

Desarrollo humano y liderazgo de mujeres universitarias

Dulce María Fabián Martínez ⁴³

Lorena Córdova-Hernández ⁴⁴

INTRODUCCIÓN

El texto aquí presentado se deriva de una investigación de grado desarrollada dentro de la maestría en Facilitación para el Desarrollo Humano en torno al fortalecimiento del liderazgo de mujeres universitarias en la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca (UTVCO). El objetivo del presente capítulo es describir los aportes del Centro Universitario para el Liderazgo de la Mujer (CMujer) al desarrollo humano de las estudiantes de la UTVCO a partir de una evaluación que permita alinear estrategias de formación basadas en la detección de necesidades de las usuarias. En específico, analizar cómo el CMujer potencializa habilidades y competencias transversales ligadas a enfoques y lineamientos internacionales de Género, Liderazgo, Empoderamiento y Emprendimiento para su incidencia en el acompañamiento y desarrollo humano de las estudiantes

266

El capítulo se encuentra dividido en cinco apartados. En el primero se describe el contexto de la UTVCO y el CMujer. En el segundo, se abordan las motivaciones que llevaron a realizar el diagnóstico del Centro Universitario. En el tercer apartado se plantea la metodología utilizada para dar respuesta a las preguntas de investigación. En el cuarto se describen los resultados obtenidos gracias a la metodología e instrumentos utilizados en la investigación. Finalmente, en el último apartado se presentan las recomendaciones incluidas en la propuesta para el fortalecimiento del CMujer. Por último, se cierra con un apartado de conclusiones.

1.- Contextualización

La educación superior en Latinoamérica y México se ha diversificado. Ahora existen institutos “universitarios de tecnología, politécnicos universitarios, las universidades tecnológicas, fundaciones universitarias [entre otras, que] tienen diferencias de alcances y organización, pero en común buscan formar para atender el mercado laboral” (Cordero González, 2022, pp. 74-75). En este contexto, el estado de Oaxaca no ha sido la excepción y, aunque la

⁴³Maestría en Facilitación para el Desarrollo Humano. Correo electrónico: dulcemartinezfabian@gmail.com

⁴⁴Docente de la maestría en Facilitación para el Desarrollo Humano. Correo electrónico: 000001136@ulsaoaxaca.edu.mx

ampliación de la cobertura universitaria corresponde sólo al 19% (Buendía, 2021) —es decir, aproximadamente 2 de cada 10 jóvenes se encuentran inscritos en una institución de nivel superior— este proceso ha permitido ampliar la oferta educativa en el estado.

Aunado a ello, es importante mencionar que en Oaxaca “el acceso y la brecha de género aumenta en el contexto STEM [Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)] cuando se trata del ingreso a la educación media superior de las mujeres indígenas” (García Silva, 2022, s/n), lo cual incide en la reducción de ingreso de mujeres y, sobre todo de mujeres indígenas, a la educación superior.

La UTVCO es una institución pública de educación superior centrada en el estudiante como persona, cuya finalidad es empoderar sus conocimientos, aptitudes y habilidades de manera que promuevan autonomía de gestión y procuren beneficios para la sociedad oaxaqueña. Esta universidad tiene un modelo educativo basado en competencias profesionales, cuya estructura consiste en “la adquisición de los contenidos del saber hacer, saber conocer y saber ser y de esta forma movilizan la práctica, teoría y el control de calidad; el estudiante se desarrolla, formándolo y preparándolo para el cambio continuo considerando los valores humanos” (cursivas nuestras) (Saavedra et al., 2022, p. 3). Así, en ella se ofrecen 17 programas educativos, ocho en nivel Técnico Superior Universitario (TSU) y nueve en ingeniería y licenciatura.

En 2014, la UTVCO creó el Centro Universitario para el Liderazgo de la Mujer (CMujer). CMujer es un espacio para el desarrollo y capacitación de las estudiantes, sobre todo de origen indígena, aunque no exclusivamente. Es decir, es un programa para jóvenes universitarias que promueve su desarrollo personal, profesional, así como su liderazgo en diversos ámbitos. Si bien su interés es atender a las estudiantes universitarias durante su formación profesional, coincide con la afirmación de Gloria Bonder, coordinadora de la Cátedra UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, en que:

Es cierto que las mujeres han avanzado mucho en su acceso a la educación superior, y cada vez más mujeres se inscriben en carreras que hace años eran predominantemente masculinas. Se han vuelto más “neutras” en cuanto al número de varones y mujeres que optan por ellas. Sin embargo, la paridad numérica no significa que se haya logrado la igualdad de oportunidades y reconocimiento: es necesario observar qué sucede en cada una de esas disciplinas [STEM] (Elizondo, 2019, s/p).

De esta manera, el CMujer provee a las participantes de herramientas y habilidades para solucionar problemas reales a través de la interacción y la capacitación en un entorno académico que despierte en ellas la conciencia sobre el papel de la mujer en el mundo actual.

Con la participación en diferentes actividades, las estudiantes reciben capacitación en temas como: cultura, educación, liderazgo, emprendimiento, entre otros. Así, con base en el crecimiento personal y profesional de las jóvenes integrantes del CMujer, se otorgan becas para brindarles una experiencia internacional que fortalezca el desarrollo de sus habilidades. Después de cuatro años de la creación de este Centro de Liderazgo, se identificó que la metodología utilizada requería adecuaciones, actualizaciones y mediciones del impacto que permitieran retroalimentar el programa para redefinir el modelo de operación existente. De lo contrario, se correría el riesgo de no poder responder a las necesidades de las beneficiarias.

2.- Propuesta de diagnóstico del CMujer

268

Hoy en día, las políticas educativas de las Instituciones de Educación Superior (IES) enmarcan sus propuestas académicas en programas con perspectiva de género, sobre todo orientados a promover el respeto de los derechos de las estudiantes y a generar estrategias para lograr su permanencia y egreso. Asimismo, integran la perspectiva intercultural para motivar la formación de estudiantes con pensamiento crítico y con compromiso social en favor del bienestar personal y comunitario. Si bien a nivel nacional existe una red de Universidades Interculturales, ubicadas en regiones de mayoría indígena, las IES de educación superior dedicadas a las disciplinas STEM comienzan a integrar esta perspectiva.

Desde el desarrollo humano, entendido como “la ampliación del autoconocimiento, de la autoestima, y de la autodeterminación en los individuos, los grupos y las comunidades” (Lafarga, 2010, p. 16), es importante considerar un aprendizaje y acciones centradas en la persona y sus necesidades conforme al contexto en el que interactúan. En este sentido, el objetivo del CMujer es abordar la problemática de equidad de género y realizar acciones que contribuyan al empoderamiento profesional y económico de las mujeres universitarias desde su formación profesional en la educación superior. Por tal motivo, es de suma importancia que el objetivo del programa se encuentre ligado a las necesidades de capacitación de las propias estudiantes de los diferentes programas educativos.

Para iniciar el proceso diagnóstico, se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo opera el programa “Centro Universitario para el Lid-

erazgo de la Mujer (CMujer)” de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca (UTVCO)? y ¿cómo se puede fortalecer la incidencia del programa desde la perspectiva del desarrollo humano? Para dar respuesta a dichas interrogantes fue necesario analizar, desde la perspectiva mencionada, el modelo de operación del programa CMujer de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca para fortalecer la incidencia del programa.

Este planteamiento pretendió identificar poblaciones objetivo del programa, usuarias y no usuarias, y diseñar instrumentos para evaluar el CMujer que recogieran datos cuantitativos y cualitativos que permitieran determinar perfiles de usuarias y necesidades de formación y capacitación. El propósito de estas acciones fue proponer la mejora de los objetivos del programa a partir de la transversalidad de género, la interculturalidad y el desarrollo humano dentro de los programas de Educación Superior en general y en la UTVCO en particular.

El alcance de la investigación y propuesta a diseñar se dirige a centrar las acciones y los impactos en las mujeres estudiantes de educación superior del estado de Oaxaca. Es importante aclarar que el CMujer no es una experiencia única en su tipo, pues pueden encontrarse ejemplos de otros centros de liderazgo similares en algunos países, así como en México y Oaxaca, que buscan el desarrollo de un trabajo colaborativo de y para las mujeres. Si bien es cierto que actualmente existen diferentes centros de investigación, centros operativos e instituciones gubernamentales que atienden una agenda de género, en este trabajo se describen aquellos centros con los que el CMujer ha generado sinergias colaborativas de trabajo. A continuación, se mencionan los más relevantes:

Centros de Liderazgo y Programas internacionales

- Vital Voices Global Partnership
- Center for Women’s Leadership
- Centro para el Liderazgo de la Mujer Global (CWGL)
- Centro de Liderazgo Colaborativo y de la mujer
- Mujeres Líderes en STEAM

Centros de Liderazgo en Oaxaca

- Grupo de Estudios sobre la Mujer, Rosario Castellanos
- Fondo Guadalupe Musalem A. C. (FGM)

El proceso de formación del programa CMujer tuvo como referente al Center for Women’s Leadership, con sede en la ciudad de Portland (Oregón), que

permitió conocer su estructura administrativa y académica para el impulso de liderazgos universitarios. A través de dicho acercamiento se constató que algunas problemáticas de mujeres rurales de Oaxaca se presentan de la misma forma en otros contextos económico-geográficos, por ejemplo, en Estados Unidos.

Asimismo, durante los primeros años del programa se tuvo un acercamiento con el Grupo de Estudios sobre la Mujer “Rosario Castellanos” de Oaxaca. El diálogo entre ambas instituciones hizo posible diseñar programas de formación desde una visión social con enfoque educativo. En conjunto se realizaron talleres y capacitaciones dirigidos a grupos específicos de mujeres universitarias. Actualmente, la UTVCO, a través del CMujer, brinda acompañamiento a mujeres egresadas del Fondo Guadalupe Musalem y del programa Mujeres Líderes en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics, mejor conocido por la sigla STEM) a través de becas económicas y acompañamiento socioemocional.

Como se mencionó líneas arriba, en el ámbito de la educación superior los temas de género e interculturalidad no son ajenos. Sin embargo, todavía se requieren algunas acciones para integrar de mejor forma las funciones y la participación de las mujeres, como también considerar ciertos presupuestos para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

270 La universidad, como su nombre lo indica, es un espacio o universo en el que convergen distintos saberes, personas, acciones, construcciones, culturas, sociedades, entre otras. Es un espacio que hoy en día ha brindado oportunidades a mujeres y hombres de profesionalizar sus saberes técnicos de una disciplina para ejercerlos conforme a una demanda laboral. Martínez (2017) menciona que, si bien es cierto que la función primordial de estas instituciones es transmitir y adquirir conocimientos especializados de manera controlada y sistemática para la vida laboral, en este espacio también, de manera implícita o inconsciente, se transmiten formas de pensar, de actuar y de formación de valores (por ejemplo, ser hombre versus ser mujer).

A partir de lo anterior, se puede afirmar que en las universidades no sólo convergen seres humanos estructurados para la enseñanza técnica, sino también docentes y estudiantes con patrones culturales de referencia individual o colectiva. Convergen diferentes formas de verse a sí mismos y de entender y conducirse frente a los demás. En la Cuarta conferencia mundial sobre las mujeres (1995) se señala que:

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos hu-

manos y una condición de justicia social; es también una cuestión básica, indispensable y fundamental para la igualdad entre las personas, para el desarrollo y para la paz. Una nueva relación fundada sobre la igualdad entre mujeres y hombres es una condición básica para un desarrollo duradero ejecutado por y para el conjunto de la población.

En este sentido, es imprescindible la participación de las mujeres en los diferentes contextos económicos o sociales, como lo expresa la Organización de las Naciones Unidas (ONU); para el desarrollo de los pueblos y las naciones, es apremiante una participación activa e igualitaria de las mujeres en temas de derechos.

El CMujer se fundamenta en varios elementos propuestos por la ONU. Sin embargo, para el análisis propuesto, la búsqueda de material y bibliografía al respecto permitió construir un marco de referencia desde el contexto internacional hasta el local, para atender temáticas que son implementadas institucionalmente. Muestra de ello es que actividades y acciones ya realizadas en el CMujer figuran en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, el Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género” (2014-2021), el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca (SMO), y algunas otras pueden ser contempladas en los diseños curriculares del programa CMujer.

Por lo tanto, el análisis realizado detectó proposiciones realizadas en el marco del desarrollo humano, mismas que se proponen en el documento para ser consideradas y evaluadas por el grupo coordinador, con la intención de adecuar el modelo a un enfoque de desarrollo humano.

Desde una perspectiva internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1990) describe el desarrollo humano como el entorno en que las personas desarrollan su máximo potencial y llevan adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. El PNUD considera que las capacidades más esenciales para el desarrollo humano son disfrutar de una vida larga y saludable, recibir educación, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida en comunidad.

Maslow (1973) menciona que las personas autorrealizadas nos enseñan muchas cosas, sobre todo nuestros errores y las direcciones adecuadas para potencializar el desarrollo. El autor señala que, quizá con el tiempo, pueda demostrarse que existe un modelo rector del ser humano que permita que

se desarrolle integralmente hasta alcanzar un estadio pleno, en el que él mismo se manifieste libremente en vez de vivir y ser oprimido o doblegado. Retomando estas ideas, se puede afirmar que es imprescindible buscar, formar y construir un modelo que potencialice el desarrollo humano de hombres y mujeres, como busca el Centro Universitario para el Liderazgo “CMujer” en el caso de las mujeres universitarias. Siguiendo a Maslow, se trata de implementar un modelo rector, adecuado a las necesidades personales y profesionales de cada mujer; para que más mujeres estudiantes alcancen sus metas y objetivos personales y profesionales.

En el marco del desarrollo humano, Rice (1997) cita la teoría del crecimiento personal de Rogers, mencionando la importancia de la terapia centrada en el cliente y señalando que, si la gente recibe libertad y apoyo emocional para crecer, puede convertirse en un ser humano pleno. Afirma que los individuos son capaces de resolver sus problemas y convertirse en quien desean ser sin necesidad de críticas o dirección, sólo animados por el ambiente de aceptación y comprensión que conlleva la situación terapéutica (Rice, 1997). Por lo tanto, existe un proceso por el cual los seres humanos buscan la autorrealización, para alcanzarla junto con los objetivos que se proponen; ello requiere creatividad y motivación.

Así, el desarrollo de un liderazgo humanista, que consiste en formar el perfil del estudiante como un “servidor, crítico, ético, que contribuya a la transformación cultural y política de sus comunidades” (López Gómez et al., 2017, p. 180), hace que en el CMujer las participantes se vuelvan capital activo de sus objetivos, gracias a las acciones que promueve para fortalecer la creatividad en sus diferentes aspectos. Asimismo, un área de oportunidad más clara dentro del programa puede derivar de la construcción de objetivos y metas a corto y largo plazo, sugiriéndose considerar lo importante y prioritario en esta etapa de la vida estudiantil, de manera que contribuya a alcanzar la autorrealización.

3.- Metodología utilizada

Para fines del diagnóstico se desarrolló un método basado en un enfoque mixto. Arias (2012) menciona que este enfoque supone la combinación de preguntas abiertas, cerradas y mixtas que permitan recolectar datos cuantitativos y cualitativos de egresadas, usuarias y futuras usuarias del CMujer. Este enfoque llevó a considerar la combinación de datos para lograr un análisis más amplio de las variables que involucran a la población objetivo, lo que, a su vez, permitió obtener información relevante para el fortalecimiento de la incidencia del programa.

Con este propósito, se determinó la población de la cual se requería información para el diseño de instrumentos y su aplicación. Se identificaron tres poblaciones objetivo: 1) Mujeres egresadas del programa CMujer, 2) Mujeres estudiantes que aún estaban en el programa y 3) Mujeres estudiantes de la UTVCO que no pertenecían al programa. El objetivo era conocer las diferentes perspectivas de las usuarias del CMujer y de las estudiantes que no conocían el programa y medir su alcance, como también las opiniones de las usuarias egresadas y el impacto del programa en su vida laboral.

Posteriormente, se diseñó el instrumento “Perfil y necesidades de mujeres universitarias de la UTVCO”, cuyo objetivo fue identificar estos aspectos en las estudiantes de todos los cuatrimestres de la Universidad. Mediante este instrumento se recogieron, sobre todo, datos cuantitativos, que permitieron hacer una medición específica y graficar las ponderaciones dadas. Este primer instrumento abarcó cuatro secciones: datos sociodemográficos, educación y profesionalización, permanencia educativa, cuerpo, género y sexualidad. Inicialmente, sólo se consideró la aplicación de un instrumento. Sin embargo, durante el proceso se constató la falta de retroalimentación de las usuarias que completaron totalmente algún proceso del programa. Esto llevó a diseñar un segundo instrumento de recolección de información dirigido a las egresadas del programa: “Satisfacción de usuarias del Centro Universitario para el Liderazgo de la Mujer”. Éste fue aplicado a 25 mujeres que participaron en el diplomado de género, liderazgo y emprendimiento universitario, en las generaciones 2014 a 2018. Su objetivo principal fue identificar el nivel de satisfacción de estas egresadas.

El cuestionario se dividió en dos secciones; la primera abordó las habilidades y competencias logradas durante el proceso, las habilidades de liderazgo que consideran haber desarrollado durante su estancia en el CMujer, las habilidades de emprendimiento, su participación en proyectos comunitarios de impacto social y su satisfacción con la información brindada en las sesiones. En esta sección las egresadas participantes tuvieron la oportunidad de escribir sobre los cambios positivos que potenció el CMujer, cuáles son sus condiciones laborales, mismas en las que era posible identificar puestos de toma de decisiones en las organizaciones en las que laboran; además, se indagó sobre la oportunidad que tuvieron de conocer otros países en el marco de la movilidad internacional. Aunque este segundo instrumento recogió algunos datos cuantitativos, en su mayoría recopiló datos cualitativos, que permitieron un acercamiento a las acciones, sentires y percepciones de las egresadas que participaron en el programa.

En la tabla 1 se recogen las etapas seguidas en la metodología planteada.

Tabla 1.-Etapas de la metodología

Etapa	Procesos	Actividades	Resultados
1 Diagnóstico y análisis de datos	Diseño y ejecución de instrumentos	a) Construcción de instrumentos de diagnóstico	Instrumento de aplicación
		b) Diseño de instrumentos en versión digital	
		c) Aplicación de cuestionarios a estudiantes que no han participado en el programa.	Base de datos de la información recabada
		d) Aplicación de cuestionarios a participantes actuales del programa.	
		e) Aplicación de cuestionarios a egresadas de la institución que participaron en el programa.	
Análisis de datos	f) Identificación y selección de datos a utilizar	Informe de resultados obtenidos de las participantes, no participantes y egresadas del programa CMujer.	
	g) Diseño de gráficas y vaciado de información		
	h) Análisis de la información		
2 Análisis del contexto actual del programa	Contexto del programa	i) Identificar las etapas del programa CMujer	Tablas de referencia del programa CMujer
		j) Discusión del análisis de los resultados de las encuestas versus el contexto en el que se desarrolla el programa	
		k) Establecer y formular las áreas de mejora y medición del programa	
3 Encuadre del contexto y análisis de perspectivas del programa	Definición de objetivos generales y específicos	l) Identificación de temas y objetivos formativos que cubren el programa	Propuesta hacia el fortalecimiento del CMujer
	Encuadre de necesidades	m) Describir las condiciones operativas que satisfagan las necesidades de las usuarias	
	Estrategias de adecuación	n) Consideración del presupuesto asignado, organigrama y responsables de actividades para la conformación de estrategias	
		ñ) Presentación de la propuesta de estrategias para adecuación del modelo	

Fuente: elaboración propia.

4.- Resultados obtenidos

A partir de los dos instrumentos diseñados y aplicados se obtuvieron los siguientes resultados. El 99% de las jóvenes encuestadas tiene entre 18 y 25 años. En lo que tiene que ver con las etapas del desarrollo humano, el rango corresponde al inicio de la juventud, etapa en la cual las jóvenes son capaces de enfrentar objetivamente la realidad que las rodea y aprender de forma significativa a transformar su realidad.

Gráfica 1.- Lenguas indígenas habladas



Fuente: elaboración propia.

Como se muestra en la gráfica 1, la cuarta parte de la población de mujeres atendidas por la UTVCO proviene de una comunidad indígena; algunas de ellas son hablantes de una lengua diferente del español, lo que exige a la institución y los programas de desarrollo personal y profesional que en el diseño de estrategias, currículas y temarios se considere la identidad y diversidad cultural de las mujeres estudiantes para contribuir a su formación integral, valorando sus distintos capitales culturales en una situación de respeto y acompañamiento tutorial por parte de las y los docentes.

En la sección de educación y profesionalización se observan tres datos cruciales para la toma de decisiones respecto a la educación superior y la participación de las mujeres.

Tabla 2.-Educación y profesionalización

Mujeres en la educación superior	Bachilleratos de origen	Porcentaje de mujeres por programa educativo
El 51% de las estudiantes mencionaron ser las primeras en acceder a la educación superior	El mayor número de mujeres universitarias proviene de:	El mayor número de estudiantes mujeres se concentra en las carreras de gastronomía y desarrollo de negocios; en carreras STEM los porcentajes son bajos:
	COBAO 37.4 % CBTIS 21.8% CECYTE 13.5%	Mecatrónica 4% Energías Renovables 5% TIC 7% Agricultura Sustentable 8% Tec. Bioalimentarias 11%

Fuente: elaboración propia.

276

De estas cifras puede inferirse que el CMujer tiene la gran responsabilidad de promover la permanencia de ese 51% de mujeres que son las primeras de su familia en llegar a la educación superior; de fomentar mecanismos de vinculación con subsistemas de educación media superior que favorezcan la inserción de más mujeres de aquellos en los que se tenga menos de 10%, donde una variable es la distancia del bachillerato de origen. Por último, pero no menos importante, considerar estrategias efectivas para la promoción de carreras de corte científico y tecnológico, desmitificando las opiniones según las cuales las mujeres no son capaces de cursar ingenierías.

El 54% de la comunidad encuestada desconoce términos en materia de género, estereotipos, como también relacionados con sus derechos sexuales y reproductivos. El CMujer brinda la posibilidad de que las estudiantes tomen decisiones libres e informadas sobre sus vidas; en este sentido, busca la prevención de la violencia en el noviazgo y en sus relaciones afectivas. Para el fortalecimiento del programa, se propone que el Centro Universitario para el Liderazgo de la Mujer alinee su currículo de formación en salud sexual y reproductiva a los ítems promovidos por la UNESCO en el programa de orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad; asimismo, abordar los temas de género, cuerpo y sexualidad desde una perspectiva de formación de habilidades y conocimientos que las jóvenes universitarias necesitan para tomar decisiones responsables sobre su salud y bienestar.

Se sugiere que el área gestora del CMujer priorice alcances de atención cuatrimestral, indicadores de desempeño cuatrimestrales y anuales para medir su contribución a las líneas internacionales y nacionales de desarrollo. La

encuesta aplicada no nos permite conocer si se alcanzaron los objetivos específicos del programa en cada participante, dado que da cuenta de una percepción general de la satisfacción de las egresadas con el CMujer. Por ello se pone a consideración la posibilidad de desarrollar instrumentos de evaluación parcial y final que permitan fortalecer y consolidar los aprendizajes midiendo los alcances y propósitos de las acciones del CMujer.

En las respuestas relativas a la satisfacción de las usuarias, 96% mencionó que se considera una mujer líder y empoderada, 76% de las encuestadas son emprendedoras o lideran un grupo de trabajo en distintas empresas y organizaciones. Además, 76% de las participantes del CMujer realizó una estancia o movilidad en el extranjero. Esto significa que en las generaciones evaluadas se ha contribuido satisfactoriamente a formar mujeres líderes, quienes actualmente están insertas en el mercado laboral. Respecto a la movilidad internacional, se sugiere sumar más acciones que contribuyan a fortalecer el currículum internacional de todas las participantes. Asimismo, se recomienda elaborar una planeación de indicadores para medir las habilidades personales y profesionales logradas durante cada proceso.

Por otra parte, es imprescindible que el CMujer ofrezca acompañamiento psicológico o terapéutico que coadyuve al trabajo académico y personal de las mujeres inscritas en el programa, brindando el apoyo emocional a que hace referencia Rogers. Se pone a consideración el acompañamiento psicológico permanente individual durante los procesos de formación.

A casi ocho años de la creación del CMujer, se identifican objetivos que ya no son pertinentes a las acciones operativas del programa o que se han ampliado. Se pone a discusión del grupo de trabajo la necesidad de realizar actualizaciones consecutivas y pertinentes de adecuación del programa cada tres años, con la finalidad de atender objetivos y alcances vigentes y acordes a las necesidades locales e internacionales, así como a cambios sociales y demandas académico-productivas.

5.- Recomendaciones de la propuesta

En este apartado se describen las acciones, instrumentos y actividades que se ponen a discusión del Centro para considerar en el diseño y mejora del programa; se contempla involucrar de manera puntual el acompañamiento desde una perspectiva del desarrollo humano, un esquema alineado a las políticas y líneas de acción de instrumentos y tratados internacionales para el desarrollo y, por último, una alineación curricular basada en secuencias de aprendizaje y medición de competencias profesionales. En la tabla 3 se mencionan las recomendaciones generales propuestas al equipo coordinador.

Tabla 3.- Recomendaciones generales de la propuesta

Recomendación	Referencia	Características a considerar
Diseñar un perfil de ingreso	Atención a las etapas del desarrollo humano desde una connotación biopsicosocial.	-Mujeres indígenas -Mujeres de contextos rurales y urbanos -Edad inicial de las participantes -Ingreso a la educación superior
Diseñar un perfil de egreso	Perfil de la participante del modelo del CMujer. Competencias futuras con las que las participantes egresan y deben dar respuesta a las problemáticas sociales.	Considerar los objetivos específicos del programa
Evaluación diagnóstica inicial	Datos sociodemográficos, económicos, de educación y profesionalización de las participantes.	-Referir los conocimientos previos al programa para ser cotejados al finalizar el mismo -Diversidad cultural, familiar, profesional
Objetivo general	Se sugiere implementar un mecanismo de revisión para la actualización del	-Cuantificable
	objetivo general, adecuándose al contexto y problemas sociales actuales.	-Medible cualitativa y cuantitativamente -Claros -Reales
Definición de objetivos específicos	<p>Basar los objetivos en el marco de acuerdos internacionales, nacionales y locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conferencia Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI. París, noviembre de 1998. - ONU, metas del ODS 5, Igualdad de género y empoderamiento. - Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. - Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de género" (2014-2021). - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) - Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad). 	

Identificar de qué bachilleratos provienen las estudiantes inscritas en carreras de corte STEM	Realizar un análisis del perfil de egreso de los bachilleratos y la carrera elegida en la UTVCO para identificar qué acciones positivas se pueden retomar de las IEMS que favorecen la inserción de más estudiantes a carreras de corte STEM.	Involucrar al departamento de planeación y evaluación, así como al departamento de servicios escolares para contar con información oportuna y específica.
Diseño de secuencia didáctica	Este instrumento dará relevancia a la evaluación formativa, ajustando las metas que se quieren lograr para inferir en los conocimientos, habilidades y destrezas de manera positiva.	<ul style="list-style-type: none"> -Instrumentos eficaces y eficientes -Documento claro y evaluativo -El aprendizaje es progresivo
Diseño de instrumentos para evaluaciones parciales.	Para lograr aprendizajes graduales es necesario contar con evaluaciones parciales, éstas nos permiten tener información sobre el nivel de desarrollo del aprendizaje de las participantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los objetivos de aprendizaje -Asistencias y puntualidad -Lecturas -Trabajos y tareas
Rúbricas de evaluación		-Trabajo en equipo
Diseño de evaluación final	En la evaluación final se pretende abarcar todas las dimensiones del programa. De una manera teórica y práctica. En la práctica se retoma la implementación de proyectos que atiendan a los objetivos de impacto social.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de participantes -Debates, diálogos -Capacidad de resolución de problemas -Desarrollo e implementación de proyectos.
Integrar una perspectiva de desarrollo humano al diseño curricular y procesos formativos	Acompañar el proceso de formación de las participantes a través del diseño curricular basado en el desarrollo humano	<ul style="list-style-type: none"> - Considerar el acompañamiento psicológico a las participantes. -Considerar al CMujer desde una perspectiva de desarrollo humano

Perspectiva institucional de género	El CMujer debe ser considerado como una entidad institucional que atienda las cuestiones de género, violencia en el aula y construcción de paz dentro de la Universidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Integrar formalmente la unidad de género de la mano del área jurídica y administrativa. -Integrar un comité de atención a campañas, sensibilización, atención al protocolo de atención.
Seguimiento de egresadas del CMujer	Obtención de datos estadísticos, cuantitativos y cualitativos de las ocupaciones de las egresadas del programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos, actualización de datos. - Campañas de promoción y casos de éxito.

Fuente: elaboración propia.

Para conocer el impacto del programa en el corto plazo, fue preciso realizar un diagnóstico valorativo de las perspectivas de las egresadas y estudiantes de la UTVCO. Los resultados obtenidos proporcionan una valoración cualitativa y cuantitativa que permite hacer un diseño curricular específico para la población de mujeres universitarias, atendiendo sus necesidades de capacitación. Mediante el análisis de las respuestas brindadas por las egresadas se pudo evaluar que 96% de las mismas están satisfechas con los resultados logrados durante su paso por el programa. Sin embargo, en las recomendaciones de esta tesis se propone generar instrumentos de medición más precisos, para aplicarlos al inicio y final de cada actividad y programa de formación, ya que esto permitirá medir rápidamente qué tan factible es que una actividad genere cambios en las participantes y fortalecer las habilidades o experiencias cuando sea necesario.

280

A partir del análisis de las acciones realizadas por el CMujer, de sus objetivos, alcances y perfiles, se propuso un ajuste de su modelo, planteándose un objetivo general que englobara las diferentes acciones realizadas en el programa. Asimismo, se definieron puntualmente los objetivos específicos, se establecieron estrategias y líneas de acción que atendieran cada uno de los objetivos, que en su momento permitan la transferencia del modelo a otros espacios educativos.

Si bien es cierto que cada Universidad que quiera implementar el modelo deberá realizar adecuaciones según las características de cada región y de las participantes, en el mismo encontrarán elementos clave que servirán como punto de partida para su implementación. Un elemento importante es considerar cómo el programa se vuelve transversal dentro de la propia institución, ya que durante los últimos años, la Secretaría de Educación Pública a través de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécni-

cas y la Coordinación General de Educación Media Superior y Superior de Oaxaca ha realizado exhortos para atender a las juventudes desde una perspectiva de género, sin tener en cuenta la necesidad de un modelo rector que permita implementar las acciones pertinentes. Por lo que, a partir de este documento podemos integrar acciones dirigidas a cumplir los exhortos de manera institucional, lo que incluye desde el diseño de campañas, la creación de un comité que atienda propuestas en materia de género, hasta la implementación de un protocolo destinado a prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y violación de la intimidad sexual dentro de las instituciones de educación superior.

Conclusiones

La investigación realizada contempla rasgos del marco internacional, el por qué y para qué realizar acciones que contribuyan a la igualdad de género, una estructura base del modelo tomando en consideración las aportaciones facilitadas por el equipo coordinador para el análisis. Analizar el modelo de operación del programa CMujer permitió reforzar la incidencia del programa y adecuar estrategias y líneas de acción en aras de su fortalecimiento. Como parte de la mejora continua del programa hará falta diseñar formatos diagnósticos, instrumentos de evaluación periódica y hojas de asignatura por programa implementado, ya que éstos corresponden a cada generación y tiempos en los que se desarrollen las actividades según los presupuestos programados.

Para investigaciones futuras es importante considerar incluir acciones que contribuyan a la permanencia de más mujeres en todas las carreras. Un dato aportado por esta investigación tiene que ver con la poca presencia de mujeres en carreras de ciencia y tecnología, por lo que se sugiere fortalecer y adherir el elemento de Mujeres en Ciencia y Tecnología. La UTVCO ya ha desarrollado acciones orientadas a mitigar esta brecha, sin embargo, es un elemento que el Centro puede reforzarlas para favorecer la permanencia de estas mujeres.

En un programa como el CMujer es importante dar seguimiento y realizar evaluaciones continuas para posteriores mejoras. Para implementar una buena evaluación, es indispensable elaborar un buen planteamiento, con objetivos y metas medibles, elemento no considerado al iniciar el programa. Así, esta investigación permitió que se aterrizaran los objetivos y las acciones, mientras que en el contexto teórico valida la importancia de transversalizar una perspectiva de género en la educación superior.

Referencias bibliográficas

Arias G. F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.

Buendía, A. (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 (ESS)*, 33(1): 262-295. <https://doi.org/10.54674/ess.v33i1.397>

Cordero González, Y. P., Jáuregui Mora, S. Z., y Meza Morillo, R. G. (2022). Tendencias y desafíos políticos y socioculturales de la educación superior contemporánea en Latinoamérica. *Revista Boletín Redipe*, 11(1): 71-91. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i1.1628>

Elizondo, C. (2019, febrero 11). Ciencia y género: hechos y cifras. SciDev.Net. <https://www.scidev.net/america-latina/news/ciencia-y-genero-hechos-y-cifras/>

García Silva, E. (2022). *Mujeres indígenas en carreras STEM. Estudio de caso en los Institutos Tecnológicos del Estado de Oaxaca*, México (tesis de Doctorado en Formación en la Sociedad del Conocimiento). Universidad de Salamanca.

282

Lafarga, J. (2010). ¿Qué es el desarrollo humano en México? Origen y proyecciones. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano*, (3). Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano.

López Gómez, M., Cáceres Reche, M. P., y Agreda Montoro, M. (2017). Estudio sobre liderazgo estudiantil desde un enfoque socio-político en la universidad Santo Tomás de Bucaramanga (Colombia). *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(2): 178-197. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2017.2514>

Martínez Lozano, C. P. (2017). *Las instituciones de educación superior y la violencia de género*. Ediciones y Gráficos Eón.

Maslow, A. H. (1973). *El hombre autorrealizado, hacia una psicología del ser*. Kairós.

Organización de las Naciones Unidas (2020). Naciones Unidas. Obtenido de Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Rice, P. (1997). *El Desarrollo Humano: estudio del ciclo vital*. Pearson Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Rosas, J. A., y Mapén, F. D. J. (2016). Institucionalización del modelo educativo de las universidades tecnológicas en México en sus alumnos. *Gestión y estrategia*, (50): 87-101.

Saavedra, M. N. A., Cárdenas, A. M. H. C., Orihuela, L. K. C., Mejía, G. G. T., y Rivera, I. L. R. (2022). Rúbrica y logro de competencias para estudiantes en la Educación Superior Tecnológica. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2): 1-21.