*Equidad de género en el acceso, permanencia y egreso del posgrado en la Universidad de Colima**

Sara Gricelda Martínez Covarrubias

Sara Lourdes Cruz Iturribarría

Universidad de Colima

Presentación

La Universidad de Colima en su marco normativo destaca como un objetivo estratégico la ampliación de la cobertura con equidad y en una de sus políticas, la atención especial a la equidad de género.[1] Sin embargo, no dispone de indicadores apropiados y confiables que permitan visibilizar las condiciones de la población femenina en los distintos terrenos, cómo se comporta la distribución de género en la matrícula escolar, en qué lugares y niveles se ubican las académicas, qué grado de feminización-masculinización tienen en los distintos puestos, entre otros. El artículo rescata la participación de las mujeres en los estudios de posgrado en el rectorado de la Universidad de Colima, que corresponde al Dr. Carlos Salazar Silva y comprende de 1997 a 2005. Y tiene como objetivo analizar el estado que guarda la participación de mujeres y hombres en dicha institución como espacio de formación en el posgrado, con el fin de determinar el balance en cuanto a equidad de género.

La metodología está basada en la recuperación de datos estadísticos que se encuentran consignados en informes y bases de datos de diversas dependencias así como en entrevistas con responsables de área para aclaración de dudas y completar datos.

Introducción

La incorporación de niñas y niños en proporciones elevadas y en igualdad de número a los servicios educativos es uno de los indicadores clave para definir el nivel de pobreza humana en los objetivos de desarrollo del milenio.[2]

Sabemos que los índices de participación femenina en la educación han aumentado en las últimas décadas, tanto a nivel internacional como nacional e incluso local (Colima). En el caso mexicano, podemos hablar prácticamente ya de equidad de género en el acceso para todos los niveles, a excepción del posgrado. Sabemos que aún persisten problemas de permanencia y egreso, calidad del sistema, etcétera, y muchos de ellos se manifiestan con mayor rigor en el caso de las mujeres en los niveles básicos,[3] no así en el superior.

Si nos circunscribimos al nivel superior, podemos apreciar que en México la matrícula femenina pasó de 17.2% en 1970, a 29.8% en 1980, al 40.3% en 1990 al 45.2% en 1995 y en 2003 alcanzó el 48.7%. A la fecha, en 10 de las 20 licenciaturas más pobladas, las mujeres son mayoría y lo son también en egreso y titulación. Considerando de manera general el acceso a la educación superior de la mujer, existen desde luego notables diferencias por estados y regiones. La mayor presencia de estudios superiores en la población se da en el Distrito Federal y Nuevo León, mientras la más baja proporción se registra en Oaxaca y Chiapas. Las menores diferencias por sexo se encuentran en Nayarit y Baja California, mientras las mayores están en Chiapas, Michoacán y el Estado de México.[4]

En el estado de Colima en 2002 egresaron 2,325 jóvenes de licenciatura y de ellos el 50.7% eran mujeres. En 2003 la matrícula en el nivel licenciatura era de 12,171 estudiantes, de los cuales el 49.7% eran mujeres. En el caso específico de la Universidad de Colima, que es la institución de mayor cobertura a nivel estatal (78.3% del total), en 2003 el 52.2% de la matrícula del nivel era femenina.[5]

En relación con el posgrado, en México únicamente 6 de cada 100 estudiantes de educación superior cursan estudios de especialidad, maes-

tría o doctorado, y la evolución de la participación femenina en la matrícula ha sido la siguiente: de 13.2% en 1970, a 25.4% en 1980, al 32.2% en 1990 al 39.4% en 1995 y en 2003 llegó al 44.45%.[6]

La proporción de mujeres estudiando posgrado en el estado de Colima es la más baja a nivel nacional, con apenas 36%, mientras otras entidades han alcanzado e incluso superado el 50%: Michoacán (53%), Tabasco (52%), Tlaxcala y Quintana Roo (50% cada una).[7]

Sin embargo en la geografía estatal, la Universidad de Colima aparece aún en 2003 como la única institución en el Estado con matrícula en posgrado, por lo tanto en este caso, podemos extrapolar los datos institucionales considerándolos como la información estatal.[8]

I. Acceso

En los últimos siete años en el discurso oficial de la Universidad de Colima se mencionan específicamente las condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, con los que se compromete la institución, no obstante, no se reporta ninguna estrategia específica que promueva la equidad de género en la matrícula escolar; pareciera que el concepto de equidad sólo hiciera alusión a las condiciones económicas de quienes acceden a ella. El comportamiento que reporta la matrícula de posgrado, desde una perspectiva de género muestra claramente la presencia de una población mayoritariamente masculina, con un 64%, mientras que la presencia de las mujeres en este nivel es sólo de 36%, la más baja en todo el país, seguida solamente por Querétaro con un 38%, mientras que Estados como Michoacán y Tabasco, están por arriba del 50%.

Es necesario resaltar además en el posgrado de la Universidad de Colima que sólo el 14.4 % de los programas tienen presencia principalmente femenina, contra el 56% de ellos con mayor presencia de población masculina.

La mayoría de los estudiantes de posgrado en Colima son menores de 35 años. También se observa que la participación de las mujeres se da a edades más tempranas que en los hombres, pues el 54.6% tiene menos de 30 años, mientras que en el caso de los varones es apenas un 37.3%. Este factor está muy probablemente asociado al matrimonio y la maternidad así como a la menor proporción de licenciadas de más edad.[9]

Cuadro 1
Población escolar de posgrado por entidad federativa

Estado	H	M	Suma	%M
Aguascalentes	667	570	1,237	46%
Baja California	1,990	1,729	3,719	46%
Baja California Sur	368	261	629	41%
Campeche	542	447	989	45%
Coahuila	2,226	1,561	3,787	41%
Colima	384	220	604	36%
Chiapas	1,336	993	2,329	43%
Chihuahua	2,207	1,682	3,889	43%
Distrito Federal	24,921	19,219	44,140	44%
Durango	703	577	1,280	45%
Guanajuato	3,252	2,835	6,087	47%
Guerrero	812	680	1,492	46%
Hidalgo	771	737	1,508	49%
Jalisco	5,757	4,680	10,437	45%
México	4,816	3,730	8,546	44%
Michoacán	1,267	1,416	2,683	53%
Morelos	1,345	1,157	2,502	46%
Nayarit	177	155	332	47%
Nuevo León	5,546	3,803	9,349	41%
Oaxaca	362	308	670	46%
Puebla	4,650	4,520	9,170	49%
Querétaro	2,493	1,505	3,998	38%
Quintana Roo	136	138	274	50%
San Luis Potosí	779	727	1,506	48%
Sinaloa	1,249	854	2,103	41%
Sonora	1,243	848	2,091	41%
Tabasco	613	667	1,280	52%
Tamaulipas	2,346	2,213	4,559	49%
Tlaxcala	526	518	1,044	50%
Veracruz	2,228	2,001	4,229	47%
Yucatán	1,213	894	2,107	42%
Zacatecas	658	441	1,099	40%
Total nacional	**77,583**	**62,086**	**139,669**	**44%**

Fuente: ANUIES (2003). *Anuario estadístico 2003. Posgrado en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas.* México: ANUIES, p. 13.

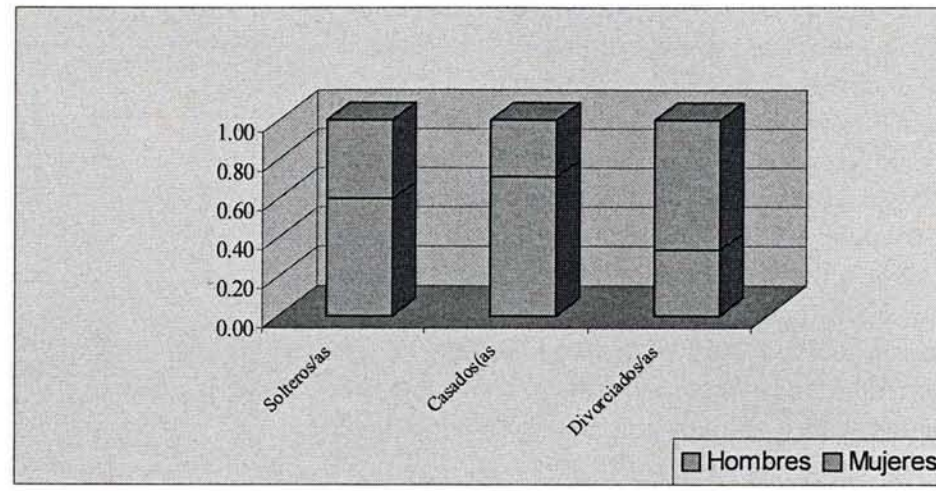
La composición actual del alumnado de posgrado (2004), prácticamente no ha variado con respecto al año anterior: un 37% de mujeres versus un 63% de hombres. Entre las diferencias más notables en ambos grupos está su estado civil. De entre los solteros, el 41% son mujeres y el 59% varones, lo que si bien no difiere mucho con la proporción de ambos sexos, sí marca un predominio de mujeres solteras. Entre los casados/as o en unión libre, las mujeres son el 30% y los varones el 70%. En el caso de personas divorciadas también existe una diferencia importante, ya que si bien la cantidad es modesta (2% del total), 2 de cada 3 son mujeres.

Esta composición de la población femenina y masculina en el posgrado viene a reafirmar la hipótesis de que son factores socioculturales los que están desalentando la participación femenina: tal vez los porcentajes que faltan para equilibrar la matrícula están dados por las profesionistas casadas que por su condición de género postergan o suprimen sus expectativas de formación en este nivel educativo. Todavía no hace mucho, una colega contestó ante la pregunta de un profesor: "¿Es usted casada?" "Claro que no, si lo fuera no estaría aquí..." Esta respuesta espontánea es indicativa de la situación.

En las variaciones que se han registrado en la composición de la matrícula en estos últimos 7 años, encontramos que los hombres han pasado de 66.3%, en 1997 a 63.2% en 2003, observando un ligero descenso en su participación. Por el contrario, las mujeres presentes en programas de posgrado han pasado de 33.7% en 1997, a 36.8% en 2003, aunque el crecimiento es extremadamente lento su tendencia ascendente es esperanzadora.

Gráfica 1

Gráfica 1. Participación proporcional en el posgrado por sexo y estado civil



Fuente: Dirección General de Posgrado (2004). *Perfil de los alumnos de nuevo ingreso al posgrado, periodos febrero-julio 2003, agosto 2003 - enero 2004, febrero-julio 2004 y agosto 2004-enero 2005.* Colima: Universidad de Colima. Bases de datos.

Cuadro 2

Matrícula del posgrado por sexo

Año	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
1997	436	66.3%	222	33.7%	658
1998	452	64.1%	253	35.9%	705
1999	516	64.7%	281	35.3%	797
2000	367	63.2%	214	36.8%	581
2001	366	64.6%	201	35.4%	567
2002	376	62.5%	226	37.5%	602
2003	382	63.2%	222	36.8%	604
Total	2,895	64.1%	1,619	35.9%	4,514

Fuente: Dirección General de Posgrado (2004). Estadística del posgrado. Colima: Universidad de Colima. Bases de datos

En cuanto a las áreas de conocimiento, el comportamiento que reporta la matrícula de posgrado en estos siete años, indica que la población masculina se encuentra situada principalmente en las áreas de mayor prestigio social, como son las ingenierías, las ciencias exactas, el área de la salud (en medicina) y, por el contrario, la presencia de las mujeres en el posgrado se reporta como sucede también en el nivel de licenciatura, principalmente en las áreas de humanidades y educación, ciencias sociales y económico-administrativas.

En lo que hace a los tipos de programas de posgrado que ofrece la Institución: especialidad, maestría y doctorado, también observamos grandes diferencias de género, mientras que en la especialidad la participación de hombres y mujeres se da en for-

ma equitativa, 49.6% de matrícula masculina, por 50.4% de participación femenina, en la maestría y el doctorado, ésta última va decreciendo en forma preocupante, sólo 36% de la población de maestría son mujeres y 21.8% del doctorado.

En los programas de posgrado que se ofrecen en la Universidad de Colima, se encuentra una clara diferencia en la participación de hombres y mujeres, la mayoría de ellos (56%) que presentan un matrícula principalmente masculina, mientras que aquellos que tienen un presencia principalmente femenina, son solamente el 14.4%; y como ya mencionamos antes en áreas consideradas tradicionalmente como "propias de las mujeres", como son las de humanidades y educación, las de ciencias sociales y las económico-administrativas. No obstante en ninguna de ellas el porcentaje de participación femenina es mayor a la participación masculina.

Por otro lado, en áreas como ingenierías y ciencias agropecuarias, la matrícula femenina es menor del 25%, mientras que en programas de ciencias exactas —en el programa de estudio— no encontramos la participación de ninguna mujer.

Pareciera que, no en este nivel, sino como consecuencia de la decisión tomada en el nivel de licenciatura, el área de estudios se ve claramente influenciada por prejuicios culturales discriminatorios que tienden a desalentar en las mujeres las elecciones no convencionales de carreras que se supone, serían amenazantes para la conformación y atención de la familia o para la identidad sexual.

II. Permanencia

Entre los indicadores que nos permiten conocer el desempeño de las y los estudiantes de posgrado, está el de la permanencia en los estudios, esto considerando el grado de complejidad que presenta este nivel en cuanto a la edad de los (as) alumnos (as), las obligaciones (sobre todo las de tipo económico) que en esta edad se presentan, su estado civil, número de hijas e hijos, entre otros. Uno de los apoyos que permiten la permanencia de alumnos/as en el posgrado es precisamente el otorgamiento de las becas de estudio, que la institución otorga o gestiona para aumentarla en lo posible; así, en este periodo han sido apoyadas un número considerable de alumnas.

Cuadro 3
Matrícula total del posgrado en el periodo 1997-2003, por sexo y nivel de estudios

Nivel	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Especialidad	259	49.6%	263	50.4%	522
Maestría	2,176	64.0%	1,226	36.0%	3,402
Doctorado	448	78.2%	125	21.8%	573
Total	**2,883**	**64.1%**	**1,614**	**35.9%**	**4,497**

Fuente: Dirección General de Posgrado (2004). Estadística del posgrado. Colima: Universidad de Colima. Bases de datos.

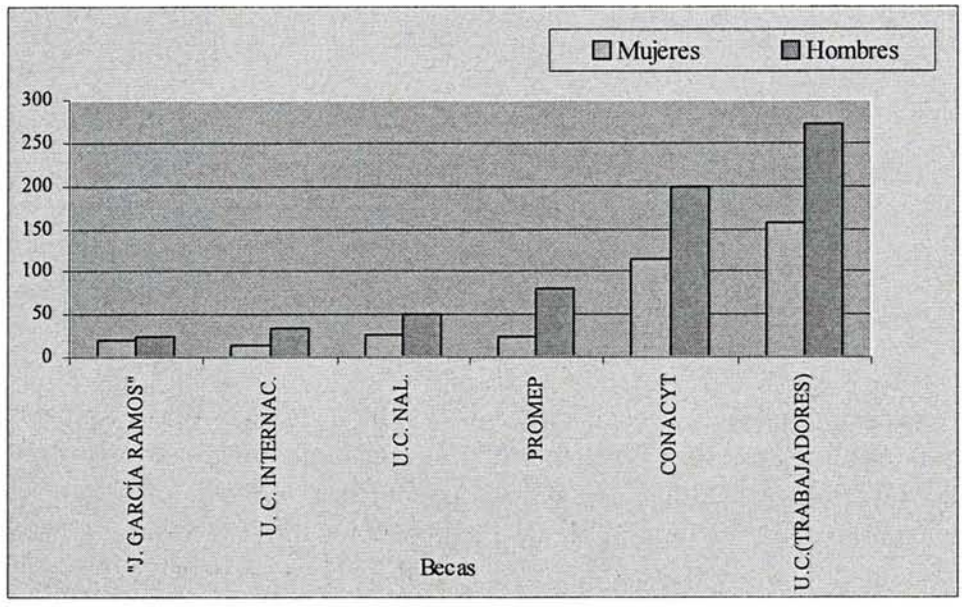
Aunque en la gráfica claramente se observa que son más hombres los que reciben beca, si consideramos la proporción de alumnos/as que participan en el mismo, encontramos que no hay una diferencia significativa en el otorgamiento de las mismas; y si además tenemos en cuenta que la planta docente tiene también un promedio de participación femenina de 30.35%, por casi 70% de varones, y específicamente como maestras de tiempo completo sólo el 25.89% son mujeres; esta proporción permanece

Cuadro 4
Matrícula de posgrado en la U. de C., periodo 1997-2003, por sexo y área del conocimiento

Área	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Cs. Sociales	233	53.9%	199	46.1%	432
Ingenierías	628	81.2%	145	18.8%	773
Económ. Admvas.	716	62.9%	423	37.1%	1,139
Cs.Nat.y Exactas	16	100.0%	0	0.0%	16
Cs.Agropecuarias	528	76.9%	159	23.1%	687
Humanid. y Educ.	367	51.6%	344	48.4%	711
Salud	374	52.4%	340	47.6%	714
Total	**2,862**	**64.0%**	**1,610**	**36.0%**	**4,472**

Fuente: Dirección General de Posgrado (2004). Estadística del posgrado. Colima: Universidad de Colima. Bases de datos.

Gráfica 2
Becas de posgrado en la U. de C., 1997-2004



Fuente: Dirección General de Intercambio Académico y Becas (2004). Estadística de becas de posgrado. Colima: Universidad de Colima.

también en el promedio de becas obtenidas por ellas.

Los criterios para el otorgamiento de becas no constituyen una acción afirmativa, ya que son otorgadas con base en consideraciones que no necesariamente están vinculadas con el sexo de quien las demanda: condición socioeconómica en el caso de la "J. García Ramos", reconocimiento del programa de posgrado por CONACYT y PROMEP; condición de trabajador/a de la institución; mejor promedio en los estudios anteriores.

Otra de las variables a tomar en cuenta en lo que hace a la participación de las mujeres en los programas de posgrado es su desempeño académico, en este caso el promedio con el que egresan, es un dato confiable que nos permite observar en que áreas se están destacando las egresadas.[10] El comportamiento de las mujeres que hasta este momento han recibido premio al mejor promedio de su generación tiene características especiales, no obstante que en número son menos que los hombres en esta misma situación, 75 mujeres por 148 hombres, las áreas en donde éstas han destacado no son solamente aquellas en que la matrícula femenina tiene una buena representación, como son las humanidades (12 premiadas), las ciencias sociales (6) y, las económico administrativas (11), sino que además han logrado ser los mejores promedios en: ciencias biológicas y agropecuarias (10 de ellas); ingenierías (15) y ciencias de la salud, especialmente en ciencias médicas (21 de ellas), terrenos estos antes reservados casi exclusivamente para los hombres; lo que demuestra que las mujeres logran incursionar con éxito en disciplinas no consideradas "femeninas", a pesar de enfrentar costos personales y familiares que constituyen condiciones desventajosas para su éxito profesional.

Es necesario mencionar que los límites que enfrentan las mujeres no son legales, ni institucionales; las puertas de las distintas escuelas y facultades están abiertas para todas aquellas personas que reúnan un perfil determinado; las limitantes aún permanecen en los terrenos sociales e ideológicos y se podría decir que pasan a ser hasta biológico-culturales, en el sentido de que la edad fértil de las mujeres y la edad para la formación profesional y particularmente el posgrado, se dan en forma contemporánea, plantean-do una injusta disyuntiva para cada mujer entre su propio desarrollo profesional y el bienestar que, se dice, su familia obtiene con su dedica-ción de tiempo completo; lo que no sucede en el caso de los hombres, los cuales no tienen que elegir entre formar una familia y un desarrollo profesional exitoso. Es más, se podría decir que este último es casi consecuencia de la tranquilidad que brinda tener una familia estable y una pareja que se ha responsabilizado de su buena marcha, lo que les puede permitir ser más productivos en su trabajo, siendo esta situación su principal preocupación.

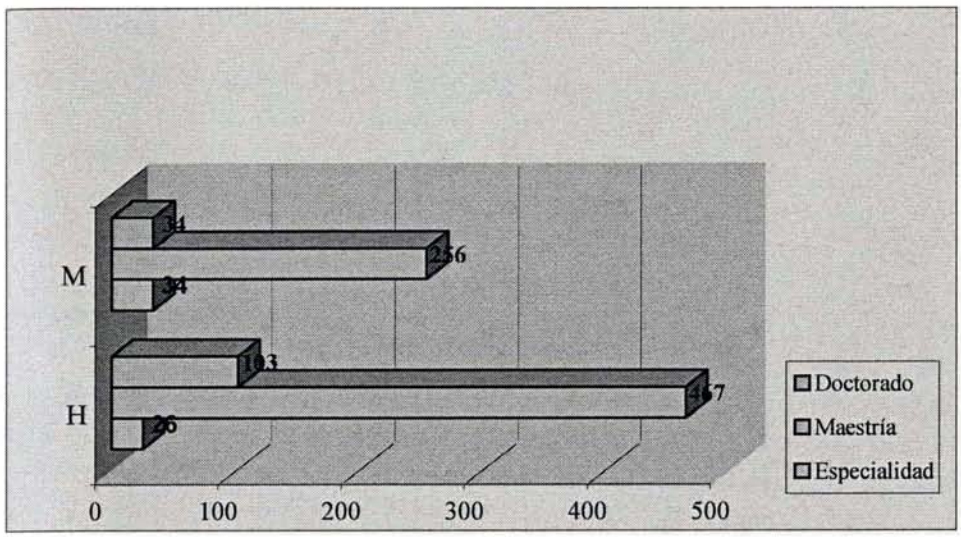
III. Egreso

El egreso comprende la conclusión de los créditos de un programa, pero el cierre de la fase formativa está en la obtención de grado. Existe un diferencial importante en cada caso, porque se pierden muchos estudiantes antes de egresar, y de quienes egresan una proporción muy elevada no llega a obtener nunca el grado.

Como hemos comentado, el ingreso femenino al posgrado es en Colima aún modesto —apenas uno de cada tres estudiantes es mujer—.

En la fase final del proceso, que es propiamente la de obtención del grado,[11] encontramos una participación de mujeres que no rebasa las proporciones de la matrícula, salvo en

Gráfica 3
Graduados por sexo y tipo de estudios, 1985-2004.



Fuente: Universidad de Colima (2004). Graduados de programas de posgrado en la Universidad de Colima. Dirección General de Posgrado. Base de datos. Registra un total de 920 graduados desde 1985 al 8 de octubre de 2004.

el caso de las especialidades, en las cuales el porcentaje de graduadas es mayor, lo que se explica por la presencia de programas típicamente femeninos en este nivel hasta fechas muy recientes (especialidades en enfermería).

La graduación proporcionalmente más baja entre las mujeres corresponde a los programas de doctorado, pues apenas 1 de cada 4 es mujer. Ello también está en función de la naturaleza de los programas del nivel, donde a la fecha han predominado áreas típicamente masculinas en programas como ciencias pecuarias, biotecnología agrícola, ciencias agrícolas y forestales. Es de señalar también que en promedio las mujeres tardan más tiempo en obtener el grado que los hombres (2.24 vs. 1.71 años).

En el caso de graduados/as de maestría, las proporciones con respecto a la matrícula se conservan, con un 35% de mujeres graduadas y un 65% de varones, sin mayores diferencias en el lapso egreso-graduación, que en promedio es de 2 años.

IV. La equidad de género después de la formación: el mercado laboral

En lo que concierne a la incorporación de los egresados de posgrado en el mercado de trabajo, datos recientes de la misma Universidad,[12] provenientes de una muestra de 780 personas, de las cuales el 40.9% son mujeres y el 59.1% hombres, permiten apreciar diferencias por sexo, de entre las cuales destacamos las siguientes:

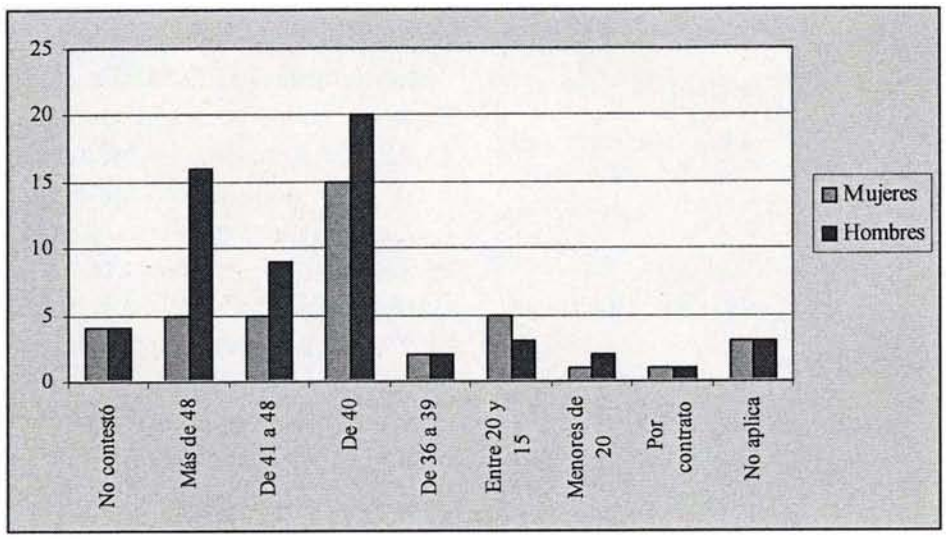
En lo que hace al tiempo transcurrido entre la conclusión de los estudios y la obtención de empleo, en los casos en que no trabajaban mientras estudiaban —el 7.8% de los hombres y el 9.4% de las mujeres—, éstas tendieron a emplearse con mayor celeridad, el 14% de ellas antes de cumplir tres meses de egreso, contra el 10% de los varones. A un plazo un poco mayor, los hombres aventajaron a las mujeres, con un 17% de empleados de 3 a 6 meses después de concluir los estudios, contra un 3% de las mujeres.

En cuanto al sector de empleo, se logró determinar que el porcentaje de mujeres contratadas en el sector público (81.8%) es mayor en relación al de los hombres (75.27%). En el sector privado, los hombres ocupan un 13.45% mientras que las mujeres un 6..38%. Es importante señalar también que el ramo que hasta ahora ha captado más posgraduados es el de la educación (51.9% del total), con un 38.9% que labora como personal académico.

Una de las expectativas fundamentales para quienes optan por el posgrado es la de ascender laboralmente. La superación académica a través de los estudios y la obtención del grado son las causas principales del ascenso que reportaron 423 egresados que lo obtuvieron y representan el 54.2% de los encuestados. Resulta interesante señalar que del total de ascendidos el 38.3% fueron mujeres, mientras que el 61.7% hombres, lo que está ligeramente por encima de la proporción masculina en la muestra, es decir, reciben más ascensos los varones. Si nos circunscribimos a los porcentajes de ascenso por sexo, encontramos que el 50.8% de las mujeres los han alcanzado y en el caso de los hombres, el 56.6% de ellos. De igual manera, las mujeres resultan menos favorecidas para ocupar puestos directivos, ya que únicamente están en esta situación 9.1% de las posgraduadas contra el 16.9% de los varones.

Los egresados y egresadas encuestados consideraron también como otros factores para el ascenso la experiencia profesional, y en menor proporción la antigüedad, que actúan combinados con la realización de los estudios de posgrado. Se requiere disponer de datos comparativos entre posgraduados y egresados únicamente de licenciatura, para determi-

Gráfica 4
Total de horas contratadas en función del sexo



Fuente: UNIVERSIDAD DE COLIMA (2004). *Seguimiento de egresados de posgrado de la Universidad de Colima, 1992-2003.* Dirección General de Posgrado, Universidad de Colima. Bases de datos.

nar si efectivamente éste es factor decisivo para el ascenso.

Otro factor a considerar es el total de horas contratadas. Un 34.7% de encuestados señaló laborar 40 horas, 14.2% de 41 a 48 horas y el 20.3% más de 48 horas. Existe una significativa diferencia en la participación de hombres y mujeres en empleos a tiempo parcial. El 19% de ellas tienen este tipo de contratación, contra el 9.6% de los varones. La diferencia se invierte para el caso de empleos que consumen más de 40 horas semanales, donde hay un 24.5% de mujeres contra un 41.5% de los hombres.

El número de horas contratadas está en relación también con el número de empleos que tienen las personas encuestadas. Existe una proporción importante de posgraduados que tienen más de un trabajo. El 12% de hombres y el 6% de mujeres de la muestra tienen 2, mientras que el 2% (14) de los hombres y el 0.4% de las mujeres (3) desempeñan tres empleos.

Son de destacar estas diferencias; en primer lugar las relativas a la subutilización de la formación académica en empleos a tiempo parcial, que se da mayoritariamente entre mujeres, donde es muy probable que el resto de la jornada se dedique a labores domésticas, que no requieren una elevada calificación. Por otra parte, es de apreciar el exceso de trabajo que está recayendo en una cantidad importante de posgraduados, hombres y mujeres. Es más grave el asunto para el caso de ellas, pues no hay que olvidar tampoco la jornada doméstica, ya que el personal de servicios —si los hay— no cubre normalmente todos los requerimientos.

Conclusión: ¿Sigue siendo el posgrado un ámbito de inequidad de género?

El problema mayor de las mujeres en el posgrado parece estar dado por los factores contextuales-familiares, de tradición cultural, etcétera, y no por los procesos que al interior de la institución educativa se dan, ya que una vez ingresando al programa, sus probabilidades de concluirlo satisfactoriamente son incluso mayores que las de los varones, en términos de alcanzar altos promedios, aunque en la obtención de grado no hay diferencias significativas. El mercado laboral sigue siendo un ámbito de inequidad, aún para las mujeres más calificadas. Sus probabilidades de ascender no se equiparan a las de los varones. El sector en que se ubican proporciones más elevadas de posgraduados es el académico, en el cual aún existen tradiciones clientelares y corporativas que dificultan el acceso de las mujeres no sólo a los rangos más altos de la jerarquía laboral,[13] sino el acceso a los diferentes puestos académicos.[14]

Una preocupación presente en el discurso de las autoridades universitarias es el tema de la equidad, asociada a la condición socioeconómica de la población.[15] Sin embargo, debe ser una preocupación también la equidad de género, que ha de verse re-



♦♦♦

flejada en políticas y estrategias internas y externas a las instituciones para lograr que como en los niveles educativos precedentes, en el posgrado se alcancen porcentajes equitativos de matrícula.

En cuanto al espacio laboral, se ha de promover la equidad, empezando por las instituciones de educación superior. La incorporación de las mujeres a éstas sin duda estará condicionada a los niveles más altos de formación, pero también a la eliminación de todo tipo de prejuicios y barreras. ♦

Notas

* Este artículo es parte del proyecto "Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y perspectivas para el desarrollo", financiado por el Fondo "Ramón Álvarez Buylla de Aldana".

[1] Universidad de Colima (2002). *Plan institucional de desarrollo 2002-2005,* pp.17-19

[2] PNUD (2004*). Informe sobre desarrollo humano 2004*, p. 265.

[3] En fecha reciente el gobierno ha implantado algunos programas de apoyo que buscan reducir la brecha de desigualdad tanto social como de género, entre ellos los programas de becas PRONABES y las becas para Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas, ambos de la SEP.

[4] ANUIES(2003). *Anuario estadístico 2003, Licenciatura en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas*, México: ANUIES, pp. 13,16-17.

[5] INEGI (2001). *XII estadístico 2003, Posgrado en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas*, México: ANUIES, p.3. *Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados Básicos.* Aguascalientes, Ags.,

[6] ANUIES(2003). Anuario estadístico 2003, Posgrado en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas, México: ANUIES, p.3.

[7] Ídem., p. 13.

[8] La fuente considerada es: ANUIES(2003) *Anuario estadístico 2003, Posgrado en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas*, México: ANUIES, p. 15

[9] Martínez C., Sara, *et al.* (2004*). Impacto de los egresados de la Universidad de Colima en su entorno,* Colima: Mecanograma, p. 2.

[10] En la Universidad de Colima se otorgan estímulos a los y las egresadas que se destacan por un desempeño académico sobresaliente, esto se da gracias al apoyo del Fideicomiso Peña Colorada, el cual otorga al mejor promedio de cada generación y programa de posgrado, un estímulo económico y un reconocimiento social.

[11] Fuente: Universidad de Colima (2004). *Graduados de programas de posgrado en la U. de C.* Dirección General de Posgrado, Universidad de Colima. Base de datos. Registra un total de 920 graduados desde 1985 al 8 de octubre de 2004.

[12] Universidad de Colima (2004). *Seguimiento de egresados de posgrado de la Universidad de Colima, 1992-2003.* Dirección General de Posgrado, Universidad de Colima. Bases de datos.

[13] García Guevara, Patricia (2004). Mujeres académicas. El caso de una universidad estatal mexicana. Universidad de Guadalajara/Plaza y Valdés

[14] En el caso estudiado apenas el 30.35% del personal académico son mujeres, y la proporción se reduce en el caso de las contrataciones y niveles de mayor rango: desde profesoras de asignatura (31.93%) hasta profesoras de tiempo completo (25.89%)

[15] Esta afirmación se desprende de la revisión de los planes de desarrollo institucional de la Universidad de Colima 1997-2000 y 2001-2005.

Bibliografía

ANUIES(2003). *Anuario estadístico 2003, Licenciatura en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas*, México: ANUIES.

ANUIES(2003). *Anuario estadístico 2003, Posgrado en universidades e institutos tecnológicos. Resúmenes y series históricas*, México: ANUIES.

Dirección General de Posgrado (2004*). Perfil de los alumnos de nuevo ingreso al posgrado, periodos febrero-julio 2003, agosto 2003-enero 2004, febrero-julio 2004 y agosto 2004-enero 2005.* Colima: Universidad de Colima. Bases de datos.

García Guevara, Patricia (2004). *Mujeres académicas El caso de una universidad estatal mexicana.* Universidad de Guadalajara/ Plaza y Valdés.

INEGI (2001). *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados Básicos.* Aguascalientes, Ags.

Martínez C., Sara, *et al.* (2004*). Impacto de los egresados de la Universidad de Colima en su entorno,* Colima: Mecanograma.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004). *Informe sobre desarrollo humano 2004. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy.* Madrid: Mundi-Prensa Libros.

Universidad de Colima (1997). *Plan Institucional de Desarrollo 1997-2000.* Colima: Universidad de Colima.

Universidad de Colima (2001). *Plan Institucional de Desarrollo 2001-2005.* Colima: Universidad de Colima.

Universidad de Colima (2004). *Graduados de programas de posgrado en la U. de C.* Dirección General de Posgrado. Universidad de Colima. Base de datos.

Universidad de Colima (2004). *Seguimiento de egresados de posgrado de la Universidad de Colima, 1992-2003.* Dirección General de Posgrado, Universidad de Colima. Bases de datos.

