

## Enfoque de género en la población estudiantil de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

## Gender perspective in the student population of the Autonomous University of Guerrero (UAGro)

Uribel Cruz Hernández <sup>a</sup>, Georgina Vázquez Moreno <sup>b</sup>

---

### Abstract:

According to the Higher Education in Ibero-America 2007 Report, female enrolment represents 50% or more of the total in most countries, with the exception of Chile (48%), but such an increase does not in itself imply conditions of equity between women and men within universities. A large number of studies that show that women tend to be found mostly in disciplinary areas related to health, care, and education; while engineering and applied sciences are largely occupied by men, and this disciplinary segregation limits the margins of choice and the conditions for women's and men's labour market insertion in university careers. This research seeks to analyse the particularities of gender equity conditions prevailing in the student population of the UAGro, through indicators differentiated according to their: quantitative and qualitative, as well as according to their objective: input, input, process, result and impact.

### Keywords:

Gender, students, UAGro, input indicators

---

### Resumen:

Según el Informe de la Educación Superior en Iberoamérica 2007, la matrícula femenina representa el 50% o más del total en la mayoría de los países, con excepción de Chile (48%), pero tal aumento no implica por sí mismo condiciones de equidad entre mujeres y hombres dentro de las universidades. Numerosos estudios muestran que las mujeres tienden a encontrarse mayoritariamente en áreas disciplinarias relacionadas con la salud, el cuidado y la educación, mientras que las ingenierías y las ciencias aplicadas son ocupadas mayoritariamente por hombres, y esta segregación disciplinaria limita los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de mujeres y hombres en las carreras universitarias. Esta investigación busca analizar las particularidades de las condiciones de equidad de género que prevalecen en la población estudiantil de la UAGro, a través de indicadores diferenciados según su forma: cuantitativos y cualitativos, así como según su objetivo: insumo, entrada, proceso, resultado e impacto.

### Palabras Clave:

Género, estudiantes, UAGro, indicadores de ingreso

---

### Introducción

La perspectiva de género es un medio para identificar la desigualdad entre mujeres y hombres, una de las más importantes en la sociedad. Es de suma importancia que a través de estudios sobre el tema se pueda llegar a

sensibilizar a los gobiernos y a las autoridades institucionales para construir políticas públicas que favorezcan la equidad de género. Las instituciones de educación superior han sufrido un proceso de feminización notable sobre todo en la matrícula estudiantil (1).

---

<sup>a</sup> Autor de correspondencia: Universidad Autónoma de Guerrero | Facultad de Gobierno y Gestión Pública | Chilpancingo de los Bravo, Guerrero | México, <https://orcid.org/0009-0008-6507-8737>, Email: [ucruz@uagro.mx](mailto:ucruz@uagro.mx)

<sup>b</sup> Universidad Autónoma de Guerrero | Facultad de Gobierno y Gestión Pública | Chilpancingo de los Bravo, Guerrero | México, <https://orcid.org/0009-0000-3788-8283>, Email: [15503@uagro.mx](mailto:15503@uagro.mx)

El concepto género describe “el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, las funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres” (2).

El género organiza las relaciones humanas en todos los ámbitos de la existencia, desde la educación, el trabajo y la participación política hasta las características de la salud, de las oportunidades, de las condiciones de vida; regula los comportamientos, necesidades e intereses personales y sociales, y produce agudas desigualdades entre hombres y mujeres al delimitar y configurar estereotipos, funciones y espacios diferenciados y jerarquizados entre los sexos, y que otorgan ventajas a uno sobre el otro.

De acuerdo con el Informe Educación Superior en Iberoamérica 2007, la matrícula femenina representa el más del 50% en la mayoría de los países, con excepción de Chile (48%). Sin embargo, tal aumento no supone por sí mismo condiciones de equidad entre mujeres y hombres dentro de las universidades (3).

Existe un amplio número de estudios en los que se aprecia que ellas suelen encontrarse mayoritariamente en las áreas disciplinarias relacionadas con la salud, el cuidado y la educación; mientras que las de ingeniería y ciencias aplicadas están ocupadas en gran medida por los varones. Esta segregación disciplinaria en que las carreras constituyen “reductos” o “espacios” propios de uno u otro sexo limitan los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de las mujeres y los hombres.

Un análisis con perspectiva de género permite entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos; a la vez, otorga herramientas científicas para desarrollar estrategias encaminadas a mitigar la desigualdad entre hombres y mujeres.

Considerando que, las instituciones de educación superior son espacios sociales donde prima —como en el resto de la sociedad— un sistema social que jerarquiza y subordina, pero que además, por su propia naturaleza cuenta con mecanismos dentro de su estructura que ocultan la discriminación hacia las mujeres, es decir, el orden patriarcal y de dominación masculina se extiende hasta el medio académico y se cristaliza, entre otros aspectos, en la forma del denominado “techo de cristal” (4).

En este sentido, la perspectiva de género permite hacer visibles formas de discriminación sistémica que no son intencionales ni directas o evidentes. Sin embargo, existen formas indirectas de discriminación que expresan la

permanencia de estructuras sociales e institucionales diseñadas desde una tajante división entre lo masculino y lo femenino, en las que se reproducen las desigualdades por medio de mecanismos menos visibles. Las estructuras de funcionamiento institucional reproducen las desigualdades incluso cuando sus estructuras se han planeado sin la intención de generar efectos negativos sobre los individuos que se rigen por la normatividad institucional.

Otro factor central en la perpetuación de las desigualdades es el conflicto entre lo familiar y lo laboral, una de las bases que sostiene la discriminación de las mujeres en el mundo público. La perspectiva de género permite ver que la incorporación de las mujeres al mercado laboral —dentro del cual los ámbitos académicos no son la excepción— reproduce la división sexual del trabajo y la estructura social en la que se basa la subordinación (5).

Además del género, es necesario considerar las categorías de clase y etnia para conocer con profundidad la magnitud que cobran las desigualdades cuando se viven de manera simultánea. Según diversos estudios acerca de las desigualdades entre mujeres y hombres, la categoría etnia permite ver cómo las desigualdades se intensifican en un contexto donde la condición étnica puede determinar circunstancias de sometimiento, pobreza y subordinación histórica de las mujeres. Existen indicadores en América Latina que revelan que las mujeres de los pueblos indígenas tienen las más bajas oportunidades de acceso a la educación media o superior (6).

De la misma forma, el nivel socioeconómico funciona como una aproximación a las desigualdades sociales que encierran los diferentes rangos de ingresos dentro de una comunidad. Al vincular esta variable con la de género se aprecia la manifestación de desigualdades que se agudizan en estos cruces.

La contribución de las instituciones universitarias al desarrollo nacional tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que irradia su influencia hacia afuera de sus comunidades; los logros que alcancen en relación con la equidad de género siempre repercutirán en distintos ámbitos de nuestras sociedades. Las medidas que tomen las universidades para conocer las relaciones de género y corregir las desigualdades serán fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia de la sociedad en su conjunto, “superar la desigualdad y exclusión como estrategia para llegar al camino hacia un desarrollo sustentable en las sociedades, es quizá el reto más apremiante e importante de estos tiempos para los países y las IES” (7).

En la Conferencia Regional de Educación Superior se establece que:

*“las instituciones de Educación Superior, y, en particular, las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, porque esto es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones [...] y dentro de los compromisos vitales de la educación superior están [...] el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género [...], entre otros; y que deberán [...] expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional” (8).*

Al realizar un análisis de las relaciones de género tiene como punto de partida el diagnóstico de situaciones de desigualdad en diferentes dimensiones, a lo largo de las poblaciones que conforman las comunidades de las instituciones de educación superior —estudiantil, académica y administrativa— y a partir del reconocimiento de sus diferencias.

Las herramientas básicas para la elaboración de un diagnóstico de la situación entre los sexos son los indicadores de género, que recogen información donde se advierten las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier ámbito. Un indicador de género es un punto de referencia que compara la situación o la condición de las mujeres con las de los hombres o las de otras mujeres.

La necesidad de contar con estudios precisos y claros sobre este problema hace necesario que la aproximación metodológica incluya dos perspectivas: la cuantitativa y la cualitativa.

### Problema

Se desconoce el porcentaje y condiciones de género de los estudiantes de la UAGro al momento de ingreso y permanencia.

### Objetivos

Objetivo General:

Analizar las particularidades de las condiciones de equidad de género que prevalecen en la población estudiantil de la Universidad Autónoma de Guerrero.

Objetivos Particulares:

- Identificar las inequidades entre hombre y mujer.
- Conocer los insumos con los que se cuenta para llevar a cabo un proceso hacia la equidad.
- Mostrar las tendencias de las relaciones entre los sexos.
- Valorar si los insumos favorecen las relaciones equitativas.

### Indicadores utilizados

Los indicadores para la equidad de género que se analizan en este documento son de diversos tipos, diferenciados según su forma: cuantitativa y cualitativa, así como según su objetivo: de entrada, insumo, proceso, resultado e impacto.

Los indicadores cuantitativos tienen una forma numérica, asimismo, refieren a las relaciones objetivas y materiales de los hechos o fenómenos que se producen en la realidad natural o social. Se expresan como coeficientes, proporciones, rangos, estratos de una estructura de edad e índices de comportamiento de un fenómeno en el tiempo. Por otro lado, los indicadores cualitativos son aquellos que se refieren a opiniones y percepciones acerca de determinado hecho o fenómeno natural o social que sea de interés. En general, los indicadores cualitativos son particularmente útiles para comprender el punto de vista, los intereses y las prioridades de los actores de un espacio o proyecto.

Los indicadores diferenciados según su objetivo son:

**Indicadores de entrada.** Son los que diagnostican la presencia de equidad o inequidad entre mujeres y hombres y revelan en dónde y cómo ocurren las diferencias.

**Indicadores de insumo.** Refieren a los recursos o condiciones que se requieren para que el proceso de equidad de género pueda desarrollarse. Indicadores de proceso. Muestran las tendencias, esto es, si las situaciones han mejorado o empeorado.

**Indicadores de resultado.** Permiten valorar si los proyectos o programas que se han puesto en marcha en las instituciones de educación superior están contribuyendo al establecimiento de relaciones equitativas entre los sexos en los diferentes grupos que les dan forma.

**Indicadores de impacto.** Evalúan los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos y son resultado de los programas establecidos para alcanzar la equidad.

Los indicadores que se analizan en este trabajo y las variables asociadas a ellos se muestran en la Tabla 1.

**Tabla 1. Dimensiones por tipo de indicador y población**

Población	Tipo de Indicador	Variable por analizar
Personal académico	Indicadores de entrada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</li> <li>2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres</li> <li>3. Estímulos y reconocimiento al trabajo académico</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>Discriminación en el ámbito laboral</li> <li>Tensión entre los ámbitos laboral y familiar</li> <li>Hostigamiento sexual en el trabajo</li> <li>Satisfacción en el trabajo y clima laboral</li> </ol>
Población estudiantil	Indicadores de entrada	<ol style="list-style-type: none"> <li>Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación</li> <li>Motivos de elección de carrera</li> <li>Empoderamiento y autonomía de las mujeres</li> <li>Discriminación en el ámbito escolar</li> <li>Tensión entre los ámbitos laboral y familiar</li> <li>Hostigamiento sexual en el trabajo</li> </ol>
Personal administrativo	Indicadores de entrada	<ol style="list-style-type: none"> <li>Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo</li> <li>Tensión entre los ámbitos laboral y familiar</li> <li>Hostigamiento sexual en el trabajo</li> <li>Discriminación en el ámbito laboral.</li> <li>Satisfacción en el trabajo y clima laboral</li> <li>Satisfacción en el trabajo y clima laboral</li> </ol>
	Indicadores de Insumo	<ol style="list-style-type: none"> <li>Perspectiva de género en la currícula de la UAGro</li> <li>Capacitación en género</li> </ol>
Personal académico	Indicadores de Impacto	<ol style="list-style-type: none"> <li>Relaciones entre hombres y mujeres</li> </ol>
Población estudiantil		
Personal administrativo		

Fuente: Elaboración propia

## Metodología

Para realizar este estudio se tomó como referencia la propuesta presentada por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, en su libro: Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior. En este documento,

se propone analizar diversos tipos de indicadores diferenciados según su forma: cuantitativa y cualitativa, así como según su objetivo: de entrada, insumo, proceso, resultado e impacto (ver Tabla 1, para mayor detalle).

Se definieron tres poblaciones objetivo, que corresponden al Personal Académico, Personal Administrativo y la Población Estudiantil de la Universidad Autónoma de Guerrero. Con la finalidad de recabar información para generar los índices previamente mencionados, a cada una de estas poblaciones se le aplicó una encuesta a una muestra estadísticamente representativa de individuos en las poblaciones bajo estudio. Para obtener el tamaño de muestra, en cada población, se utilizó la siguiente expresión:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}$$

Donde,

- n = Tamaño de la muestra,
- z<sup>2</sup> = Nivel de significancia
- p = Proporción a estimar
- q = 1- p,
- e = Error de estimación,
- N =Tamaño de la población.

Los datos de todas las variables para el análisis de indicadores de equidad de género en la UAGro que se estudian en este documento se obtienen de tres fuentes principales: primero, a partir de una encuesta en donde se aplicó un instrumento específico en cada muestra seleccionada aleatoriamente de cada población. El instrumento fue diseñado por expertos en el tema y previamente avalado por autoridades de la universidad. El diseño y los reactivos de cada uno de los cuestionarios aplicados. La segunda fuente de información son los registros administrativos de la universidad (9).

Finalmente, la tercera fuente de información se obtuvo a través de Grupos Focales, que se realizaron al personal académico y administrativo, y a un grupo de estudiantes de licenciatura, ayudando, este último proceso, a realizar un análisis cualitativo de los indicadores (10), (11).

Para el análisis cuantitativo, toda la información es organizada en tres bases de datos en formato SPSS (versión 26).

### Análisis descriptivo

Se describen estadísticamente las poblaciones de estudio, presentando los datos más relevantes obtenidos a partir de la encuesta.

Se realizan los análisis cuantitativos y cualitativos de los indicadores de equidad de género a través de técnicas de investigación con la información obtenida de las encuestas y de los grupos focales. También, se describen

e interpretan los significados de los indicadores, en relación de las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las funciones, oportunidades, roles y espacios de participación asignados a los sexos.

Los indicadores que se proponen estudiar en este documento son tanto de tipo cuantitativo como cualitativo, así como también aquellos que por su objetivo son llamados indicadores de entrada, de insumo, de proceso, de resultado y de impacto.

La categorización y análisis de las respuestas de los grupos focales en estudios de equidad de género, como el realizado en la UAGro, se fundamenta en metodologías mixtas que integran enfoques cuantitativos y cualitativos, siguiendo la propuesta del CIEG (2). En este caso, los grupos focales se emplearon para profundizar en el análisis cualitativo de indicadores de entrada e insumo, complementando los datos cuantitativos obtenidos mediante encuestas y registros administrativos (3). A continuación, se describe el proceso:

#### **Categorización de las respuestas de los grupos focales.**

Las respuestas se organizan según los tipos de indicadores propuestos por el CIEG, los indicadores de entrada: relacionados con políticas, normativas y estructuras institucionales (ej. percepción de igualdad en reclutamiento académico); indicadores de insumo: vinculados a recursos asignados para equidad (ej. acceso a capacitaciones en género).

Las discusiones se codificaron temáticamente mediante software atlas. Ti, identificando patrones asociados a desigualdades de género en roles, oportunidades y participación (4).

El análisis cualitativo siguió tres etapas: a) la codificación abierta, donde se identificaron los conceptos emergentes como la "discriminación institucional", "cargas de cuidado"; b) la codificación axial relacionada a las categorías con los indicadores del CIEG (ej. vincular testimonios sobre ausencia de protocolos con el indicador de entrada "existencia de políticas de género"); y, c) la triangulación, la cual contrasta los resultados cualitativos con datos cuantitativos (encuestas) (5) (6).

Este enfoque permitió contextualizar los indicadores numéricos, revelando mecanismos estructurales detrás de las desigualdades (2) (7).

El estudio priorizó indicadores de entrada e insumo por ser la primera evaluación de equidad en la UAGro. Los hallazgos cualitativos se integraron en matrices de análisis que cruzaban variables demográficas (género, edad, cargo) y dimensiones de desigualdad (acceso a educación, distribución de labores domésticas).

Esto facilitó la identificación de brechas críticas, como la subrepresentación de mujeres en puestos de toma de decisiones académicas, respaldada tanto por estadísticas

(cuantitativo) como por relatos de exclusión (cualitativo) (8) (9).

En esta ocasión, por ser la primera vez que la universidad realiza un estudio de equidad de género, solo serán analizados los indicadores de entrada y de insumo. En un estudio posterior, podrán ser analizados los indicadores restantes (de proceso, de resultado y de impacto).

Para el caso de los indicadores de entrada, se analizaron catorce indicadores para el personal académico, nueve indicadores para la población estudiantil y cinco indicadores para el personal académico. Para el caso de los indicadores de insumos se analizaron dos indicadores. También se analizaron otros tipos de indicadores, tales como los índices de feminidad para cada una de las poblaciones de estudio.

## **Resultados**

Los resultados presentados en este apartado tienen que ver con el análisis e interpretación de los indicadores de entrada y de insumo a partir de las variables presentadas en la Tabla 1. Lo anterior, con el propósito de hacer un diagnóstico de las condiciones de equidad de género en la UAGro.

La información requerida para el análisis cuantitativo y cualitativo de los indicadores de género fue obtenida a partir de una encuesta realizada a una muestra estadísticamente representativa de cada una de las poblaciones bajo estudio; así como también, a partir de grupos focales y de los registros administrativos de las UAGro. Los tamaños de muestra que se usaron para la encuesta se obtuvieron con un nivel de confianza del 95%, los cuales se presentan a continuación.

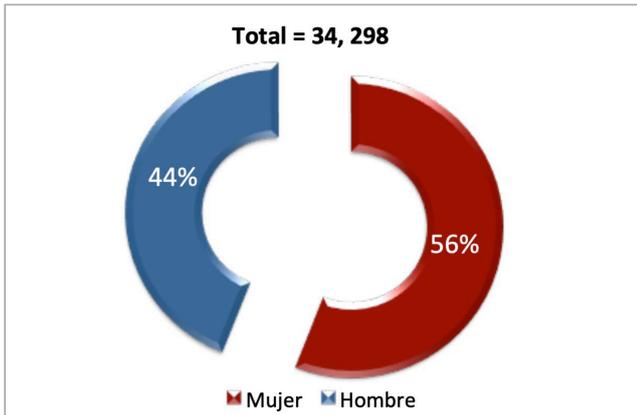
**Tabla 2.** Tamaño de muestra.

Población	Tamaño	Error de estimación
<b>Académicos</b>	256	5%
<b>Administrativos</b>	245	5%
<b>Estudiantes</b>	756	3.5%

#### **Indicadores de Entrada**

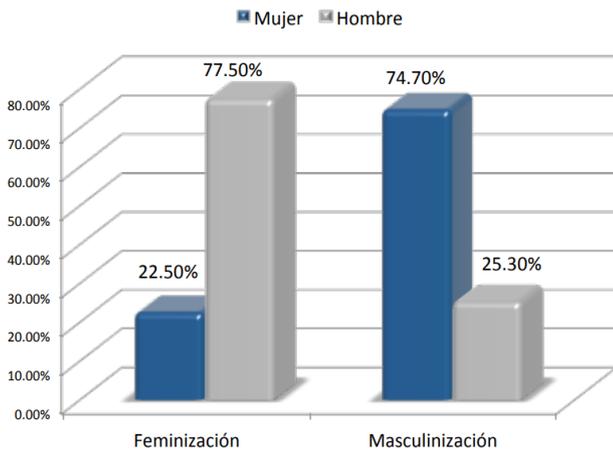
Los indicadores de entrada reflejan los diferentes espacios en que se desarrolla la participación de cada población de la UAGro en un momento determinado: personal académico, población estudiantil y personal administrativo. Así como también, muestran la presencia de equidad o inequidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior en un momento determinado.

#### **Población Estudiantil**



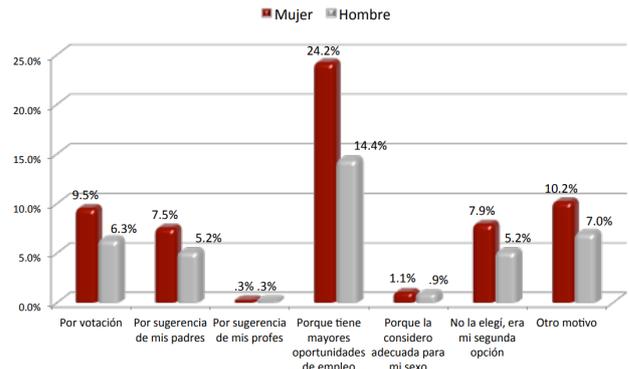
**Gráfica 1.** Participación de mujeres y hombres de la población estudiantil.

Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y de hombres en la matrícula global de nivel licenciatura de la UAGro. El porcentaje se observa que existe una mayor cantidad de mujeres estudiando. La diferencia entre mujeres y hombres en licenciatura es casi de 4,000 estudiantes.



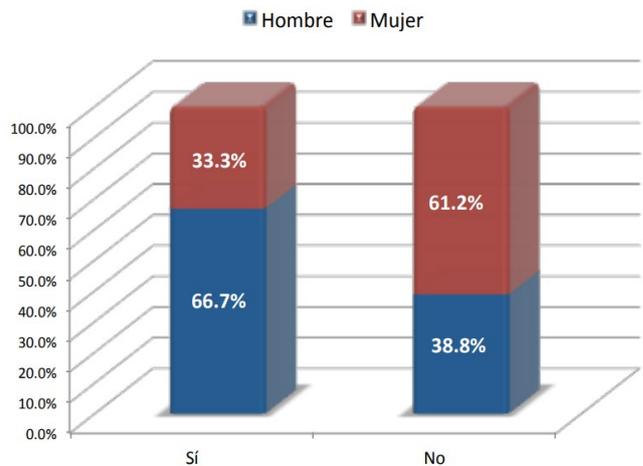
**Gráfica 2.** Masculinización y feminización.

Respecto al porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas y porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas, la Gráfica 2 expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras socialmente consideradas masculinas (Feminización) y también el nivel de participación de los hombres en carreras socialmente consideradas femeninas (Masculinización) en relación con la matrícula total de esas carreras. En ambos casos, los porcentajes son similares y bajos. Dentro de las carreras masculinas consideradas fueron Ingeniería y Medicina Veterinaria y Zootecnia, por otro lado, las carreras femeninas tomadas en cuenta fueron Enfermería, Ciencias Químicas, Turismo y Psicología.



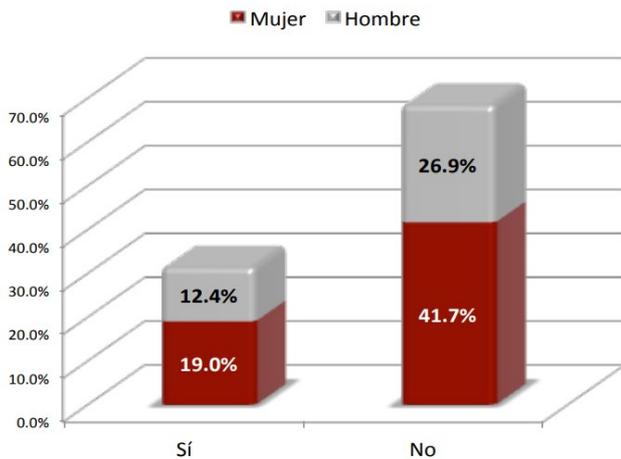
**Gráfica 3.** Motivos de elección de carrera.

La Gráfica 3, muestra la proporción de las mujeres y los hombres según los motivos de elección de su carrera. En donde el principal motivo, tanto en mujeres como en hombres, es porque tiene mayores oportunidades de empleo. En esta elección de carrera se conjugan motivos personales, familiares y de género. Es muy bueno observar que las proporciones que tienen que ver con el sexo, están cercanas a cero. La categoría de 'otro motivo' que manifestó la población estudiantil fue por placer.



**Gráfica 4.** Exclusión por motivos de sexo en estudiantes.

Existe un muy poco porcentaje de alumnos que han percibido algún tipo de exclusión (solo el 1.6% se manifestaron a favor), lo cual es un indicador favorable, puesto que este debe ser lo más cercano a cero. La exclusión es considerada una forma de discriminación, por lo tanto, es la expresión de un ambiente no favorable para la equidad entre mujeres y hombres. De los alumnos que, si han sido excluidos, se muestra un mayor porcentaje en hombres respecto a las mujeres (ver Gráfica 4).



**Gráfica 5.** Participación en el trabajo remunerado y la escuela.

La Gráfica 5, muestra que la proporción de estudiantes que trabajan de manera remunerada además de estudiar es del 31.4%; de ellos, existe mayor proporción de mujeres que trabajan y estudian, esto puede provocar una tensión que se puede generar entre el ambiente laboral y escolar en mujeres estudiantes.

### Grupos focales

Para el análisis y uso de esta estrategia, se establecieron los convenios iniciales verbales aclarando los propósitos de la reunión. Se dejó claro quién era el moderador y quien(es) responde(n), parte de los resultados más elementales de las entrevistas se presentan a continuación:

**Entrevistador:** “¿Cuál es la percepción que tiene acerca de las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres para avanzar en sus estudios?”

**Alumno 1:** “Bueno, cada individuo vive circunstancias distintas; sin embargo, pienso que a una mujer se le complica más que a un hombre independientemente de cuál sea su caso. Por ejemplo, tengo compañeras que no podían realizar un verano de investigación, movilidad estudiantil o tener otro grado de estudio porque ya son madres de familia y tienen la responsabilidad de hacerse cargo de su hijo. Otro factor que impide avanzar en sus estudios es la cuestión económica, sobre todo si ya tienen hijos. La situación económica es un factor que puede afectar tanto a hombres como a mujeres”.

**Alumno 2.** “En mi Facultad sucede que hay menos mujeres que hombres, y con el tiempo me fui dando cuenta que ciertos maestros tienen mayores preferencias hacia las mujeres y que también ellas usaban esto como ventaja para no tomar clase e incluso mejorar en sus calificaciones del curso”.

**Entrevistador:** Entonces ¿Les hacen más casos a las mujeres que a los hombres? **Alumno 2:** “Si en algunas situaciones sí, más en las cuestiones académicas”.

**Alumno 3:** “No comparto eso de que se les haga más caso a las mujeres que a los hombres. En mi opinión considero que las mujeres tienen las mismas opciones, pero quizá tal vez no la misma accesibilidad académica”.

**Entrevistador:** Entonces ¿Crees que las mujeres tienen problemas en avanzar con sus estudios?

**Alumno 3:** “Yo sí creo que tienen problemas en llegar ahí, sumando que la carrera de nosotros no es por nada, pero es más inclinada para hombres”

Derivado de la reunión grupal con los alumnos se perciben mayores desventajas de las mujeres para obtener mayores oportunidades de avanzar en sus estudios, principalmente porque inciden otros factores como el hecho de convertirse en madre y tener que responsabilizarse del cuidado de su(s) hijo(s). Por otro lado, el factor económico suele ser una variable que afecta tanto a hombre y mujeres para continuar es sus estudios. Dependiendo del tipo de carrera, se perciben ciertos tintes de discriminación escolar, por ejemplo, en carreras femeninas, en donde existen muchas más mujeres que hombres, se perciben mayores preferencias hacia los hombres; por lo contrario, en carreras masculinas, en donde existen más hombres que mujeres, se perciben mayores preferencias académicas en las mujeres. Existen escuelas en donde los maestros tratan con respeto y tratan con igualdad a hombres y a mujeres.

### Conclusiones

Del análisis de la información, la población estudiantil muestra la incorporación de las mujeres a la educación superior, su participación en el ingreso y permanencia es superior al de los hombres. Sin embargo, las dimensiones en donde se han encontrado las principales desigualdades por sexo son en las carreras, donde la feminización y la masculinización aún son bajas, hay desigualdades en la distribución del tiempo para el estudio y para el trabajo.

En forma general, en la población estudiantil se concluye que, se observan algunas diferencias por sexo en el avance de sus estudios, pues las mujeres perciben mayores dificultades de lograr terminar una carrera profesional o de ingresar a un posgrado, principalmente por factores económicos y personales. En las carreras femeninas, tienen mayor preferencia hacia el sexo masculino; en cambio, en carreras masculinas, las mujeres tienen mayores preferencias. Se observa una percepción equilibrada en la participación de mujeres y hombres en la toma decisiones.

Para abordar el enfoque de género en la población estudiantil de la UAGro, es fundamental identificar las inequidades entre hombres y mujeres, conocer los recursos disponibles para promover la equidad, analizar las tendencias en las relaciones de género y valorar si los insumos actuales favorecen relaciones equitativas.

La UAGro cuenta con un departamento institucional de igualdad género, y con base a los objetivos se recomienda organizar comités que coordinen y supervisen las actividades relacionadas con el tema de ingreso y permanencia en la universidad. Además, se implementarán programas de capacitación y sensibilización para estudiantes, profesores y personal administrativo, así como mecanismos de monitoreo y evaluación continua para medir el impacto de las iniciativas y ajustar las estrategias según sea necesario. Esta propuesta busca no solo identificar y corregir las inequidades existentes, sino también fomentar un ambiente académico y social más inclusivo y equitativo para todos los miembros de la comunidad estudiantil de la UAGro.

## Referencias

1. Correa Olarte ME. La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política. Primera ed. Colombia ULG, editor. Colombia: Ediciones Tercer Mundo; 2005.
2. Inchaustegui T, Ugalde Y. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Primera ed. INMUJERES, editor. CDMX: INMUJERES; 2004.
3. García Guadilla C. Educación superior en Iberoamérica. Cuadernos del Cendes. 2007; 24(65).
4. Buquet Corleto A, Cooper JA, Loredó R, Hilda. Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior: INMUJERES; 2010.
5. Astelarra J. ¿Libres o iguales? Sociedad y política desde el feminismo. Primera ed. UNIFEM, editor. CDMX: UNIFEM; 2005.
6. Segura Salazar CM, Soto Espinoza Y, Castillejos López W, Badillo Gúzman J. Mujeres indígenas: experiencias y sentidos en torno a la universidad. Diálogos sobre la educación. 2022; 12(25).
7. Aponte A. Desigualdad, inclusión y equidad en la educación superior en América Latina y el Caribe. IESLAC. 2013; 1(38).
8. CRES. Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. Primera ed. IESLAC, editor.: IESLAC; 2008.
9. UAGro. Anuario Estadístico 2023. Primera ed. UAGro, editor. Chilpancingo: Universidad Autónoma de Guerrero; 2023.
10. Papadópulos J, Radakovich R. Educación superior y género en América Latina y el Caribe. In UNAM, editor. Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. México: Seminario de Educación Superior; 2006. p. 117-128.
11. Hamui-Sutton A, Valera-Ruiz M. La técnica de grupos focales. Investigación en educación Médica. 2013; 2(5).
12. Sánchez Rodríguez MA, Rosas Barrientos JV, Mendoza Núñez VM. Metodología de la Investigación. Un enfoque práctico. 1st ed. Zaragoza F, editor. CDMX: UNAM; 2018.
13. Braun V, Clarke V. Thematic Analysis: A Practical Guide. Primera ed. SAGE, editor. Londres: SAGE Publications Ltd; 2022.
14. Creswell JW, Plano Clark VL. Designing and Conducting Mixed Methods Research. Third Edition ed. SAGE, editor. EE.UA: SAGE Publications Ltd; 2018.
15. Poth CN. The Sage Handbook of Mixed Methods Research Design. Primera ed. SAGE, editor. Canada: AGE Publications Ltd; 2023.
16. Echeverría Echeverría R. Igualdad de género e inclusión social en universidades públicas del sur-sureste mexicano. Revista de Estudios de Género La Ventana. 2024 Junio; 7(59).
17. Gollifer S, Gorman S. Gender Mainstreaming in Higher Education: A Toolkit. 1st ed. Harris S, editor. Tanzania: INASP's Gender; 2018.
18. Cervera Delgado C, Martí Reyes M, Gutiérrez Frutos MM, Pérez Cuevas J, de la Fuente Rodríguez M, Rodríguez Cervantes L. Brechas de desigualdad. Un estudio de mujeres universitarias en México. Verano de la Ciencia XXIX. 2024; 28.