



# Inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública

Artículo Original

*Contributions Inclusion of women in the public university community*

CLEOFÉ MARITZA VERÁSTEGUI CORRALES<sup>1</sup>  
 <http://orcid.org/0000-0002-2560-3831>  
LUZ MARÍA FARIÁS RUELAS<sup>2</sup>  
 <http://orcid.org/0000-0001-7784-4664>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú<sup>1</sup>.  
Universidad de Guadalajara, México<sup>2</sup>.  
cverastegui@unmsm.edu.pe<sup>1</sup>, luz.farias@udg.mx<sup>2</sup>

## RESUMEN

El artículo busca mostrar el avance en la inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública, el período a analizar es del 2015 hasta la actualidad. El objetivo de desarrollo (ODS) Número 5: Igualdad de género adoptado por las Naciones Unidas; resaltando los estudios de género denominados “techo de cristal”, mostrando la nula participación de la mujer en la toma de decisiones; no siendo así en actividades, con procesos rutinarios, estudiantiles, administrativas y de docencia en los países de Perú y México. Para ello se recolectó información de las universidades públicas de ambos países, así como, publicaciones recientes de organismos internacionales respecto del cumplimiento de la Agenda 2030. La metodología de investigación empleada es analítica descriptiva, haciendo uso de técnicas de investigación documental y análisis comparativo. Los resultados demuestran que la inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública aún es reducida y representa un desafío que conlleva mucho trabajo por realizar, para cumplir con el ODS.

**Palabras claves:** inclusión, oportunidad, comunidad universitaria, techo de cristal

**Código JEL:** B54 Economía Feminista

Citar como (APA):

Verástegui Corrales, C. M. & Farías Ruelas, L.M. (2023) Inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública. *Revista Cubana De Finanzas Y Precios*, 7 (2), 17-30. Consultado de [http://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/04\\_V7N22023\\_CMVCyLMFR](http://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/04_V7N22023_CMVCyLMFR)

## ABSTRACT

*The article seeks to show the progress in the inclusion of women in the public university community, the period to be analyzed is from 2015 to the present. Development Goal (SDG) Number 5: Gender equality adopted by the United Nations; highlighting the so-called "glass ceiling" gender studies, showing the lack of participation of women in decision-making; not being so in activities, with routine, student, administrative and teaching processes in the countries of Peru and Mexico. To this end, information was collected from the public universities of both countries, as well as recent publications from international organizations regarding the fulfillment of the 2030 Agenda. The research methodology used is descriptive analytical, making use of documentary research techniques and comparative analysis. The results show that the inclusion of women in the public university community is still reduced and represents a challenge that entails a lot of work to be done, to comply with the SDGs.*

**Keywords:** inclusion, opportunity, university community, glass ceiling

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial hablar de la inclusión de la mujer en las organizaciones, se refiere a temas de perspectiva de género. Respecto a ello la Organización de las Naciones Unidas (ONU) dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) ha incluido el objetivo número 5 Igualdad de Género en su agenda 2030, para que los organismos a nivel internacional tengan como meta el reducir la brecha y equilibrio de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Dentro del ámbito de las universidades públicas, no es de menor importancia alcanzar esa meta, toda vez que es precisamente en las universidades públicas que se identifica la puerta para cambiar y sensibilizar a la sociedad entera, respecto de la importancia de incluir a las mujeres en actividades con toma de decisión. El presente artículo muestra la brecha existente, así como la importancia que representan las mujeres dentro de las Universidades Públicas, no sólo en el ámbito estudiantil y académico, sino también en cargos de funcionarios de primer nivel para toma de decisiones.

Tomando en consideración la definición del techo de cristal, se identifica que, tanto en México como en Perú, existe aún mucho trabajo por hacer para brindar oportunidades reales a toda mujer que, cuente con el perfil que se necesita en los cargos de primer nivel y puedan desarrollar las mismas actividades que los hombres hasta el día de hoy.

## DESARROLLO

ODS 5 igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

El ODS número 5 establecido por la ONU, como parte de la agenda 2030 para las organizaciones internacionales, refiere una serie de prioridades, que permitirán alcanzar la meta de igualdad de género. Una de las prioridades establecidas el objetivo específico número 5.5 que se cita textualmente "Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública".

El ODS 5 establece las siguientes metas a alcanzar en la agenda 2030:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen
  - Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
  - Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
  - Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

#### Techo de cristal

Camarena-Saavedra (2018) definen el “techo de cristal” como los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones.

Gaete-Quezada (2015), señala que el techo de cristal es un concepto anglosajón (*glass ceiling*) comúnmente utilizado para describir el bajo grado de representación de las mujeres en los puestos jerárquicos más altos dentro de una organización.

Podemos observar que, en ambas definiciones, se hace referencia a la falta de oportunidades para las mujeres en cargos directivos de primer nivel, situación que se presenta a nivel mundial, este artículo muestra que, en países como México y Perú, no es un tema solventado, al contrario, se encuentran dentro de los países que representa una tarea pendiente de realizar a efectos de establecer la igualdad de género y ofrecer oportunidades en el ámbito de ejecutivas de primer nivel.

Es importante identificar el avance de las mujeres en las Universidades Públicas, toda vez que el sector educación, representan el medio que genera mayor sensibilidad entre la sociedad en general y a todos los niveles económicos, representando un puente para disminuir la brecha de las oportunidades hacia las mujeres.

La inclusión de la mujer en las Universidades Públicas

El informe de UNESCO-IESALC y *Time Higher Education*, presentado en marzo 2022, examina a 776 universidades a nivel mundial a través de 18 indicadores, los cuales muestran que las estudiantes mujeres superan a los estudiantes hombres, sin embargo en temas como la academia; así como en cargos de mandos medios y alto, prevalece la brecha de oportunidades para las mujeres, siendo pocos los espacios que se ofrecen a la mujer. Se mide prácticamente la oportunidad de ingresar a estudiar, sin dar un seguimiento de término e ingreso al mercado laboral, para identificar qué tipo de oportunidades se le brinda a la mujer.

El informe constata que las estudiantes mujeres representan el 54% de la comunidad estudiantil, a nivel mundial, siendo un avance de oportunidad para las mujeres. Sin embargo, en carreras como tecnología, ciencias, ingeniería y matemáticas las cuales ofrecen un ingreso mayor, se continúa con el sesgo al representar sólo el 30%, que presenta un porcentaje mucho menor del nivel estudiantil mundial.

En área laboral dentro de las universidades, la mujer representa un porcentaje muy bajo en puestos de dirección, ya que el informe muestra que menos de dos quintas partes de profesores, decanos, catedráticos y altos cargos universitarios, están cubiertos por mujeres; en el ámbito de investigación menos de un tercio está representado por una mujer. Es clara la brecha que prevalece dentro de las universidades a nivel mundial, ver figura 1.

Country/region	Number of institutions	Average SDG 5 score	Country/region	Number of institutions	Average SDG 5 score
Australia	19	71.4	Turkey	36	42.5
United Kingdom	35	62.0	Pakistan	30	40.2
Canada	17	61.7	India	34	39.4
Spain	31	58.2	Russian Federation	44	39.4
United States	27	58.2	France	13	39.0
Italy	11	54.2	Colombia	10	38.9
Portugal	10	54.1	Egypt	23	38.5
Malaysia	10	53.4	Taiwan	23	38.1
Chile	11	51.8	Iran	21	34.4
Indonesia	15	47.6	Ukraine	10	33.2
Brazil	27	47.4	Uzbekistan	12	31.4
Thailand	14	45.7	Iraq	30	27.0
Mexico	17	44.8	Japan	48	25.2

**Figure 3. Countries/ regions where at least 10 institutions submitted data on SDG 5**

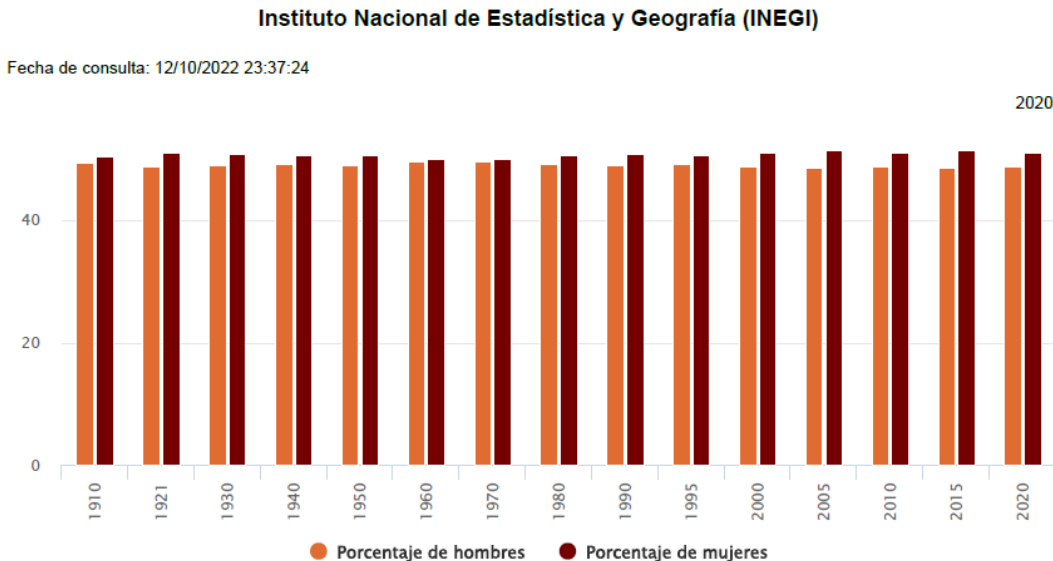
Note: The maximum possible average score is 100

**Figura 1.** Datos por países del porcentaje que representa la mujer en puestos de dirección Fuente: THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing, March 2022

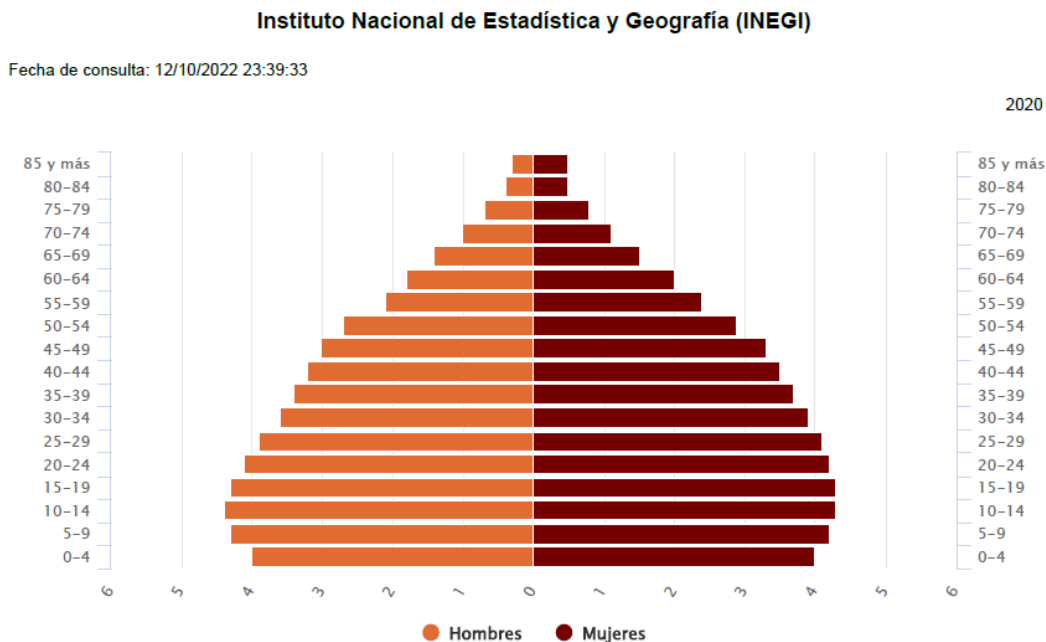
Inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública en México

Desde sus orígenes, las universidades han representado espacios reducidos para la mujer, tal es el caso de las luchas a lo largo de la historia, para que pudiesen ser aceptadas a nivel de educación superior. Recientemente se le brinda, apenas en el siglo XIX un espacio, que si bien es cierto como estudiantes representan mayoría, también se debe tomar en consideración el porcentaje que se alcanza en oportunidades de estudio a nivel país, siendo aún muy bajo.

La estadística al 2020 muestra que existen más mujeres que hombres, en la población mexicana, siendo un total de 126,014,024 habitantes, representando más del 50% la población femenil, ver figura 2 y 3.



**Figura 2.** Encuesta Intercensal (/programas/intercensal/2015)  
Fuente: Censos y Conteos de Población y Vivienda (/programas/ccpv/1910).



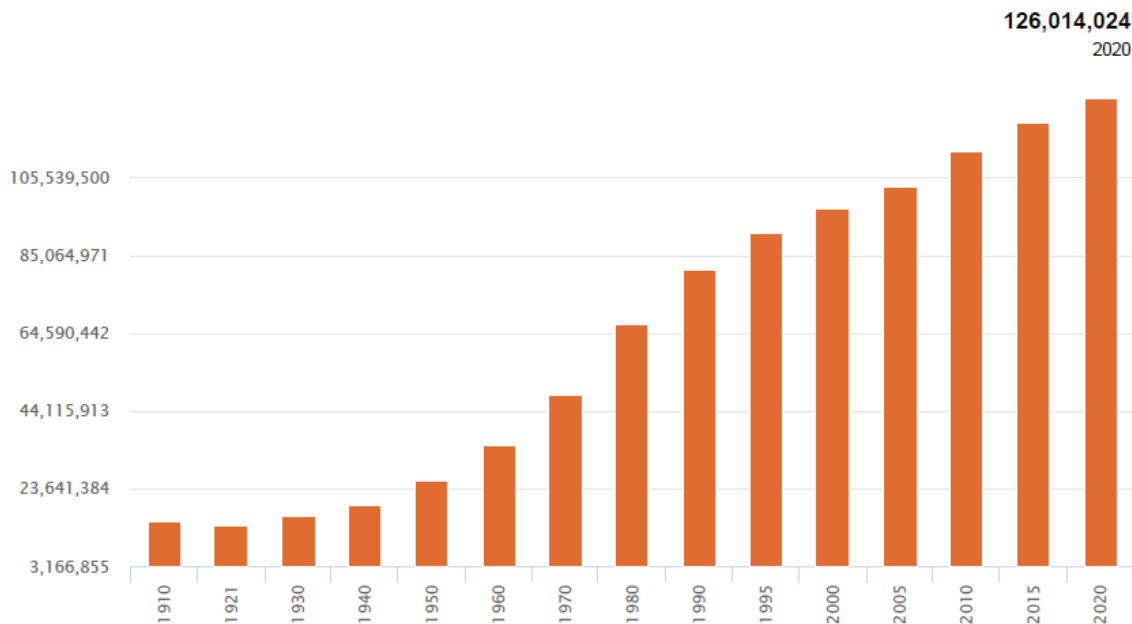
Fuente:  
INEGI Censo de Población y Vivienda 2020 (/programas/ccpv/2020)

**Figura 3.** Por rango de edades.  
Fuente: Censos y Conteos de Población y Vivienda (/programas/ccpv/1910)

El número de mujeres es mayor, principalmente en la edad altamente productiva que es de los 19 a 50 años, véase figura 4.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

Fecha de consulta: 12/10/2022 23:38:45



Notas y Llamadas:  
 La información de 2015 corresponde a una estimación de la población total realizada con base en la Encuesta Intercensal (EIC) 2015, que permite su comparación con la serie censal. Además de la población residente en viviendas particulares habitadas de la EIC 2015 (119 530 753), incluye una estimación de 407 720 personas en viviendas que no se captaron en dicha encuesta (viviendas colectivas, del Servicio Exterior Mexicano y las que carecen de vivienda). Por esta razón, los datos de 2015 de este indicador no son comparables con los publicados en los productos de la EIC 2015 o con el indicador de Población total en viviendas particulares habitadas.  
 Fuente:  
 Censos y Conteos de Población y Vivienda (/programas/ccpv/1995/)  
 Encuesta Intercensal (/programas/intercensal/2015/)  
 III al XII Censos de Población y Vivienda.

**Figura 4.** Crecimiento de la mujer

Ahora bien, el porcentaje que representan las mujeres dentro del ámbito universitario se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1.** Porcentaje de mujeres dentro del ámbito universitario

Etiquetas de fila		Suma de 2015/2016 Superior	Suma de 2020/2021 Superior	Suma de 2021/2022 Superior
Estados Unidos Mexicanos	Unidos	7,297,890	8,061,232	8,008,124
	Hombres	1,848,387	1,945,397	1,888,728
	Mujeres	1,800,558	2,085,219	2,115,334
	Total	3,648,945	4,030,616	4,004,062
	Total general	7,297,890	8,061,232	8,008,124

Fuentes: INEGI-SEP Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional

Del total de población siendo más de 126 millones de habitantes en México, a nivel superior se brindan sólo 8 millones de espacios, de los cuales en Universidades Públicas son únicamente 4

millones, representando las mujeres 2, 115 millones. Es un dato que debe alarmar, pues apenas representa el 1.67% de toda la población mexicana, ver tabla 2.

**Tabla 2.** Sistema educativo de nivel superior público

<b>Sistema educativo nacional</b>					
<b>Ciclo escolar 2021-2022</b>					
Tipo educativo: educación superior; control: público; entidad: todas					
Entidad	Escuelas <sup>2</sup>	Alumnos	Alumnos Mujeres	Alumnos Hombres	Docentes <sup>1</sup>
Aguascalientes	32	40,121	20,786	19,335	3,510
Baja california	90	97,769	49,260	48,509	8,191
Baja california sur	34	19,193	9,987	9,206	1,663
Campeche	61	26,148	13,354	12,794	2,186
Chiapas	127	65,891	32,470	33,421	5,090
Chihuahua	107	116,227	61,465	54,762	9,273
Ciudad de méxico	247	552,798	281,932	270,866	57,080
Coahuila de zaragoza	105	79,099	38,307	40,792	7,143
Colima	41	19,634	10,601	9,033	2,288
Durango	60	44,469	23,602	20,867	4,185
Guanajuato	90	135,963	67,567	68,396	8,110
Guerrero	103	65,602	35,873	29,729	3,459
Hidalgo	73	89,326	47,563	41,763	7,568
Jalisco	98	177,290	93,982	83,308	14,866
México	259	311,009	160,853	150,156	28,840
Michoacán de ocampo	97	94,238	49,590	44,648	8,036
Morelos	70	49,274	25,781	23,493	5,617
Nayarit	44	32,008	17,520	14,488	2,377
Nuevo león	69	172,201	89,318	82,883	9,292
Oaxaca	100	60,804	32,645	28,159	4,914
Puebla	165	179,702	94,898	84,804	9,577
Querétaro	50	55,329	28,209	27,120	5,469
Quintana roo	31	28,764	14,228	14,536	2,725
San luis potosí	66	64,864	33,037	31,827	4,520
Sinaloa	139	127,017	70,492	56,525	9,911
Sonora	103	97,768	51,140	46,628	7,834
Tabasco	63	61,529	30,749	30,780	4,971
Tamaulipas	74	83,286	41,836	41,450	6,124
Tlaxcala	36	33,049	17,790	15,259	3,119
Veracruz de ignacio de la llave	247	179,638	90,151	89,487	13,697
Yucatán	51	44,967	20,832	24,135	3,760
Zacatecas	65	47,097	25,869	21,228	3,329
Total	2,997	3,252,074	1,681,687	1,570,387	268,724

<sup>1</sup> Conjunto de individuos adscritos a un centro de trabajo, de acuerdo con la función que realizan en el mismo. A cada uno se le considera tantas veces como en centros de trabajo esté adscrito.

<sup>2</sup> El total de escuelas no corresponde a la suma de los servicios, debido a que en cada una de ellas se pueden atender más de un servicio.

Fuente: Sistema de Estadísticas Continuas (Formato 911). DGPPyEE, SEP.

En la figura 5 de muestra, escuelas y docentes en las universidades públicas en México.

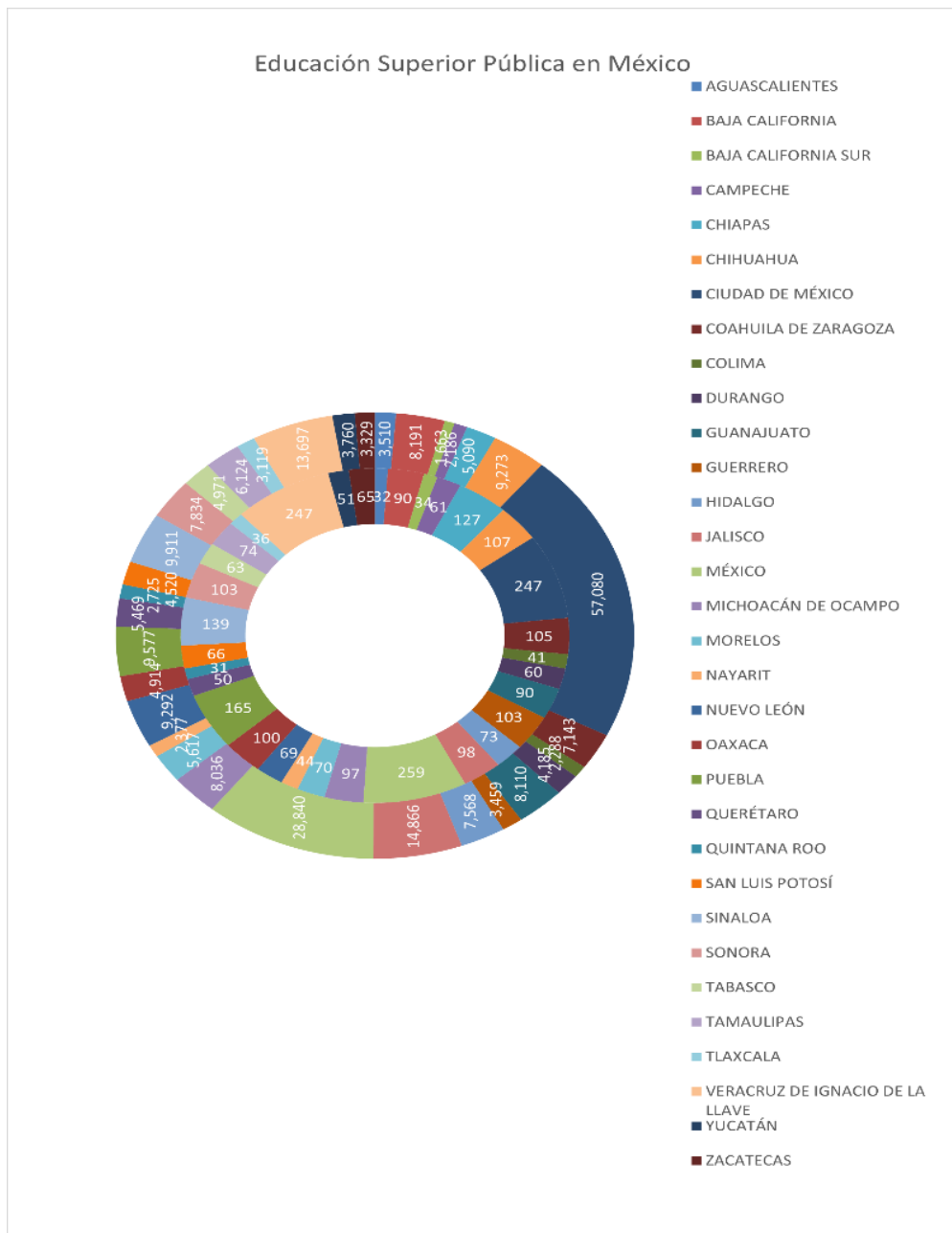
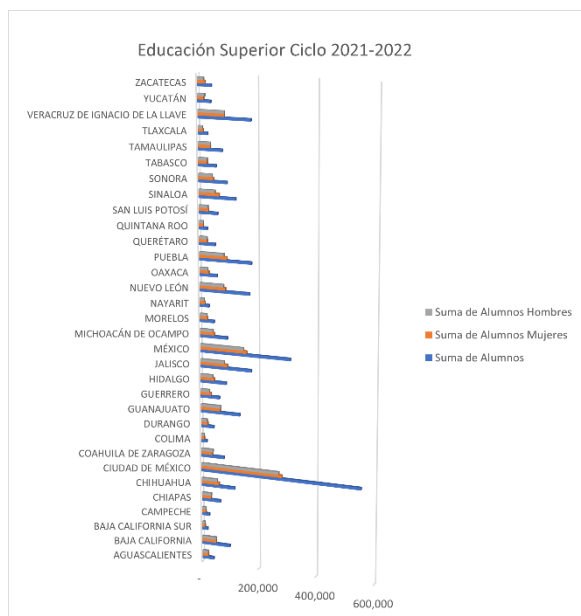


Figura 5. Escuelas y Docentes en Universidades Públicas en México



Representación de Alumnos hombres y mujeres en Universidades Públicas en México, en la figura 6.



**Figura 6.** Representación de alumnos por sexo en las universidades públicas

Como se observa, se ha avanzado en la inclusión de las mujeres dentro de la comunidad universitaria pública; sin embargo, no se puede apreciar los lugares ocupados por las mujeres en la docencia, ni en cargos de alta dirección, ya que en México sólo se mide el ingreso a las universidades, sin dar el seguimiento al finalizar los estudios universitarios, ni los espacios académicos y de alta dirección que se ofertan para las mujeres. Por lo que, es un tema tabú que sigue siendo dominado por los hombres.

**Inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública en Perú**

Desde la creación de una institución pública para la defensa de los derechos de la mujer en el Perú en 1996 bajo la denominación inicialmente, Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, hoy denominado Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y la iniciativa del proyecto “ATENEA- Mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres” (2016), se dieron los primeros avances de la participación de la mujer peruana, pero en primer orden, en la política nacional del Perú, tal como se muestra en la figura 7 a continuación:

PORCENTAJE	1950 / 1956	1956 / 1962	1963 / 1968	1980 / 1985	1985 / 1990	1990 / 1993	1993 / 1995	1995 / 2000	2000 / 2001	2001 / 2006	2006 / 2011	2011 / 2016	2016 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2026
<b>NACIONAL</b>															
Nacional	0	2.5	1.3	6.3	5.4	6.3	8.8	10.8	20	19.2	29.2	21.5	28.5	26.2	37.7

**Figura 7.** Cuadro N° XX: Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales por período congresal peruano

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) - Gerencia de Sistemas e Informática Electoral

Posteriormente, se promulgó la Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2017), la instauración de la Política Nacional de Igualdad de Género (2019), sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido la paridad no se ha alcanzado en educación ni en empleo pero lo resaltante de este último, es la actividad doméstica no remunerada, tal como se observa en la figura 8, esto porque parte de la cultura de que las mujeres deben encargarse de la actividad doméstica en los hogares.

### PERÚ: Carga total de trabajo de mujeres y hombres, según área de residencia y grupos de edad, 2010

(Horas y minutos)

Grupos de edad/Área de residencia	Mujeres			Hombres		
	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada
<b>Nacional</b>	<b>75.54</b>	<b>36.27</b>	<b>39.28</b>	<b>66.39</b>	<b>50.46</b>	<b>15.54</b>
De 12 a 17 años	40.15	18.21	21.55	36.16	22.31	13.46
De 18 a 29 años	75.24	37.46	37.38	62.58	49.31	13.27
De 30 a 49 años	86.34	38.28	48.06	73.34	56.34	17.00
De 50 a 64 años	81.10	38.33	42.37	72.18	54.02	18.15
De 65 y más años	72.16	34.15	38.01	67.31	47.04	20.27
<b>Urbana</b>	<b>76.06</b>	<b>39.03</b>	<b>37.03</b>	<b>67.30</b>	<b>53.01</b>	<b>14.29</b>
De 12 a 17 años	37.24	18.21	19.03	36.32	23.59	12.33
De 18 a 29 años	74.38	40.06	34.32	62.55	50.13	12.43
De 30 a 49 años	86.31	40.54	45.37	74.14	58.60	15.15
De 50 a 64 años	80.42	40.06	40.37	71.36	54.54	16.43
De 65 y más años	70.38	35.34	35.04	66.38	47.59	18.39
<b>Rural</b>	<b>76.15</b>	<b>29.06</b>	<b>47.09</b>	<b>64.48</b>	<b>44.37</b>	<b>20.11</b>
De 12 a 17 años	46.34	18.20	28.14	37.20	20.47	16.33
De 18 a 29 años	79.32	28.05	51.27	63.25	46.49	16.36
De 30 a 49 años	86.54	30.31	56.23	71.35	49.06	22.29
De 50 a 64 años	83.32	34.35	48.57	74.24	51.43	22.41
De 65 y más años	77.20	32.37	44.43	69.54	45.54	24.00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2010.

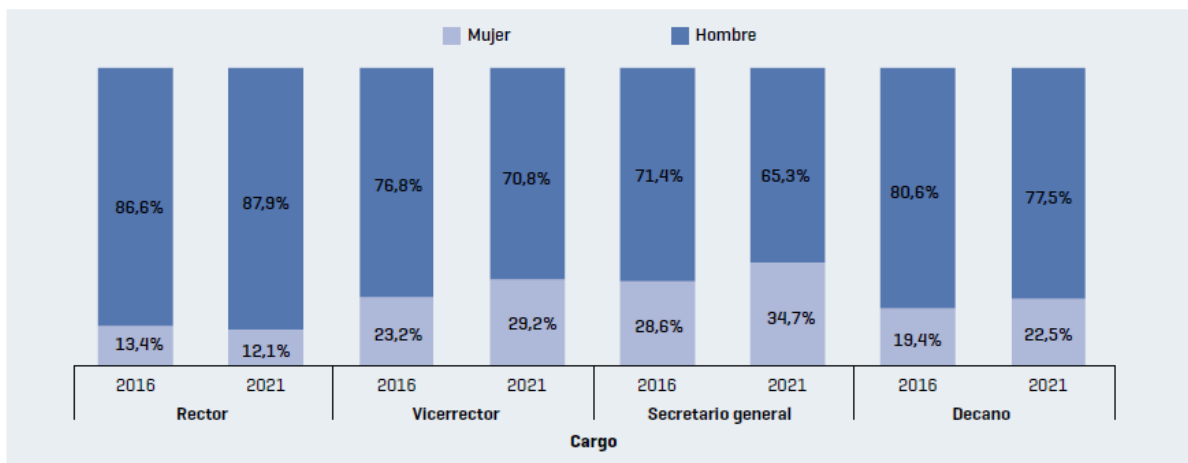
**Figura 8.** Carga total de trabajo de mujeres y hombres, según área de residencia.

Las universidades públicas cumplen un rol importante en la sociedad por lo que deberían incorporar entre sus lineamientos estratégicos la igualdad de género teniendo como uno de sus objetivos la capacitación a sus funcionarios, docentes y trabajadores en general en igualdad de género. El alineamiento de todas sus unidades ejecutoras al objetivo estratégico de la universidad permitirá que todas las mujeres de la comunidad universitaria conozcan sus derechos, puedan enfrentar las adversidades y las motiven a seguir progresando en todo ámbito, no sólo en el personal, sino en el familiar y profesional. De esta manera, se puede lograr replicar e ir reduciendo esta brecha hasta llegar a la equidad de género.

Las docentes universitarias son las protagonistas del proceso formativo en la comunidad universitaria pública, donde desde hace muchos años se viene arrastrando la inequidad de género por lo que deberían instaurarse lo que llamaría Cupo Docente Femenino, y de esa manera incrementar la participación de las mujeres en cargos de máxima autoridad. A continuación, observamos en el cuadro adjunto que entre las autoridades universitarias las mujeres no llegan ni al 25% menos aún a cargo de rector, quien es el representante legal de la universidad, y le apoyan

en la gestión los vicerrectores seguido de los decanos de escuela y de facultad. Cabe indicar que la información de Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU) está basada en 90 universidades y 2 escuelas de posgrado con licencia otorgada al 2020-I, ver figura 9.

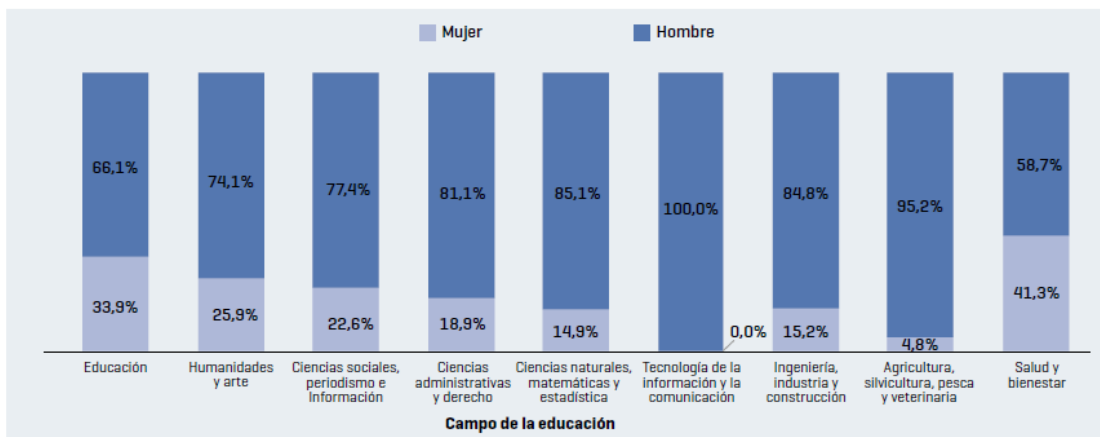
**Autoridades universitarias por sexo, según cargo, 2016 y 2021**  
[porcentaje]



**Figura 9.** Autoridades universitarias según cargo por sexo.  
Fuente: Siscan, Sunedu 2021.

Si seguimos la ruta de autoridades universitarias podemos ver que se mantiene esta brecha y en el caso de las facultades de Tecnología de la información y la Comunicación la participación es nula y esto es una alerta porque si las mujeres no se capacitan en el campo tecnológico no tendrían oportunidad y las que la tienen podrían perderían su empleo en un futuro cercano porque hoy en día todas las actividades empresariales están relacionadas con la tecnología, ver figura 10.

**Decanos por sexo, según campo de la educación, 2021**  
[porcentaje]



**Figura 10.** Decanos por sexos, según campo de la educación  
Fuente: Siscan, Sunedu 2021.

Si las universidades públicas fijan dentro de sus políticas la igualdad de género instaurando un Cupo Docente Femenino se podrá corregir el desequilibrio no sólo en la composición de la plana docente sino también administrativa.

## CONCLUSIONES

Existe un trabajo arduo por realizar, a fin de brindar oportunidades en la toma de decisiones, rompiendo con ello el techo de cristal, dentro de las Universidades Públicas en México y Perú, por lo que el análisis comparado confirma lo que se ha venido argumentando con las diversas investigaciones realizadas, tanto por parte de los gobiernos, como por instituciones y organismos internacionales como ONU y UNESCO, monitoreando el comportamiento y acciones realizadas, para generar oportunidades de inclusión hacia las mujeres.

Por ello, se presentan las siguientes:

Propuestas de inclusión de la mujer en la comunidad universitaria pública en México y Perú

- Establecer mecanismos que midan la inclusión de la mujer, en la toma de decisiones, dentro de las Universidades Públicas y en todo ramo laboral.
- Fomentar para que se brinde una verdadera oportunidad a la mujer, en la toma de decisiones, con una remuneración igual que los hombres.
- Generar programas de capacitación y concientización, para la incorporación de las mujeres en los niveles altos de las organizaciones.
- Impulsar la igualdad de género en las plantillas docentes y administrativas universitarias y sean los claustros universitarios los referentes de la inclusión de la mujer e ir cerrando brechas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Camarena Adame, María Elena, & Saavedra García, María Luisa. (2018). *El techo de cristal en México*. La ventana. Revista de estudios de género,5(47), 312-347. Recuperado en 16 de marzo de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es).
- Ordorika, Imanol. (2015). *Equidad de género en la Educación Superior*. Revista de la educación superior,44(174), 7-17. Recuperado en 16 de marzo de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es).
- UNESCO (2023). *Las universidades de todo el mundo abordan la igualdad de género pero aún quedan brechas por cerrar*. Recuperado el 3 de marzo 2023 de <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/>
- UNESCO (2022) Gender equality. *How global universities are performing. Part 1*. Instituto Internacional de la UNESCO, IESALC, *Times Higher Education*. Recuperado de [https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG5\\_Gender\\_Report.pdf](https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG5_Gender_Report.pdf)
- III Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf?v=1649883911>

Gaete-Quezada, R. (2015). *El techo de cristal en las universidades estatales chilenas*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, (17), 3-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299141540001.pdf>

## DATOS DE LOS AUTORES

### CLEOFÉ MARITZA VERÁSTEGUI CORRALES

Contadora Pública por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, MBA por la Universidad del Pacífico y Doctora en Política Fiscal y Sistema Tributario por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. ExSubgerente de Créditos del Banco de Crédito-BCP, ExJefe de Riesgos del Banco de Materiales. Actualmente se desempeña como Docente Principal en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Dirige tesis a nivel de licenciatura y posgrado, participante en conferencias y congresos a nivel internacional en países como México, Argentina, Costa Rica y Cuba.

### LUZ MARÍA FARÍAS RUELAS

Licenciada en Contaduría Pública, Maestra en Finanzas y Doctora en Estudios Fiscales con Orientación en Gestión e Intermediación, por la Universidad de Guadalajara; Licenciada en Derecho por la Universidad del Valle de México y *Master Business Administration* por la *University of Phoenix*. Ha sido Profesora de Licenciatura y Maestría, actualmente colabora como Coordinadora General Operativa en la Biblioteca Pública del Estado de Jalisco “Juan José Arreola”; fungió como Administradora y Coordinadora de la Procuraduría de Desarrollo Urbano, en el Gobierno del Estado de Jalisco. Ha dirigido tesis a nivel licenciatura, participante en congresos a nivel internacional, en países como España, Perú, Costa Rica, Panamá y Cuba.

## Conflictos de intereses

Los autores se responsabilizan con el contenido del artículo y declaran no tener asociación personal o comercial que pueda generar conflictos de interés en relación con este. Además, certifican que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asumen cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Revista Cubana de Finanzas y Precios.

## Contribución de los autores

Gestión de proyectos	Luz María Farías Ruelas, Cleofé Maritza Verástegui Corrales
Análisis formal	Luz María Farías Ruelas, Cleofé Maritza Verástegui Corrales
Conceptualización	Luz María Farías Ruelas
Conservación de datos	Luz María Farías Ruelas, Cleofé Maritza Verástegui Corrales
Redacción – primera redacción	Luz María Farías Ruelas, Cleofé Maritza Verástegui Corrales

Redacción – revisión y edición	Luz María Farías Ruelas
Investigación	Luz María Farías Ruelas, Cleofé Maritza Verástegui Corrales
Metodología	Luz María Farías Ruelas, Cleofé Maritza Verástegui Corrales
Supervisión	Luz María Farías Ruelas

**Fecha de recepción: 1 de abril de 2023**

**Fecha de aceptación: 8 de abril de 2023**

**Fecha de publicación: 14 de abril de 2023**