

INCORPORACIÓN LABORAL DE EGRESADAS(OS) DE POSGRADO DESDE LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO

El caso de la Universidad de Guadalajara

IVÁN ALEJANDRO SALAS DURAZO / MARÍA LUISA GARCÍA BÁTIZ

Resumen:

Este trabajo analiza la incorporación laboral de egresadas y egresados de los posgrados de la Universidad de Guadalajara considerando cuatro aspectos: 1) características del empleo, 2) percepción sobre el empleo, 3) valoración sobre la pertinencia del posgrado y 4) desarrollo de actividades académicas y de investigación utilizando como control la variable de género. Se realizaron pruebas de hipótesis con la finalidad de identificar la presencia de brechas de género. Se procesó información proveniente de 46 posgrados reconocidos por su calidad considerando programas de especialidad, maestría y doctorado durante 2020. Como principales resultados se identificaron brechas de género adversas para las egresadas aplicables tanto en las condiciones laborales como para el desarrollo de investigación, las cuales hacen evidente su naturaleza multidimensional e intrincada.

Abstract:

This paper examines the labor incorporation of postgraduates from the Universidad de Guadalajara considering four aspects: 1) labor characteristics, 2) employment perception, 3) assessment of the programs pertinence, 4) development of academic / research activities. We use gender as control. Methodologically, we used hypothesis tests in order to identify the presence of gender gaps. We processed information from 46 postgraduate programs considering specialty, master's and doctorate's programs during 2020. As principal findings, we observed adverse gender gaps for the female graduates applicable in both working conditions and research development making evident their multidimensional and intricate nature.

Palabras clave: educación y empleo; género; estudios de posgrado; formación profesional.

Keywords: education and employment; gender; graduate studies; job training.

Iván Alejandro Salas Durazo: profesor-investigador de la Universidad de Guadalajara, Departamento de Políticas Públicas. Zapopan, Jalisco, México. CE: ivan.salas@cucea.udg.mx / <https://orcid.org/0000-0002-0188-7462>

María Luisa García Bátiz: investigadora de la Universidad de Guadalajara, Departamento de Estudios Regionales-INESER. Zapopan, Jalisco, México. CE: mluisa.garcia@valles.udg.mx / <https://orcid.org/0000-0002-3195-6350>

Introducción

El estudio de la incorporación de las personas que egresan de la educación superior al mercado laboral en México cobró importancia a partir de la década de los noventa del siglo pasado, en gran medida por el surgimiento y consolidación de los procesos de evaluación y acreditación de la calidad de los programas de este nivel educativo (Buendía, 2021; Solé, Sánchez, Arroyo y Argila, 2018).

La revisión de la literatura realizada para el presente trabajo permitió identificar el predominio de estudios de caso de programas de pregrado, a la vez que observar la poca presencia de trabajos que analicen un conjunto amplio de programas. Esto podría deberse a que las universidades realizan estudios propios empleando diferentes metodologías que arrojan información no comparable con otros casos, limitando la realización de investigaciones amplias o con mayores alcances (De Vries, Cabrera, Vázquez y Queen, 2008). En ese sentido, se identificaron estudios como los de Chamorro y Ochoa (2021), Castillo, Ordoñez, Ordoñez y Orbe (2020) y Dillon y Espinosa (2018), que abordan las desigualdades de género en los procesos de empleabilidad; así como los trabajos de Rivas y Enciso (2021), Contreras y Urrutia (2017), Hernández, Tavera y Jiménez (2012) y Jiménez (2011), que se centran en las personas egresadas del posgrado. Sin embargo, son casi nulos los estudios relevantes que combinan ambos aspectos destacando la contribución de Memije, Ventura, Zaragoza y Alemán (2020).

Por lo anterior, la contribución del presente trabajo radica en la reflexión acerca de las desigualdades que se dan en el proceso de inserción laboral de las personas que egresan del posgrado con una perspectiva de segregación de género, buscando aportar conocimiento para el entendimiento de estas desigualdades en el mundo laboral considerando un nivel educativo con pocos estudios al respecto.

Se parte del argumento de que el género es una categoría de análisis que se expresa en la construcción social, psicológica y cultural de las relaciones y roles entre sexos. Por lo tanto, se refiere a las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer. De tal manera, una vertiente de los estudios de género asociada a la perspectiva de la teoría feminista está orientada a hacer visibles las diferencias, desigualdades, estereotipos, prejuicios y las relaciones de poder que se atribuyen a lo femenino o masculino (Hernández, 2023; Memije *et al.*, 2020; Cobo, 2005).

En los estudios generales de la incorporación de las mujeres al mercado laboral se reconoce que, a pesar de la evolución que ha presentado su participación, sigue observándose una persistencia de desigualdades de género que no solo se manifiestan en la diferenciación de los salarios sino también en las oportunidades, tipos y vulnerabilidad del trabajo (Memije *et al.*, 2020; OIT, 2019).

El análisis de las desigualdades en la incorporación de las mujeres egresadas de un posgrado al mercado laboral es importante no solo porque el conocimiento generado en estos estudios permite mejorar los diseños curriculares y el desempeño de los programas de posgrado, sino también porque dados los notorios progresos en la capacitación de las mujeres y los cambios sociodemográficos¹ registrados en la sociedad contemporánea que favorecen su participación en el mercado laboral, convierten al estudio de la empleabilidad de las mujeres con alto nivel de estudios en un termómetro de las desigualdades de género.

A manera de contextualizar el caso mexicano, durante los últimos 25 años se ha fortalecido y profesionalizado el actuar universitario a través de una serie de programas dentro del marco de la política educativa que han permitido una relativa expansión de la cobertura de educación superior (Salas, Buendía y Pérez, 2019). Sin embargo, durante el último lustro se ha identificado una sistemática reducción del presupuesto público destinado a este nivel originado por la coyuntura económica (Mendoza, 2017). Esto es evidenciable a través de la consistente disminución de los recursos de bolsas y recursos extraordinarios y las cada vez más reiteradas intervenciones a las finanzas de las universidades públicas (Moreno, 2017). La principal repercusión de esto es la reducción en el gasto por estudiante, lo cual podría ser indicativo del término de la etapa de crecimiento que caracterizó a este subsistema en los últimos años.

Asimismo, el aumento de la cobertura de la educación tuvo como beneficios la feminización de la matrícula—inclusive en algunos casos proporcionalmente por encima de la de los hombres— (Unesco, 2021; Papadópulos y Radakovich, 2006). Para el caso de la Universidad de Guadalajara (UdG), Arce (2017) se enfoca en la expansión de la matrícula, particularmente para las maestrías, afirmando que esta tiende al equilibrio en cuanto a su composición. Paralelamente, se han creado e implementado políticas, programas y protocolos encaminados a la equidad y la erradicación de la violencia de género en las instituciones de educación superior que, aunque

no han tenido todavía los resultados esperados, han permitido establecer las bases para construir una perspectiva de género en las universidades (Varela, 2020; Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010).

Piñero, Esteban, Rojas y Callupe (2021) identifican que una de las grandes tendencias del posgrado se orienta a la feminización de la matrícula, enfatizando en la presencia de este fenómeno en México por encima de otros países latinoamericanos. A pesar de ello, al interior de este subsistema se identifica una considerable disminución en la transición de las mujeres de la maestría al doctorado, donde precisamente se establecen las bases para la profesión académica y el desarrollo de investigación (Ordorika, 2015). Una explicación a lo anterior refiere a la superposición en las trayectorias vitales, donde para este grupo convergen la formación en el posgrado y la etapa reproductiva, la cual no ha perdido vigencia a lo largo del tiempo (Félix e Inzunza, 2019; Bustos, 2008). Asimismo, el posgrado sigue siendo un espacio minoritario cuya oferta se caracteriza por una concentración espacial en algunos estados, particularmente si se hace referencia a aquellos reconocidos por su calidad (Fernández, 2017).

Uno de los grandes temas pendientes que han tenido las instituciones de educación superior radica en la omisión de una perspectiva de género en algunos de los procesos de recolección, análisis y divulgación de información (Buquet, 2011; Teichler, 2003). Lo anterior es aplicable a los estudios de seguimiento de egresadas(os) de posgrado, cuyo mayor énfasis refiere a análisis técnicos, y que inclusive en algunos casos son utilizados únicamente como requisitos para la acreditación de la calidad. Al respecto, se identificaron pocos estudios que abordan la incorporación laboral y científica de las y los egresados a un nivel agregado (institucional) como los de Murillo y Montaña (2018), Méndez (2018) y Martínez, Bernal, Hernández, Gil *et al.* (2005), ya que la gran parte de las investigaciones utilizan como unidad de análisis a los programas de posgrado limitando los alcances de los resultados y su contribución al entendimiento estructural.

Por otra parte, las brechas de género en términos laborales parten de una tensión en la que, por un lado, se aumentó la cobertura educativa; mientras que, por el otro, está presente una subrepresentación de las mujeres –para el caso mexicano mayor a 30% respecto de los hombres– aunado a una mayor propensión a la informalidad, al desempleo y, en términos generales, a condiciones laborales más precarias (Mateo y Rodríguez, 2017; Flores y Salas, 2015).

Aguiar y Gutiérrez (2015) señalan que las diferencias se originan por dos aspectos: la etapa reproductiva de la mujer y su consecuente incorporación/desincorporación al mercado de trabajo y las asimetrías en la distribución de los roles del hogar y las actividades que de ello se desprenden. Sobre esto, Marchionni, Gasparini y Edo (2018) profundizan en el papel que desempeñan las políticas públicas para mediar el trabajo y la familia a partir de la expansión de programas orientados a servicios de cuidado y ampliación de las jornadas educativas básicas. En concordancia, Mateo y Rodríguez (2017) amplían al señalar la importancia de políticas activas de empleo y la desregulación laboral para flexibilizar los horarios como una vía para mediar la vida familiar con la productiva.

Sin embargo, las brechas de género no son las únicas que enfrentan las y los egresados, ya que también están inmersos en la problemática del grupo de las juventudes, las cuales se caracterizan por plazos relativamente cortos para la incorporación laboral a cambio de empleos de baja calidad y alta inestabilidad (Salas y Murillo, 2013). Esto se origina en parte por la asimetría que existe entre el grado de habilitación de los posgraduados y de las capacidades de los mercados laborales para absorberlos (Navarro, 2017). Asimismo, para este grupo también se presenta otro componente asociado a la calidad de la formación, que se diferencia a través de las zonas —urbanas o rurales— en las que están situadas las instituciones y a través de elementos subjetivos, como el prestigio institucional, o de los propios programas educativos (Lamas y Acosta, 2017).

En este marco, analizamos la incorporación de las personas egresadas de los posgrados de la Universidad de Guadalajara considerando cuatro aspectos: 1) características del empleo, 2) percepción sobre el empleo, 3) valoración sobre la pertinencia del posgrado y 4) desarrollo de actividades académicas/investigación, empleando como variable de control el género. Metodológicamente se diseñaron pruebas de hipótesis con la finalidad de identificar brechas de género. Se empleó información que se obtuvo durante 2020 a partir de una encuesta a 1,344 personas provenientes de 46 programas de posgrado considerando aquellos de especialidad, maestría y doctorado reconocidos por su calidad. Cabe señalar que la evaluación de la calidad en el posgrado mexicano se lleva a cabo por el Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología (Conahcyt). La información presentada en el presente escrito refiere al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), el cual fue sustituido en 2021 por el Sistema Nacional de Posgrados (SNP).

Método

El diseño metodológico parte de la adaptación de algunos modelos de análisis sobre egreso del posgrado buscando integrar sus componentes principales mediante una perspectiva comparada. Como punto de partida, Cabrera, Weerts y Zulick (2003) señalan tres aspectos clave para el análisis de este grupo en programas de educación superior: *a)* logros, *b)* adquisición de habilidades y *c)* contribución a la universidad. Por su parte, Jiménez (2011) focaliza el análisis en la posición de la ocupación en contraste con las que supusieron los estudios de posgrado; Méndez (2018) identifica relaciones entre la incorporación laboral y la productividad académica; y Navarro (2017) centra su propuesta en términos de la construcción de redes de egresadas y egresados en un sentido más analítico. De tal manera, para el presente artículo se abordarán cuatro ejes de análisis de los que se desprenden 14 variables tal como se ilustra en la figura 1.

FIGURA 1

Ejes y categorías de análisis



Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta al análisis comparado, se empleará una prueba *chi-cuadrada* con el propósito de evaluar la asociación entre variables, especí-

ficamente del género con respecto de las categorías de análisis mostradas en la figura 1. Para ello, se desarrollaron tablas de doble entrada bajo el esquema presentado en la tabla 1.

TABLA 1

Tablas de doble entrada a partir del género y las categorías de análisis

Variable	Y_n	
X	Y_{n-1}	Y_{n-2}
X_1		
X_i		

Fuente: elaboración propia.

Donde:

X (género); X_1 (hombre), X_2 (mujer)

n = número de variable alineada a las categorías de análisis ($n = 1 \dots 14$)

Y_1 (incorporación laboral al egreso); Y_{1-1} (menor a 6 meses), Y_{1-2} (mayor a 6 meses)

Y_2 (tipo de empleo); Y_{2-1} (asalariado), Y_{2-2} (no asalariado)

Y_3 (posición de la ocupación); Y_{3-1} (directivo o mando medio), Y_{3-2} (operativo)

Y_4 (rango salarial mensual); Y_{4-1} (mayor a \$15,000), Y_{4-2} (menor a \$15,000)

Y_5 (afinidad formación-empleo); Y_{5-1} (en acuerdo), Y_{5-2} (en desacuerdo)

Y_6 (correspondencia con el nivel de habilitación); Y_{6-1} (sí), Y_{6-2} (no)

Y_7 (impacto de la actividad profesional); Y_{7-1} (sí), Y_{7-2} (no)

Y_8 (vinculación con sectores de interés); Y_{8-1} (satisfactorio), Y_{8-2} (insatisfactorio)

Y_9 (vinculación con el programa posterior al egreso); Y_{9-1} (sí), Y_{9-2} (no)

Y_{10} (pertenencia del plan de estudios); Y_{10-1} (satisfactorio), Y_{10-2} (insatisfactorio)

Y_{11} (habilitación del profesorado); Y_{11-1} (satisfactorio), Y_{11-2} (insatisfactorio)

Y_{12} (producción académica); Y_{12-1} (sí), Y_{12-2} (no)

Y_{13} (participación en actividades académicas); Y_{13-1} (sí), Y_{13-2} (no)

Y_{14} (continuidad de estudios); Y_{14-1} (sí), Y_{14-2} (no)

Asimismo, se parte de dos hipótesis que orientan el análisis:

H_0 = no es estadísticamente significativa; no se identifican brechas de género

H_1 = es estadísticamente significativa; hay presencia de brechas de género

La muestra consistió en 1,344 observaciones provenientes de 46 programas de posgrado de la Red Universitaria de la UdG que estaban inscritos en el PNPC del Conahcyt distribuidos de la siguiente manera: 18 especialidades (39%), 17 maestrías (37%) y 11 doctorados (24%). Considerando que para 2020 estaban inscritos en el PNPC 201 programas en la UdG, la muestra es estadísticamente representativa al 90% con un 10% de margen de error. Asimismo, la muestra recogió el testimonio de 678 mujeres (50.44%) y 666 hombres (49.55%).

El levantamiento de información se llevó a cabo durante 2020 por parte de una empresa externa a la Universidad a través de encuestas telefónicas a solicitud de la Coordinación General de Investigación, Posgrado y Vinculación (CGIPV). El principal criterio de selección consistió en personas egresadas que tuvieran un plazo máximo de cinco años de haber concluido el programa de posgrado al momento del levantamiento de la información.

Resultados

Como resultado de las pruebas de hipótesis señaladas en el apartado anterior, se identificaron algunas asociaciones de variables con respecto del género estadísticamente significativas como se ilustra en la tabla 2.

TABLA 2

Concentrado de resultados

Eje de análisis	Categoría	Asociación con el género
Características del empleo	Tiempo transcurrido para la incorporación laboral	Estadística NO significativa (menor al 90%)
	Tipo de empleo	Estadística NO significativa (menor al 90%)
	Posición de la ocupación	Estadísticamente significativa (95%-99%)
	Rango salarial	Estadísticamente significativa (mayor al 99%)
Percepción sobre el empleo	Afinidad formación-empleo	Estadística NO significativa (menor al 90%)
	Correspondencia con el nivel de habilitación	Estadísticamente significativa (90%)
	Impacto en la actividad profesional	Estadísticamente significativa (90%-95%)

TABLA 1 / CONTINUACIÓN

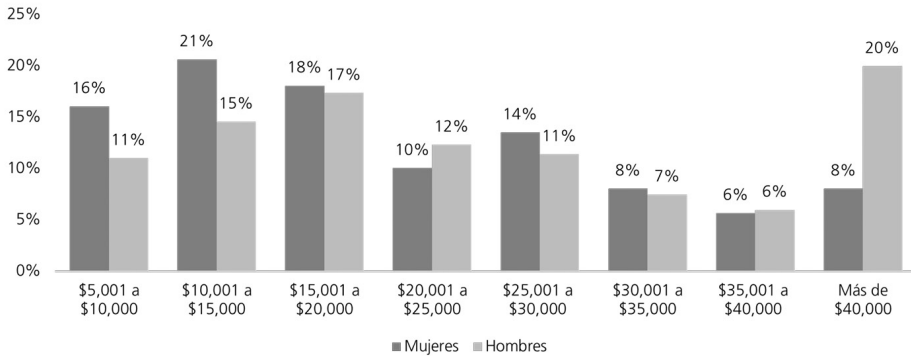
Eje de análisis	Categoría	Asociación con el género
Valoración sobre la pertinencia del posgrado	Vinculación del programa con sectores de interés	Estadística NO significativa (menor al 90%)
	Vinculación con el programa posterior al egreso	Estadísticamente significativa (mayor al 99%)
	Pertinencia del plan de estudios	Estadísticamente significativa (95%-99%)
	Habilitación del profesorado	Estadística NO significativa (menor al 90%)
Desarrollo de actividades académicas/ investigación	Producción académica	Estadística NO significativa (menor al 90%)
	Participación en actividades académicas	Estadísticamente significativa (95%-99%)
	Continuidad de estudios	Estadística NO significativa (menor al 90%)

Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta al eje analítico relativo a las características del empleo se identifican dos asociaciones importantes que son reflejo de la estructura laboral mexicana y sus brechas adversas hacia las mujeres: la posición en la ocupación y el rango salarial. Ambas se asocian a la teoría del techo de cristal (o piso pegajoso) y que, de forma agregada, reflejan las barreras que encuentran las mujeres para ocupar puestos directivos y que traen en consecuencia salarios menores que sus contrapartes masculinas como se ilustra en las figuras 2 y 3.

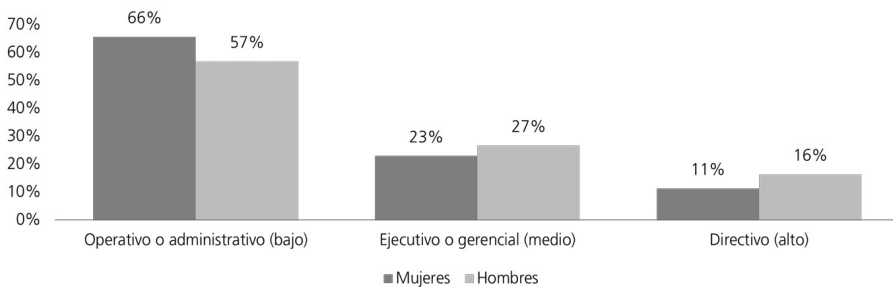
Cabe señalar que estas brechas están presentes en la estructura laboral y no son exclusivas de las y los egresados de posgrado. De acuerdo con Camarena y Saavedra (2018), esta diferenciación proviene de barreras internas asociables a la identidad de género y externas atribuibles a la cultura organizacional y estereotipos. En complemento, no se identifican diferencias entre géneros en cuanto al tiempo transcurrido para la incorporación laboral, el cual es mayormente realizado durante los primeros seis meses posteriores al egreso y el tipo de empleo, que también es, en ambos casos, asalariado y mayor al 80% de las personas encuestadas.

FIGURA 2

Distribución del salario mensual promedio por género

Fuente: elaboración propia.

FIGURA 3

Distribución de la posición de la ocupación por género

Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta al eje de percepción sobre el empleo se identifican tres aspectos centrales que serán profundizados en la discusión. El primero refiere a que el 90% de las personas egresadas realizan actividades afines a los posgrados que estudiaron sin distinguir diferencias entre géneros. Sin embargo, lo anterior contrasta con la brecha existente –adversa para las mujeres– en relación con la correspondencia del puesto que ocupan tomando como referencia el nivel de habilitación. Sin embargo, un matiz todavía más relevante refiere a la presencia de otra brecha en cuanto a la percepción de haber mejorado sus condiciones laborales derivado de haber estudiado un posgrado como se ilustra en las figuras 4, 5 y 6.

FIGURA 4

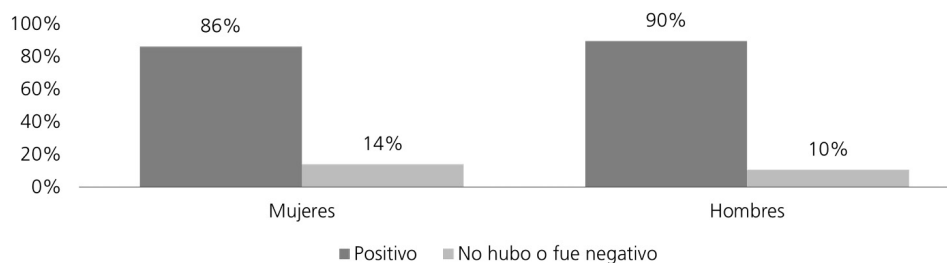
Cuenta con un empleo acorde a su nivel de habilitación



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 5

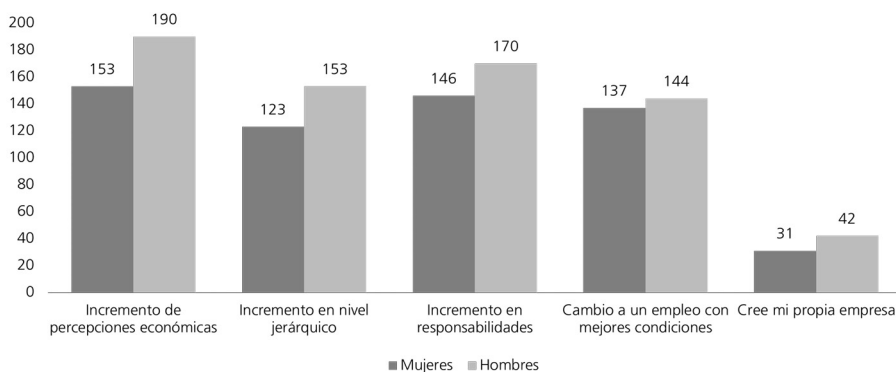
Percepción sobre el impacto del posgrado en su vida profesional



Fuente: elaboración propia.

FIGURA 6

Formas en las impactó el posgrado en su vida profesional (número de menciones)



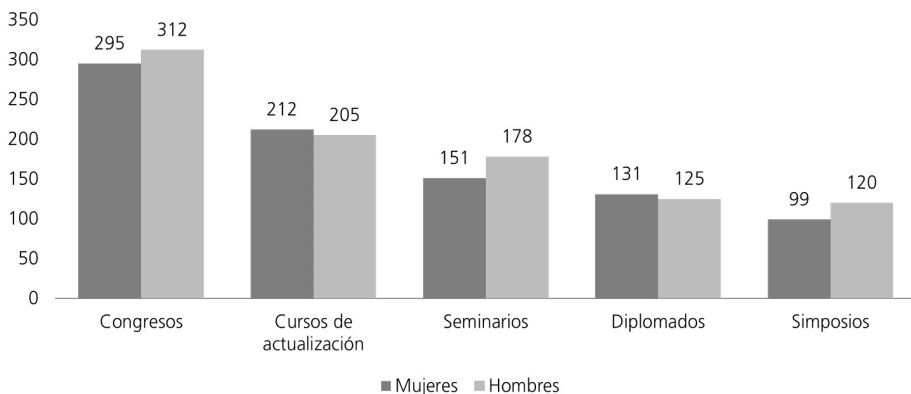
Fuente: elaboración propia.

Continuando con el tercer eje, valoración sobre la pertinencia del posgrado, la mayor brecha se identifica en relación con la vinculación con el programa posterior al egreso en la que se asocia la mayor participación de los egresados con respecto de las egresadas en esta actividad. Algo similar sucede en cuanto a la valoración de la pertinencia del plan de estudios. Por otra parte, la vinculación del programa con sectores de interés y la percepción sobre la habilitación del profesorado es buena en ambos casos ya que se reportaron valoraciones satisfactorias del 62% y 91%, respectivamente.

Finalmente, el cuarto eje analítico –desarrollo de actividades académicas/investigación– se identificó una brecha a favor de los egresados en cuanto a la participación en actividades académicas (congresos, cursos de actualización, seminarios, diplomados y/o simposios) (figura 7); mientras que el desarrollo de producción académica y la continuidad de estudios –doctorado y estancias posdoctorales– no mostraron diferencias estadísticamente significativas.

FIGURA 7

*Actividades académicas realizadas por las y los egresados
(número de menciones)*



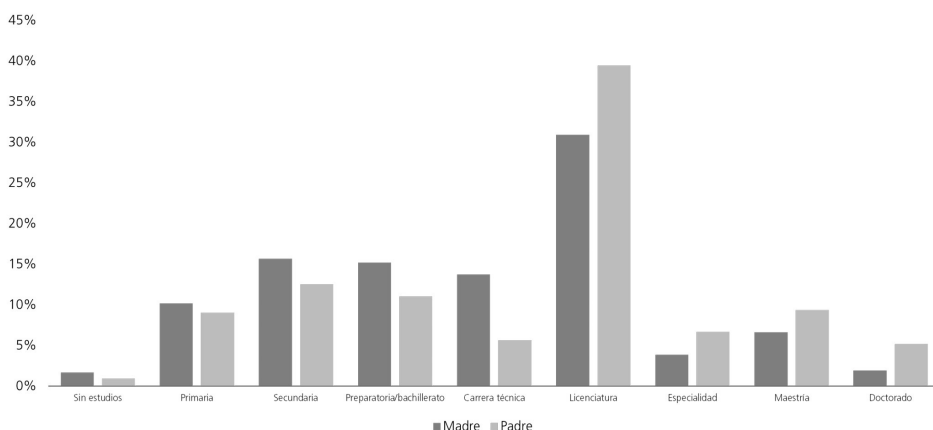
Fuente: elaboración propia.

Como aspectos adicionales destaca, en primer lugar, que la gran mayoría de las personas encuestadas son “egresados de posgrado de primera generación”, es decir, que sus padres y madres no cuentan con dicho nivel educativo como se ilustra en la figura 8. Si bien este fenómeno

está documentado para el caso del pregrado (Guzmán Gómez, 2017), se corrobora que para el posgrado la diferencia es todavía mayor. Esto haría suponer que, al no existir un referente familiar sobre las implicaciones de contar con un posgrado, la construcción misma de la identidad de las y los profesionistas es inédita, lo cual pudiera traer como consecuencia diferenciación entre géneros atribuibles a aspectos culturales y que son ajenos al posgrado.

FIGURA 8

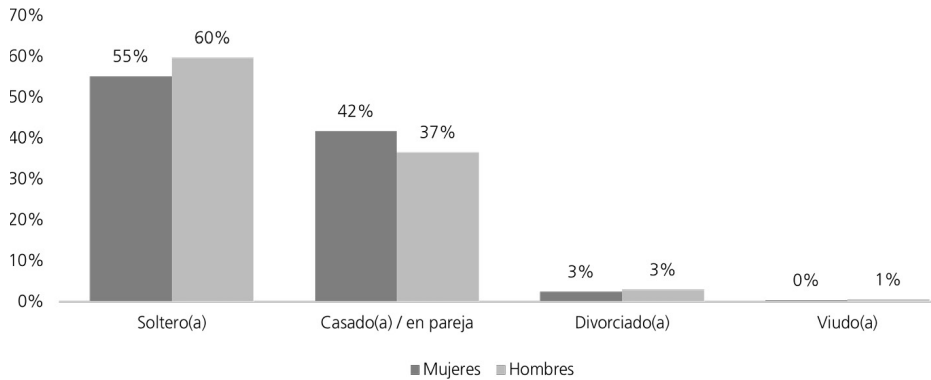
Nivel máximo de escolaridad de los padres y madres



Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, la diferencia entre las edades promedio de las y los egresados no es significativa dado que solo para el caso de los doctorados es mayor a un año. Para las especialidades, la edad promedio es de 32.1 años (31.5 mujeres/32.7 hombres), para las maestrías es de 32.2 años (32.4 mujeres/32.0 hombres) y para los doctorados de 39 años (38.1 mujeres/39.7 hombres). Para matizar lo anterior, se recuerda que el trabajo de campo consistió en egresadas y egresados dentro de un plazo máximo de cinco años de haber egresado. Al margen de esto, lo anterior podría significar que la decisión de estudiar un posgrado no genera diferencias en cuanto a la edad. Sin embargo, la etapa en la trayectoria vital sí es distinta, dado que existe una mayor proporción de mujeres casadas y/o en pareja con respecto de una mayor soltería para el caso de los hombres, como se ilustra en la figura 9.

FIGURA 9

Estado civil de las y los egresados

Fuente: elaboración propia.

Discusión

La identificación de brechas de género en diferentes aspectos relativos a las egresadas y los egresados no puede ser interpretado a la luz de elementos aislados, sino más bien como las manifestaciones multidimensionales de un fenómeno estructural con fuertes raíces culturales que impiden el real ejercicio de la equidad. Esto es particularmente relevante dado que estudios como los de Flores y Salas (2015) afirman que en la educación superior –particularmente en el posgrado– las brechas de género son significativamente menores, pero no inexistentes, en comparación con otros ámbitos sociales y productivos. De esta manera, los resultados presentados en este trabajo conducen a una reflexión sobre algunos aspectos centrales en cuanto a la formación en el posgrado, la incorporación laboral y sus repercusiones diferenciadas por el género.

En cuanto a la relación formación en el posgrado –empleo, como punto de partida– no existen diferencias significativas en cuanto al tiempo de incorporación al empleo posterior al egreso y a la realización de una actividad afín al posgrado; lo cual, para el caso analizado, refleja algunos aspectos atribuibles a la pertinencia de los programas y al prestigio simbólico de la Universidad de Guadalajara en su propio contexto. Asimismo, la evidencia obtenida haría suponer que las brechas adversas para las mujeres no se presentan durante el acceso al empleo. Sin embargo, las trayectorias laborales están marcadas por aspectos asociados a las brechas salariales y al acceso

a puestos de mando medio y directivos; las cuales se identifican en esta investigación y han sido reportadas por Fuentes (2016). En relación con lo anterior, Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) desarrollaron indicadores de impacto los cuales pueden servir como punto de partida para visibilizar las diferentes manifestaciones de las brechas de género.

En complemento con lo anterior, se identificaron dos aspectos adicionales que posibilitan un mayor entendimiento sobre dichas diferencias. El primero, en cuanto a la connotación negativa de que las mujeres perciben que su actividad profesional no está alineada con su grado de habilitación; es decir, la sensación de subempleo o subutilización con componentes de género y que de manera general se podrían tener, en consecuencia, menores niveles de motivación y productividad.

El segundo elemento, redunda con lo anterior al identificarse la presencia de otra brecha en cuanto a la percepción de un impacto positivo en la ocupación. Dicho con otras palabras, los estudios de posgrado generan mejoras en las condiciones laborales con respecto a los sujetos en cuanto a sus propios parámetros. Sin embargo, para el caso de las mujeres la afirmación anterior contrasta con las barreras, diferenciación e inequidad de oportunidades de crecimiento que matizan –y posiblemente contrarrestan– los beneficios que este tipo de estudios sugieren en el mercado laboral. Profundizando, se identificaron como las principales mejoras el incremento en las percepciones económicas y el desarrollo de mayores responsabilidades en la ocupación; mientras que en segundo término se identificaron el incremento en el nivel jerárquico y el cambio a un empleo con mejores condiciones. Esto abona al argumento de que la mejora se concreta en los propios términos de las egresadas, pero no en términos comparados.

Complementariamente, en lo que respecta a la pertinencia del posgrado y la construcción de redes de las y los egresados destaca la diferencia en la participación en eventos académicos y la mayor vinculación con los programas de posgrado. López, Grazi, Guillard y Salazar (2018) señalan que para el caso latinoamericano están presentes tres factores que inhiben el desarrollo equitativo del personal académico: una menor propensión de las mujeres para desarrollar trayectorias en investigación, concentración hacia algunas áreas del conocimiento y segregación vertical para acceder a puestos de liderazgo científico. Esta brecha de género puede reflejar aspectos poco discutidos en el contexto mexicano en cuanto a las barreras

que enfrentan las mujeres en relación con la construcción de una trayectoria académica en investigación, particularmente desde el origen de la brecha de inequidad, es decir, al egreso del posgrado. Cabe señalar que esta brecha no está aislada, sino que forma parte de las trayectorias vitales ya que se identificó una mayor representación de las egresadas en estados civiles en pareja, lo cual trae consigo otra serie de actividades en el hogar que continúan siendo asimétricamente distribuidas.

Como un aspecto adicional, en estudios previos se identificó el componente del área del conocimiento como otro factor explicativo de las brechas de género (Rodríguez y Limas, 2017). Por tal razón y con la finalidad de identificar mayores matices se clasificaron los posgrados en tres grupos: *a)* ciencias sociales y humanidades; *b)* salud y *c)* matemáticas, ingeniería y ciencias naturales; asimismo, se consideraron las categorías que mayores brechas presentaron y se les aplicaron pruebas de hipótesis, cuyo resultado se muestra en la tabla 3.

TABLA 3

Brechas de género por área del conocimiento

Área del conocimiento	Categoría			
	<i>Posición de la ocupación</i>	<i>Rango salarial</i>	<i>Correspondencia con el nivel de habilitación</i>	<i>Impacto en la actividad profesional</i>
Ciencias sociales y humanidades	Estadística significativa (mayor al 99%)	Estadística significativa (mayor al 99%)	Estadística NO significativa (menor al 90%)	Estadística NO significativa (menor al 90%)
Salud	Estadística NO significativa (menor al 90%)	Estadística no significativa (menor al 90%)	Estadística significativa (mayor al 99%)	Estadística NO significativa (menor al 90%)
Matemáticas, ingeniería y ciencias naturales	Estadística NO significativa (menor al 90%)	Estadística significativa (90%-95%)	Estadística significativa (mayor al 99%)	Estadística NO significativa (menor al 90%)

Fuente: elaboración propia.

Como se observa, las brechas de género son intrincadas y complejas, están presentes en distintos escenarios y tienen afectaciones diferenciadas. En lo que respecta a la posición de la ocupación las diferencias solo se presentan en ciencias sociales y humanidades debido al potencial abanico laboral que pueden ocupar las personas egresadas; no así en las otras áreas del conocimiento, cuyas rutas laborales son más definidas (médicos practicantes, docencia, investigación). Lo anterior es aplicable para el salario en las y los egresados de salud. Para el caso de las otras dos áreas del conocimiento las diferencias podrían explicarse por factores culturales, presentándose un sesgo salarial adverso a las mujeres por razones distintas a su formación profesional.

En cuanto a la correspondencia con el nivel de habilitación se presenta lo contrario a los resultados de la categoría de posición de la ocupación. Esto podría significar para el caso de las áreas de salud y matemáticas, ingeniería y ciencias naturales que, si bien el campo laboral está definido, las actividades que realizan están segmentadas por género delegando las labores que requieren menor nivel de habilitación a las mujeres. Por otra parte, para el caso de ciencias sociales y humanidades las actividades para las mujeres tienen correspondencia con su formación, pero no así con su salario.

Finalmente, en lo que respecta al impacto que tienen los estudios de posgrado no se identificaron brechas por área del conocimiento. Esto no necesariamente significa la inexistencia de sesgos, más bien que ellas y ellos mismos mejoraron sus condiciones laborales, derivado de la mejora en su formación académica.

Conclusiones

El espacio de la educación superior mexicano en comparación con otros sectores sociales cuenta con mayores mecanismos atribuibles al fomento de la equidad de género. Prueba de lo anterior es la creciente incorporación de protocolos, normativas y áreas funcionales en las universidades dedicadas exclusivamente a temas de género. Sin embargo, no están exentas de contar con brechas de diferenciación. En esta investigación se identificaron algunos elementos propios de la formación en el posgrado y otros visibles al egreso y la incorporación laboral. En ambos casos no parecen ser aspectos aislados, sino que, por el contrario, están intrincadamente enlazados entre sí.

En cuanto a la formación académica, en el posgrado la principal brecha se identificó respecto de la formación para la investigación, ya que las mujeres fueron menos propensas a desarrollar estas actividades y de producción académica, así como para vincularse con los programas de posgrado posterior al egreso. Lo anterior genera un piso asimétrico para el desarrollo de trayectorias en investigación.

Por otra parte, las diferencias en el mercado laboral son todavía más marcadas ya que traen consigo brechas salariales, asimetrías en el acceso a puestos medios y directivos y, en consecuencia, diferencias en relación con la percepción de la utilidad del posgrado en el ejercicio profesional.

Otro aspecto a destacar derivado de la información presentada en este artículo es el carácter inédito del profesionista posgraduado dentro de la dinámica familiar ya que, si bien los padres de la muestra estudiada cuentan en su mayoría con educación superior, no cursaron un posgrado. Esto trae consigo escenarios inciertos sobre el valor del posgrado en la dinámica laboral y remite —de manera consciente o inconsciente— a dinámicas culturales que implican diferenciación por género como regularidad.

Finalmente, destaca el poco conocimiento empírico que hay sobre la relación existente entre el egreso de los estudios de posgrado y las brechas de género. Si bien ambos han sido abordados en lo individual, al conjuntarlos se hace evidente que las dificultades de la mujer en el mercado laboral son la continuación de fases previas de las trayectorias vitales. Esto hace un llamado a las instituciones de educación superior a reflexionar sobre los alcances de las políticas género la perspectiva de género con mayor énfasis en la política universitaria desde sus efectos —y afectaciones— en complemento con discursos cada vez más sólidos en cuanto a la equidad de género.

Nota

¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) registra que la brecha de género en escolaridad se revirtió hace ya algunas décadas. Hay una menor fecundidad y retraso en la edad del nacimiento del primer hijo (lo cual permite mayor acumulación de capital

humano y participación en los mercados de trabajo). Los hogares monoparentales están en aumento, especialmente aquellos de jefatura femenina, lo que genera mayor presión hacia la incorporación de las mujeres a los mercados laborales (OIT, 2019:11).

Referencias

- Aguiar, Martha Elena y Gutiérrez, Humberto (2015). “Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México”, *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm.51, pp. 2-19. <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2017.1.1>
- Arce, Pedro Octavio (2017). “Diferencias en la evolución de la matrícula de maestría en México. Una comparativa de hombres y mujeres entre tres niveles: la federación, el estado de Jalisco y la Universidad de Guadalajara”, en Gleason, Jessica (coord.), *Estudiantes, egresados e itinerarios laborales: experiencias y retos nacionales e internacionales*, Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 127-135.
- Buendía, Angélica (2021). “Caminos y batallas para la equidad en la educación superior mexicana: veinte años de políticas y un desafío latente”, *Revista Educación Superior y Sociedad*, vol. 33, núm. 1, pp. 262-295.
- Buquet, Ana Gabriela (2011). “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior”, *Perfiles Educativos*, vol. 33, núm. esp., pp. 211-225.
- Buquet, Ana Gabriela; Cooper, Jennifer y Rodríguez, Hilda (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México/Instituto Nacional de las Mujeres.
- Bustos, Olga (2008). “Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral”, *Arbor*, vol. 184, núm. 733, pp. 795-815. <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.225>
- Cabrera, Alberto; Weerts, David y Zulick, Bradford (2003). “Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios”, en Vidal, José (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Salamanca: Universidad de León, pp. 55-80.
- Camarena, María Elena y Saavedra, María Luisa (2018). “El techo de cristal en México”, *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, núm. 47, pp. 312-347. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Castillo, Deisy Carolina; Ordoñez, Cristina Guadalupe; Ordoñez, Ana Luisa del Rocío y Orbe, Mariory Priscilla (2020). “Género y empleabilidad: estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca”, *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, vol. 4, núm. 1, pp. 1-15.
- Chamorro, Daniela y Ochoa, Lucila (2020). “Mercado de trabajo fueguino y desigualdad de género. Análisis de los perfiles sociales y ocupacionales de las jefas y jefes de hogar en Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. 2003-2015”, *Descentrada*, vol. 4, núm. 1, pp. 1-18. <https://doi.org/10.24215/25457284e108>
- Cobo, Rosa (2005). “El género en las ciencias sociales”, *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 18, pp. 49-258.
- Contreras, Ofelia y Urrutia, María Esther (2017). “Trascendencia de un programa de posgrado en sus egresados”, *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 74, núm. 1, pp. 59-74.
- De Vries, Wietse; Cabrera, Alberto; Vázquez, Jaime y Queen, JaNay (2008). “Conclusiones a contrapelo. La aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 37, núm. 146, pp. 67-84.

- Dillon, Francisco Xavier y Espinosa, Diana Estefanía (2018). “Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género”, *CienciAmérica*, vol. 7, núm. 2, pp. 98-112.
- Félix, Gustavo e Inzunza, Patricia Carmina (2019). “Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México”, *Papeles de Población*, vol. 99, pp. 209-248.
- Fernández, Enrique (2017). “Una mirada a los desafíos de la educación superior en México”, *Innovación Educativa*, vol. 17, núm. 74, pp. 183-207.
- Flores, Lucio y Salas, Iván Alejandro (2015). “Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa”, *Análisis Económico*, vol. 30, núm. 75, pp. 89-112.
- Fuentes, Lya Yaneth (2016). “¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior?”, *Nómadas*, núm. 44, pp. 65-83.
- Guzmán Gómez, Carlota (2017). “Las nuevas figuras estudiantiles y los múltiples sentidos de los estudios universitarios”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 46, núm. 182, pp. 71-87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2017.03.002>
- Hernández, Aleida (2023). “Teoría feminista y derechos de las mujeres en México”, *Revista de la Universidad Autónoma de Sinaloa*, núm.3, pp. 21-32.
- Hernández, Claudia; Talavera, María y Jiménez, Martha (2012). “Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México”, *Formación Universitaria*, vol. 5, núm. 2, pp. 41-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062012000200006>
- Jiménez, Mariela Sonia (2011). “Movilidad ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de maestrías en educación del posgrado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx)”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 2, núm. 3, pp. 76-100. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2011.3.28>
- Lamas, Myrna Seline y Acosta, Irma Lorena (2017). “Inserción laboral de jóvenes egresados universitarios. Estado del arte y panorama nacional”, en I. L. Acosta (coord.), *Transiciones laborales. Lecturas y tramas hacia la precariedad*, Ciudad de México: Colofón, pp. 59-104.
- López, Vladimir; Grazi, Matteo; Guillard, Charlotte y Salazar, Mónica (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*, nota técnica IDB-TN-1408, Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Marchionni, Mariana; Gasparini, Leonardo y Edo, María (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*, Caracas: CAF-Banco de Desarrollo de América Latina.
- Martínez, A; Bernal, A.; Hernández, B.; Gil, A. y Martínez, A. I. (2005). “Los egresados del posgrado de la UNAM”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 34, núm. 133, pp. 23-33.
- Mateo, Mercedes y Rodríguez, Lourdes (2017). *Educación que rinde. Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe*, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

- Memije, Norma Yadira; Ventura, Perla Elizabeth; Zaragoza, Jesús y Alemán, Silvia (2020). “Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México”, *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, vol. 11, núm. 20, pp. 333-346.
- Méndez, Teresita de Jesús (2018). “La producción académica de los egresados del posgrado de instituciones de educación superior en México”, *Educación*, vol. 54, núm. 2, pp. 261-282.
- Mendoza, Javier (2017). “Financiamiento de la educación superior en la primera mitad del gobierno de Enrique Peña Nieto: ¿fin del periodo de expansión?”, *Perfiles Educativos*, vol. 39, núm. 156, pp. 119-140.
- Moreno, Carlos Iván (2017). “Las reformas en la educación superior pública en México: rupturas y continuidades”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 46, núm. 182, pp. 27-44. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.03.001>
- Murillo, Favio y Montaña, Paulina (2018). “Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 20, núm. 3, pp. 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Navarro, José (2017). “Educación superior y trabajo: hacia la construcción de un sistema de información sobre egresados”, *Diálogos sobre Educación*, vol. 8, núm. 14, pp. 1-10.
- OIT (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*, Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Ordorika, Imanol (2015). “Equidad de género en la educación superior”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 44, núm. 174, pp. 7-17. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.06.001>
- Papadópulos, Jorge y Radakovich, Rosario (2006). “Educación superior y género en América Latina y el Caribe”, en Unesco, *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 200-2005. La metamorfosis de la educación superior*, Caracas: Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, pp. 117-128.
- Piñero, María Lourdes; Esteban, Edwin Roger; Rojas, Amancio Ricardo y Callupe, Sonia Fiorella (2021). “Tendencias y desafíos de los programas de posgrado latinoamericanos en contextos de COVID-19”, *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 93, núm. 26, pp. 123-138. <https://doi.org/10.52080/rvg93.10>
- Rivas, Edith y Enciso, María Isabel (2021). “El análisis de la experiencia laboral de los estudiantes de maestría”, *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, vol. 5, núm. 8, pp. 130-144. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.04050809>
- Rodríguez, Reyna Elizabeth y Limas, Myrna (2017). “El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015”, *Estudios Sociales*, vol. 49, núm. 27, pp. 121,150.
- Salas, Iván Alejandro y Murillo, Favio (2013). “Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 42, núm. 165, pp. 63-81.

- Salas, Iván Alejandro; Buendía, Angélica y Pérez, Ana Beatriz (2019). “La apropiación de la política educativa en las universidades públicas mexicanas: entre la ambigüedad y la diversidad”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 48, núm. 191, pp. 25-49. <https://doi.org/10.36857/resu.2019.191.836>
- Solé, María Luisa; Sánchez, José, Arroyo; Francisco Javier y Argila, Ana (2018). “Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español”, *Revista CEA*, vol. 4, núm. 8, pp. 67-74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Teichler, Ulrich (2003). “Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios”, en Vidal, José (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Salamanca: Universidad de León, pp. 15-30.
- Unesco (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?*, Caracas: Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
- Varela, Helena (2020). “Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 65, núm. 238, pp. 49-80. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

Artículo recibido: 10 de mayo de 2022

Dictaminado: 20 de junio de 2023

Segunda versión: 17 de julio de 2023

Aceptado: 18 de julio de 2023