acciones sustantivas que hagan realidad una igualdad aún necesaria entre mujeres y hombres.

Palabras clave: Género, Universidad, Docente mujer, Matrícula, STEM.

Abstract

Gender gaps remain in different areas of social life, not the exception being the educational field. In Mexico, there are clear asymmetries between women and men in universities, whether they are teachers or students. These institutions have a rector as their maximum authority, except in a minimum percentage, where there is a woman rector, which indicates the prevalence of the glass ceiling. With regard to enrolment, in bachelor's degrees, female enrolment is slightly higher than that of men; but this is not the case of postgraduate degrees or the areas of science, technology, engineering or mathematics (STEM), in which the presence of men stands out, who, in the medium and long term, will perform a job in these fields, where incomes are higher; This fact prolongs the line of inequality. This article presents the results of a documentary analysis of



the spaces held by men and women in Mexico's state public universities. The results show the progress made, that is, that some gaps have been closed, but the presence of asymmetries makes it necessary to adopt institutional policies and substantive actions that make a still necessary equality between women and men a reality.

Keywords: Gender, University, Female teacher, Enrollment, STEM.

Resumo

As disparidades de gênero permanecem em diferentes áreas da vida social, não sendo a exceção o campo educacional. No México, existem claras assimetrias entre mulheres e homens nas universidades, sejam elas professoras ou estudantes. Essas instituições têm um reitor como autoridade máxima, exceto em uma porcentagem mínima, onde há uma reitora; o que indica a prevalência do teto de vidro. No que diz respeito à matrícula, nos cursos de licenciatura, a matrícula feminina é ligeiramente superior à dos homens; mas não é o caso das pós-graduações ou das áreas de ciência, tecnologia, engenharia ou matemática (STEM), nas quais se destaca a presença de homens, que, a médio e longo prazo, exercerão um trabalho nessas áreas, onde os rendimentos são mais altos; esse fato prolonga a linha de desigualdade. Este artigo apresenta os resultados de uma análise documental dos espaços ocupados por homens e mulheres nas universidades públicas estaduais do México. Os resultados mostram os avanços alcançados, ou seja, que algumas lacunas foram colmatadas, mas a presença de assimetrias torna necessária a adoção de políticas institucionais e ações substantivas que tornem realidade uma igualdade ainda necessária entre mulheres e homens.

Palavras chave: Gênero, Universidade, Professora, Matrícula, STEM.

Introducción

En los últimos años se han acertado algunas asimetrías de género en la educación superior, pero otras permanecen anquilosadas. Asimismo, algunos datos numéricos aparecen hasta halagüeños, como la matrícula femenina universitaria en México, que, actualmente, es superior a la de los hombres inscritos en licenciatura. A la par, en lo que corresponde a las mujeres académicas, pareciera que el techo de cristal se está resquebrajando, dado el aumento en el número de rectoras en los últimos escasos tres años. No obstante, un análisis detallado visibiliza las brechas de

desigualdad de género que prevalen en las instituciones de educación superior (IES), y, por tanto, la necesidad de buscar estrategias y medidas tendientes a crear espacios de igualdad. Las mujeres académicas en las IES, según el dato que reporta Pacheco (2019), alcanza un 39.30% del total de profesores de tiempo completo (PTC) en las universidades públicas estatales (UPES), siendo 13,440 de un total de 34,197 docentes. Así, casi cuatro de cada diez PTC son mujeres; la brecha se amplía según se avanza en las categorías y nombramientos y,



el porcentaje de rectoras es apenas de un 15%, con fecha de corte al 2024.

La brecha entre hombres y mujeres académicas se trata de una segregación vertical, y [...] se refiere a la menor presencia de mujeres en altos cargos de poder, prestigio e ingresos, claves en la toma de decisiones (Burin, 2008; Gaete-Quezada, 2015). La subrepresentación de mujeres en los órganos de gobierno —donde se discuten las políticas y, en específico, aquellas que podrían contrarrestar las desigualdades de género— las sitúa como “colectivo con desventajas respecto de sus pares hombres”. (Baeza y Lamadrid, 2019, p. 2)

A semejanza del funcionamiento de la sociedad de carácter neoliberal, la universidad imita los esquemas de producción como base para los ascensos en la carrera académica, sólo que:

la idea de la meritocracia oculta prácticas de desigualdad que nada tienen que ver con el mérito: el género se manifiesta en las evaluaciones académicas con desventajas para las mujeres y privilegios para los hombres, los que se acumulan para generar desigualdades en la construcción de la excelencia académica. (Araneda-Guirriman et al., 2023, p. 3)

Dentro de la productividad del profesorado universitario destaca la investigación, que simboliza prestigio, y suele traducirse en ingreso económico. En este rubro es notoria la brecha. Araneda-Guirriman et al. (2023), aseveran que el origen puede encontrarse

en las áreas de las que provienen las académicas, mayormente de ciencias sociales, artes y humanidades; sus investigaciones están menos enfocados en los campos que probablemente logren descubrimientos científicos y evitan enviar sus trabajos a revistas competitivas, aquellas que “son relevantes para el avance en la carrera académica y el reconocimiento de pares, lo que a la larga puede resultar desventajoso para sus trayectorias académicas”. (p. 2).

Baeza y Lamadrid (2019) confirman que “la principal dificultad a la que se enfrentan las mujeres que optan por una carrera como investigadora es la conciliación de esta con la vida familiar” (p.13). La etapa de incremento y consolidación de la productividad académica suele coincidir con la de “maternidad y crianza de los hijos. A esto se suma la destinación de tiempo y energía que recae principalmente sobre ellas para el cuidado de personas dependientes.” (p. 12). Finalmente, se puede considerar que los roles de género se reproducen en el quehacer universitario, pues las académicas “se concentran principalmente en las labores de docencia, jefaturas de carrera y consejerías, es decir, ocupaciones de contención que no dan posibilidad de avance en su carrera o bien carecen de un liderazgo y prestigio (Araneda-Guirriman et al., 2023, p. 3)

Por otro lado, la segregación horizontal explica las diferencias existentes entre sexos



en diferentes campos, disciplinas o áreas de trabajo de forma longitudinal (Fleta y Pan, 2017). El ingreso y permanencia de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas no es cuestión de capacidad y talento, sino que: “los estereotipos de género [...] condicionan sus elecciones en la etapa escolar” (Epifanio y Calvo, 2024, p. 21). Las asimetrías mujeres-hombres en la matrícula universitaria tienen su raíz en factores externos culturales, que han hecho que “las brechas de género aún persistan en diversas áreas del conocimiento como sucede con las de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) cuya evidencia señala que a nivel global solo 35% de los estudiantes de STEM en educación superior son mujeres (Chavatzia, 2017, como se citó en Araneda-Guirriman et al.,

2023, p. 2). Las asimetrías son más evidentes en el posgrado.

En síntesis, la revisión permite ver los avances en la presencia y participación de las mujeres académicas y estudiantes en la educación superior; sin embargo, prevalecen brechas de desigualdad que hacen necesario seguir develando las asimetrías y propugnar por espacios más igualitarios en oportunidades. Por tanto, el objetivo de la investigación que da origen a este artículo es identificar, mediante un análisis documental, la situación actual de las mujeres académicas y estudiantes en las universidades públicas estatales, con el fin de detectar los factores que han contribuido a la prevalencia de la desigualdad y, en su caso, a la reducción de las brechas de género.

Metodología y métodos

La etapa de la investigación de la que da cuenta este artículo fue de carácter documental (Baena, 2017). Este tipo de investigación se concibe como “una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia” (Tancara, 1993, pág. 94).

En este sentido, la revisión se inició con la búsqueda de la literatura antecedente en bibliografía, publicaciones periódicas, de organismos internacionales y nacionales, particularmente en artículos y reportes estadísticos. El criterio fundamental para la selección fue que abordaran el tema de género, en especial, de mujeres académicas y estudiantes en instituciones de educación superior, delimitado al campo de universidades públicas estatales en México (UPES). Dentro de ello, los aspectos principales que se



consideraron fueron las desigualdades, asimetrías y brechas de género; el techo de cristal; las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), masculinizadas, entre otros factores, por la mayoritaria matrícula de hombres; y, los estereotipos, roles y sesgos de género.

Los documentos analizados fueron de fuentes primarias, para la conceptualización teórica; y secundarias, como los reportes que sistematizan datos de otras fuentes, entre las

que sobresalen las publicaciones hemerográficas, por su actualidad. Localizamos los documentos, en su inmensa mayoría, en la Internet, siendo estos bases de datos. Para la información institucional se revisaron las páginas web de cada universidad. Por su alcance, el estudio es de tipo descriptivo (Arias, 2012).

Resultados y discusión

Los resultados se agruparon conforme a las dos grandes categorías que interesan en esta indagatoria: por un lado, aquella que atañe a informar sobre el estado que guardan las mujeres académicas y, por el otro, las estudiantes en las universidades.

Avances de las mujeres académicas en universidades mexicanas

Las académicas universitarias, en números absolutos, son minoría en contraste con sus colegas varones; esta diferencia no se compara con la brecha que se abre cuando se trata de ocupar los puestos más altos, en donde, claramente se aprecia una subrepresentación de mujeres. En el libro, *¿Por qué no hay rectoras en México? Construcción de liderazgos de mujeres en seis universidades públicas: Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit y Sinaloa* (2021), Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara, quien coordina esa obra, contabiliza, para las últimas seis administraciones (36 años),

11 mujeres rectoras, contra 193 hombres rectores. En el mismo tenor, Cifuentes (2021), afirmó que el acceso de las mujeres a otros órganos de poder de las universidades es bajo en relación con el acceso que tienen los hombres.

Los datos de Pacheco y Cifuentes sobre las mujeres que encabezan una universidad son aún más bajos si se comparan con la presencia de ellas en puestos análogos en otro tipo de instituciones. Si bien, en los dos últimos años, se ha dado un incremento en el número de mujeres que, como rectoras, encabezan universidades públicas en México, este dato no indica un abatimiento del techo de cristal que predomina en las organizaciones educativas. Que haya cuatro o cinco rectoras más que en 2019 no significa que ya no existan las asimetrías de género en las instituciones de educación superior, así como tampoco se debe presumir que un caso garantiza el acceso



continuado de las mujeres en ese, el máximo cargo de autoridad unipersonal que pueden ocupar en las universidades. De hecho, sólo cuatro universidades: la Veracruzana, la Juárez Autónoma de Tabasco, la Autónoma de Campeche (Rodríguez, 2022), y la Michoacana de San Nicolás de Hidalgo han sido dirigidas por mujeres en dos periodos, y no consecutivos. Cabe destacar el caso de la Universidad

Autónoma de Querétaro, que, por una tercera ocasión tiene una rectora: Silvia Lorena Amaya Llano, quien sucede a Teresa García Gasca. Desde la perspectiva de género, es primordial visibilizar a las mujeres, por ello, en la siguiente tabla se presentan los nombres de las rectoras, la institución y el periodo para el que ostentan el cargo.

Tabla 1. Rectoras de Universidades Públicas en México

Nombre	UPE	Periodo
Sandra Yesenia Pinzón Castro	Universidad Autónoma de Aguascalientes	2023-2025
Sandra Martha Laffón Leal	Universidad Autónoma del Carmen	2022-2026
Claudia Susana Gómez López	Universidad de Guanajuato	2023-2027
Yarabí Ávila González	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	2023-2027
Viridiana Aydeé León Hernández	Universidad Autónoma de Morelos	2023-2029
Norma Liliana Galván Meza	Universidad Autónoma de Nayarit	2022-2028
Lilia Cedillo Ramírez	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	2021-2025
Silvia Amaya Llano	Universidad Autónoma de Querétaro	2024-2027
Consuelo Natalia Fiorentini Cañedo	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	2023-2027
Sylvia Paz Díaz Camacho	Universidad Autónoma de Occidente	2020-2024
María Rita Plancarte Martínez	Universidad de Sonora	2021-2025

Nota: elaboración propia con base en la información de la Subsecretaría de Educación Pública, 2024, con corte a julio de 2024.

Acerca de este fenómeno, en el Segundo Encuentro de Rectoras y Directoras de Instituciones de Educación Superior, efectuado el 13 y 14 de septiembre de 2023, Tania Rodríguez Mora, rectora de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM),

reconoció que: “nosotras somos la constatación de que algo ha pasado y claramente hay un escenario donde cada vez hay más mujeres en puestos de mando en las universidades”, pero, a la vez, advirtió que:



Seguimos siendo muy pocas frente al conjunto de puestos de mando en las instituciones e incluso frente a la realidad demográfica en términos de la presencia de las mujeres en comunidades universitarias, tanto como estudiantes, donde la matrícula ha crecido de manera significativa, como de académicas y profesoras. (Rodríguez, 2023, en nota de Nelly Toche, en *El Economista*, 14 de septiembre de 2023).

Pacheco atribuye estas asimetrías en las universidades tanto a los estereotipos como a los sesgos de género, principalmente. Los estereotipos se refieren a “todo aquello que la sociedad considera que mujeres y hombres deben ser y hacer” (2019, s.p.), y, por tanto, la cultura machista ha determinado que los puestos de liderazgo son para los hombres, no para las mujeres, quienes se enfrentan al techo de cristal, originado y fortalecido por las estructuras patriarcales, tan fuertes aún hoy día en las organizaciones empresariales, y, por extensión, en las instituciones educativas. A la par de los estereotipos, la autora identifica el efecto de los sesgos de género, que, expresan parcializaciones a favor de un género. Son explícitos cuando abiertamente se expresa un deber ser para mujeres o para hombres, por ejemplo “las mujeres deben atender a su familia”, lo cual se establece como un criterio que asigna a las mujeres el deber de estar y ser para la familia, en tanto que ese criterio no se aplica a los varones. Son implícitos cuando contienen esa parcialización de manera oculta. (Pacheco, 2019, s.p.)

Marcos (2023), por su cuenta, señala que las estructuras patriarcales, la discriminación de género, la falta de apoyo de *mentorship*, la cultura del machismo y la falta de políticas y leyes que promuevan la igualdad de género, con las principales causas que inciden en este fenómeno en las universidades. Tales factores afectan la participación de las mujeres en el universo de la educación superior, sea como académicas o estudiantes, porque, entre el estudiantado, también prevalecen brechas de desigualdad, como lo describimos en el siguiente apartado.

Matrícula femenina universitaria: un panorama no equitativo

En el ciclo 2017-2018 la matrícula femenina en las universidades mexicanas sobrepasó a la de estudiantes varones en el ciclo de licenciatura (Pacheco, 2019). No obstante, UNESCO, señala que en 2018 el porcentaje de mujeres en la educación superior era de un 55,96%. Sin embargo, este mayor acceso a la educación universitaria no ha supuesto un acceso igualitario de las mujeres a la docencia, la investigación y tampoco a los órganos de gobierno y decisión universitarios (Cifuentes, 2021, p. 1). El subrayado es nuestro.

Vale resaltar que igualar y, que ligeramente la matrícula femenina sobrepase a la de los hombres en las universidades no se dio de un día para otro ni para todas las áreas. Rodríguez Mora (2023), reitera la necesidad de “desfeminizar y desmasculinizar áreas de saberes que claramente siguen muy sesgadas por estereotipos de género y que también



validan y convalidan situaciones de desigualdad salarial, de prestigio social.” (citada en Toche, 2023, *El Economista*, 14 de septiembre de 2023). Pacheco (2019), señala la raíz de esta diferencia en la matrícula por áreas de conocimiento, ya que: “sus formas de conocer han sido descalificadas por el paradigma androcéntrico de la ciencia [...] además de que provienen de una larga tradición que las subordina y las despoja de cualquier posibilidad de poder.” (s.p.) Y, de Garay y del Valle-Díaz-Muñoz, son más incisivos, al afirmar que: “la discriminación hacia las mujeres, particularmente en el campo de las ciencias y la ingeniería, pero no sólo en él, tiene antecedentes milenarios” (2011, p. 14). En un estudio más reciente, Vásquez Soto et al. (2024), ratifican la influencia de factores familiares, educativos, económicos, individuales, sobre estereotipos de género, sobre el ambiente social y académico en la universidad.

De manera categórica, un análisis minucioso delata las brechas de género que imperan en áreas STEM y niveles (en posgrado hay una matrícula mayor de hombres). En efecto, el Instituto Nacional de las Mujeres en México [INMUJERES], informa en su boletín de febrero de 2024 que: “Las cifras nacionales muestran que las mujeres tienen un promedio de 9.6 años de educación, en comparación con los 9.8 años promedio de los hombres. No obstante, un escrutinio minucioso de los datos revela diferencias que se pueden volver desigualdades.” (s/p).

Por su parte, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), con datos de más de 138 universidades de la República Mexicana, permite observar que las profesiones están estereotipadas y que las *carreras para varones* reportan una absoluta mayoría masculina, como son los casos de carreras recientes como las ingenierías aeroespacial y automotriz, entre otras.

Específicamente en el tema de las carreras profesionales Pablo Clark García Dobarganes y Fátima Masse Torres-Tirado, en su informe que dirigen al Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO], denuncian que:

La presencia de las mujeres es especialmente baja en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas [...] Por ejemplo, las carreras del área de ingeniería, manufactura y construcción, que concentran 23% de los hombres, fueron elegidas por solo 4% de las profesionistas mexicanas. (IMCO, 2022, p. 3)

El estudio del IMCO advierte, además que el análisis estadístico, devela que:

Si bien cada vez hay más mujeres en carreras STEM, aún son minoría dentro de estas áreas. Entre 2012 y 2021, las profesionistas STEM pasaron de 847 mil a un millón 207 mil, un crecimiento promedio de 4% anual. Sin embargo, como proporción no aumentó considerablemente, ya que este crecimiento fue muy parecido al que registraron los hombres de 3.3% anual. Como resultado, el porcentaje de mujeres entre los egresados STEM solo creció de 27.6 a 28.8% [apenas un perceptible 1.2 por

ciento] en los últimos nueve años. (IMCO, 2022, p. 6)

Esta aclaración advierte sobre la lectura cuidadosa que amerita el discurso triunfalista de ciertos actores o instancias que presumen de avances en el terreno de la igualdad hombres-mujeres en la educación superior; que, no deja de tener un tono netamente patriarcal, y, por todos los medios, intenta sofocar el justo reclamo de proveer de mayores oportunidades a las mujeres.

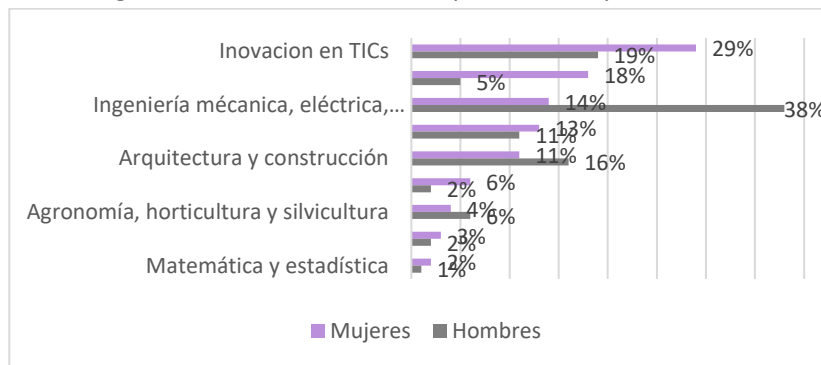
En lo general, las instituciones educativas muestran que su matrícula de mujeres es, cuando menos, ligeramente mayor a la masculina. No obstante, ese dato no cuenta con el análisis que permita observar las enormes brechas que existen entre niveles (hay más hombres en posgrado) y áreas de conocimiento (grupo STEM y no STEM). Por ejemplo, la

Universidad de Guanajuato, reportaba, para febrero de 2022, que:

Hay 8605 mujeres inscritas en programas STEM. Esto representa el 51% de su matrícula. En nivel licenciatura, en los programas educativos con enfoque STEM, hay una matrícula de 14627 estudiantes, y 7495 son mujeres. En especialidad, de 1567 personas inscritas, 775 son alumnas; en maestría, de 447 estudiantes inscritas son 213 mujeres; y en doctorado, de 296 estudiantes, 122 son alumnas. (UG, 10 de febrero de 2022).

Al desagregar las áreas en carreras específicas, se ve como prevalecen las brechas de desigualdad por género (Véase la figura 1). Es el área de Ingeniería mecánica, eléctrica y electrónica la que tiene la menor matrícula de mujeres; le sigue el grupo de carreras relacionadas con la Innovación en TIC's y Arquitectura y construcción:

Figura 1. Profesionistas STEM por subárea y sexo, 2021



Fuente: IMCO, 2021, p. 11.

Aunque no se profundiza en el campo profesional de las mujeres egresadas de educación superior, se considera relevante asentar que la desigualdad

continúa en el ejercicio de la profesión. Como consecuencia lógica, también en los salarios, puesto



que son más altos para los egresados de las áreas masculinizadas.

De un total de 9 millones 39 mil mujeres profesionistas en 2021, solo 13.5% de ellas estudiaron una carrera STEM, lo que significa un aumento discreto desde un nivel de 12.2% en 2012. Es decir, de cada siete egresadas de la universidad, solo una estudió una carrera relacionada con STEM. (IMCO, 2022, p. 6)

Finalmente, un análisis regional permite observar diferencias, pero en la mitad de las entidades del país, el porcentaje de mujeres en carreras

masculinizadas se mantiene entre un 17 y un 24%. Destaca “que la entidad con mayor participación femenina en carreras STEM es Coahuila, con 28%, seguida por San Luis Potosí y Guanajuato, ambas con 26%. (IMCO, 2022, p. 8). Una posible explicación puede ser la presencia de empresas dedicadas a la industria automotriz y aeroespacial en esos estados. Mas, el porcentaje sigue siendo bajo, puesto que no se alcanzan 3 mujeres por cada diez hombres que estudian en ese campo.

Conclusiones

Las coyunturas históricas, los factores sociales o la aplicación de políticas públicas o educativas han provocado los incrementos descritos, sea en el número de académicas en puestos de poder como rectoras o en la matrícula de estudiantes mujeres por áreas de conocimiento. Es a partir de la visibilización de la realidad como se pueden emprender o proseguir medidas que, cada vez más, aporten a la igualdad de género en la educación superior, y, particularmente, en las universidades públicas estatales, en las que vemos un claro techo de cristal para las académicas y para las estudiantes una segregación según las áreas de conocimiento.

El techo de cristal se conforma principalmente por la composición de los órganos que terminan designando a las autoridades de primer nivel (integrados por una mayoría de hombres), así como también se estructuran los Consejos, Comisiones o Comités, en cuyo seno se gestan las decisiones que habrán de regir a las instituciones, cualquiera sea el asunto, tema o

carácter de estas decisiones. Habrá que cuestionar la política institucional, en cuanto a que, siendo *neutra* no anima ni mucho menos favorece la participación de las mujeres en los núcleos en donde se toman las decisiones. Por tanto, se precisa hacer una revisión a la política por la que se rigen las convocatorias para ocupar puestos de autoridad en las IES, y, además, de conformación de los órganos académicos o de gobierno, porque, definitivamente, su enfoque de neutralidad llama más a los varones que a las mujeres.

Otro componente del techo de cristal es que, generalmente, aun por encima de las convocatorias, se presentan los mejores perfiles (doctorado y maestría), y, también, en términos generales, dentro del profesorado hay más hombres que mujeres con grados académicos más altos en ciertos intervalos de edad.

En otro tenor, también por la prevalencia de estereotipos, existen profesiones categorizadas para el género femenino en específico: son



aquellas vinculadas con el cuidado; por el contrario, aquellas licenciaturas del área STEM parecen reservadas para los varones. La simple observación de los números permite detectar las carreras y profesiones feminizadas y masculinizadas, no obstante que la matrícula femenina ha superado con algo más de un punto porcentual a la de hombres. Es necesario seguir pugnando por el establecimiento e institucionalización de políticas y acciones sustantivas en las universidades, de modo que se traduzcan en oportunidades equitativas para las mujeres estudiantes. Una perspectiva de género desde el curriculum de educación básica, así como la necesaria profesionalización

de las y los docentes y la participación consciente de las familias al develar y desterrar los estereotipos de género, son medidas urgentes de carácter estructural que favorezcan una verdadera cultura de igualdad.

Para finalizar y en concordancia con Baeza y Lamadrid, la acumulación de méritos en desventaja para las mujeres exige visibilizar estas barreras para la construcción de carreras académicas desde la justicia social y no solamente desde el universal masculino.

Referencias Bibliográficas

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES] (2024). Anuario Educación Superior – Técnico Superior, Licenciatura y Posgrado 2023-2024 V.1.1. En *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Araneda-Guirriman, C., Pedraja Rejas, L. & Sepúlveda-Páez, G. (2023). Brechas de género en la productividad científica: una aproximación desde Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 60(1), 1-14
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación, serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria.
- Baeza Reyes, A, & Lamadrid Álvarez, S. (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-17
- Cifuentes V., P. (2021). Participación de la mujer en las rectorías de las universidades latinoamericanas. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32174/2/BCN_participacion_mujer_rectorias_FINAL.pdf
- de Garay, A. & del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 3(6), 3-30.



- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722012000100001&lng=es&tlng=es
- Epifanio, I. & Calvo-Iglesias, E. (2024). Acciones para la igualdad de género en las áreas científico-técnicas de las universidades españolas. *Educación XX1*, 27(2), 19-36. <https://doi.org/10.5944/educxx1.38279>
- Fleta-Asín, J. & Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (37), 187-214. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372192
- Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. [IMCO] (2022). *¿Dónde están las científicas? Brechas de género en las carreras de STEM*. IMCO.
- Instituto Nacional de las Mujeres en México [INMUJERES] (2024). Desigualdad en cifras. Las mujeres y la educación en México. Año 10, Boletín no. 2, febrero de 2024. https://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BN2_2024_Vo_Bo.pdf
- Marcos, V. (14/04/2023). “¿Por qué no hay mujeres rectoras en las universidades mexicanas?” <https://daliaempower.com/blog/por-que-no-hay-rectoras-en-las-universidades-mexicanas/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2021). *La educación en un vistazo 2021. Indicadores de la OCDE*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2021_3a108d56-es
- Pacheco Ladrón de Guevara, L. C. (2019). ¿Por qué las mujeres no son rectoras en México? X Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Políticas (ALACIP), Asociación Mexicana de Ciencias Políticas (AMECIP), Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), los días 31 de julio, 1, 2 y 3 de agosto de 2019. <https://alacip.org/cong19/441-pacheco-19.pdf>
- [Pacheco Ladrón de Guevara, L. C. \(coord.\) \(2021\). ¿Por qué no hay rectoras en México? Construcción de liderazgo de mujeres en seis universidades públicas](#). Juan Pablos Editor.
- Rodríguez Loera, C. (28/11/2022). Sólo seis universidades públicas del país han tenido mujeres en su rectoría. <https://www.lja.mx/2022/11/solo-seis-universidades-publicas-del-pais-han-tenido-mujeres-en-su-rectoria/>
- Tancara Q., C. (1993). La investigación documental. *Temas Sociales* (17), 91-106.
- Toche, N. (14/09/2023). Rectoras de universidades se reúnen. El reto es construir escenarios más igualitarios en las instituciones. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/artesedeas/Rectoras-de-universidades-se-reunen.-El-reto-es-construir-escenarios-mas-igualitarios-en-las-instituciones-coinciden-20230914-0010.html>
- Universidad de Guanajuato (2022). Integran mujeres 51% de la matrícula de la UG en programas STEM (10-02-2024). En <https://www.ugto.mx/noticias/quehacer-institucional/101-investigacion/17342-integran-mujeres-51-de-la-matricula-de-la-ug-en-programas-stem>
- Vásquez Soto, C., Chacón Vásquez, M., Mesa Peluffo, S. & Arguedas Méndez, S.M. (2024). Factores que impulsan y que inhiben el ingreso y la permanencia de mujeres en las carreras de Ingeniería de la Universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas en*

Cervera-Delgado, C., Martí-Reyes, M. & de la Sancha-Villa, E. O. (2024). Mujeres en la universidad mexicana: espacios conquistados y por conquistar. *Atenas*, nro. 62, e10934, 1-13.



Educación, 24(2), 1–34.
<https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.59104>

Contribución autoral

Cirila Cervera Delgado: conceptualización, análisis formal, investigación.

Mireya Martí Reyes: conceptualización, análisis formal, investigación.

Enoc Obed de la Sancha Villa: conceptualización, análisis formal.

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.