

**Artículo de investigación científico
tecnológica**

Cómo citar: Niebla Moreno, S. Y. (2026). Paridad formal y brechas jerárquicas: índice de feminización en universidades autónomas del noroeste de México. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 14, e9199.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.22306432>

Recibido: 21/07/2026
Aceptado: 04/09/2026
Publicado: 17/09/2026

Autor para correspondencia:
samanthaniebla@uas.edu.mx



Conflicto de intereses: los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Samantha Yadira Niebla Moreno ¹
Universidad Autónoma de Sinaloa
<https://orcid.org/0009-0000-6791-2088>
samanthaniebla@uas.edu.mx
México

**Paridad formal y brechas jerárquicas:
índice de feminización en
universidades autónomas del noroeste
de México**

Formal parity and hierarchical gaps:
feminization index in autonomous
universities in northwestern Mexico

Paridade formal e lacunas hierárquicas:
índice de feminização em universidades
autônomas do noroeste do México

Resumen

Introducción: en las instituciones de educación superior, la paridad formal no garantiza una distribución equivalente del poder en sus estructuras de gobierno. **Objetivo:** analizar las brechas entre los compromisos institucionales de igualdad de género y la representación de las mujeres en cargos de gobierno universitario en cuatro universidades del noroeste de México. **Método:** se realizó un estudio documental de alcance descriptivo, donde se revisaron los marcos normativos institucionales, organigramas y directorios oficiales disponibles a julio de 2025; se contabilizaron 258 cargos, se calculó el porcentaje de distribución femenina y el índice de feminización, y se construyó un mapa de paridad estructural por universidad y nivel jerárquico. **Resultados:** las mujeres ocuparon 109 puestos que representa el 42.25 %, mientras que para los hombres fueron 149 representando el 57.75 %; el índice general de feminización fue de 73.15 mujeres por cada 100 hombres. **Conclusión:** ninguna institución alcanzó la paridad y las brechas se intensificaron en los niveles de mayor autoridad, por lo que la paridad universitaria debe analizarse como distribución del poder y no solo como presencia de mujeres.

Palabras clave: educación superior, gobierno universitario, igualdad de género, paridad de género, segregación vertical

Abstract

Introduction: in higher education institutions, formal parity does not guarantee an equivalent distribution of power within governance structures.



Objective: to analyze the gaps between institutional commitments to gender equality and the representation of women in university governance positions at four universities in northwest Mexico. **Method:** a descriptive documentary study was conducted in which institutional normative frameworks, organizational charts, and official directories available as of July 2025 were reviewed; 258 positions were counted, the percentage of female distribution and the feminization index were calculated, and a structural parity map was constructed by university and hierarchical level. **Results:** women held 109 positions, representing 42.25%, while men held 149 positions, representing 57.75%; the overall feminization index was 73.15 women per 100 men. **Conclusion:** no institution achieved parity, and gaps widened at higher authority levels; therefore, university parity should be analyzed as a distribution of power rather than merely the presence of women.

Keywords: higher education, university governance, gender equality, gender parity, vertical segregation

Resumo

Introdução: nas instituições de ensino superior, a paridade formal não garante uma distribuição equivalente do poder em suas estruturas de governança. **Objetivo:** analisar as lacunas entre os compromissos institucionais de igualdade de gênero e a representação das mulheres em cargos de governo universitário em quatro universidades do noroeste do México. **Método:** realizou-se um estudo documental de alcance descritivo, no qual foram revisados os marcos normativos institucionais, organogramas e diretórios oficiais disponíveis em julho de 2025; contabilizaram-se 258 cargos, calculou-se o percentual de distribuição feminina e o índice de feminização, e construiu-se um mapa de paridade estrutural por universidade e nível hierárquico. **Resultados:** as mulheres ocuparam 109 cargos, representando 42,25%, enquanto os homens ocuparam 149 cargos, representando 57,75%; o índice geral de feminização foi de 73,15 mulheres por cada 100 homens. **Conclusão:** nenhuma instituição alcançou a paridade e as lacunas se intensificaram nos níveis de maior autoridade; por isso, a paridade universitária deve ser analisada como distribuição do poder e não apenas como presença de mulheres.

Palavras-chave: educação superior; governo universitário; igualdade de gênero; paridade de gênero; segregação vertical



Introducción

La presencia de las mujeres en las instituciones de educación superior (IES) muestra un incremento en los últimos años, y en algunos contextos es incluso superior a la de los hombres. Sin embargo, este avance no se refleja en los espacios donde se ejerce el liderazgo universitario. Incorporar más mujeres como estudiantes, docentes e investigadoras, no implica que exista una integración institucional en condiciones de igualdad (Guizardi et al., 2024; Meza-Mejía et al., 2023).

Entender cómo las mujeres se incorporan a las estructuras de poder de las IES supone analizar su posición en la jerarquía institucional, el reconocimiento del que son objeto y su capacidad para tomar decisiones (Buquet et al., 2013). Meza-Mejía et al. (2023) advierten que, para estudiar la equidad de género en la educación superior, se requiere considerar la participación de las mujeres en los espacios de liderazgo y toma de decisiones. Espacios en los que además se asignan los recursos y se orientan las trayectorias dentro de las universidades.

Existe evidencia de que el lugar exacto que ocupan las mujeres dentro de la jerarquía universitaria condiciona su capacidad de decisión y acceso a espacios de prestigio académico (Meza-Mejía, et al., 2023; Kaymakcioglu y Thomas, 2024). Rondon Pereira et al. (2025) señalan que las limitaciones para que las mujeres accedan al liderazgo académico persisten y que se requieren reformas y políticas institucionales que abran oportunidades y favorezcan la promoción de mujeres.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) incorporó el compromiso de la igualdad de género en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, cuyo propósito es erradicar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, garantizar acceso equitativo a la educación y promover la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo (ONU, 2015). El problema es global y se hace evidente en estudios que documentan diversas formas de segregación en otras latitudes, donde las académicas describen barreras estructurales y culturales que restringen su acceso a puestos de alta jerarquía (Gaus et al., 2023).

En México, se han elaborado reformas como la de 2019, conocida como paridad en todo, que estableció el principio de paridad en los cargos públicos (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2019). En 2021 se establece en la Ley General de Educación Superior que las IES deben promover la igualdad sustantiva y garantizar entornos libres de violencia de género (DOF, 2021).

Lagarde (1997) plantea que la autonomía no se produce solo por su formalización, sino que requiere condiciones sociales, mecanismos operativos y reconocimiento político para poder ejercerse. Es decir, la sola existencia de normativas no elimina las desigualdades; la paridad no puede limitarse a la declaración normativa, exige revisar cómo se distribuye el poder y qué condiciones permiten o no la participación de las mujeres.

La segregación vertical muestra las diferencias en la concentración de mujeres y hombres según el nivel de autoridad dentro de la estructura organizacional. Esta desigualdad se relaciona con el llamado techo de cristal, entendido como las barreras visibles e invisibles que limitan el acceso de las mujeres

a puestos de mayor nivel, aun cuando cuentan con trayectoria, formación y experiencia suficientes (Hernández Herrera, 2024; Meza-Mejía et al., 2023).

Pacheco Ladrón de Guevara et al. (2023) muestran cómo el acceso de las mujeres al poder en universidades mexicanas sigue mediado por obstáculos organizacionales, familiares y de género y afirman que las brechas jerárquicas no son producto solo de decisiones individuales, sino de condiciones institucionales que regulan cómo mujeres y hombres acceden a los cargos de autoridad.

La UNESCO IESALC (2021) señala que existe una ruptura entre la feminización de la matrícula, el acceso de las mujeres a la universidad y la masculinización de los espacios de decisión. Blanco (2025) advierte que, aun con los avances normativos, persiste la discriminación, segregación y desigualdad que afectan el desarrollo académico y profesional de las mujeres. Asimismo, el incremento de las mujeres en la academia no se refleja en su presencia en cargos de dirección y gestión universitaria (Yahya et al., 2024).

Estas desigualdades se documentan en América Latina y el Caribe por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2025), y muestra que las diferencias de género persisten tanto en el acceso a campos formativos, en la participación laboral, en los ingresos y en la distribución ocupacional.

En las IES publicas sinaloenses de México la participación de las mujeres en puestos de alto nivel continúa por debajo de la paridad, incluso en aquellas en instituciones donde las mujeres tienen una presencia amplia (Niebla Moreno et al., 2024). Esto coincide con Hernández Ortiz (2025) quien plantea que la desigualdad de género persiste aun con la existencia de marcos legales e institucionales orientados a la igualdad.

En el noroeste de México esta configuración no es casual, responde a una historia específica de construcción del poder universitario. El análisis del acceso de las mujeres a rectorías, secretarías, direcciones generales, coordinaciones y direcciones académicas, permite observar cómo están representadas en los cargos donde se orientan políticas, recursos y proyectos institucionales. Desde esta perspectiva, analizar la autonomía de las mujeres resulta central porque pone en evidencia la necesidad de que las mujeres tengan capacidad y condiciones para decidir y de ser partícipes de los espacios donde se definen asuntos que afectan a la colectividad (Aranda, 2021). Estos antecedentes confirman la necesidad de analizar la paridad no solo como mandato normativo, sino desde cómo se organiza la distribución del poder en las estructuras universitarias.

Este trabajo busca analizar las brechas entre los compromisos institucionales de igualdad de género y la representación de las mujeres en los puestos de alto nivel en cuatro universidades autónomas del noroeste de México: la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO), la Universidad de Sonora (UNISON) y la Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Estas instituciones han sido seleccionadas por su relevancia regional, así como por la disponibilidad de documentos oficiales actualizados, como programas de igualdad, protocolos y organigramas.

El estudio busca destacar la necesidad de disponer de datos desagregados sobre la participación de las mujeres en la educación superior, especialmente en dimensiones como liderazgo, matrícula, docencia, condiciones laborales y áreas STEM, como lo sugiere UNESCO IESALC (2025). El análisis por nivel jerárquico busca generar evidencia sobre la distribución del poder en las IES del noroeste de México.

Más allá de la presencia y paridad, se busca la ubicación de las mujeres dentro de la estructura universitaria, e identificar en qué espacios la representación femenina se aproxima al equilibrio y en cuáles persisten brechas en el acceso a posiciones estratégicas de decisión. Para ello se calcula el índice de distribución femenina, del índice de feminización, y del diseño de un mapa de paridad estructural por institución y nivel de autoridad.

Materiales y métodos

Este trabajo partió de un diseño documental de alcance descriptivo, que buscó confrontar los discursos institucionales de igualdad con la distribución real del poder universitario. Las instituciones incluidas fueron UAS, UAdeO, UABC y UNISON. Los criterios de inclusión fueron el carácter público y autónomo de las instituciones, además de la disponibilidad de información oficial verificable en portales institucionales o de transparencia con fecha de corte de julio de 2025.

El trabajo se realizó en dos fases, una de revisión de documentos normativos e institucionales relacionados con igualdad de género, prevención de violencia, creación de unidades especializadas, protocolos de atención, programas institucionales y mecanismos de seguimiento. Para cada una de las cuatro universidades se seleccionaron los documentos oficiales disponibles que permitieran comparar estos ejes. Se revisaron acuerdos, reglamentos, programas, protocolos y documentos de seguimiento, debido a que aportan información sobre la existencia de estructuras formales, responsables, metas, indicadores y mecanismos para la implementación de las políticas. Se excluyeron materiales informativos, noticias y documentos sin valor normativo, ya que no permitían una comparación consistente entre universidades.

Para la identificación nominal de los titulares de cada cargo se recurrió, en primer lugar, a los directorios de servidores públicos disponibles en la Plataforma Nacional de Transparencia para la Universidad Autónoma de Baja California (2025a), la Universidad Autónoma de Sinaloa (2025b) y la Universidad de Sonora (2025d). En el caso de la Universidad Autónoma de Occidente, la solicitud correspondiente arrojó un reporte de plazas vacantes y ocupadas en lugar de un directorio nominal (Plataforma Nacional de Transparencia, 2025c), por lo que la identificación de los titulares se complementó con el organigrama institucional disponible en el portal oficial de esa universidad (Universidad Autónoma de Occidente, 2025).

De manera paralela, se analizaron los organigramas institucionales vigentes al corte de julio de 2025 de las cuatro universidades (Universidad Autónoma de Baja California, 2023a; Universidad Autónoma de Sinaloa, 2025; Universidad Autónoma de Occidente, 2025; Universidad de Sonora, 2025), con el propósito de establecer la posición jerárquica de cada cargo respecto a la Rectoría y su nivel de subordinación

dentro de la estructura de gobierno. Este análisis permitió homologar denominaciones distintas entre instituciones que corresponden a funciones equivalentes, y con base en ello se construyeron los seis niveles jerárquicos utilizados en el estudio: rectoría, secretarías generales y vicerrectorías, direcciones generales, coordinaciones institucionales, subdirecciones y direcciones de unidades académicas.

Durante la segunda fase el análisis se centró en el conteo de aquellos puestos vinculados con el poder y la toma de decisiones identificados a partir de los organigramas y directorios oficiales de acceso público. Para cada cargo se registró en una base de datos, la institución, el área de adscripción, el nivel jerárquico, la persona titular y el sexo identificado con base en información pública. La base se integró a partir de los organigramas y directorios institucionales vigentes o disponibles hasta julio de 2025. Se incluyeron 258 cargos distribuidos en seis niveles: rectoría; secretarías generales y vicerrectorías; direcciones generales; coordinaciones institucionales; subdirecciones; y direcciones de unidades académicas.

Para el análisis de la participación de mujeres y hombres en la estructura jerárquica se utilizaron dos indicadores: el Índice de Distribución (ID) y el Índice de Feminización (IF).

Índice de Distribución (ID): Entendido como la proporción de cargos ocupados por mujeres respecto al total de cargos identificados en cada categoría jerárquica e institución. De acuerdo con Pérez y Garda (2009), este se calcula a partir de la relación entre el número de mujeres de un sector o grupo y la población total de ese sector o grupo, multiplicada por 100. Para este estudio se calculó con la siguiente fórmula:

(Ecuación 1)

$$ID = \left(\frac{\text{Número de cargos ocupados por mujeres}}{\text{Número total de cargos}} \right) \times 100$$

Este indicador permitió conocer la proporción interna de participación femenina y evaluar la integración de las mujeres en cada nivel jerárquico institucional.

Índice de Feminización (IF): Expresa la representación de las mujeres en relación con los hombres dentro de cada nivel jerárquico. Este indicador se calcula a partir de la relación entre el número de mujeres y el número de hombres de una categoría o variable, multiplicada por 100 (Pérez y Garda, 2009). Para este estudio se utilizó la siguiente expresión matemática:

(Ecuación 2)

$$IF = \left(\frac{\text{Número de cargos ocupados por mujeres}}{\text{Número de cargos ocupados por hombres}} \right) \times 100$$

Un valor de 100 indica una relación equivalente entre mujeres y hombres; valores inferiores a 100 muestran una menor representación de mujeres respecto de

los hombres y valores superiores a 100, una mayor representación relativa de mujeres. Para efectos de este estudio, el valor de 100 se consideró como punto de paridad.

La presentación de los resultados siguió un doble criterio: por institución y por nivel jerárquico. También se elaboró un mapa de paridad estructural para mostrar la proporción de mujeres en cada nivel, para identificar dónde la representación femenina se acerca al equilibrio y dónde se observan brechas en la distribución del poder universitario. La combinación en el análisis permitió describir cómo se relacionan los compromisos institucionales de igualdad con la composición real de los puestos de alto mando dentro de las universidades.

Los datos disponibles dependen de la actualización, transparencia y accesibilidad de los organigramas, directorios y demás documentos institucionales publicados por cada universidad. Debido a esta condición, la base de datos sistematizada con los 258 cargos identificados, clasificados por institución, sexo y nivel jerárquico, se pone a disposición del comité editorial para fines de verificación, junto con las solicitudes de información pública que respaldan cada registro. La información recuperada de estas fuentes de acceso público se concentró en una base de datos para su sistematización y análisis; debido a la actualización posterior de los directorios institucionales, parte de la información originalmente consultada puede haber sido modificada o sustituida. La clasificación por sexo se realizó utilizando información disponible sobre las personas que ocupan los cargos, por lo que es una aproximación descriptiva y no reemplaza los procesos de autoidentificación de género. Los conteos desagregados por institución, sexo y nivel jerárquico se presentan en la Tabla 4 y permiten verificar los indicadores calculados.

Resultados y discusión

Institucionalización de la igualdad de género en las universidades analizadas

La existencia de protocolos o unidades especializadas dentro de las universidades no muestra por sí misma la institucionalización de la igualdad de género. Esto implica articular normas, programas, responsables, indicadores, mecanismos de seguimiento y condiciones organizacionales para traducirlos en compromisos formales y cambios verificables dentro de la organización (Atães y Carneiro, 2026). La revisión realizada permite identificar distintos niveles de avance entre las universidades analizadas.

En línea con lo anterior Echeverría Echeverría (2024), al analizar los logros, obstáculos y retos en la promoción de la igualdad de género en las IES del sur-sureste mexicano, muestra que las unidades, programas y acciones institucionales representan avances, pero también muestra los límites que enfrentan cuando no se articulan de manera transversal con la vida universitaria, los mecanismos de seguimiento y los procesos de inclusión institucional.

El marco jurídico nacional establece obligaciones específicas para las IES. La Ley General de Educación Superior señala, en su artículo 43, fracción VIII, que las instituciones deben promover medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar

todos los tipos y modalidades de violencia, en particular la violencia de género. También, dispone la elaboración de diagnósticos, programas y protocolos, y cuentan con personal capacitado y de instancias con facultades para actuar en estos casos (DOF, 2021).

Entre las instituciones analizadas, la Universidad de Sonora (UNISON) presenta el mayor nivel de formalización. Desde 2013 cuenta con el Programa Institucional de Inclusión y Equidad. Este programa incorpora metas, indicadores y responsables institucionales, además de un protocolo de atención a la violencia de género y acciones de formación, difusión e impulso a investigaciones sobre igualdad (UNISON, 2021). Por estas características, su nivel de institucionalización puede considerarse alto.

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) formalizó la creación de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, en 2023. Esta unidad coordina acciones institucionales en materia de igualdad y se articula con los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género en los distintos campus. La UABC también cuenta con un protocolo institucional obligatorio que define una ruta de atención integrada por contacto inicial, canalización, acompañamiento y seguimiento (UABC, 2023b, 2024). Sin embargo, no se identificaron reportes públicos de evaluación ni indicadores consolidados de seguimiento, por lo que su nivel de institucionalización se clasifica como medio.

La Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO) cuenta con un protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, aprobado en 2023. Su marco normativo establece una estructura institucional integrada por un Consejo Consultivo y un Comité para la Igualdad de Género, así como la elaboración de un Programa Anual de Equidad de Género con acciones y metas específicas, mecanismos de evaluación y seguimiento e informes anuales (UAdeO, 2022, 2023). No se localizaron, en las fuentes públicas consultadas, evidencias suficientes sobre la publicación sistemática de estos programas, indicadores e informes de seguimiento. Por ello, su nivel de institucionalización se clasifica como medio.

En el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), el Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres coordina acciones en las cuatro unidades regionales. La UAS cuenta desde 2013 con una planeación general del programa institucional bajo el Modelo de Equidad de Género, y en 2022 aprobó un reglamento para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia sexual, el cual fue publicado en 2023 y sustituyó el protocolo anterior y elevó a nivel normativo la atención institucional de estos casos (UAS, 2023). En esta universidad, no se identificaron metas cuantitativas, indicadores verificables ni reportes sistemáticos disponibles al público, lo que ubica su nivel de institucionalización en un rango medio.

Para sistematizar y comparar los avances institucionales se consideraron de manera transversal la existencia de documentos normativos formales, la operatividad institucional mediante metas, indicadores y responsables; y disponibilidad pública de información. En la Tabla 1 resumen las variaciones por institución.

Tabla 1

Nivel de institucionalización, fortalezas y retos principales en las IES del noroeste mexicano

Universidad	Nivel de institucionalización	Fortalezas	Retos principales
UAS	Medio	Centro especializado, comités, protocolo vigente.	No existen metas ni indicadores públicos; sin evaluación sistemática.
UAdeO	Medio	Reglamento y protocolo institucional; estructura para la igualdad y mecanismos de seguimiento.	Evidencia pública limitada sobre implementación y seguimiento sistemático.
UNISON	Alto	Programa formal, indicadores definidos, información pública.	Transversalizar a todos los niveles.
UABC	Medio	Unidad formalizada, protocolo y comités.	Sin evaluación pública.

Fuente: Elaboración propia.

Brechas de implementación y desafíos para la igualdad

Existe un avance en la formalización de instrumentos de igualdad de género, aunque con distintos niveles de desarrollo. Estos avances no garantizan por sí mismos una transformación en las esferas del poder universitario. La brecha principal se ubica entre la existencia de compromisos normativos y la capacidad para incidir en los procesos que rigen la distribución de cargos, autoridad y reconocimiento institucional.

Kaymakcioglu y Thomas (2024) señalan que el cambio en la distribución del poder se produce cuando los programas y políticas de igualdad se acompañan de ajustes en los procesos de nombramiento, promoción y evaluación de autoridades académicas. Por lo tanto, la falta de integración de los instrumentos en materia de igualdad (protocolo, centro o unidad), en los Planes de Desarrollo Institucional (PDI) y su desarticulación con los procesos de nombramiento, promoción o designación de autoridades directivas es uno de los desafíos identificados en la región. Asimismo, la ausencia de metas medibles y de responsables institucionales con capacidad de sanción limita la posibilidad de traducir el compromiso formal en acciones que

transformen la cultura organizacional o tengan la capacidad de modificar la jerarquización.

También se observa una escasa sistematización de la información y disponibilidad limitada de datos actualizados sobre la participación de las mujeres en la alta jerarquía universitaria. El caso más consolidado es el de la UNISON; para las demás IES de la región no se localizaron de manera sistemática diagnósticos periódicos, reportes anuales ni evaluaciones de impacto que permitan monitorear de manera diacrónica los avances o rezagos en materia de igualdad.

Aunque la creación de protocolos o unidades de género representa un avance, no modifican automáticamente los patrones de acceso a cargos de autoridad ni reduce la segregación vertical. Al analizar la desigualdad de género en las universidades se debe ir más allá de la paridad, y del número de mujeres en los cargos; se debe evidenciar en qué niveles se concentran y qué capacidad de decisión tienen en esos espacios.

En México, el marco legal representado por la Ley General de Educación Superior (DOF, 2021), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ambas con reformas vigentes al 16 de diciembre de 2024 (DOF, 2024), junto con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano (ONU, 2015), ofrece un sustento jurídico que obliga a las IES a generar entornos democráticos, promover la participación paritaria y adoptar medidas afirmativas para eliminar la discriminación estructural.

La igualdad real necesita de diagnósticos periódicos desagregados por sexo y nivel jerárquico, metas institucionales de paridad, indicadores de seguimiento, criterios transparentes de nombramiento y evaluación, así como acciones de formación y acompañamiento que permitan fortalecer trayectorias académicas femeninas hacia cargos de mayor responsabilidad. Estas medidas permitirían reducir la distancia entre los compromisos formales de igualdad y la configuración real del poder universitario.

La falta de seguimiento también se hace presente en otros contextos universitarios, donde la producción sistemática de datos sobre el liderazgo de las mujeres se ha identificado como una condición que permite visibilizar desigualdades y orientar estrategias de cambio institucional (Meza-Mejía et al., 2023).

Distribución de las mujeres en cargos de liderazgo universitario

El análisis cuantitativo permitió identificar la distribución de mujeres y hombres en los cargos de gobierno universitario de las cuatro instituciones analizadas. Para ello se contabilizaron los puestos registrados en organigramas y directorios oficiales disponibles a julio de 2025. En total se analizaron 258 cargos (N = 258), distribuidos entre las cuatro universidades que forman parte del estudio y clasificados por sexo y nivel jerárquico.

Como se estableció metodológicamente, los puestos se categorizaron en seis niveles jerárquicos homólogos: rectoría (nivel 1), secretarías generales y vicerrectorías (nivel 2), direcciones generales (nivel 3), coordinaciones

institucionales (nivel 4), subdirecciones (nivel 5) y direcciones de unidades académicas (nivel 6). La Tabla 2 presenta el recuento absoluto de cargos por institución, desagregados por sexo, así como el porcentaje total de participación y distribución femenina:

Tabla 2

Puestos por sexo e institución en las IES del noroeste mexicano

Institución	Femenino	Masculino	Total	% Femenino	% Masculino
UABC	34	48	82	41.46	58.54
UADEO	16	24	40	40	60
UAS	46	62	108	42.59	57.41
UNISON	13	15	28	46.43	53.57
Total	109	149	258		

Fuente: Elaboración propia con base en el recuento de cargos registrados en organigramas y directorios oficiales de la UAS, UAdeO, UNISON y UABC, disponibles al corte de julio de 2025.

Los resultados estadísticos muestran que ninguna de las cuatro universidades alcanza una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en el conjunto de cargos de gobierno analizados. En términos agregados, las mujeres ocupan 109 de los 258 cargos identificados en la región (42.25 %), mientras que los hombres concentran el peso mayoritario con 149 puestos (57.75 %).

Por institución, la UNISON presenta el porcentaje más alto de participación femenina, con 46.43 %, seguida por la UAS, con 42.59 %; la UABC, con 41.46 %; la UAdeO, que registra el mayor rezago con 40 %. Las diferencias porcentuales no son muy marcadas, sin embargo, se observa que todas las instituciones se ubican por debajo del 50 %.

Estos datos ofrecen un primer acercamiento al objeto de estudio, como advierten Buquet et al. (2013), la presencia de mujeres en la educación superior debe examinarse considerando su ubicación en los espacios reconocidos con prestigio y envestidos de poder. Kohtamäki et al. (2024) han observado resultados similares en estudios internacionales, los cuales muestran que la presencia de mujeres en cargos directivos se mantiene por debajo del equilibrio numérico incluso en instituciones que presentan políticas de igualdad.

Índice de feminización y paridad estructural

Con el propósito de analizar las brechas de género en las estructuras jerárquicas universitarias y las distancias respecto al equilibrio numérico, se calcularon el índice de distribución por sexo y el índice de feminización.

El Índice de Distribución representa el porcentaje interno de participación de las mujeres en relación con el universo total de puestos en un mismo estrato o institución (Ecuación 1). Este indicador permite observar el peso relativo de las

mujeres en cada nivel.

Por su parte, el Índice de Feminización (IF) busca la razón directa entre el número absoluto de mujeres y el número absoluto de hombres dentro de una categoría organizativa específica, multiplicada por un factor de 100 (Ecuación 2).

Con el índice de distribución podemos observar por un lado el peso relativo femenino dentro de la estructura general, y el índice de feminización compara directamente la relación entre mujeres y hombres en cada categoría analizada. Por otro lado, un valor de IF igual a 100 representa la paridad exacta, los valores inferiores a 100 indican subrepresentación de las mujeres y brecha de género; los valores superiores a 100 muestran predominancia o feminización. La Tabla 3 muestra los valores obtenidos para los dos indicadores por universidad.

Tabla 3

Indicadores generales de género en cargos de gobierno universitario

Institución	Mujeres	Hombres	Cargos	Índice de Distribución	Índice de Feminización
UABC	34	48	82	41.46	70.83
UAdeO	16	24	40	40	66.67
UAS	46	62	108	42.59	74.19
UNISON	13	15	28	46.43	86.67
Total	109	149	258	42.25	73.15

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de los índices muestran que ninguna de las universidades alcanza la paridad en sus estructuras formales de gobierno. Al analizar el índice de feminización, la UNISON presenta valor más alto y cercano al equilibrio con 86.67 mujeres por cada 100 hombres, seguida por la UAS, con 74.19; la UABC, con 70.83; y la UAdeO, con 66.67 mujeres por cada 100 hombres. En el conjunto de las cuatro instituciones, el índice general es de 73.15.

Estos datos permiten observar que la subrepresentación femenina no aparece como un hecho aislado en una organización en particular, sino como una tendencia estructural compartida en la región. La UNISON es la institución que más se aproxima al equilibrio, sin embargo, todas se encuentran por debajo del valor de paridad (IF = 100).

Cuando se analiza la ubicación de las mujeres en la jerarquía institucional, la desigualdad se vuelve más visible, ya que la presencia general no permite distinguir si los cargos ocupados corresponden a posiciones estratégicas y de decisión o niveles más operativos.

En este sentido, Guizardi et al. (2024) y Meza-Mejía et al. (2023) señalan que una mayor presencia de mujeres en la educación superior no conduce a una

distribución equitativa de las posiciones de autoridad. Es por lo que el análisis de la presencia de mujeres en la universidad requiere ir más allá de términos cuantitativos y considerar su ubicación en los espacios donde se concentran el prestigio, el reconocimiento institucional y la toma de decisiones (Buquet et al., 2013).

Brechas jerárquicas en la distribución del poder en las universidades

El análisis desagregado por nivel jerárquico permite identificar que la participación de las mujeres no se distribuye de manera homogénea dentro de las estructuras de gobierno universitario. Aunque los porcentajes agregados muestran una alta presencia de mujeres, la desagregación por nivel de autoridad revela diferencias en su ubicación dentro de los espacios de autoridad y devela la segregación vertical. La Tabla 4 expone la distribución de los 258 cargos clasificados por nivel, sexo e institución:

Tabla 4

Distribución de cargos por nivel jerárquico, sexo e institución

Institución	Cargos	N1		N2		N3		N4		N5		N6	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
UABC	82	0	1	2	1	10	5	1	3	5	14	16	24
UAdeO	40	0	1	2	1	10	12	1	3	1	3	2	4
UAS	108	0	1	2	7	19	20	2	1	1	1	22	32
UNISON	28	1	0	2	3	4	3	1	2	3	1	2	6

Fuente: Elaboración propia.

Los datos muestran que el nivel 1 (rectoría), espacio donde se concentra la representación jurídica, política y simbólica de máxima autoridad universitaria, constituye el punto más crítico de la brecha jerárquica de género en la región, solo la UNISON registra una mujer en la titularidad del cargo.

El nivel 2 está integrado por secretarías generales y vicerrectorías, puestos que conducen la operación y la proyección de políticas institucionales. Su composición permite observar la distribución del poder en una zona estratégica de la estructura universitaria. Entre las diferencias observadas, la UABC y la UAdeO alcanzan 66.67 %, la UNISON presenta un 40.00 % y la UAS exhibe la mayor brecha con un 22.22 %.

En el nivel 3, que incluye a las direcciones generales y concentra puestos con alta carga operativa y técnica, la presencia de las mujeres es más consistente, aunque todavía desigual. En la UABC la cifra llega a 66.67 %, en la UNISON a 57.14 %, la UAS se aproxima al equilibrio formal con 48.72 % y la UAdeO reporta un 45.45 %.

En los niveles 4 y 5 la participación femenina alcanza o supera el equilibrio numérico; en otros, se mantiene por debajo de la paridad. De tal forma que, la presencia de mujeres no sigue un patrón uniforme en los niveles intermedios de la

estructura institucional.

Para el nivel 6, donde se ubican las direcciones de unidades académicas, la participación femenina se mantiene por debajo de la paridad en las cuatro instituciones: 40 % en la UABC, 33.33 % en la UAdeO, 40.74 % en la UAS y 25 % en la UNISON. En este nivel las unidades académicas concentran las decisiones relacionadas con gestión escolar, organización docente, vida colegiada y conducción académica cotidiana.

Las diferencias descritas en todos los niveles se presentan de manera gráfica en un mapa de paridad estructural que corresponde a la proporción porcentual de mujeres por nivel e institución mostrados en la Tabla 5.

Tabla 5

Porcentaje de mujeres por nivel jerárquico e institución

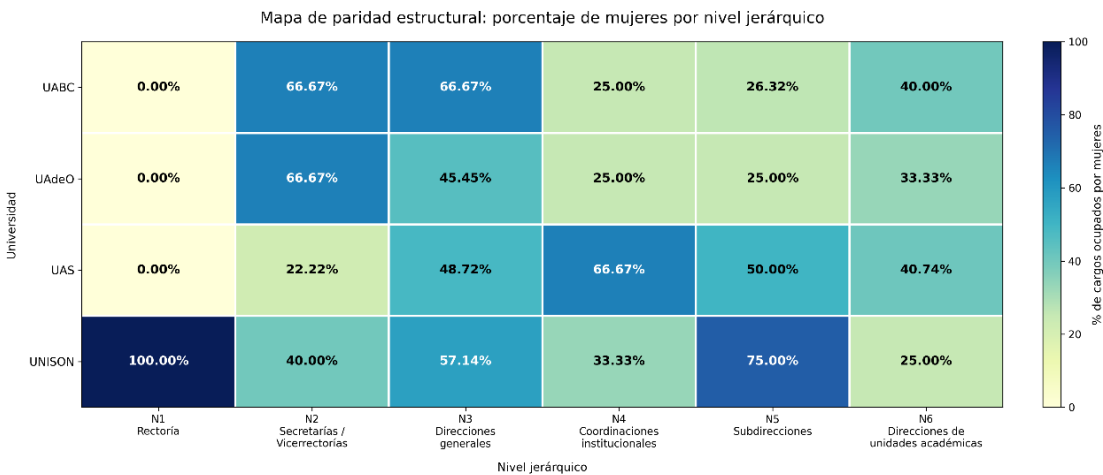
Institución	N1	N2	N3	N4	N5	N6
UABC	0.00 %	66.67 %	66.67 %	25.00 %	26.32 %	40.00 %
UAdeO	0.00 %	66.67 %	45.45 %	25.00 %	25.00 %	33.33 %
UAS	0.00 %	22.22 %	48.72 %	66.67 %	50.00 %	40.74 %
UNISON	100.00 %	40.00 %	57.14 %	33.33 %	75.00 %	25.00 %
Promedio regional	25.00%	40.00%	51.81 %	35.71 %	34.48 %	38.89 %
de mujeres						

Fuente: Elaboración propia. Nota. Los porcentajes corresponden a la proporción de mujeres respecto al total de cargos de cada nivel. El porcentaje regional se calculó de forma agregada a partir del total de mujeres y cargos de las cuatro instituciones.

La Figura 1 presenta el mapa de paridad estructural mediante una matriz de calor. La gradación visual permite distinguir los niveles organizacionales que se aproximan al equilibrio y aquellos donde la subrepresentación femenina es más marcada.

Figura 1

Mapa de paridad estructural por universidad y nivel jerárquico



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Representación unificada con base en el porcentaje de mujeres por nivel jerárquico. Los valores cercanos a 50% indican mayor equilibrio numérico; los valores inferiores reflejan subrepresentación femenina y los valores superiores muestran predominancia femenina en el nivel analizado.

Los resultados sugieren que la paridad no se traduce automáticamente en paridad estructural dentro de los órganos de gobierno universitario. Si bien las cuatro universidades cuentan con instrumentos vinculados con igualdad de género, la distribución de cargos muestra que los niveles de mayor autoridad continúan siendo espacios donde las mujeres tienen menor presencia relativa.

Esto indica que la democratización y la igualdad no pueden evaluarse solo con la existencia de protocolos, reglamentos, unidades de género o declaraciones de principios. Debe examinarse mediante la capacidad real de esos instrumentos para modificar la organización del poder en la universidad. Diversas investigaciones advierten que la institucionalización de la igualdad puede coexistir con desigualdades persistentes en los espacios de dirección, reconocimiento y representación universitaria (O'Connor, 2023; Blanco, 2025; Buquet et al., 2013; Imhoff et al., 2024).

Los resultados de este estudio no deben interpretarse solo como una diferencia porcentual entre mujeres y hombres, sino como expresión de una estructura institucional donde la presencia femenina todavía no alcanza una distribución equivalente en todos los niveles de autoridad. La segregación vertical muestra este orden asimétrico como la distribución desigual de mujeres y hombres a lo largo de un eje jerárquico institucional donde se distribuyen de forma piramidal la autoridad formal, el capital simbólico y las retribuciones económicas (Buquet et al., 2013).

Escobar-Jiménez (2022) identifica esta segregación al mostrar que la incorporación de mujeres en cargos intermedios no necesariamente se reproduce en las posiciones de mayor jerarquía, como las rectorías. Las rectorías, secretarías,

direcciones generales y direcciones de unidades académicas no son posiciones equivalentes ni intercambiables entre sí, cada una concentra distintos niveles de autoridad formal, capital simbólico y posibilidad de incidir en la vida universitaria.

Evaluar la equidad universitaria utilizando solo porcentajes agregados globales simplifica el problema e invisibiliza los núcleos donde se ejerce y resguarda el poder tradicional masculino. El mapa de paridad estructural de la Figura 1 muestra esa desigualdad en la ubicación. Aunque universidades como la UNISON, la UAS y la UABC reportan porcentajes generales de participación directiva femenina superiores al 41 %, las mujeres se concentran en los espacios intermedios de gestión administrativa (como en el nivel 3) o en coordinaciones de carácter operativo, subordinados a las directrices de los órganos de alta dirección. En cambio, las rectorías permanecen acaparadas en un 75 % por hombres en la región.

Imhoff et al. (2024) muestran que la segregación vertical en el ámbito universitario puede observarse cuando la presencia de mujeres se concentra en determinados segmentos de la estructura, mientras los cargos de mayor jerarquía, dedicación o representación política mantienen una distribución desigual. Esta lectura resulta pertinente para interpretar los resultados regionales aquí presentados.

Estudios como el de Niebla Moreno et al. (2024), sobre los liderazgos de las mujeres en las IES, identifican que solo el 36.5 % de los puestos de alto nivel jerárquico se encontraban ocupados por académicas, a pesar de que dichas instituciones se insertaban en un sistema de educación superior caracterizado por un crecimiento exponencial de la matrícula y la planta docente femenina.

Díaz (2022) y Hernández Herrera (2024) vinculan estas brechas con expectativas culturales, sesgos organizacionales, techos de cristal y criterios de legitimidad asociados al ejercicio del liderazgo. Desde este punto de vista, el problema debe ser visto a partir de las condiciones que habilitan o restringen el reconocimiento de las mujeres como sujetas legítimas de autoridad. Khan et al. (2025) analizan los techos de cristal en las IES y observan que las barreras para el avance de las mujeres en la carrera académica operan de manera simultánea en planos normativos, organizacionales y culturales.

Desde una interpretación política de la autonomía de las mujeres, Lagarde (1997) argumenta que esta no se da ni se produce solo por declaración formal; requiere condiciones sociales, mecanismos operativos, reconocimiento y pactos que hagan posible su ejercicio. Por su parte, Aranda (2021) señala que la autonomía de las mujeres implica capacidad y condiciones para participar en los espacios donde se definen asuntos que afectan la vida colectiva. En las IES, estos espacios corresponden a los cargos desde los cuales se toman decisiones políticas académicas, se distribuyen los recursos, las prioridades institucionales y formas de gobierno.

Conclusiones

En el análisis de las brechas entre los compromisos institucionales de

igualdad de género y la representación de las mujeres en cargos de gobierno universitario en cuatro universidades autónomas del noroeste de México se observa que, las instituciones cuentan con avances normativos (protocolos, unidades especializadas, centros, comités o programas), pero al mismo tiempo presentan distintos niveles de formalización, seguimiento y evaluación. La existencia de marcos institucionales de igualdad es indispensable, pero no se traduce automáticamente en una distribución paritaria del poder universitario.

Sobre la presencia de las mujeres, se muestra que ocupan 109 de los 258 cargos analizados, equivalente a 42.25 %, mientras que los hombres se ubican en 149 puestos, es decir, 57.75 %. El índice general de feminización fue de 73.15 mujeres por cada 100 hombres, lo que confirma una subrepresentación femenina en los altos mandos universitarios.

La desagregación por niveles jerárquicos muestra que la desigualdad no se expresa solo en la cantidad total de mujeres, sino en su ubicación dentro de la estructura. La segregación vertical es especialmente visible en las rectorías y en las direcciones de unidades académicas.

Se requieren mecanismos institucionales capaces de incidir en los procesos de designación, seguimiento, evaluación y transparencia de los cargos directivos, especialmente en aquellos niveles donde se concentra la toma de decisiones, para que la igualdad formal sea un aliado para garantizar un acceso equilibrado de las mujeres a los espacios de mayor autoridad.

Este diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer la transparencia de las IES publicando periódicamente directorios, organigramas y diagnósticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y área de adscripción. También resulta necesario fortalecer los programas de igualdad incorporando en los planes estratégicos metas cuantitativas de paridad, indicadores de seguimiento y reportes de evaluación.

Por último, las limitaciones del diseño documental plantean la necesidad de profundizar esta línea de investigación mediante estudios cualitativos y análisis de trayectorias académicas que permitan comprender las condiciones institucionales, simbólicas y organizacionales que intervienen en el acceso, permanencia y ejercicio de autoridad de las mujeres en los cargos de gobierno universitario. Esta continuidad permitiría explicar no solo la magnitud de las brechas identificadas, sino también los mecanismos que las producen y sostienen dentro de las estructuras universitarias.

Referencias

- Aranda Friz, V. (2021). *Las autonomías de las mujeres: Documento de la capacitación "El reconocimiento del sujeto de derecho de las mujeres para el ejercicio de sus autonomías"*. FLACSO. <https://flacsolab.cl/wp-content/uploads/2021/11/Las-Autonomias-de-las-Mujeres-1.pdf>
- Atães, D., y Carneiro, A. M. (2026). Estructuras y estrategias institucionales para la equidad de género en universidades brasileñas. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 37(2), 604-627. <https://doi.org/10.54674/ess.v37i2.1030>

- Blanco, M.- del-P. (2025). Universidades hispanas y género: una aproximación desde el estado del arte. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 16(45), 159-178. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2025.45.1979>
- Buquet Corleto, A. G., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género; Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. <https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/intrusas-en-la-universidad>
- Diario Oficial de la Federación. (2019, 6 de junio). *Decreto por el que se reforman los artículos 2o., 4o., 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad entre géneros*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5562178&fecha=06/06/2019
- Diario Oficial de la Federación. (2021, 20 de abril). *Ley General de Educación Superior*. Secretaría de Gobernación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021#gsc.tab=0
- Diario Oficial de la Federación. (2024, 16 de diciembre). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares*. Secretaría de Gobernación. <https://sidof.segob.gob.mx/notas/5745427>
- Díaz, R. E. (2022). Valores de liderazgo femenino en estudiantes mexicanas de posgrado, *School Leadership Review*. 16(1), Artículo 10. <https://scholarworks.sfasu.edu/slr/vol16/iss1/10>
- Echeverría Echeverría, R. (2024). Igualdad de género e inclusión social en universidades públicas del sur-sureste mexicano. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 7(59), 225-256. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i59.7726>
- Escobar-Jiménez, C. (2022). Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 26(74), 139-158. <https://doi.org/10.17141/iconos.74.2022.5246>
- Gaus, N., Larada, N., Jamaluddin, S., Paramma, M. A., & Karim, A. (2023). Understanding the emergence of females as leaders in academia: The intersections of gender stereotypes, status and emotion. *Higher Education Quarterly*. 77, 693-708. <https://doi.org/10.1111/hequ.12426>
- Guizardi, M., González, H., & Stefoni, C. (2024). Mulheres na academia latino-americana: desigualdades de gênero nas ciências sociais do Chile, México, Brasil e Argentina. *Estudos Ibero-Americanos*, 50(1), e44895. <https://doi.org/10.15448/1980-864X.2024.1.44895>
- Hernández Herrera, C. A. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. *RIDE Revista*

- Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 15(29).
<https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2120>
- Hernández Ortiz, L. A. (2025). Paridad de género en la ANUIES. La persistente desigualdad que enfrentan las mujeres en el sistema de educación superior. *Debate Feminista*, 71, 147-186.
<https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2025.71.2503>
- Imhoff, D., Saletti-Cuesta, L., Sosa, V., & Arcanio, M. Z. (2024). Desigualdades de género y trabajo universitario: Indagación de la segregación vertical en una universidad argentina. *Diálogos sobre Educación. Temas Actuales en Investigación Educativa*, 15(29). <https://doi.org/10.32870/dse.v0i29.1408>
- Kaymakcioglu, S. & Thomas, M., (2024). Gender inequalities and academic leadership in Nigeria, South Africa and the United Kingdom: A systematic literature review (2013-2023). *Social Sciences & Humanities Open*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101066>
- Khan, S., Malik, R., & Hussain, A. (2025). The unseen in the glass ceilings: Examining women's career advancement in higher education institutions through a multi-level institutional lens. *Human Resource Development International*, 28(4), 512-535. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2342762>
- Kohtamäki, V., Zheng, G., & Jinia, N. (2024). Gender inequality in academic leadership: Bangladesh, China and Finland. *Higher Education Quarterly*, 78, 78-92. <https://doi.org/10.1111/hequ.12447>
- Lagarde y de los Ríos, M. (1997). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Puntos de Encuentro. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Marcela%20Lagarde%20-%20Claves%20feministas%20para%20el%20poderio%20y%20la%20autonomia%20de%20las%20mujeres.pdf>
- Meza-Mejia, M. d. C., Villarreal-García, M. A., & Ortega-Barba, C. F. (2023). Women and Leadership in Higher Education: A Systematic Review. *Social Sciences*, 12(10), 555. <https://doi.org/10.3390/socsci12100555>
- Niebla Moreno, S. Y., Carrillo Montoya, T. del N. J., Urrea Zazueta, M. L., Tereso Ramírez, L., & Castro Quiñónez, J. A. (2024). Presencia del liderazgo femenino en las universidades públicas sinaloenses. *Educación Superior y Sociedad*, 36(2), 272-294. <https://ess.iesalc.unesco.org/index.php/ess3/article/view/v36i2-sg-5/6893>
- O'Connor, P. (2023). Is gendered power irrelevant in higher educational institutions? Understanding the persistence of gender inequality. *Interdisciplinary Science Reviews*, 48(4), 669-686. <https://doi.org/10.1080/03080188.2023.2253667>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Informe de la UNESCO sobre la ciencia: La carrera contra el reloj para un desarrollo más inteligente*. UNESCO.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250_spa

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Resolución A/RES/70/1). Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2025). *Diferencias de género en educación, habilidades y carreras STEM en América Latina y el Caribe: Perspectivas de PISA y PIAAC*. <https://doi.org/10.1787/4ea07281-en>

Pacheco Ladrón de Guevara, L. C., Navarro Hernández, M. D. R., & Cayeros López, L. I. (2023). El difícil acceso de las mujeres al poder en universidades mexicanas. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 14(1), 25-49. <https://doi.org/10.21501/22161201.3900>

Pérez, M., y Garda, R. (2009). Guía metodológica para la elaboración de Indicadores de Género. INMUJERES. <https://hombresporelaequidad.org/wp-content/uploads/indicadores.pdf>

Plataforma Nacional de Transparencia. (2025a). Directorio de servidores públicos de la Universidad Autónoma de Baja California [Consulta de solicitud No. 45822]. <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/?v=d&e=2&y=2025&s=682&f=solicitudes&m=45822>

Plataforma Nacional de Transparencia. (2025b). *Directorio de servidores públicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa* [Consulta de solicitud No. 52635]. <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/?v=d&e=25&y=2025&s=4865&f=solicitudes&m=52635>

Plataforma Nacional de Transparencia. (2025c). *Plazas vacantes y ocupadas de la Universidad Autónoma de Occidente* [Consulta de solicitud No. 52639]. <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/?v=d&e=25&y=2025&s=4839&f=solicitudes&m=52639>

Plataforma Nacional de Transparencia. (2025d). *Directorio de servidores públicos de la Universidad de Sonora* [Consulta de solicitud No. 47389]. <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/?v=d&e=26&y=2025&s=5027&f=solicitudes&m=47389>

Rondon Pereira, L. R., Maciel, C., & Guzman, I. R. (2025). *Women's academic leadership in STEM: A systematic literature review on challenges, opportunities and strategies*. *Studies in Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2511825>

UNESCO IESALC. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

UNESCO IESALC. (2025). *New data collection underway on women's participation in higher education and STEM in Latin America*. International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean. <https://www.iesalc.unesco.org/en/articles/new-data-collection->

[underway-womens-participation-higher-education-and-stem-latin-america-0](#)

Universidad Autónoma de Baja California. (2023a). *Organigrama institucional* (ESTGRAL-02-23). https://www.uabc.mx/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2023/06/organigrama_uabc-2023.pdf

Universidad Autónoma de Baja California. (2023b). *Acuerdo por el que se crea la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa*. Universidad Autónoma de Baja California. <https://ugdie.uabc.mx/ugdie/documentos.html>

Universidad Autónoma de Baja California. (2024). *Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género en la Universidad Autónoma de Baja California*. Universidad Autónoma de Baja California. <https://gaceta.uabc.mx/edicionesanteriores/gaceta-583-edicion-especial>

Universidad Autónoma de Occidente. (2022). *Reglamento para la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Occidente*. https://uadeo.mx/wp-content/uploads/2023/01/Reglamento-Igualdad-de-Genero-UAdeo_V2.pdf

Universidad Autónoma de Occidente. (2023). *Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género de la Universidad Autónoma de Occidente*. <https://uadeo.mx/wp-content/uploads/2023/06/PROTOCOLO-PREVENION-VIOLENCIA-DE-GENERO-UAdeo.pdf>

Universidad Autónoma de Occidente. (2025). *Estructura orgánica*. <https://uadeo.mx/nuestra-universidad/quienes-somos/organigrama/>

Universidad Autónoma de Sinaloa. (2023). *Reglamento para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Universidad Autónoma de Sinaloa. https://www.uas.edu.mx/pdf/marco_juridico/2023/Reglamento_para_la_Preencion_Atencion_Sancion_y_Erradicacion_de_la_Violencia_Sexual_en_la_Universidad_Autonoma_de_Sinaloa_UAS_2023.pdf

Universidad Autónoma de Sinaloa. (2025). *Organigrama general*. <https://www.uas.edu.mx/nuestra-universidad/estructura-organica>

Universidad de Sonora. (2021). *Programa Institucional de Inclusión y Equidad de Género*. Universidad de Sonora. <https://programasestrategicos.unison.mx/programa-institucional-de-inclusion-y-equidad-de-genero/>

Universidad de Sonora. (2025). *Organigrama institucional*. <https://www.unison.mx/institucional/organigrama/organigrama.pdf>

Yahya, U., Anwar, R. H., & Zaki, S. (2024). Women leaders in higher education: A systematic review offering insights for nations with wider gender gaps. *Issues in Educational Research*, 34(1), 378-399. <https://www.iier.org.au/iier34/yahya.pdf>



Sobre el autor principal

Samantha Yadira Niebla Moreno: Ingeniera en electrónica, Maestra y doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Sinaloa y Doctora en Educación Basada en Competencias. Docente investigadora de la Universidad Autónoma de Sinaloa, integrante del sistema sinaloense de investigadores y tecnólogos y del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, Nivel I.

Declaración de responsabilidad autoral

Samantha Yadira Niebla Moreno 1: Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Recursos, Software, Supervisión, Validación/Verificación, Visualización, Redacción/borrador original y Redacción.

Agradecimientos:

Financiación:

Recursos propios.

