

Capítulo 8. Los retos de las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores: Retos profesionales y familiares de las mujeres investigadoras.

Jeny Haideé Espinosa Barajas

Dora María Lladó Lárraga

Universidad Autónoma de Tamaulipas

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.8](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.8)

Resumen

El objetivo de la investigación fue visibilizar retos profesionales y familiares que han tenido que superar las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) para ingresar al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). La metodología incluyó un estudio cualitativo, fenomenológico y con alcance descriptivo. Las participantes fueron seis investigadoras, y para recopilar la información se utilizó la entrevista semiestructurada. Los resultados reflejaron que los retos se relacionan con los roles de ama de casa, mamá, esposa, cuidadora de terceros y profesora, y con las políticas del SNII; por lo que será pertinente seguir en la lucha para erradicar las desigualdades.

Palabras clave

Desigualdades, investigadoras, género

Introducción

Históricamente las mujeres han sido recluidas a espacios domésticos con responsabilidades familiares por sistemas como el patriarcado y androcentrismo. Además, han sufrido desigualdades laborales por el orden de género y la segregación horizontal y vertical. El Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial (2023) destacan que las leyes y sistemas económicos excluyen a mujeres; y refieren que las mujeres siguen teniendo sólo tres cuartas partes de los derechos conferidos a los hombres.

De acuerdo con Lamas (2022), el género no es solo una cuestión biológica, sino que este se ha ido construyendo culturalmente y, se le adjudican creencias y atribuciones a partir de las cuales es posible determinar lo que es propio para hombres de aquello que es para mujeres. En relación con esta postura; otro modelo cultural del género es expuesto por Bueno (2021), quien señala que la división sexual del trabajo se deriva de una expectativa social en el que pareciera que los individuos tienen un rol a desempeñar en estrecha relación con el género. La expectativa supone que las mujeres están capacitadas para labores de cuidado a terceros y aquellas que implican menor esfuerzo físico, en tanto los hombres lo están para servicios profesionales, financieros y corporativos.

Estos modelos también tienen repercusiones en la constitución del campo científico, así lo demostraron Buquet et al, (2013) en un estudio sobre las dinámicas de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) donde ponen en evidencia la masculinización de la educación terciaria y cómo las mujeres tuvieron que luchar para ir ganando espacios en este ámbito, aspecto que data apenas del siglo XIX. En este siglo, la incorporación de mujeres en las universidades ha sido un avance significativo en el respeto a los derechos humanos, primero se integraron como estudiantes y después como académicas. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) afirma que la educación es un componente de influencia decisivo en favor de la igualdad de género. Además, plantea que ha habido una ventaja femenina en la educación superior, ha aumentado su participación y han alcanzado niveles educativos de los hombres y, de manera progresiva han logrado niveles de escolaridad más altos que ellos (UNESCO, 2021a).

Aun así, Álvarez et al, (2023), señalan que se siguen presentando comportamientos sexistas implícitos o explícitos, y estructuras que lo fomentan, en la vida académica de la población femenina en la universidad. Las mujeres tardan dos años más que un hombre para llegar a la misma posición académica por las horas adicionales que dedica al hogar, y a las funciones administrativas, y por el sesgo de género en la evolución académica, ya que una solicitante mujer tiene que ser dos y medio años más veces productiva que el solicitante hombre para recibir el mismo beneficio que él (Buquet, 2021).

La asignación diferenciada de roles y tareas con la doble jornada laboral profesional-hogar del género femenino, representa un reto multidimensional para participar en las organizaciones. Y las condiciones sociales y culturales que propiciaron la desigualdad de oportunidades y que dificultan la presencia de mujeres en sistemas de investigación a nivel mundial y nacional, lo convierten en un desafío social.

En México, se encuentra establecido el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) con la finalidad de promover la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se origina en el país (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [CONAHCYT], 2023) y desde su creación ha prevalecido un mayor número de participantes del género masculino. Así lo han evidenciado estudios previos como el de la UNESCO (2021b) en el que muestra que las mujeres representan un 33.3% de las plantillas de investigadores existentes en el mundo. Asimismo, el trabajo de Contreras et al, (2022) ya señalaba que la mayor parte de indicadores y disciplinas revelan que las mujeres están representadas en menor medida que los hombres. O el diagnóstico realizado en Argentina por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2023), en el que se indica que, aunque son mayoría las mujeres que trabajan en ciencia, existen brechas de género que se manifiestan en el acceso diferencial a las categorías más altas de la carrera de investigación, que son alcanzadas por los hombres.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación fue visibilizar los retos profesionales y familiares que han tenido que superar las mujeres de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) para ingresar al SNII.

Revisión de la Literatura

Según el pensamiento patriarcado, las mujeres no han producido o escrito avances considerables en el conocimiento, a causa de su preocupación determinada por la biología, crianza de hijos y por la afectividad. Esta preocupación lleva a las mujeres a una situación de inferioridad en el pensamiento abstracto; es decir, el no tener la capacidad de desarrollar nuevo conocimiento porque solo pueden concentrarse en temas de sexualidad y procreación, y no en el económico (Lerner, 1986; Grajales, 2022).

En el androcentrismo, González (2013) menciona que el hombre o lo masculino son considerados el origen principal de sabiduría y autoridad. También engloba acciones discriminatorias como los estereotipos, misoginia, sexismo, machismo, marginación, represión, violencia física y simbólica.

Lo anterior advierte que el patriarcado solo es posible dentro de un régimen androcéntrico, en el que la autoridad se constituye en el principio de la superioridad de lo masculino sobre lo femenino.

En cuanto a las desigualdades laborales, Bourdieu (2000) argumenta que la división entre sexos parece ser un orden normal e inevitable en su estado objetivo, en el hogar y en el mundo social. Así que la fuerza del orden masculino no requiere justificación ya que la visión del androcentrismo se impone como neutra; así enfatiza que la misma sociedad reproduce la dominación masculina.

Por ende, la división sexual del trabajo se da por el orden social de percepción incorporado en la visión arraigada del mundo por la diferencia biológica del sexo; en otras palabras, las diferencias en el cuerpo del hombre y la mujer.

Desde la segregación horizontal, Buquet (2021) expresa que la vocación está determinada por estereotipos de género. Los hombres tienen mayor participación en campos de conocimiento como matemáticas, física o ingeniería; porque las mujeres han sido apartadas de éstos. La segregación vertical considera para las mujeres salarios bajos, trabajo sin reconocimiento, poca o nula oportunidad en la toma de decisiones, participación limitada en puestos altos, y menor acceso a nombramientos académicos.

Ante estas situaciones de desventaja, en el ámbito educativo de nivel superior se han realizado investigaciones para descubrir experiencias y retos percibidos por investigadoras, como las realizadas por Hernández et al, (2019) y Meza et al, (2019). Estas investigaciones muestran que la presencia de mujeres universitarias en el SNII es menor y que los niveles más altos han sido alcanzados por hombres; también muestran desafíos que enfrentan las mujeres por los roles en la vida familiar y laboral; y el reto del tiempo para dedicarse a la investigación.

A pesar de los resultados de los estudios indicados previamente, Carral et al, (2020) encontraron que hay pocos estudios que indagan sobre la participación de mujeres en la ciencia y la construcción de conocimiento. Aunado a lo anterior, el trabajo de Gómez y Jiménez (2019), refieren que es importante considerar desde la política pública, un conjunto de medidas que promuevan la conciliación trabajo-familia con equidad de género para romper con los obstáculos y evitar la doble gerencia en mujeres que logran ejercer un cargo directivo sin descargar sus responsabilidades familiares. Segovia et al, (2020) plantean que la ausencia de políticas se debe a la resistencia de investigadores que están en posición de tomar decisiones y que han limitado la participación de mujeres en sus ámbitos profesionales.

Metodología

El estudio fue cualitativo, fenomenológico y con alcance descriptivo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se partió de este diseño porque su naturaleza permite explorar y describir las vivencias profesionales y familiares de las investigadoras en la universidad.

Al ser un estudio cualitativo se diseñó un supuesto investigativo: las investigadoras de la UAT enfrentan retos familiares para ingresar al SNII por tener hijos o hijas y por ser cuidadoras de terceros; también enfrentan retos profesionales por el androcentrismo y patriarcado. Para conocer la validez del supuesto se efectuará el análisis de la información recabada de los sujetos objeto de estudio, la triangulación de datos recabados en la base informativa sobre los investigadores del SNII y los supuestos teóricos que explican el rol o participación de mujeres en el ámbito académico.

El universo de la investigación comprendió a las 135 investigadoras de la UAT pertenecientes al SNII; el criterio central para la selección de las académicas fue el que hubieran ingresado recientemente al sistema, de tal modo que la población se integró de 19 profesoras que ingresaron en enero de 2022, de ellas, 10 obtuvieron la distinción de nivel 1 y nueve de candidata a investigadora nacional. Para la selección de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico y el método de variación máxima (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

eligiendo a 10 investigadoras: cinco de nivel 1 y cinco de candidata, las cuales se contactaron a través del correo electrónico y por la plataforma institucional de Microsoft Teams. De lo anterior, se obtuvo la respuesta de tres investigadoras de nivel 1 y tres de candidata; de manera que la muestra se integró por seis investigadoras.

Se utilizó la entrevista semiestructurada, para descubrir situaciones, acciones, y experiencias significativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para ello se elaboró un guion de la entrevista, incluyendo un conjunto de categorías establecidas por Durán-Bellonch e Ion (2014), Gaete et al, (2019) y Meza et al, (2019), las cuales se muestran en la Tabla 8.1.

Tabla 8.1

Categorías, variables e indicadores para el diseño del instrumento

Características generales de participantes	
Datos de identificación	Edad, estado civil, número de hijos o hijas, cuidadora de terceros
Datos escolares y de SNII	Escuela, antigüedad, cargo administrativo, nivel y área de conocimiento de SNII
Retos profesionales	
Aspectos personales	Significado de pertenencia al SNII, conciliación de las funciones de docencia e investigación
Aspectos institucionales	Barreras que ha percibido en la universidad
Aspectos del SNII	Políticas del SNII
Retos familiares	
Diferentes Roles	Labores del hogar, mamá, esposa, cuidadora de terceros
Disponibilidad de tiempo	Organización y administración del tiempo para conciliar funciones de investigación

Para efectuar la validez del instrumento se utilizó el coeficiente de validez de contenido de Hernández-Nieto (2002), y siguiendo su método de cálculo, el instrumento se hizo llegar a tres jueces para su validez. Los criterios de selección de los jueces fueron: a) un juez del género femenino que perteneciera al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del CONAHCYT; b) un juez del género masculino que perteneciera al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del CONAHCYT; c) un juez experto en el tema de equidad de género. El resultado del cálculo del coeficiente de validez de contenido global del instrumento fue de 0.95407407, lo que evidencia validez y concordancia excelentes, de acuerdo a los valores establecidos por Hernández-Nieto (2002).

Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento informado, y se llevaron a cabo de manera virtual a través de reuniones de videoconferencia en Microsoft Teams. El análisis de la información se realizó mediante el método de la teoría fundamentada, que implica la comparación constante (codificación abierta, axial y selectiva) para identificar unidades de significado, variables y categorías. Este proceso se llevó a cabo con los principios de confidencialidad como lo plantean los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Resultados

De las características generales de las participantes, los datos de identificación se muestran en la Tabla 2, y los datos escolares y de SNII se presentan en la Tabla 8.3.

Tabla 8.2
Datos de Identificación

Participante	Rango de Edad	Estado civil	No. hijos o hijas	Cuidadora de terceros
Investigadora 1	56 o más	Casada	2	No
Investigadora 2	51 a 55	Casada	2	No
Investigadora 3	56 o más	Viuda	3	No
Investigadora 4	36 a 40	Casada	2	No
Investigadora 5	56 o más	Casada	4	Sí
Investigadora 6	56 o más	Soltera	2	Sí

La mayoría de las investigadoras son de un rango de edad de 56 o más, y son casadas. Todas tienen hijos o hijas. Y solo 2 son cuidadoras de terceros.

Tabla 8.3
Datos escolares y de SNII

Participante	Unidad o Facultad	Antigüedad	Cargo administrativo	Nivel	Área de Conocimiento
Investigadora 1	Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano	2 años	No	Candidata	VI. Ciencias Sociales
Investigadora 2	Arquitectura, Diseño y Urbanismo	3 años	Sí	Candidata	VI. Ciencias Sociales
Investigadora 3	Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano	25 años	No	I	VI. Ciencias Sociales
Investigadora 4	Matamoras-UAT	14 años	Sí	I	IV. Ciencias de la Conducta y la Educación

Investigadora 5	Trabajo Social y Ciencias para el Desarrollo Humano	27 años	No	I	VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y Ecosistemas
Investigadora 6	Ingeniería "Arturo Narro Siller"	30 años	No	Candidata	V. Humanidades

La información refleja que las investigadoras tienen una antigüedad variable como profesoras en la universidad; y dos de ellas ejercen además un cargo administrativo.

Retos profesionales

Las profesoras compartieron sus opiniones y experiencias para convertirse en investigadoras, de lo cual, se percibieron retos personales, institucionales y del propio SNII.

Aspectos personales

Se abordaron dos temas, el primero sobre su significado de pertenencia al SNII, y el segundo sobre la conciliación de funciones de docencia e investigación.

En cuanto al significado de pertenencia al SNII, consideran: "Hacer realidad un reto personal y profesional que implica un compromiso que además genera satisfacción. Además de ser parte de ese porcentaje de mujeres que a nivel nacional ha logrado ingresar, promoverse y permanecer en él" (investigadora 1).

"Aportar un poco a la investigación en México y fortalecer con sustento científico posibles políticas públicas de vivienda y desarrollo urbano para mejorar la calidad de vida de las personas más necesitadas" (investigadora 2). "Es un proceso que implica dedicación y satisfacción por ser miembro de un grupo con reconocimiento con nivel de investigador, una oportunidad para incidir en mis estudiantes y exhortarlos a que compartan el gusto por la investigación" (investigadora 3).

"El resultado de todo el esfuerzo y dedicación que se realiza al hacer investigación, y que además de dar prestigio como persona, también da prestigio a la universidad" (investigadora 4). "Un mejor sueldo para mejorar la economía familiar, por mi esfuerzo" (investigadora 5). "Lo considero una gran responsabilidad y un privilegio" (investigadora 6).

Sobre los retos en la conciliación de funciones de docencia e investigación, mencionaron: "Dedico tiempo a la investigación cuando no tengo asignado horario de clase" (investigadora 1). "Trabajo cuando puedo y avanzo lo más que pueda en una jornada de trabajo pues tengo carga horaria de docente de 20 hrs y trabajo administrativo, además de mi vida personal" (investigadora 2).

"Destino diariamente una parte de mi tiempo para cumplir con la planeación y ejecución de actividades; pero cuando desarrollo un proyecto en particular pueden ser más de cinco horas diarias dedicadas, tratando de compaginar mis otras responsabilidades y com-

promisos laborales y personales” (investigadora 3). “Dedicó 4 horas diarias en cuanto a la elaboración de proyectos y preparación de manuscritos, ya que también tengo actividades como docente y coordinadora de programa” (investigadora 4). “Le dedico 20 horas a la investigación” (investigadora 5). “Dedico a la investigación 5 horas a la semana en promedio” (investigadora 6).

Aspectos institucionales

Las investigadoras encontraron barreras por la multiplicidad de funciones que realizan en la universidad, al respecto comentaron: “Me agobia estar saturada con clases virtuales, revisión de tareas, formatos de las Unidades de Enseñanza Aprendizaje, tutorías, cursos de capacitación, vinculación, proyectos, además de ser Perfil PRODEP, y cumplir con actividades de evaluación del estímulo al desempeño docente” (investigadora 1).

“La barrera principal es el papeleo administrativo de los procesos en general de la universidad” (investigadora 2). “Las barreras surgen por la multiplicidad de funciones que debemos desarrollar, que implica disminución de tiempo dedicado a la investigación” (investigadora 3). “Una pieza importante es la organización y constancia para realizar las funciones laborales” (investigadora 4). “Realizando un balance en el desarrollo de funciones universitarias” (investigadora 5). “No resulta fácil, requiero disponer de más horas para cumplir con las diversas funciones” (investigadora 6).

Aspectos del SNII

Las investigadoras encontraron retos en las políticas de ingreso en el propio SNII y los hallazgos se relacionaron con la orientación y asesorías para atender las convocatorias, sobre esto señalaron que se necesita: “Una revisión de políticas sesgadas sólo hacia uno de los géneros que es el varón, equidad de género en el equipo evaluador, mismo techo para ambos y respeto y reconocimiento como un ente con capacidades equiparables a las del varón” (investigadora 1).

“Brindar orientación para el llenado de convocatorias y pláticas con mujeres del SNII para recibir consejos prácticos” (investigadora 2). “Que haya un mayor impulso para la participación de mujeres en las diferentes áreas del conocimiento, que se eviten los roles y estereotipos de género que favorecen la participación del varón” (...) (investigadora 3).

“Brindar asesorías sobre lo que el SNII evalúa y que lo que realicemos impacte en todos los aspectos (PRODEP, SNII, docencia)” (investigadora 4). “Un cambio en general para reconocer las capacidades de las mujeres y que no se reconozcan como víctimas del sistema” (investigadora 6).

Retos familiares

Los retos familiares para ingresar al SNII se relacionan con los diferentes roles que desempeñan en el hogar y con la disponibilidad de tiempo para realizar el trabajo de investigación.

Diferentes roles

El desempeño de diferentes roles demanda mayor disciplina, perseverancia y dedicación, sobre este tema las investigadoras indicaron: “La mujer combina su responsabilidad de ama de

casa, madre, esposa, docente, investigadora, diferentes roles desarrollados simultáneamente, reduciendo su tiempo para dedicarse a la investigación” (investigadora 1).

“Destinar menos tiempo al rol que desempeño en mi familia y tratar de que el tiempo que les dedico sea de calidad” (investigadora 2). “Adaptarnos a la distribución de tareas en el entorno familiar, mantener la estabilidad como familia, ante la exigencia y el compromiso que se requiere para ingresar al SNII.” (investigadora 3). “(...) es complicado ya que tengo dos hijos pequeños de 5 y 8 años, y entre el rol de madre, esposa y de ser docente también trabajo en una institución de salud ya que soy enfermera, la demanda de tiempo es muchísima” (investigadora 4).

“No ha sido nada fácil, la investigación es mucho trabajo y requiere mucho compromiso, pero trato de que el tiempo que le dedico a mi familia sea tiempo de calidad (...)” (investigadora 5). “Tuve que esperar a que las condiciones familiares me permitieran estudiar un doctorado para posteriormente cubrir el perfil. Anteriormente cuidaba de mi padre enfermo, y mis hijos eran menores de edad que dependían económicamente de mí” (investigadora 6).

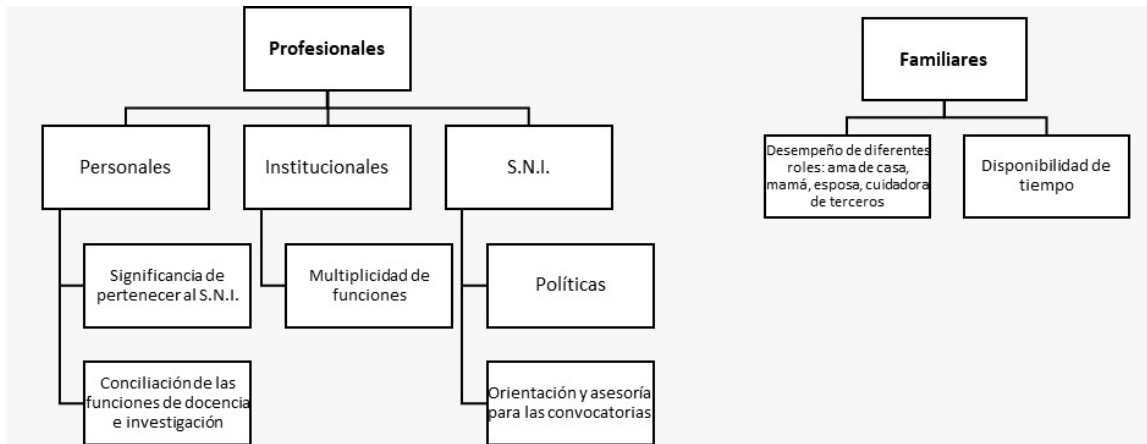
Disponibilidad de tiempo

Organizar y administrar el tiempo familiar, es otro tema mencionado: “Tiene que haber un balance entre el tiempo de lo familiar y tu vida laboral. Porque si la primera la descuidas, ocasiona problemas y repercute en tu desempeño” (investigadora 1). “Mi familia ha estado en primer lugar, fue hasta que mis hijas entraron a la universidad que pude iniciarme en la investigación y destinar tiempo para desarrollarme profesionalmente” (investigadora 2).

“Ha sido difícil por tener que realizar al mismo tiempo otras actividades, ya que me he dedicado a la docencia y en alternancia trabajando en instituciones públicas de salud. Así como la responsabilidad desempeñada como miembro de una familia” (investigadora 3).

“Los retos que he tenido que superar son la organización en todos mis roles, el sacrificar momentos familiares por cuestiones de investigación que requiere un mayor trabajo y tiempo” (investigadora 4). “Dedicar menos tiempo para estar con mi familia” (investigadora 5). “Organizar el tiempo, ahorita tengo la ventaja de que mis hijos ya son adultos e independientes” (investigadora 6).

Los resultados reflejaron que los retos a los que se han enfrentado las mujeres para ingresar al SNII se relacionan con la organización del tiempo y de los roles que desempeñan como ama de casa, mamá, esposa, profesora; así también con el trabajo que realizan en otras instituciones, y en otros casos como cuidadora de terceros. Del mismo modo, manifestaron el respetar el tiempo que le dedican a la familia, poniéndola siempre en primer lugar. La información se resume en la Figura 8.1.

Figura 8.1*Retos de las profesoras de la UAT para ingresar al SNII*

Discusión

En los retos profesionales que han tenido que superar las mujeres para ingresar al SNII, se detectan los aspectos personales, institucionales y en el propio SNII. Ellas consideran que ser investigadoras es un reconocimiento al esfuerzo y dedicación del trabajo que realizan, lo cual les causa satisfacción personal, prestigio e ingreso económico. Sin embargo, desde lo institucional encuentran barreras laborales por la multiplicidad de funciones que tienen que realizar, y bajo el esquema del SNII encontraron barreras en las políticas de ingreso y en los comités evaluadores. Los hallazgos estuvieron en función de la necesidad que existe en la orientación y asesoría para la atención y el llenado de las convocatorias.

En los retos familiares se identificaron los diferentes roles que desempeñan como mujer: ama de casa, madre, esposa, cuidadora de terceros y profesora; que a su vez demandan mayor organización para disponer del tiempo que se necesita para el cumplimiento de tareas investigativas; pero, aunque limitan el tiempo de la investigación no es una barrera severa que les impida continuar.

De modo que, hace falta la implementación de políticas que concilien los roles que desempeñan las mujeres en la sociedad como lo indicaron Gómez y Jiménez (2019) para contribuir en sus participaciones profesionales, y erradicar la cultura patriarcal y androcéntrica que no permite la igualdad y equidad de condiciones como lo mencionó Segovia et al, (2020).

Además, se identificó que tres de las investigadoras se desarrollan en el campo de las ciencias sociales, una en ciencias de la conducta y educación, una en humanidades y una en ciencias de la agricultura, agropecuarias, forestales y de ecosistemas. Lo anterior afirma lo mencionado por Buquet (2021) al faltar la participación de mujeres en los campos de conocimiento físico-matemático y ciencias de la tierra, e ingenierías y desarrollo tecnológico.

Estos resultados coinciden con los de Hernández et al, (2019) y Meza et al, (2019), en cuanto a los roles que realizan las mujeres en el hogar que limitan su potencial en la investigación, y en el aspecto de encontrar un balance entre la vida profesional y familiar. Por consiguiente, el supuesto investigativo se confirma, las investigadoras de la UAT enfrentan retos familiares y profesionales para ingresar al SNII por los roles y sistemas culturales estereotipados de género.

Conclusiones

El trabajo de investigación es una primera aproximación de la visibilización de los retos que han tenido que superar las académicas de la UAT para ingresar al SNII.

Se requieren cambios en las instituciones socializadoras, para construir comportamientos y costumbres que no discriminen a las mujeres a trabajos domésticos, crianza de hijos o hijas o cuidado de terceros; sino que estos comportamientos y costumbres permitan una redistribución justa de las actividades en ambos géneros.

Se requiere revisar la política y normativa de la universidad, de tal modo que no cause una carga indebida del trabajo que se debe realizar para cumplir con actividades de docencia, investigación y administración. Así también, es imperante revisar las políticas y normativas del SNII para que ofrezcan equidad en la valoración del trabajo que realizan las mujeres, y examinar la participación del género en los comités evaluadores para cumplir con la paridad en la evaluación.

Para la orientación en el llenado de las convocatorias, resulta ineludible crear redes de apoyo entre mujeres universitarias. Estas redes pueden ser internas o externas y además se puede contar con la participación de hombres.

Finalmente, para futuras líneas de investigación se buscará indagar en las experiencias de las mujeres investigadoras de la universidad para conocer las mejores prácticas que han utilizado para su promoción o permanencia en el SNII.

Referencias

- Álvarez, N., Espeleta, A., García, J. y Toruño, M. (2023). Una aproximación al sexismo y a las brechas de género en la cultura académica de las mujeres universitarias de la sede Rodrigo Facio. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, 62 (163), 207-233. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/55112>
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. (2023). La mujer, la empresa y el derecho 2023. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/f7d662fb-c988-4a65-ad91-b905a1c68f76/content>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bueno, A. (2021). *División sexual del trabajo: mujeres en el mundo laboral*. ONU Habitat. Recuperado el 9 de junio de 2023 de <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>

- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la universidad [Archivo PDF]. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/intrusas-en-la-universidad.pdf>
- Buquet, A. (2021). Las mujeres enfrentan más obstáculos en el ámbito educativo. Boletines BUAP, 1939, 1. <https://boletin.buap.mx/node/1939>
- Carral, V., Jaramillo, M. y Valverde, K. (2020). La perspectiva de género en el estudio de la ciencia política mexicana 2010-2020. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 65(240), 261-291. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76631>
- Contreras, L. E., Gil, M. y Altonar, X. A. (2022). Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: tan iguales y tan diferentes. Revista de la Educación Superior, 51(201), 51-72. <https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020>
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (2023). Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. CONAHCYT. <https://conahcyt.mx/conahcyt-abre-convocatoria-para-reconocimiento-en-el-sistema-nacional-de-investigadoras-e-investigadores-2023/>
- Durán-Bellonch, M. e Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿Cómo lo han logrado? Revista Educación XX1, 17 (1), 39-58. <https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/10704>
- Gaete, R.; Álvarez, J. y Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. Revista Calidad en la educación 50, 457-491. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-457.pdf>
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. Convergencia, 26(79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- González, A. (2013). Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. Papers, 98(3), 489-504. <https://papers.uab.cat/article/view/v98-n3-gonzalez/pdf>
- Grajales, M. E. (2022). Patriarcado y amor. La teoría política de Anna G. Jónasdóttir. Estudios Políticos, (64), 121-146. <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n64a06>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, G., Hernández, E. y Ramírez M. (2019). Mujeres en el S.N.I ¿Igualdad de oportunidades? UNIVERSITA CIENCIA Revista electrónica de investigación de la universidad de Xalapa, 8(22), 135-157. <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/8.Mujeres-en-el-SNI-Igualdad-de-oportunidades.pdf>
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). Contributions to Statistical Analysis. Universidad de los Andes.
- Lamas, M. (2022). Dimensiones de la diferencia género y política: antología esencial. Clacso.
- Lerner, G. (1986). La creación del patriarcado. Crítica.
- Meza, M., Galván, S. E y Ortega, C. F. (2019). Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>

- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Argentina. (2023). Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología 2023 [Archivo PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico_mujeres_en_cyt_2023.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020– Informe sobre Género: Una nueva generación: 25 años de esfuerzos en favor de la igualdad de género en la educación. UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021a). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021b). Informe sobre la ciencia 2021. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/es/dataviz/women-share>
- Segovia, C., Briones, E., Pastells, R., González, E., y Gea, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Revista Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403–410. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911118302504>