

# Inequidad de género en el ámbito universitario. El caso de la Universidad del Caribe

G. Elizabeth García Hernández<sup>1</sup>  
Araceli Nava Navarro<sup>2</sup>

## Resumen

En el contexto amplio del concepto de seguridad humana, la inequidad de género es una condición de riesgo para las mujeres en el ámbito laboral, por lo que en este artículo se presenta un diagnóstico de equidad de género en la Universidad del Caribe. Partimos del supuesto de que las universidades son espacios estratégicos para la transformación de las sociedades hacia la equidad de género y a la construcción de relaciones más democráticas. Este diagnóstico tiene como objetivo contribuir a la mejora institucional de esta universidad ubicada en la ciudad de Cancún, Quintana Roo. Se evaluaron tres indicadores: el índice de segregación salarial, el índice de segregación ocupacional y la matrícula estudiantil. Para el análisis se empleó la metodología del Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003 (Inmujeres, 2003). Los resultados muestran que existe una inequidad de género en la planta laboral de la universidad: segregación salarial y ocupacional, además el análisis permitió dar cuenta de la existencia de estereotipos en la orientación vocacional, así como de un desempeño académico y de eficiencia terminal diferenciado por género.

*Palabras clave: riesgo laboral, educación superior, equidad de género, evaluación institucional, desarrollo humano.*

## Summary

In the big picture of the human confidence: gender inequality is a condition of risk for women involved in a labor environment. Hence, in the following research we present a diagnosis of equity of gender in a Caribbean University (Cancun, Quintana Roo, Mexico). We part from the principle that universities are strategic spaces for the transformation of societies to the point of equity of gender and the construction of more democratic relationships. There are three indicators to be evaluated: minimum index wage, profession index segregation and alumni registered index. For the analysis we strove the Equity of Genre Model (Inmujeres 2003) methodology. The results show there's inequality of genre in the professor's staff at the university: minimum wage and professional segregation. Thus, we found stereotypes in the vocational orientation, although academic performance and efficiency differentiated by genre.

*Keywords: labor risk, higher education, equity of genre, institutional evaluation, human development.*

---

<sup>1</sup> Candidata a Dra. en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología por el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, profesora investigadora de la Universidad Pedagógica Nacional.

<sup>2</sup> Candidata a Dra. en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología por el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, profesora investigadora de la Universidad del Caribe.

## Introducción

La perspectiva actual de la seguridad social ha puesto énfasis en el bienestar de las personas desde una visión más amplia generándose así el concepto de seguridad humana (ONU, 2003). Este enfoque de la seguridad se centra en la persona y no en el Estado, como sujeto de la seguridad; lo que lo vincula al desarrollo humano y los derechos humanos. Tiene además implicaciones directas en las políticas públicas y de cooperación para lograr la ampliación de las capacidades y libertades de las personas, en contraposición al concepto clásico del desarrollo que se limitaba a promover el crecimiento macroeconómico (Pérez, 2006).

El PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) también va a retomar el concepto de seguridad humana y la va a definir como la condición para que las personas puedan ejercer sus opciones de forma libre y segura. Así, la seguridad humana es requisito para el logro del desarrollo humano.

Desde esta preocupación por las personas se pretende construir instrumentos que permitan detectar y prevenir situaciones que les representan una amenaza, de tal forma que se pueda identificar el riesgo, lo que se ha visto está muy presente en los países que enfrentan mayores rezagos, como es el caso de México. Aunque existen múltiples definiciones de riesgo, éstas se pueden sintetizar como la

consecuencia que se deriva de las acciones y estrategias de los sujetos que representan una amenaza, inseguridad e incertidumbre (Beck, 1998; Giddens, 2000; Luhmann, 1998) que se traduce en deterioro de su calidad de vida.

Esta perspectiva se ha ampliado y ha incluido lo social, lo que ha permitido reconocer que existen grupos que son particularmente vulnerables a estas amenazas, por lo que se hace relevante investigar sobre su situación y atenderlos. Las mujeres son uno de estos grupos con mayor vulnerabilidad.

En la IV Conferencia Mundial sobre la mujer, realizada en el año de 1995 en Beijín se concluyó que los gobiernos de los países miembros, incorporarían la perspectiva de género en el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, con la meta de lograr la equidad entre los géneros.

Desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010) también el tema de la inequidad de género ha sido definido como un ámbito prioritario en el desarrollo. De tal forma que para lograr la mejora de las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad mexicana en su conjunto, es necesario abatir la inequidad de género y lograr el empoderamiento de las mujeres.

El paradigma del desarrollo humano establece que la igualdad de oportunidades es poder ser o hacer aquello que una persona valora como fundamental en su propia vida. Sin embargo, las posibilidades de elegir las mejores opciones se encuentran restringidas para las mujeres. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio impulsados por el PNUD hacen necesario contar, en primera instancia, con la desagregación de datos por sexo y la elaboración de indicadores en la materia para tener una visión objetiva de la situación.

El principio de equidad de género constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente; por ello es central la participación de mujeres y hombres en circunstancias equitativas en todos los ámbitos de la sociedad.

Uno de los ámbitos más importantes por la centralidad que tiene para el desarrollo humano es la equidad de género en el ámbito laboral, por lo tanto la equidad de género en este terreno es un derecho y un principio que los gobiernos están obligados a observar. Sin embargo, a pesar de que las leyes de muchos países establecen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en la práctica persiste la discriminación de género. En este contexto el presente artículo asume que la inequidad de género en el ámbito laboral limita las opciones de las personas y las ubica en una situación de riesgo social. En México, el Instituto Nacional de las Mujeres se encarga en la actualidad de

garantizar el cumplimiento de los acuerdos internacionales para la equidad de género, en ese sentido ha desarrollado una serie de instrumentos que permitan dar cuenta de las condiciones de inequidad que privan en las instituciones, es el caso del Modelo de Equidad de Género, MEG:2003.

Dadas las tendencias de las políticas internacionales y nacionales actuales en la búsqueda de la equidad de género, son múltiples las razones para hacer este tipo de análisis en las comunidades educativas; específicamente para el caso de la educación superior; ello significa impulsar acciones encaminadas a disminuir la brecha de género en los organigramas laborales y la matrícula estudiantil. Desde esta perspectiva el presente trabajo se propuso realizar un diagnóstico de la equidad de género en la Universidad del Caribe, ubicada en Cancún, Quintana Roo, empleando el Modelo de Equidad de Género MEG (Inmujeres, 2003)<sup>3</sup> lo que permitió distinguir el nivel de participación y las condiciones de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de esta institución.

El objetivo del presente estudio fue evaluar la situación de equidad de género en esta

---

<sup>3</sup> El objetivo del Modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones. Con ello, se busca institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

universidad pública, tanto en la planta laboral como en la matrícula estudiantil, a partir de la metodología propuesta por el MEG: 2003. Desde este abordaje se emplea el enfoque de género como una herramienta de análisis social que permite sacar a la luz la forma específica del sistema de relaciones entre mujeres y hombres, en un contexto o comunidad específica.

Para el análisis se emplearon las bases de datos proporcionadas por la Coordinación Administrativa y el Departamento de Servicios Escolares de la universidad. Los datos sobre el personal se obtuvieron de la platilla de empleados vigente en diciembre de 2008. Respecto a la matrícula estudiantil se tuvo acceso a los registros anuales, desde el año de fundación hasta diciembre de 2008.

## **La perspectiva de género**

Simone De Beauvoir (1981) planteó por vez primera en 1949 el problema de la subordinación de las mujeres en la sociedad occidental, impugnando las ideas que habían justificado históricamente la inferioridad de éstas. Al tratar de responder a la pregunta “¿Qué es una mujer?”, realizó una revisión exhaustiva de los argumentos que, desde distintas perspectivas daban respuesta a esta pregunta. De Beauvoir encontró que la definición de la mujer se hacía desde la mirada masculina y se limitaba a enunciar las

características de aquello que debería ser “lo femenino”, lo que parecía más una prescripción, un deber ser, que una definición.

La aportación principal de De Beauvoir (1981) fue rechazar la idea de que biología es igual a destino, pues se dio cuenta de que los datos que científicamente comprueban la existencia de los dos sexos no bastan para definir una jerarquía entre los mismos, lo que le permitió concluir que “no se nace mujer; llega una a serlo” (1981).

En la actualidad, en casi todas las culturas es ampliamente aceptado que la subordinación de las mujeres no se explica por las diferencias biológicas que posee respecto al varón, sino por las formas de organización de las sociedades (Maddo y Niebrugge, 1999). En una misma cultura, en condiciones similares, existen experiencias diferentes entre varones y mujeres, pero una constante es que estas diferencias se traducen en desventajas para las mujeres (Scott, 2000). Los estudios de género tratan de indagar sobre estas diferencias. Su uso en la actualidad tiene importantes implicaciones políticas porque son una herramienta útil para la transformación social hacia una vida más democrática (De Barbieri, 1992).

La categoría de género es justamente la herramienta analítica que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones promotoras

de la equidad; nos permite reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales construidas tomando como referencia esa diferencia sexual (Lamas, 1996).

En este trabajo se retoma la definición de “género” del Instituto Nacional de las Mujeres (2008) que hace una recuperación de las aportaciones teóricas más relevantes y lo emplea como una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad; todo ello, con la intención de darle un nuevo significado al hecho de ser hombre o ser mujer, y darle también, un nuevo sentido a las relaciones que se producen entre ambos. Es por eso que la perspectiva de género no alude únicamente a los intereses de las mujeres, sino a los procesos sociales y culturales que convierten las diferencias sexuales en desigualdad de género, en este proceso estamos involucrados todos, hombres y mujeres.

En la actualidad, nuestro país está enfrentando situaciones complejas. En el camino hacia la equidad resultan insuficientes las transformaciones realizadas en el ámbito de la política —en específico de los partidos y la participación electoral—, debido a que existe un campo mucho más resistente al cambio, el ámbito de la cultura. La cultura se expresa en las prácticas de las personas en la vida

cotidiana, en donde las mujeres siguen experimentando subordinación en el interior de las organizaciones y las instituciones (Tarrés, 2004) como la familia, los espacios laborales, las escuelas, los sindicatos, etc. Es por eso que, mientras las prácticas institucionales discriminatorias no se transformen, difícilmente se podrá transitar a la democracia (Hernández y Camarena, 2005).

En la transición a la democracia, la equidad de género es imprescindible para el desarrollo de una nación. Por ello, el PNUD considera que invertir en la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres es vital no sólo para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad en su conjunto, sino para lograr una ciudadanía integral y una democracia más sólida (PNUD, 2010).

En ese cambio, señala Tarrés (2004), es preciso generar una nueva cultura en la que el ideal democrático integre los intereses de las mujeres, lo cual implica la creación de una nueva institucionalidad, en la que se atiendan las necesidades, aún no resueltas, vinculadas a la condición de las mujeres y a las relaciones de género.

Para el PNUD, la transversalidad de género — como proceso institucional y cultural de transformación—, debe encaminarnos a eliminar la segregación de género en los marcos de desarrollo nacional e internacional,

y así incorporar la conciencia de género en las políticas, programas y reformas institucionales. El desarrollo humano garantizaría la ampliación de las opciones que los individuos tienen para elegir y obtener mejores condiciones de vida dentro de varias alternativas; es por eso que para el desarrollo humano, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres juega un papel fundamental.

Los informes sobre desarrollo humano en México advierten que, cuando se introducen consideraciones de género en la medición del Índice de Desarrollo Humano (IDH) y se mide la desigualdad que existe entre los logros promedio de las mujeres y de los logros promedio de los hombres, el índice se empobrece sustancialmente (PNUD, 2010).

Un análisis del desarrollo nacional desde la perspectiva de género nos lleva a plantear que ciudadanía, democracia y desarrollo, guardan entre sí una estrecha relación, son parte de un sistema donde cada uno de estos elementos actúa sobre los otros. En el vínculo existente entre democracia y derechos ciudadanos se intuye que el desarrollo de la primera está necesariamente implicado cuando se promueven los segundos; y a la vez, el ejercicio de los derechos, en particular los derechos sociales, presupone el desarrollo económico y social de un país.

A propósito de este engarzamiento conceptual, Marcela Lagarde (2000) ha propuesto el concepto de “democracia genérica” y considera que uno de los objetivos de la perspectiva de género debe ser contribuir a la integración del desarrollo humano sustentable y a la democracia para las mujeres. La autora advierte que el género no debe estar ausente en la perspectiva de la democracia ni en la perspectiva del desarrollo (Lagarde, 2000). De esta forma, el desarrollo humano con perspectiva de género se prefigura como un bienestar, tanto en la dimensión personal como en la colectiva (Lagarde, 2000).

Un nuevo orden de género democrático requiere de la participación de sujetos desde el reconocimiento de su género, como humanas y humanos. Sin embargo, para lograr esta democracia genérica es necesaria la promoción de una ética basada en la solidaridad y la cooperación, la igualdad de oportunidades, la distribución equitativa de los bienes y poderes positivos, los procesos de individualización y de acercamiento comunitario, así como la participación social y política como vía para asegurar la democracia (Lagarde, 1994).

En un inicio, las políticas para tomar en cuenta a las mujeres no fueron suficientes, es el caso del denominado enfoque “Mujeres en el desarrollo” que fue impulsado por Naciones Unidas entre 1976 y 1985. Este enfoque centró su acción en mecanismos para integrar a las mujeres en el desarrollo a través de la creación

de departamentos de la mujer, leyes de protección de las mujeres y “acciones positivas” —como lo es el sistema de cuotas, aunque con el tiempo se vio que eso no garantizaba un desarrollo para ellas.

Actualmente, las consideraciones del enfoque de género sobre el desarrollo se han ido estructurando con más fuerza. El “enfoque mujeres en el desarrollo” comenzó a ser fuertemente cuestionado, ya que el objetivo no se puede agotar en incorporar la categoría “mujer” al desarrollo, surgiendo con fuerza la perspectiva de género. Con este movimiento se pone en evidencia que el desarrollo de las mujeres está determinado por el hecho de que las relaciones entre hombres y mujeres son relaciones de poder y de desigualdad.

A partir de este reconocimiento, se sabe que el desarrollo humano no se puede lograr en la medida en que la sociedad siga excluyendo a la mujer de los centros de formación, siga discriminándola en el mercado laboral y desconociendo su aporte al desarrollo humano realizado en el ámbito de lo doméstico.

Señala Lagarde (1994) que el hecho de pertenecer a un género con los mismos derechos para hombres y mujeres, cambia radicalmente la vida, limita los daños y hace posible la interlocución de las mujeres con los otros y con las instituciones. La relación de la perspectiva de género con el derecho al desarrollo implica que los métodos, procesos y

finés del desarrollo deben ubicar en el centro a los seres humanos, mujeres y hombres; y debe considerar a la democracia como el marco de sus acciones y como garantía de participación y convivencia. De ahí la necesidad de que las mujeres puedan acceder a poderes y recursos democráticamente estructurados, que les permitan participar sin mediaciones, intervenir en todos los asuntos sociales y no sólo en los que tradicionalmente les han sido asignados. En la meta de lograr el desarrollo de una sociedad como la nuestra, es necesario poner en evidencia la centralidad y el poder que detentan los hombres para poder transformar esa condición; mientras eso no se reconozca o se haga evidente, el cambio no se puede lograr. En la actualidad, las mujeres necesitan ejercer sus derechos en los ámbitos privado y público para democratizar sus vidas y lograr su desarrollo personal y colectivo (Lagarde, 2000).

## **La inequidad de género en las instituciones educativas**

En México, la educación pública ha contribuido a la equidad de género, en la actualidad se han diluido cada vez más la segregación cultural y la exclusión discriminatoria de las mujeres en las instituciones educativas; sin embargo, señala Lagarde (2000), como espacio mixto la universidad está lejos de haber alcanzado la paridad entre mujeres y hombres, ya que las desigualdades de género se hacen notar entre

estudiantes y trabajadores —hombres y mujeres. Estas diferencias se presentan en lo académico, en la gestión de las instituciones, en los cuerpos directivos y en las organizaciones gremiales y estudiantiles. Es una realidad que en las universidades tienen lugar formas abiertas y sutiles de exclusión, marginación y discriminación, en donde los hombres se benefician de la supremacía de género. A pesar de ello, eliminar la opresión de género en la universidad no había sido una prioridad de las políticas educativas (Lagarde, 2000).

El análisis de diversos indicadores de desarrollo humano, competitividad y sociedades del conocimiento revela que la desigualdad de género debe ser superada para que México sea más competitivo (PNUD, 2010) y ello implica la transformación de las universidades como lugares estratégicos para la construcción de conocimiento. A pesar de que se ha observado una mayor preeminencia del sexo femenino en la educación superior en general, y un mejor desempeño, las mujeres tienen menor presencia en carreras “críticas” para las sociedades del conocimiento como son las ingenierías y las carreras tecnológicas (PNUD, 2010).

La participación de las mujeres en el desarrollo no sólo es importante para aumentar los niveles de crecimiento económico, sino para lograr de manera simultánea la construcción y el fortalecimiento de una sociedad del

conocimiento, en donde todas y todos los integrantes de esta sociedad puedan desarrollarse en igualdad de condiciones. El análisis del contexto actual nos lleva a reconocer deficiencias estructurales en el desarrollo humano de la población, deficiencias que afectan principalmente a las mujeres, por lo que debemos preguntarnos dónde y cómo se encuentran insertas las mujeres en las universidades, y las relaciones de poder que las afectan. La equidad de género en las universidades es una condición necesaria para transitar hacia una economía y una sociedad basadas en el conocimiento. Por ello, no se puede perder de vista que las brechas de género en el acceso al desempeño económico, al marco institucional, a la educación, al trabajo remunerado y a las tecnologías de la información, limitan las posibilidades del desarrollo (PNUD, 2010).

En una sociedad del conocimiento, la educación de calidad y la capacitación son condiciones necesarias para la generación y diseminación del conocimiento, siendo la alfabetización y la educación secundaria elementos necesarios pero no suficientes. En este contexto, la educación terciaria es el eje de la economía basada en el conocimiento (PNUD, 2010). A partir de este supuesto, surgen algunas interrogantes en torno a la calidad y consistencia de los indicadores educativos: Los sistemas de evaluación y las cifras que están desagregadas por sexo ¿Realmente visibilizan la compleja realidad



educativa de las instituciones y, en particular, de las universidades?

En México, los indicadores de educación muestran que las mujeres tienen una eficiencia terminal mayor que los hombres en la primaria, secundaria, profesional técnico y bachillerato. Asimismo, las mujeres forman parte importante de la población económicamente activa, pero no tienen la misma participación en los empleos formales ni cuentan con paridad salarial, ni con representación en los espacios de toma de decisiones (PNUD, 2010).

A pesar de que las mujeres constituyen el 12.7% de la población con algún grado aprobado de estudios superiores, sólo 42.6% de estas mujeres forma parte del mercado laboral formal y poco menos del 60% de las mujeres calificadas entran al mercado laboral (INEGI, 2006). Lo anterior implica el uso ineficiente del capital humano esencial para la consolidación de una sociedad del conocimiento. El trabajo reproductivo, generalmente llevado a cabo por mujeres, crea cargas en el uso del tiempo y, en muchas ocasiones, orilla a las mujeres a incursionar en el sector informal, en detrimento tanto del desarrollo como de la competitividad (PNUD, 2010).

## **Indicadores para evaluar la equidad de género**

En México, el discurso sobre la equidad de género ha venido permeando los ámbitos públicos y privados pero aún existen obstáculos para revertir las desigualdades, ya que se trata de situaciones complejas y multidimensionales que comúnmente son naturalizadas por lo que se vuelven “invisibles” la mayoría de las veces. Con la intención de lograr en el país un cambio hacia la equidad, se han adoptado decisiones políticas que se traducen en instrumentos para reducir la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres, a través de una serie de acciones afirmativas orientadas en tres vertientes: reformas legales, diseño e instrumentación de políticas públicas, y la promoción de un mayor número de mujeres a puestos de dirección (Inmujeres, 2008).

El fundamento de estas políticas parte de la Constitución mexicana, que reconoce la existencia de un principio de no discriminación por género, así como de un principio de igualdad jurídica entre hombres y mujeres. También el concepto de equidad de género se define en la legislación como el principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la

vida social, económica y política (Inmujeres, 2003). Ello supone la necesidad de realizar múltiples acciones afirmativas congruentes con las políticas y programas que contribuyan a reformar la vida práctica y el mundo del trabajo. Este es el caso del Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003, que promueve el Inmujeres, el cual busca apoyar ese proceso de institucionalización de políticas de equidad de género en México en empresas privadas, instituciones, organismos públicos y organizaciones no gubernamentales, para brindar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el acceso al empleo, la capacitación, el desarrollo profesional y la participación en el proceso de toma de decisiones.

El MEG:2003 busca establecer políticas que funcionen como derechos concretos para hombres y mujeres, y les garanticen las mismas oportunidades de ocupar en proporciones iguales el abanico de profesiones y niveles jerárquicos; gozar de las mismas condiciones de empleo, esto es, igualdad de remuneración; vincular los ámbitos de la vida profesional, familiar y social; así como garantizar la convivencia en espacios laborales libres de hostigamiento sexual. Para ello se han desarrollado algunos indicadores de género que se retoman en el presente trabajo para el análisis.

Los indicadores para evaluar la equidad de género son datos cuantitativos de control

interno y externo, representados gráficamente, que permiten observar las tendencias de género en una institución. Su uso consiste en un análisis estadístico que nos da información específica para cada sexo, con el fin de valorar y visualizar la situación específica de hombres y mujeres en las instituciones; y permite a la vez reconocer las diferencias entre ellos. Los indicadores con los que trabaja el MEG: 2003 son: i) la segregación ocupacional, ii) la segregación —o diferencia— salarial y iii) el hostigamiento sexual en el ambiente institucional. Debido a un proceso de delimitación en el momento de elaborar este trabajo, este último indicador no será incluido en el presente análisis.

### *Segregación ocupacional*

La estructura ocupacional es un espacio en el que se reproducen los patrones culturales de una sociedad. Es por ello que en el ámbito laboral se observan también prácticas tradicionales a partir de las cuales las mujeres experimentan desventajas en el trabajo (Fernández, 2007).

En América Latina se ha incrementado la participación femenina en la fuerza de trabajo; sin embargo, cuando se analiza cómo ha sido este ingreso de las mujeres al campo laboral remunerado, se observa que ha ido de la mano con una importante discriminación en los salarios, así como una asignación de tareas que

corresponden a roles de género tradicionales y estereotipados.

En México, las oportunidades de empleo para las mujeres han aumentado y se han diversificado en las últimas décadas, aunque todavía se observa la concentración de mujeres en ciertas ramas y ocupaciones estereotipadas como femeninas; y por otro lado, ramas de la actividad económica donde su ausencia es casi total. En 2007 la tasa de participación femenina en el trabajo remunerado fue de 41.4%, aunque esta tasa oscila, dependiendo de la región del país, entre 30.8% y 52%, mientras que la tasa de participación masculina osciló entre 75 y 85% (Inmujeres, 2008).

El índice de segregación ocupacional por sexo es, según Flérida Guzmán (2002), la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta distinción se traduce en la exclusión social de las mujeres debido a que, generalmente, se les ubica en puestos con menos estatus y en condiciones de trabajo desfavorables. Bajo esta tendencia, las mujeres suelen concentrarse en ocupaciones que son tradicionalmente consideradas femeninas; es el caso de los roles de secretarías, docentes, enfermeras, afanadoras, entre otras. Las desventajas que derivan de esta acción se expresan en condiciones laborales más desfavorables y menores oportunidades de ascenso.

### ***Diferencia salarial***

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un recurso que permite medir las consecuencias de inequidad de género. La medición de este indicador consiste en calcular y comparar el sueldo promedio de hombres y mujeres dentro de una organización a lo que se le llama diferencia salarial, y se expresa como la cantidad de dinero que gana una mujer por cada peso que gana un hombre en el mismo puesto dentro de la misma institución (Inmujeres, 2008).

Numerosos estudios han confirmado que en América Latina, al igual que en otros países, el salario medio de los varones es superior al que perciben las mujeres. La desigualdad salarial es un indicador relevante y se ha convertido en un tema recurrente en la literatura relacionada con la discriminación de la mujer (Rendón y Salas, 2000). Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado, su cuantificación, sus causas, así como las acciones políticas que contribuyen a detectarlo y erradicarlo.

En una institución equitativa, los salarios de las personas tendrían que diferir por razones de productividad así como por las diferencias en las características de los trabajos que realizan. Sin embargo, se ha observado que los salarios difieren por otras razones ajenas a éstas: difieren particularmente por el hecho de que un trabajador sea hombre o sea mujer. Esta discriminación salarial resulta de un sistema u

organización que castiga o premia a un determinado grupo con un menor o un mayor salario. Esta diferencia salarial se puede observar cuando a condiciones de trabajo iguales no corresponden salarios y prestaciones iguales entre hombres y mujeres (Inmujeres, 2003).

### ***La matrícula estudiantil***

Por otro lado, el compromiso actual de las universidades para procurar la equidad entre los géneros y promover una sociedad más justa, libre de opresión y de violencia, es una gran tarea que ya ha empezado a realizarse. Las universidades latinoamericanas han desarrollado proyectos y esfuerzos importantes para evidenciar la discriminación de que son objeto las mujeres en nuestra sociedad y en las universidades, así como para modificar las prácticas que reproducen las inequidades en el sistema.

El objetivo que persiguen las universidades al plantear la introducción de la perspectiva de género en la educación superior es promover un cambio ético en las prácticas institucionales. Son varias las dimensiones que involucra incorporar la perspectiva de género en las universidades; entre estas dimensiones, Palomar (2005) señala la necesidad de que las Instituciones de Educación Superior (IES) garanticen la equidad demográfica, lo que implica la presencia de los dos sexos en el

contexto universitario, en cuanto a la matrícula, la distribución por carreras y el egreso.

Existen evidencias de que en años recientes la presencia de las mujeres en la matrícula universitaria se ha incrementado. En 2001, un total de 912 instituciones universitarias y tecnológicas en México atendieron a 1,660,937 estudiantes de nivel licenciatura; de ellos, 47.8% fueron mujeres (ANUIES, 2002 citado por Cicardi, 2005). Sin embargo, la presencia femenina en las universidades no fue homogénea entre las distintas regiones del país ni entre las distintas áreas de formación.

Es en el área de ciencias sociales donde la matrícula femenina supera a la masculina pero en áreas como ingeniería y tecnología sigue siendo muy baja la presencia de mujeres, sólo 29.8% (Cicardi, 2005). Esta organización por género en la preferencia de las carreras responde, en gran medida, a los estereotipos socialmente construidos, no depende directamente de las instituciones. Sin embargo, se considera conveniente tomar en cuenta esta diferencia en los procesos de ingreso a la universidad para tratar de equilibrar este sesgo en las universidades.

### **El caso de la Universidad del Caribe**

La Universidad del Caribe (Unicaribe) es una institución pública de reciente creación. Surge

en septiembre del año 2000, como respuesta a la creciente demanda de educación superior en la zona norte del estado de Quintana Roo. Se encuentra en la ciudad de Cancún, polo de gran importancia en el desarrollo turístico en México y destino de una importante migración nacional e internacional que busca incorporarse al mercado laboral de la industria turística.

En el marco de su misión y a través de su modelo educativo, la Unicaribe tiene incorporado en su discurso institucional la promoción de una serie de valores y principios rectores, entre los que destaca, dado el interés de este trabajo, la equidad de género.

El análisis de la universidad que aquí se presenta incluye información hasta diciembre de 2008. Hasta ese momento, la universidad contaba con aproximadamente 2,600 estudiantes atendidos mediante los 7 programas educativos que ofrece a nivel licenciatura: gastronomía (GA), turismo sustentable y gestión hotelera (TS), negocios internacionales (NI), innovación empresarial (IE), ingeniería industrial (II), ingeniería en telemática (IT) e ingeniería en logística y cadena de suministros (IL).

En términos de personal académico y administrativo, la universidad contaba con una plantilla de 365 trabajadores, distribuidos en puestos administrativos, académico administrativos, académicos y directivos.

Antes de presentar los resultados de este diagnóstico, debemos señalar que el alcance de este proceso analítico inicial se concentra en datos cuantitativos generados por la propia institución, los cuales son insumo requerido por la propia metodología MEG: 2003 para el análisis de tres indicadores: segregación ocupacional, diferencia salarial — índice de segregación salarial— y dinámica demográfica por sexo de la matrícula estudiantil, por lo que estaría pendiente para posteriores estudios un análisis cualitativo así como la incorporación de otros indicadores relevantes, como es el caso del hostigamiento sexual.

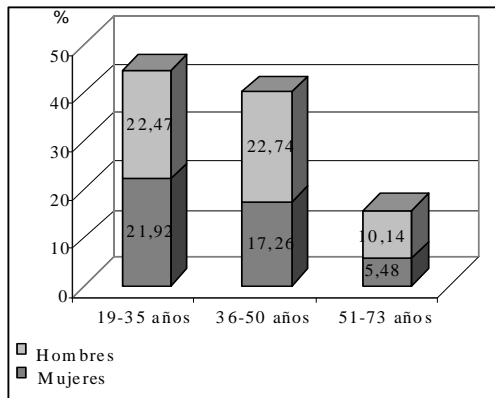
### ***Resultados para el índice de segregación ocupacional***

De los 365 empleados con los que cuenta la Universidad del Caribe, 163 son mujeres y 202 hombres, lo que se traduce en que 44% de la población es femenina.

La edad del personal oscila en un rango que va de los 19 a los 73 años. Al analizar la conformación por grupos de edad (Gráfica 1),<sup>1</sup> se observa que, conforme avanza el rango de edad, la proporción de mujeres disminuye en contraste con el aumento en la proporción de hombres. En el último rango de edad, entre 51 y 73 años, la proporción entre mujeres y hombres casi se duplica. La mayoría de las mujeres se encuentra en el grupo de menores de 35 años, edad en la que tienen lugar en la vida de las mujeres importantes eventos

reproductivos como embarazos, partos, cuidado de hijos pequeños, entre otros eventos asociados a la reproducción.

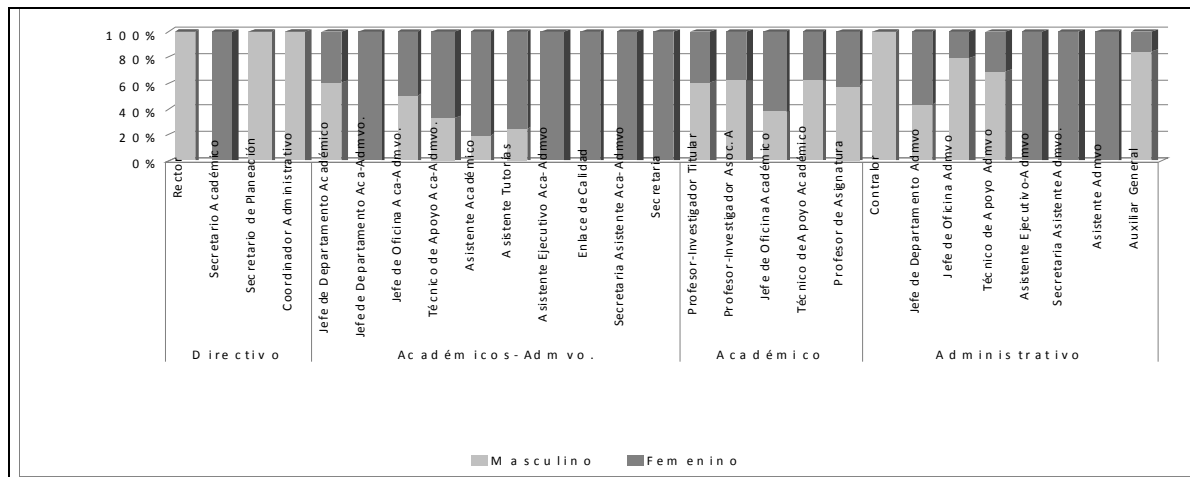
**Gráfica 1. Conformación por grupos de edad**



Fuente: elaboración propia.

Sobre la distribución del personal por el tipo de función que desempeña, encontramos que en la Unicaribe, 70% de los empleados tienen un puesto académico y el resto se distribuye entre el personal dedicado a las labores académico-administrativas o administrativas (Ver Gráfica 2).

**Gráfica 2. Puestos ocupados por género**



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, cabe resaltar que del total del personal académico contratado por la universidad, 73% está integrado por docentes de asignatura contratados por hora y el resto está conformado por personal de tiempo completo. Estos profesores, además de la

docencia, cumplen con otras funciones académicas relevantes para la institución tales como la investigación, difusión, gestión académica e impartición de tutorías a los estudiantes.

En la Gráfica 2 se presenta la distribución del personal por el tipo de puesto que desempeña. Aquí podemos observar que la presencia femenina es mínima en los puestos de dirección, en cambio predomina en los puestos académico-administrativos de menor jerarquía tradicionalmente estereotipados como femeninos.

En el grupo de puestos directivos, que son cuatro en la universidad, tenemos que tres son ocupados por varones: la rectoría, la secretaría de planeación institucional y la coordinación administrativa; el único puesto en este nivel ocupado por una mujer es la secretaría académica.

Otra área en la que predomina la presencia de varones es en la de puestos académicos. En cuatro de los cinco puestos académicos existe una presencia masculina de más de 50%. La relación de profesores de tiempo completo es de 35 varones por 22 mujeres, es decir, la presencia de mujeres en este puesto es de 38.4%. Únicamente en el puesto de jefe de oficina la presencia de las mujeres es mayoritaria.

En la universidad existen todavía puestos que son ocupados sólo por mujeres. Se trata nuevamente de ocupaciones socialmente estereotipadas como femeninas y se ubican principalmente en el área administrativa. Estos puestos son: asistente académica, enlace de calidad, secretaria asistente académica y

secretaria. Se trata de puestos adjetivos que sirven de apoyo a las áreas sustantivas.

En el área académico-administrativa trabajan en total 12 varones y 35 mujeres; significa que 74.5% de los empleados en esta área son mujeres. En el área netamente administrativa la balanza se inclina al otro lado. Es decir, la presencia de los varones en estos puestos es mayoritaria, representando en total 65.5% entre los ocho puestos que integran esta área. Sin embargo, en este mismo grupo de puestos administrativos hay tres puestos ocupados sólo por mujeres.

El índice de segregación ocupacional obtenido fue de 0.26. Esto significa que en la institución existe una moderada segregación: en total son 12 los puestos en los cuales se manifiesta esta segregación, siete de estos puestos son de baja jerarquía y están ocupados únicamente por mujeres, mientras que cinco puestos de alta jerarquía están ocupados solamente por varones.

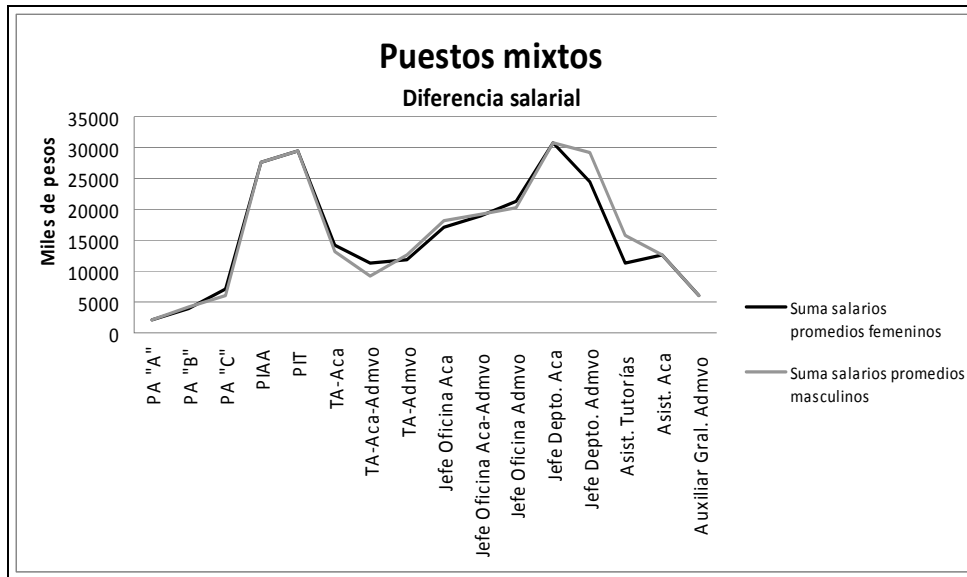
### ***Resultados para el índice de segregación salarial***

El resultado obtenido en otro de los indicadores analizados fue el índice de segregación salarial, el cual nos permitió conocer la diferencia salarial entre los varones y las mujeres que trabajan en la Unicaribe. Este índice fue de 0.81, lo que significa que, por cada peso que gana un hombre en la

institución, una mujer gana 81 centavos; es decir, 19 centavos menos que un hombre. Si bien en términos de centavos la segregación parece ser muy pequeña, la proporción se mantiene y adquiere otra dimensión cuando la traducimos a cifras más grandes. De esta forma, tenemos la siguiente relación: por cada 1,000 pesos que gana un hombre, una mujer gana 810 pesos, considerando la premisa mismo salario a mismas condiciones de trabajo se observa una clara inequidad.

En la Gráfica 3 se puede observar la disparidad de los salarios, si bien en algunos puestos se homologan, a medida que las líneas se separan revelan una diferenciación entre los salarios promedio, siendo principalmente los salarios femeninos los que tienden a disminuir en algunos puestos.

**Gráfica 3. Diferencias salariales**



Fuente: elaboración propia.

Son cinco los puestos en los cuales se expresan claramente las diferencias promedio en la percepción de salarios entre hombres y mujeres: técnico de apoyo administrativo, jefe de oficina académico, jefe de oficina académico administrativo, jefe de departamento administrativo y asistente de tutorías.

En estos cinco puestos el salario de las mujeres es, en promedio, menor al salario de los varones. Así tenemos que las mujeres que trabajan en el puesto de técnico de apoyo administrativo ganan, en promedio, 824 pesos mensuales menos que los hombres que ocupan el mismo puesto; las mujeres que trabajan en el puesto de jefe de oficina académico ganan, en



promedio, 1,140 pesos menos que los varones; en el puesto académico administrativo también son ellas quienes tienen un ingreso menor promedio, ganando 289 pesos menos que ellos. En el puesto de jefe de departamento administrativo la segregación salarial es muy alta: en este caso la diferencia salarial promedio se eleva a 4,556.59 pesos mensuales en detrimento del ingreso femenino. Algo similar ocurre en el puesto de asistente de tutorías, en el que las mujeres ganan en promedio 5,566.67 pesos mensuales menos que el salario promedio de los hombres.

Cabe señalar que en algunos de estos puestos existen razones que pueden explicar, en parte, estas diferencias, debido a que varios de los puestos se han ido definiendo en el proceso paulatino de construcción y crecimiento de la universidad; debido a la reciente creación de la Unicaribe se considera factible corregir dicha segregación salarial, siempre y cuando se considere como un rubro que requiere particular atención y homologación a favor de la equidad de género.

### ***Matricula estudiantil***

Como se señaló anteriormente, otro indicador de equidad de género con el que las instituciones educativas pueden contribuir a la transformación social es la equidad demográfica. A través de este indicador, las universidades se comprometen a mantener en

igualdad la presencia de los dos sexos en el contexto universitario, así como en la distribución por carreras y el egreso.

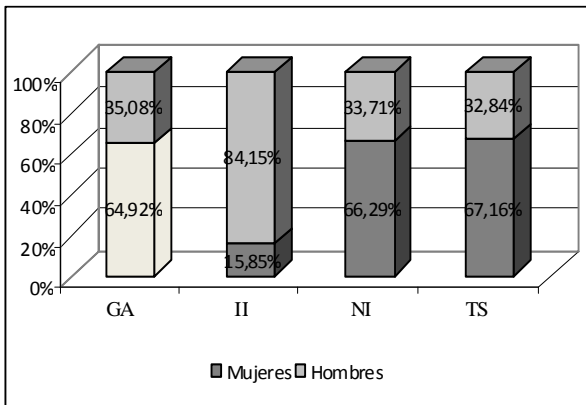
Si bien la Unicaribe se creó en el año 2000, abrió sus puertas a los estudiantes en el 2001, es por ello que en el análisis de la matrícula estudiantil se ha incluido el periodo que va de febrero de 2001 a diciembre de 2008. En este periodo habían ingresado un total de 3,379 estudiantes de los cuales 1,730 son varones y 1,649 son mujeres; han egresado seis generaciones de los cuatro programas educativos abiertos inicialmente<sup>2</sup>, egresando para el mismo periodo (2001-2008) un total de 839 estudiantes.

Del total de egresos, 332 son hombres y 507 son mujeres. Con excepción de ingeniería industrial, la mayoría de los egresos de los programas educativos son femeninos. Podemos ver que la proporción de mujeres que ingresaron en este periodo es ligeramente menor que la de los hombres, sin embargo, en el egreso predominan las mujeres. Es decir que, aunque entraron menos mujeres a la universidad en este periodo son más mujeres las que han logrado el egreso.

Respecto al proceso de titulación, se repite el patrón nacional: en todos los programas educativos, con excepción de ingeniería industrial, el mayor porcentaje de titulación corresponde a las mujeres, aunque en áreas de ingeniería y tecnología sigue siendo muy baja

la presencia de éstas también en este rubro. Del total de 744 estudiantes que se han titulado, 39% son hombres (290) y 61% son mujeres (454).

**Gráfica 4. Titulación por programa educativo y por sexo hasta el 2008**



Fuente: elaboración propia.

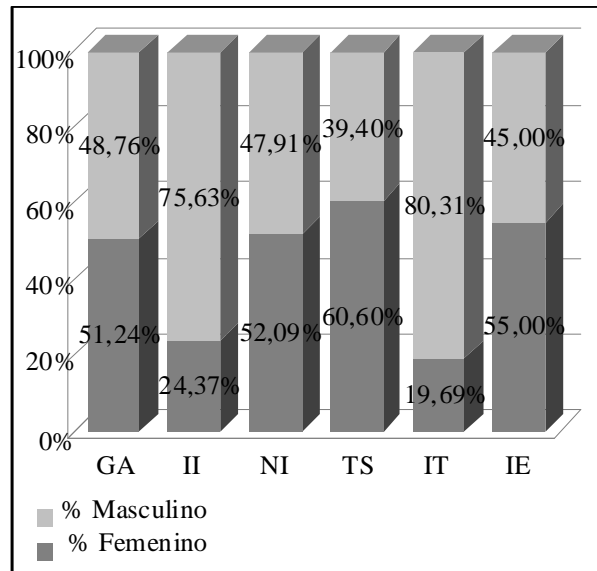
Hasta diciembre de 2008 la Unicaribe contaba con 2,000 estudiantes en activo cursando seis programas educativos: gastronomía, turismo sustentable y gestión hotelera, negocios internacionales, innovación empresarial, ingeniería industrial e ingeniería en telemática.

Del total, 967 son mujeres y 1,033 son hombres, es decir que 48% de la matrícula estudiantil es femenina. Se puede observar en la Gráfica 5 que es en los programas educativos de ingeniería donde disminuye la presencia de mujeres; en cambio en carreras como gastronomía, negocios internacionales, turismo sustentable e innovación empresarial, la matrícula femenina se eleva por encima del 50%.

Es en las ingenierías donde los estereotipos de género tienen mayor presencia. Carreras como gastronomía y turismo sustentable son las que mayor equidad demográfica tienen en la distribución por sexo.

Si bien la distribución demográfica entre las distintas carreras no depende de la política institucional sino en gran medida a la demanda de la población estudiantil, debe señalarse que esta demanda se construye a partir de las valoraciones y los significados que la sociedad asigna a estas profesiones.

**Gráfica 5. Estudiantes activos hasta 2008**



Fuente: elaboración propia.

## Conclusiones

Inicialmente podemos señalar que en la Unicaribe la presencia de varones es mayor respecto a la de mujeres en tres de los roles más importantes: en los puestos de dirección de la universidad, en los puestos académicos de tiempo completo y de asignatura y en la matrícula estudiantil.

De acuerdo con los resultados del análisis cuantitativo realizado también podemos decir que se observó la existencia de segregación ocupacional en la institución. Existe una tendencia en la Unicaribe a que los varones ocupen puestos de dirección o de mayor jerarquía, y las mujeres se concentran más en puestos administrativos o de menor jerarquía como secretarías y auxiliares

Respecto a la segregación ocupacional, si bien el índice señala que se trata de una segregación moderada—0.26—el sólo hecho de que exista en cualquier grado este tipo de segregación debe considerarse como un hallazgo en contra de la equidad dentro de la institución. En términos más específicos, son cinco los puestos en los cuales las mujeres, realizando el mismo trabajo que los hombres, reciben menor pago; dicha diferencia salarial en promedio por puesto va desde 289 pesos mensuales, hasta 5, 566 pesos.

Finalmente, la matrícula estudiantil también reflejó una ligera tendencia hacia una mayor

presencia de estudiantes varones en la universidad. Además, la segregación de hombres y mujeres en las distintas carreras alerta sobre la reproducción de estereotipos masculinos y femeninos asociados a las profesiones. Si bien las causas pueden ser diversas —y algunas incluso ajenas a las políticas de la universidad—, es necesario que esta segregación se considere en los procesos de ingreso para poder revertirla.

En resumen, podemos afirmar que en la Universidad del Caribe existe una moderada inequidad entre hombres y mujeres; por lo que si se tienen en cuenta estos indicadores en sus políticas y administración, es muy probable que se logre frenar y hasta revertir dicha tendencia. También es importante señalar que, al igual y como ocurre en los distintos espacios de la sociedad, este resultado inequitativo no es consecuencia de una planeación premeditada o acción intencional para que esta inequidad ocurra. Es precisamente la naturalidad con que se actúa en las instituciones y organizaciones en general —sin pensar en las diferencias entre hombres y mujeres— la que permite que estos procesos permanezcan invisibles en las instituciones; esto significa que la responsabilidad para modificar los patrones de inequidad es colectiva y compromete a cada uno de los miembros de la institución a tenerlo presente en la práctica cotidiana

Los resultados del diagnóstico en la Universidad de Caribe permitieron identificar en forma específica el sistema de relaciones entre hombres y mujeres y mostraron como incluso en una institución de reciente creación concebida con un modelo educativo que incorpora principios rectores a la vanguardia de las preocupaciones internacionales, lleva a cabo prácticas de inequidad de género que ponen en riesgo el logro de mejores condiciones de vida para las mujeres trabajadoras.

Es importante hacer notar que desde el segundo semestre de 2010 las autoridades de la universidad tomaron la decisión de implementar el Modelo MEG: 2003. Para operar la decisión fue incorporado un proceso de certificación al Sistema de Gestión de Género de la institución como metodología para detectar las inequidades y comprometerse a su erradicación.

Esta decisión implicó la elaboración de un Manual del Sistema de Gestión de la de Género (Unicaribe, 2010) en donde se expresa explícitamente la incorporación del este enfoque en forma transversal a todas las políticas, sistemas, estrategias, programas y actividades adjetivas y sustantivas de la universidad.

Cabe aclarar que el alcance de dicha política está dirigido exclusivamente al personal de la institución, e incluye desde el proceso de

reclutamiento y selección hasta la prevención y erradicación del hostigamiento sexual y el acoso.

Entre las acciones afirmativas que se han llevado a cabo hasta ahora están que los contratos laborales tengan lenguaje incluyente y la política de horario continuo a las mujeres con hijos de hasta un año y que los hombres gocen de este permiso de paternidad.

Finalmente el 7 de octubre de 2010 con el apoyo del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se logró obtener la certificación de este proceso.

También es importante señalar que con el cambio de rectoría en marzo de 2009 se generaron nuevos nombramientos tanto en el ámbito académico como administrativo. El único puesto de alta dirección que estaba ocupado por una mujer, que era en la secretaría académica, ahora es ocupado por un varón. Así mismo, en el equipo administrativo han habido varios relevos que anteriormente eran ocupados por mujeres y que ahora son ocupados por varones, como por ejemplo, los titulares de los departamentos de recursos humanos y recursos financieros.

## Bibliografía

- Ariza, M. y O. de Oliveira (2000), "Inequidades de género y clase: algunas consideraciones analíticas", *Nueva Sociedad*, 164, noviembre-diciembre, pp.70-81.
- Beck, U. (1998), *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- Cicardi, D. (2005), "¿Ausentes o invisibles? Contenidos sobre las mujeres y los géneros en el currículo de licenciatura de universidades mexicanas", *La ventana*, 21, México: Universidad de Guadalajara, pp.107-142.
- Comisión Nacional de la Mujer, Conmujer (2000), "México. Informe de Ejecución. Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Pekins", México: Secretaría de Gobernación.
- De Barbieri, T. (1992), "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", *Interamericana de Sociología*, 2-3 (2), México: Asociación Mexicana de Sociología, pp.147-178.
- De Beauvoir, S. (1981), *El segundo sexo*, México: Siglo Veinte.
- Fernández, A. (2007), "Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional", *Revista La ventana*, 25, México, Universidad de Guadalajara, pp.140-167.
- Guzmán, F. (2002), "Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias", *Demos. Carta Demográfica sobre México*, 15, México, pp.27-28.
- Giddens, A., (2000), *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Madrid, Taurus.
- Hernández, C. y Camarena, M. E. (2005), "Inequidad de género en las organizaciones. Una visión latinoamericana", *Actualidad Contable FACES*, 1 (11). Venezuela: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de los Andes, pp.20-29.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) (2006): *Mujeres y hombres en México*, INEGI-Inmujeres, Décima Edición.
- Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2003), *Modelo de equidad de género: MEG 2003*, México, Inmujeres.
- Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2008), *La perspectiva de género. Guía metodológica para la sensibilización de género*, volumen 2, México, Inmujeres.
- Lagarde, M. (2000), "Universidad y democracia genérica. Claves de género para una alternativa", *Estado, universidad y sociedad. Entre la globalización y la democratización. Encuentro de especialistas en educación superior*, Tomo 1, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Colección: Educación Superior, pp.145-159.
- (1994), *Democracia genérica*, Mujeres para el diálogo, México: REPEM-MÉXICO.
- Lamas, M. (1996), "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género", *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género, pp.327-331.
- Luhmann, N. (1998), *Sociología del riesgo*, México, Triana editores/Universidad Iberoamericana.
- Maddo, P. y J. Niebrugge (1999), "Teoría feminista contemporánea", en Ritzer George (edit.) *Teoría sociológica contemporánea*, Madrid, McGraw-Hill, pp.353-410.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2003), *La seguridad humana ahora. Proteger y habilitar a la gente*. Nueva York: Naciones Unidas, Comisión de la Seguridad Humana.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1996), *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995, Nueva York: ONU.
- Palomar, Cristina (2005), "La política de género en la educación superior", *La ventana*, 21, pp.7-43.
- Pérez, K. (2006) "El concepto y el uso de la seguridad humana: análisis crítico de sus potencialidades y riesgos", *Revista Cidob d'Afers Internacionals*, 76, diciembre-enero, pp.59-77.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2010), México y las sociedades del Conocimiento. Competitividad con igualdad de género, México, PNUD.
- Rendón T. y C. Salas (2000), *Segregación y diferencia salarial por género. Hipótesis y evaluación empírica*. Informe final, México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Scott, J. (2000), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa de Estudios de Género, Porrúa, pp.265-302.
- Tarrés, M.L. (2004), "Algunos desafíos para imaginar una cultura política con perspectiva de género", *Revista La ventana*, 19, México: Universidad de Guadalajara, pp.51-71.
- Unicaribe (Universidad del Caribe) (2010) Manual del sistema de gestión de género, México, Unicaribe.

---

<sup>1</sup> Todas las gráficas son de elaboración propia a partir de los datos de la plantilla de trabajadores de la Universidad del Caribe y de la matrícula estudiantil.

<sup>2</sup> Los cuatro primeros programas educativos que se abrieron en la universidad fueron: gastronomía, negocios internacionales, ingeniería industrial, y turismo sustentable y gestión hotelera. En 2004 se abrió el programa educativo de ingeniería en telemática; en 2006, innovación empresarial; y en agosto de 2009 el programa de ingeniería logística y cadena de suministros.