

Capítulo 43. La paridad en los puestos de poder y toma de decisiones de la universidad pública: un desafío que continúa pendiente.

Mariana Moreno Preciado

Universidad de Guadalajara

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.43](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.43)

Resumen

Este trabajo evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos dentro de la gestión universitaria. Se lleva a cabo una investigación con enfoque de género; donde la generación y procesamiento de información cuantitativa de una universidad pública mexicana con amplio prestigio permite describir la distribución actual en estos cargos y el lugar de las mujeres en los mismos. Los resultados exponen avances insuficientes para acercarse a la paridad entre mujeres y hombres dentro de dicho espacio universitario; pues la segregación ocupacional de éstas en los puestos de menor rango se muestra como uno de los principales hallazgos de este documento.

Palabras clave

Género, paridad, desigualdad, segregación ocupacional, universidad pública

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un tema reconocido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco de la agenda mundial; sin embargo, su cumplimiento aun está lejano. Las mujeres han logrado incorporarse en diversos espacios profesionales como las universidades; no obstante, esto no significa que accedan a más a puestos de poder o toma de decisiones, pues los estereotipos de género siguen limitando las oportunidades profesionales de éstas, posicionándolas mayoritariamente en puestos operativos. Esto lo confirma la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) “... las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político...” (2023, párr. 3). Por consiguiente, es importante destacar que la igualdad sustantiva representa una vía para de construir estas políticas y normas sociales; ya que permite reconocer y dar respuesta a necesidades específicas de grupos vulnerables como el de las mujeres. Esto es relevante en México, pues su primera presidenta ha planteado una serie de reformas orientadas más allá de la igualdad real, la cual no considera situaciones específicas de las mujeres, como lo son sus economías o roles sociales impuestos. Se establece la pregunta de investigación ¿cómo se encuentran distribuidos los cargos directivos desde una perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara? donde los objetivos son cuantificar los puestos directivos ocupados por hombres y mujeres en esta universidad pública, describir si existen diferencias en la distribución de los mismos y conocer la paridad en estos cargos.

Revisión de la Literatura

Las universidades públicas al formar parte del sector público, precisan responder a las exigencias sociales legítimas; como lo es implementar estrategias conducentes a la igualdad de género; desarrollando y/o consolidando una cultura de género. La igualdad de género de acuerdo al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) “significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones” (párr. 4). Sin embargo, la vida diaria muestra cómo a diario en el mundo mujeres y niñas son y enfrentan desigualdades de género, impidiéndoles vivir libremente. Una de estas desigualdades son la falta de oportunidades o el acceso restringido en el mundo laboral; en especial a puestos directivos, donde se ostenta el poder, toma de decisiones y mayores ingresos económicos. “Debido a una marcada cultura masculinizada la gran mayoría de los cargos de decisión académica en las instituciones de educación superior, al menos en México, son ejercidos por hombres...” (Rebollar, 2023, p. 30). Esto es en gran parte consecuencia de la cultura androcéntrica que posiciona al hombre en un estado de superioridad sobre la mujer, otorgándole mayor poder solo por su género. Estas asimetrías

afectan a las mujeres, al considerarlas con menor capacidad para la toma de decisiones y por el hecho de su género se les excluyen de grupos de poder donde el acceso está limitado generalmente para varones. Por esta razón se requieren más estudios con perspectiva de género que permitan visibilizar las desigualdades y posturas de detrimento a las que se enfrentan las mujeres, como lo es lo laboral. Por lo tanto, un medio para avanzar a la igualdad de género en las universidades lo representa la igualdad sustantiva que en la Ley de General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; “Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (2024, p. 3). Las universidades requieren repensar sus políticas y procesos, pudiendo adoptar la igualdad sustantiva como conductora hacia una real evolución de la igualdad de género. “Las prácticas concretas de creación de protocolo, transversalización del enfoque de género y capacitaciones son las acciones que están estableciendo un nuevo orden institucional y social en las universidades” (Torlucci et al., 2019, p. 8). Es decir, se requiere una visión innovadora y mayor voluntad política para lograr la instauración transversal de la perspectiva de género en toda la institución. Según Caira- Tovar, “Aunque se reconoce que el número de féminas profesionalizadas ha aumentado desde que tuvieron acceso a la universidad, al igual que su presencia en ambientes <culturalmente> masculinos, el dominio de los puestos de mayor rango continúa limitado para ellas” (2022, p. 59). A pesar de esto, México es un ejemplo internacional por lograr el equilibrio en la representación de hombres y mujeres en la política gubernamental. “México pasó de una asunción restringida de la paridad en la representación política, a un enfoque amplio de la Democracia paritaria con la reforma constitucional de la paridad transversal de junio de 2019” (Báez, 2021, p. 97). Esto muestra cómo es posible lograr la paridad entre hombres y mujeres, pero es necesario eliminar las barreras que enfrentan éstas; una de ellas es la segregación ocupacional que se analiza en este estudio. “Por un lado, la segregación ocupacional horizontal hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones y puestos, como dos colectivos independientes y separados” (Gallego-Morón, 2021, p. 50). Lo anterior puede explicar por qué continuamente se observa en las universidades mujeres ocupando en su mayoría puestos de jerarquía baja o administrativos. Para Segovia-Sainz et al., “Las mujeres han aumentado su participación en estudios universitarios, investigación y puestos académicos en los últimos 50 años, pero están sobrerrepresentadas en puestos de menor estabilidad, prestigio y sueldo” (2020, p. 404). En este sentido es relevante identificar dos temas esenciales para comprender estas situaciones de desigualdad. Primero, el suelo pegajoso, Carrasquer y Martínez-Portillo, “...las mujeres acostumbran a concentrarse en los puestos menos reconocidos y peor remunerados que, además, suelen ofrecer menores oportunidades de promoción y de carrera profesional, con relación a los hombres” (2023, p. 2). Ello puede analizarse desde la teoría feminista que ex-

pone como los roles de género obliga a las mujeres a compaginar su vida profesional con las tareas del hogar y cuidado. Segundo, el techo de cristal; el estudio de Olarte y Morales (2023) encuentra que la cultura organizacional determina hasta dónde las mujeres pueden escalar jerárquicamente; generalmente se mantienen en puestos de rango medio, donde la cúpula de la pirámide es para los hombres. Lo expuesto hasta aquí, ilustra los retos que enfrentan las universidades como la Universidad de Guadalajara (UDEG); donde incluso esta Institución de Educación Superior (IES) de amplio prestigio en México, ha recibido observaciones sobre el tema por parte de organismos internacionales. Una de éstas es, “Aumentar la presencia de mujeres en los centros de estudios de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; de STEM, programas de posgrado y puestos directivos y de investigación” (UNESCO 2022a, p. 32).

Metodología

El presente es una investigación cuantitativa-descriptiva de la Universidad de Guadalajara (UDEG) referente a la categoría de género en la toma de decisiones. La recolección de información se realiza a partir del directorio institucional de la UDEG (2022) para construir una base de datos de los puestos existentes en toda la Red Universitaria. El procesamiento de información cuantitativa se realiza a partir de la categoría género (hombre y mujer); para Lagarde, “La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres” (1996, p. 14). Para la segregación de puestos se seleccionan los que tiene máxima autoridad de la gestión institucional de toda la Red; así como de los cargos directivos para los Centro Universitarios Temáticos, Regionales, el Sistema de Educación Virtual (SUV), el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) y las Preparatorias que conforman a este último. Se cuantifica el número de espacios ocupados por hombres y mujeres en estos cargos, se crean tablas y gráficas con el fin de conocer si existen diferencias entre ambos grupos; así como para describir la distribución de los mismos y conocer la paridad de dichos espacios entre las entidades de la Red. La hipótesis central de este trabajo es que prevalecen las desigualdades de género en la gestión institucional de la UDEG y los hombres siguen ocupando en su mayoría los puestos directivos.

La UDEG (2023e) es una Red del estado de Jalisco conformada por seis Centros Universitarios Metropolitanos (se encuentran dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara [ZMG]), nueve Centros Universitarios Regionales (fuera de la ZMG); un sistema de Educación Virtual (SUV), y un Sistema de Educación Media Superior (SEMS), el cual incluye diversas escuelas y módulos metropolitanos y regionales. La UDEG se constituye por campos especializados de conocimientos, bajo un modelo departamental, dónde el profesorado se organiza por departamentos en relación a una o varias especialidades de conocimiento

(UDEG, 2023c). Esta Institución de Educación Superior es de las más importantes en México. De acuerdo a Webometrics, quién realiza el ranking de las mejores universidades del mundo con base en su presencia en línea; la UDEG ocupa el lugar 117 a nivel mundial, 23 en Latinoamérica y tercero nacional (Ranking Web de Universidades, 2023a, 2023b). Asimismo, el ranking de Quacquarelli Symonds (QS) World University Rankings que evalúa la reputación académica y con empleadores, formación del profesorado, productos de investigación, citas de los mismos, redes de colaboración en el ámbito nacional e internacional, entre otros; otorgó en el año 2023 a la UDEG cuatro estrellas en su desempeño general, en el factor de internacionalización y desarrollo académico. Por su parte la enseñanza, empleabilidad de las y los estudiantes, el desarrollo de arte y cultura, la inclusión, el aprendizaje en línea y la especialidad en medicina obtuvieron cinco estrellas (Quacquarelli Symonds, 2023). El tema de inclusión, tópico que resultó bien estimado, es relevante para la presente investigación. Además, en el caso de la alta gestión, el rector de la UDEG, Ricardo Villanueva Lomelí, fue reconocido como el mejor en el Ranking de Desempeño de Rectores de Universidades Públicas del año 2023, de acuerdo a Campaigns & Elections Mexico (2023). Como se ha destacado, la UDEG es una Red en el Estado de Jalisco, México, amplía; su estructura abarca desde el Consejo General Universitario hasta diversos centros y sistemas que hacen posible las actividades sustantivas de la misma (Universidad de Guadalajara, 2023d). El análisis de esta investigación se centra en los centros temáticos, regionales, SEMS y SUV que conforman la Red. Sin embargo, también se presentan datos del Consejo General Universitario que es la máxima autoridad de la Red; la Rectoría General, Vicerrectoría Ejecutiva y Secretaría General que son las tres principales áreas para la gestión de la misma. La delimitación del análisis se realiza así porque en los centros universitarios es más factible identificar de manera puntual los puestos de poder y liderazgo; ya que comparten la misma nomenclatura. El Consejo y las tres áreas de gestión mencionadas se exponen debido a la importancia que tienen y porque en el estudio de la UNESCO que se alude al inicio de este documento; la UDEG reconoce el reto de incorporar a las mujeres en puestos de ciencia, tecnología y profesiones de ingenierías; así como en el Consejo General Universitario y así lograr la paridad en su posición jerárquica más alta (UNESCO, 2022a).

Resultados

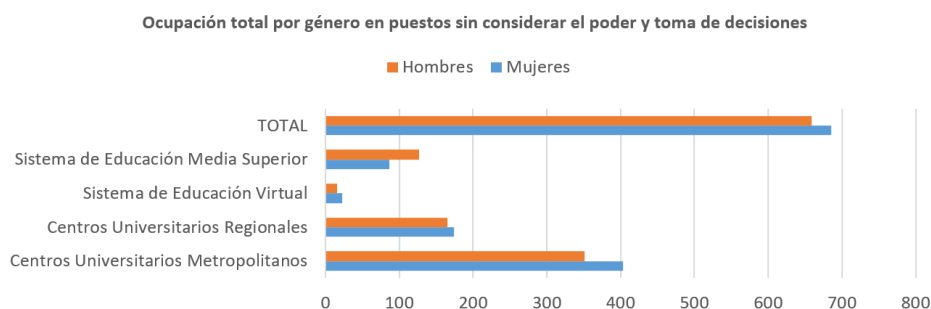
El Consejo General Universitario, es el órgano más importante de la UDEG; 80 espacios los ocupan mujeres y 111 hombres. “Está integrado por el Rector General, el Vicerrector Ejecutivo, el Secretario General, los Rectores de Centros Universitarios, el Director General de SEMS, por representantes del personal académico, administrativo, y alumnos” (UDEG, 2023b, párr. 1). En este Consejo, los Centros Universitarios eligen a los hombres y mujeres

para su representación académica, administrativa y estudiantil. Se deben resaltar tres situaciones positivas hacia la paridad en la UDEG en dicho Consejo; primero, en tres centros hay más consejeras. Segundo, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) y el Centro Universitario de los Altos (CUALTOS) se encuentra paridad entre consejeros y consejeras. La última, por primera vez en la UDEG una mujer es representante estudiantil, quién también es Consejera. Por otro lado, se debe destacar que las tres posiciones jerárquicas más altas de gestión en la UDEG son ocupadas por hombres (Rectoría general, Vicerrectoría general y Secretaría general).

Un primer análisis sin segregación de datos de los Centros Universitarios y Sistemas; muestra más mujeres que hombres ocupando puestos (ver Figura 43.1); pero esto se debe a que se incluyen encargado, responsable o jefatura (asistente o apoyo técnico), puestos de baja categoría que en general la mujer acepta para equilibrar su trabajo con los roles impuestos.

Figura 43.1

Total de mujeres y hombres en puestos de la Red de la UDEG sin considerar el poder y la toma de decisiones en los mismos.



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Esta gráfica expone el total de hombres y mujeres en los puestos de la Red UDEG, sin considerar el factor de poder de liderazgo y toma de decisiones.

La segregación de datos permite un análisis focalizado que visibiliza las desigualdades; por ello, este estudio considera sólo los cargos directivos en los cuales confluye más el poder de liderazgo y la toma de decisiones. Para tales fines, en los Centros Universitarios se toman en cuenta a la Rectoría, Secretaría Académica y Administrativa, Contraloría de Centro, las Coordinaciones de áreas, Divisiones, Departamentos, Institutos, Centros de Investigación y Coordinaciones de programas de Licenciatura como de Posgrado. Para el SUV se utilizan los mismos cargos, pero se considera también la Dirección de Tecnologías, figura única en éste por el tipo de enseñanza. En el caso del SEMS, se contemplan también estos cargos, pero incluyendo la Dirección General del mismo, categoría específica también de la

Administración de este Sistema. Sin embargo, para el análisis de cada preparatoria que conforman al SEMS, sólo se tendrán en cuenta los puestos de Dirección (equivale a la rectoría en los centros universitarios) y Secretario. Se utiliza la categoría género porque es la construcción social y cultural mediante la cual se puede explicar la forma de organización; conocida como la división sexuada del trabajo. En el análisis con segregación de datos, únicamente de puestos directivos, se encuentra que en seis Centros Universitarios Metropolitanos cinco hombres y sólo una mujer ocupan la Rectoría; sin embargo, existe paridad en la Secretaría Académica, tres mujeres y tres hombres ocupan estos espacios; igual en la Secretaría Administrativa, con el mismo número para cada grupo. En los Centros Universitarios Regionales, también se identifica paridad, donde cinco es el mismo número de hombres y mujeres en la Secretaría Administrativa. En la Secretaría Académica, el equilibrio termina; donde seis hombres son secretarios y cuatro son mujeres. En el SUV, el puesto es para un rector, pero la Secretaría Administrativa y Académica están ocupadas por mujeres. En el SEMS, el Director y Secretario Administrativo son hombres y la Secretaría Académica la ocupa una mujer. Se debe recordar que el SEMS está conformado por escuelas metropolitanas y regionales, donde solo existe la figura de dirección y secretaría académica. En estas escuelas el panorama es más desolador (ver Tabla 43.1).

Tabla 43.1

Total de mujeres y hombres en puestos en las Preparatorias de la UDEG.

Área	Mujer	Hombre
Direcciones Preparatorias de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)	7	20
Direcciones Preparatorias Regionales	10	34
Secretaría Académica Preparatorias de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)	13	14
Secretaría Académica Preparatorias Regionales	18	26
TOTAL	48	94

Fuente: elaboración propia.

Nota. Se muestra el total de hombres y mujeres en puestos directivos que sí cuentan con liderazgo y toma de decisiones en las Preparatorias del SEMS de la UDEG.

Hasta este momento del análisis es posible apreciar como la paridad en las entidades de la Red de la UDEG se encuentra sólo en la Secretaría Administrativa, teniendo nueve cargos los hombres y nueve las mujeres; sin embargo, esto es un espejismo, pues en las preparatorias la figura de Secretaría Administrativa no existe, por lo que esta situación ayuda a la obtención de dichos resultados. Los datos analizados en este estudio evidencian un ma-

por número de Rectores y Directores; asimismo que el papel de las mujeres predomina en los Centro Universitarios Regionales, los cuales representan mayores obstáculos, pues son campus lejanos a la Metrópoli, dónde las características contextuales son más complejas y los presupuestos son más limitados. Según Vaca “Las desigualdades de género en el mercado laboral también se manifiestan en la segregación vertical, es decir, en las dificultades que experimentan las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente, y acceder a puestos con mayor poder de decisión y mejores remuneraciones” (2019, p. 25). En otro momento del análisis, se estudian los puestos directivos de las Contralorías de Centro, Coordinaciones de áreas, Divisiones, Departamentos, Institutos, Centros de Investigación, Coordinaciones de Licenciatura y Posgrados de los Centros Universitarios de toda la Red de la UDEG y también el SUV. En el SEMS, el ejercicio se hace únicamente para la Administración General del mismo, sin considerar a las preparatorias que lo conforman; esto por la inexistencia de las figuras analizadas. Los resultados muestran un mayor número de hombres en las Contralorías, pero en las Coordinaciones, las mujeres han logrado superar a sus pares hombres (ver Tabla 43.2).

Tabla 43.2

Total de mujeres y hombres en las Contralorías y Coordinaciones de la Secretaría Académica y Administrativa de la Red UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
CONTRALORÍAS	Centros Universitarios Metropolitanos	5	1
	Centros Universitarios Regionales	3	7
	SUV	0	1
	SEMS	0	1
	TOTAL CONTRALORÍAS	8	10
COORDINACIONES DE LA SECRETARÍA ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA	Centros Universitarios Metropolitanos	42	25
	Centros Universitarios Regionales	43	61
	SUV	7	6
	SEMS	10	6
	TOTAL COORDINACIONES	102	98

Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres en las Contralorías y las Coordinaciones de la Secretaría Académica y Administrativa de la Red de la UDEG.

En las Divisiones, formas de organización por tipos de estudios (básicos o especializados), así como en los Departamentos (disciplinarios), espacios con gran poder y toma de decisiones de los Centros Universitarios se observa una mayor disparidad en la participación de las mujeres (ver Tabla 43.3).

Tabla 43.3

Total de mujeres y hombres en las Divisiones y Departamentos de la Red de la UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
DIVISIONES	Centros Universitarios Metropolitanos	11	10
	Centros Universitarios Regionales	8	19
	SUV	NA	NA
	SEMS	NA	NA
	TOTAL DIVISIONES	19	29
DEPARTAMENTOS	Centros Universitarios Metropolitanos	31	60
	Centros Universitarios Regionales	36	43
	SUV	NA	NA
	SEMS	NA	NA
	TOTAL DEPARTAMENTOS	67	103

Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres al frente de las Divisiones y Departamentos de la Red de la UDEG.

Es importante advertir que la complicidad y clientelismo entre hombres es una práctica de antaño vigente; traducida en redes de colaboración.

Los Institutos realizan investigaciones focalizadas en áreas de estudio concretas, espacios nuevos, donde las mujeres han logrado incorporarse, pero con menor fuerza; por su parte en los Centros de Investigación; las mujeres han logrado posicionarse fehacientemente (ver Tabla 43.4).

Tabla 43.4

Total de mujeres y hombres en Institutos y Centros de Investigación de la Red de la UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
INSTITUTOS	Centros Universitarios Metropolitanos	2	10
	Centros Universitarios Regionales	1	0
	SUV	1	0
	SEMS	NA	NA
	TOTAL INSTITUTOS	4	10
CENTROS DE INVESTIGACIÓN	Centros Universitarios Metropolitanos	14	9
	Centros Universitarios Regionales	1	4
	SUV	1	0
	SEMS	NA	NA
	TOTAL CENTROS DE INVESTIGACIÓN	16	13

Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres al frente de los Institutos y Centros de Investigación de la Red de la UDEG.

Un estudio de Jarquera (2023) muestra que las mujeres tienen que esforzarse más que sus pares hombres para acceder a este tipo de puestos. En las Coordinaciones de Licenciatura los hombres están en primer lugar, en las maestrías de los Centros Metropolitanos las mujeres están arriba por una plaza; pero en los Centros Regionales los varones tienen mayor representación y en los Doctorados, las mujeres pierden espacios a gran magnitud (ver Tabla 43.5).

Tabla 43.5

Total de mujeres y hombres en las Coordinaciones de Licenciatura, Maestría y Doctorado de la Red de la UDEG.

ÁREA	ENTIDAD DE LA RED UDEG	MUJER	HOMBRE
COORDINACIONES DE LICENCIATURA	Centros Universitarios Metropolitanos	37	44
	Centros Universitarios Regionales	65	73
	SUV	5	4
	SEMS	NA	NA
	TOTAL COORDINACIONES DE LICENCIATURA	107	121
COORDINACIONES DE MAESTRÍA	Centros Universitarios Metropolitanos	46	45
	Centros Universitarios Regionales	16	30
	SUV	5	3
	SEMS	NA	NA
	TOTAL COORDINACIONES DE MAESTRÍA	67	78
COORDINACIONES DE DOCTORADO	Centros Universitarios Metropolitanos	6	22
	Centros Universitarios Regionales	5	13
	SUV	1	0
	SEMS	NA	NA
	TOTAL COORDINACIONES DE DOCTORADO	12	35

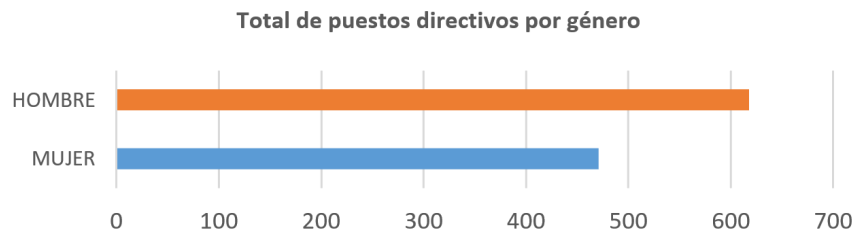
Fuente: elaboración propia.

Nota. Esta tabla expone el total de hombres y mujeres que coordinan las Licenciaturas, Maestrías y Doctorados de la Red de la UDEG.

Estos resultados obligan a recordar que Rebollar (2023) hace un llamado a la necesidad de que los puestos se designen por concurso abierto y no por confianza, donde los más beneficiados siguen siendo los hombres. La Figura 43.2 muestra un balance de los datos con segregación de datos, para puestos con poder y toma de decisiones, dónde el mayor número de espacios lo ocupan varones.

Figura 43.2

Porcentaje total de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Red de la UDEG.



Fuente: elaboración propia.

Nota. La figura muestra el porcentaje total de hombres y mujeres que ocupan puestos con poder y toma de decisiones en la Red de la UDEG.

Discusión

Los hallazgos presentados en este documento muestran que la paridad en la Universidad de Guadalajara aún se encuentra en desarrollo; ya que en ciertos cargos se logra la misma, pero los varones siguen cooptando los cargos de poder y toma de decisiones. Por lo tanto, es indispensable la construcción e implementación de una política institucional de transversalización del género. Aseguran Del Pino et al., “No hay que desconocer que en el sector universitario, que supone es la génesis de importantes transformaciones sociales, esto se encuentra más rezagado” (2018, p. 194). La Universidad, como entidad pública con compromiso social, no puede ignorar las circunstancias que impiden a las mujeres acceder y/o mantener cargos de liderazgo y decisión; como es el caso de los techos de cristal. “Operan como una pared invisible, prácticamente infranqueable, construida por creencias, estereotipos, procedimientos, estructuras y relaciones de poder” (Del Pino et al., 2018, p. 179). Al igual que las “paredes de cristal” que las rodean (Olarte y Morales, 2023). Así como el piso pegajoso. De acuerdo a Vaca “Impide a las mujeres en los extremos más bajos de las jerarquías salariales, con empleos informales o de baja calidad progresar o moverse a posiciones laborales con mejores beneficios” (2019, p. 25).

Conclusiones

Es posible corroborar que en la UDEG los cargos directivos mayoritariamente son ocupados por hombres, existiendo una brecha de género, dónde las mujeres se encuentran en espacios culturalmente aceptados y contruidos para ellas; aquellos con menor prestigio, salario y no por eso menor carga laboral. Ejemplo de lo anterior son las Secretarías Administrativas, lo cual alude al estereotipo que ve a las mujeres como “buenas administradoras”. Se comprueba

que no hay paridad en los cargos; lo cual puede explicarse por la inexistente transversalización del género en todas sus actividades sustantivas y la ausente igualdad sustantiva en los procesos de asignación y/o distribución de los puestos directivos. Según Cruz (2021) se necesita también el factor interseccional en la perspectiva de género para poder transmutar a culturas institucionales innovadoras. Por lo cual resulta urgente la creación de acciones efectivas con perspectiva de género hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres; si esta universidad quiere contribuir a la solución de esta problemática mundial. “Poner a las mujeres y las niñas en el centro de las economías impulsará fundamentalmente mejor y más resultados de desarrollo sostenible para todos...” (UNESCO, 2020, p. 21). finalmente, es necesario reconocer que uno de los principales aportes de esta investigación es la construcción de datos desagregados por género; los cuales se requiere para continuar visibilizando las problemáticas que enfrentan las mujeres, sensibilizar y concientizar a quiénes toman las decisiones de la necesidad de impulsar políticas orientadas a una real igualdad de género. Este estudio puede servir como base para realizar análisis de casos de otras IES y realizar estudios comparativos futuros de la misma institución, especialmente porque después de más de 200 años, una mujer es Rectora General de la Red UDEG y en México, gobierna una presidenta.

Referencias

- Báez, A. (2021). Avanza el modelo de democracia paritaria en México. *Revista Mexicana De Análisis Político y Administración Pública*, 10(20), 84-99. <https://www.remap.ugto.mx/index.php/remap/article/view/369/282>
- Caira-Tovar, N. (2022). Brecha de Género: Una Mirada a la Lucha Contra el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso. *Mujer y Políticas Públicas*, 1(1), 56-65. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/mpp/article/view/5260>
- Campaigns & Elections Mexico (2023, enero 25). Ranking de rectores. Desempeño. CE Research. https://www.ceonline.com.mx/post/ranking-rectores-desempeno-enero23?fbclid=IwAR1n3h7rjsIwD0bBoaZF1CWVcqOiNymL4Ueqai4rkdKy5WjDp_dx31yD7Ss
- Carrasquer, P. y Martínez-Portillo, J. (2023). El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España. *Revista Internacional de Sociología* 81(4), 1-27. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>
- Cruz, V. (2021). La institucionalización de la perspectiva de género en universidades públicas: apuntes sobre experiencias (de)construidas y pendientes. En Martín, A. (Comp.), *RUGE, el género en las universidades* (pp. 57-67). https://utn.edu.ar/images/Secretarias/SAE/RUGE/RUGE-libro-digital_El-gnero-en-las-Universidades.pdf#page=57
- Del Pino, S.; Vallejos, R.; Améstica-Rivas, L. y Cornejo-Saavedra, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. *Las universidades públicas en Chile*. Páginas de Educación, 11(2), 176-198. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2019, 8 de mayo). Igualdad de género. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Gallego-Morón, M. N. (2021). El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento [Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide]. Archivo digital. <https://rio.upo.es/rest/api/core/bitstreams/a1c3e09b-431e-4fab-8fd7-f81b8fcd533d/content>
- Jarquera, N. (2023). Acceso y ejercicio de cargos directivos en el ámbito Universitario: mujeres, poder y el “techo de cristal”. *Revista Enfoques Educativos*, 20(1), 16-36. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2735-72792023000100016
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. Horas Ed. Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia (pp. 13-38). España. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2023, 29 de diciembre). Cámara de Diputados H. Consejo de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Olarte, C. y Morales, C. (2023). De cristal y suelo pegajoso. *Reencuentro*. Análisis De Problemas Universitarios, 35(86), 107-134. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1227>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020, 9 de abril). Policy Brief: The impact of COVID-19 on Women. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2022a, marzo). Gender equality. How global universities are performing. Part 1. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2022b, 8 de marzo). Las universidades de todo el mundo abordan la igualdad de género pero aún quedan brechas por cerrar. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2023, 10 de febrero). Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. <https://jointsdgfund.org/es/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality>
- QS Quacquarelli Symonds. (2023, 9 de marzo). About Universidad de Guadalajara. <https://www.topuniversities.com/universities/universidad-de-guadalajara-udg>
- Ranking Web de Universidades. (2023a, 12 de julio). LatinoAmerica. https://www.webometrics.info/es/Latin_America_es

- Ranking Web de Universidades. (2023b, 12 de julio). México. https://www.webometrics.info/es/North_america_es/M%C3%A9xico
- Rebollar, E. (2023). Cargos de dirección en la educación superior: género y liderazgo. *Revista ISCEEM Reflexiones en torno a la educación*, 2(4), 29-42. <http://revista.isceem.edu.mx/index.php/revista/article/view/12>
- Segovia-Sainz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, C. y Gea-Sánchez, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gac Sanit* 34(4), 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Torlucci, S.; Vazquez, V. y Pérez, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, (9). <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2022). Directorio. <https://www.udg.mx/es/directorio>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023a). Directorio. Centro Universitario de los Lagos. <https://www.lagos.udg.mx/directorio>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023b). Consejo General Universitario. <http://www.hcgu.udg.mx/consejeros>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023c). Modelo departamental. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. <https://www.cucs.udg.mx/nuestro-centro/modelo-departamental#:~:text=El%20modelo%20departamental&text=Se%20caracteriza%20porque%20los%20profesores,y%20administran%20las%20funciones%20universitarias.>
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023d). Organigrama General. https://www.udg.mx/sites/default/files/reduniversitaria_0.pdf
- Universidad de Guadalajara [UDEG]. (2023e). Organización y estructura. <https://www.udg.mx/es/nuestra/organizacion>
- Vaca, I. (2019, marzo). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf