
archivos analíticos de políticas educativas

Revista académica evaluada por pares,
independiente, de acceso abierto y multilingüe



Arizona State University y Universidad de Guadalajara

Volumen 34 Número 76

1 de septiembre de 2026

ISSN 1068-2341

Académicas Universitarias y Condicionantes de Género para la Permanencia y Promoción al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores

Karla Yroney Moreno-Borchardt

José Ángel Vera-Noriega

Universidad de Sonora

Teodora Hurtado-Saa

Universidad de Guanajuato



Rosario Leticia Domínguez-Guedea¹

Universidad de Sonora

México

Citación: Moreno-Borchardt, K. Y., Vera-Noriega, J. A., Hurtado-Saa, T., & Domínguez-Guedea, R. L. (2026). Académicas universitarias y condicionantes de género para la permanencia y promoción al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 34(76). <https://doi.org/10.14507/epaa.34.9774>

Resumen: El artículo examina la situación de las académicas en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), destacando que, aunque su participación ha aumentado, persisten desigualdades estructurales. Las mujeres académicas enfrentan sobrecarga doméstica y docente que limita su investigación, y tienen menor acceso a redes y puestos estables, lo que reproduce las desigualdades de género en la academia. El estudio

adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, de alcance descriptivo y correlacional, lo que permitió caracterizar las condiciones laborales y personales de las investigadoras y explorar asociaciones con su reconocimiento en el SNII. El cuestionario aplicado fue una adaptación contextualizada del proyecto internacional *Academic Profession in the Knowledge-Based Society* (APIKS), distribuido de manera digital y analizado con SPSS. La población estuvo conformada por 539 académicos del SNII adscritos a la Universidad de Sonora, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística estratificada de 244 personas, considerando sexo y nivel de adscripción. El estudio concluye que superar estas brechas exige políticas institucionales con perspectiva de género y el fortalecimiento del capital social y redes de apoyo para consolidar comunidades académicas más inclusivas y equitativas.

Palabras-clave: trabajo de las mujeres; estudios universitarios; condiciones de trabajo; Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores

University women academics and gender-related constraints on retention and promotion within the National System of Researchers

Abstract: This article examines the situation of women academics within Mexico's National System of Researchers (Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, SNII), highlighting that although their participation has increased, structural inequalities persist. Women academics face domestic and teaching-related workloads that limit their research activities, and they have less access to professional networks and stable positions, thereby reproducing gender inequalities within academia. The study adopted a quantitative approach with a nonexperimental, cross-sectional design and a descriptive-correlational scope, allowing for the characterization of researchers' working and personal conditions and the exploration of associations with their recognition within the SNII. The questionnaire used was a contextualized adaptation of the international project *Academic Profession in the Knowledge-Based Society* (APIKS), distributed digitally and analyzed using SPSS. The population consisted of 539 SNII-affiliated academics at the University of Sonora, from which a stratified probabilistic sample of 244 individuals was obtained, considering sex and level of affiliation. The study concludes that overcoming these gaps requires institutional policies grounded in a gender perspective, as well as strengthening social capital and support networks to consolidate more inclusive and equitable academic communities.

Keywords: women's work; higher education studies; working conditions; National System of Researchers

Acadêmicas universitárias e condicionantes de gênero para a permanência e promoção no Sistema Nacional de Pesquisadoras e Pesquisadores

Resumo: O artigo examina a situação das acadêmicas no Sistema Nacional de Pesquisadoras e Pesquisadores (SNII), destacando que, embora sua participação tenha aumentado, persistem desigualdades estruturais. As mulheres acadêmicas enfrentam sobrecarga de trabalho doméstico e docente que limita suas atividades de pesquisa, além de terem menor acesso a redes profissionais e a cargos estáveis, reproduzindo assim as desigualdades de gênero na academia. O estudo adotou uma abordagem quantitativa, com delineamento não experimental e transversal, de caráter descritivo e correlacional, o que permitiu caracterizar as condições de trabalho e pessoais das pesquisadoras e explorar associações com seu reconhecimento no SNII. O questionário aplicado foi uma adaptação contextualizada do projeto internacional *Academic Profession in the Knowledge-Based Society* (APIKS), distribuído de forma digital e analisado com o software SPSS. A população foi composta por 539 acadêmicos vinculados ao SNII na

Universidade de Sonora, dos quais se obteve uma amostra probabilística estratificada de 244 participantes, considerando sexo e nível de vinculação. O estudo conclui que a superação dessas desigualdades exige políticas institucionais com perspectiva de gênero, bem como o fortalecimento do capital social e das redes de apoio para consolidar comunidades acadêmicas mais inclusivas e equitativas.

Palavras-chave: trabalho das mulheres; estudos sobre ensino superior; condições de trabalho; Sistema Nacional de Pesquisadoras e Pesquisadores

Académicas Universitarias y Condicionantes de Género para la Permanencia y Promoción al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores

Desigualdades Estructurales y Limitantes para el Reconocimiento de las Mujeres en la Ciencia Mexicana

En México, la ciencia ha sido considerada un medio fundamental para la atención de los problemas de interés nacional, por ello se creó en 1984 el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) por el entonces Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), con la finalidad de reconocer el trabajo de las y los investigadores en los ámbitos científico y tecnológico, fomentar la generación de conocimiento y fortalecer la investigación en el país (Conahcyt, 2023). Su fundación fue marcada por el reconocimiento institucional de quienes se desenvolvían en la investigación científica y tecnológica, así como en la innovación (Valderrama, 2019). De igual modo, el objetivo de esta maquinaria es la generación de conocimiento científico, la formación disciplinaria con valor agregado y la realización de las aspiraciones del proyecto nacionalista; brindándole a la sociedad los cimientos para la construcción del bien común y la promoción del desarrollo (Romero Hicks, 2014).

Estas cualidades colocaban a la institución científica y al SNI entre las corporaciones que más le profesan a la ciudadanía credibilidad, respeto y confianza. Sin embargo, al inicio de su creación, la participación y el reconocimiento hacia las mujeres era escaso, constituyendo en ese momento sólo el 20% de las personas investigadoras en el SNI, y aunque para los años siguientes esta proporción había aumentado, a tres décadas de su fundación (para el 2014), esta cifra había ascendido solamente al 34.85% (Mendieta-Ramírez, 2015). De acuerdo con datos de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI)¹, para el primer trimestre del 2025 el número de mujeres en el padrón creció, representando el 41% de la población total de investigadoras e investigadores a la fecha.

A pesar del crecimiento en la participación de mujeres en el SNII, este incremento numérico no se traduce automáticamente en una transformación estructural. Este aumento puede dar una impresión de equidad en el sistema científico mexicano, pero al desagregar por niveles, áreas y puestos de toma de decisiones, se observan marcadas desigualdades. El sistema tiene como base una lógica meritocrática, que brinda una imagen de ser neutral; sin embargo, en la práctica es claro que se mantiene una postura androcentrista, donde la productividad científica se mide sin considerar las condiciones materiales y simbólicas diferenciadas entre hombres y mujeres (Carrillo & Flores, 2023; Cortés & Castillo, 2024).

¹ En 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la creación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el cual, en mayo de 2023, se convirtió en el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt) y, en junio de 2024, fue elevado al rango de Secretaría de Estado, entrando en funciones como Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) a partir del 1 de enero de 2025.

Este fenómeno que entrecruza género y reconocimiento en la investigación científica intercepta con otras categorías identitarias como raza, etnia y clase. El estudio realizado por Hurtado (2021), sobre las desigualdades e interseccionalidades que enfrentan las mujeres docentes e investigadoras, muestra como las diferencias en la proporción de mujeres pertenecientes al SNI no se remite única y exclusivamente al sexo-género. Si bien la producción científica desarrollada por las mujeres simbólicamente se encuentra devaluada frente al cientifismo de los hombres, dicha condición se incrementa cuando se trata de mujeres indígenas y afrodescendientes. La autora manifiesta que ello se debe a fenómenos de desigualdad y discriminación estructural que limitan el acceso a la educación superior y la formación de las mujeres racializadas como investigadoras. Por otro lado, aun cuando alcanzan los méritos, la producción de conocimiento artístico e intelectual en el caso de las mujeres racializadas (negras e indígenas) es percibida como carente de genialidad pese a su relevancia y rigurosidad intelectual (Hurtado, 2021, pp. 59-60). Lo que permite visibilizar la disparidad estructural a que las mujeres en general y las mujeres racializadas en especial son sometidas incluso en entornos considerados democráticos como las ciencias y las humanidades.

De acuerdo con el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), publicado en 2023 por el entonces Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología, la conformación, reconocimiento y métodos de evaluación se constituyen de la siguiente manera: el SNII se conforma por instancias de decisión y órganos consultivos, las principales instancias son el Consejo General, la Secretaría Ejecutiva y la Secretaría Técnica. Entre los órganos se encuentran distintas comisiones (dictaminadoras, revisoras y de investigadores eméritos), así como la Junta de Honor. Todas las personas participantes lo hacen de manera honorífica, sin recibir retribución económica (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, 2023, art. 5).

Asimismo, el padrón está constituido por los siguientes tipos de reconocimiento: Candidata/Candidato a Investigadora o Investigador Nacional, Investigadora o Investigador Nacional, con niveles 1, 2 y 3 e Investigadora e Investigador Nacional Emérito. Cada uno de estos niveles tiene criterios específicos, a excepción de contar con el grado académico de Doctora o Doctor; pues el requisito general en todos los niveles; sin embargo, quienes tienen licenciatura en medicina deberán seguir los criterios específicos del Área III del sistema: Medicina y Ciencias de la Salud en lo que refiere al grado académico. El resto de los criterios se relaciona con formación de personal especializado, productos científicos, la trayectoria, liderazgo, participación en redes de colaboración y contribución a la solución de problemáticas nacionales de las personas investigadoras.

Sin embargo, esta reglamentación no parte de una perspectiva de paridad de sexo-género ni interseccional que reduzca la exclusión de determinados grupos de investigadoras e investigadores, para quienes ingresar al sistema se convierte en una ardua labor o en una imposibilidad estructural, facilitando que la inclusión de las mujeres en el SNII² en México continúe siendo afectada por significativas desigualdades estructurales y culturales. Si bien acceder al sistema es un logro significativo para cualquier persona en el ámbito académico, para las mujeres conlleva un mayor esfuerzo debido a los múltiples roles que ocupan y a la continuidad de dinámicas institucionales patriarcales (Cortés & Castillo, 2024).

Los estereotipos y estigmas de género, raza, etnia y clase, entre otros, presentes desde la infancia, influyen negativamente en la trayectoria educativa y profesional de las mujeres, limitando su participación y desarrollo en el ámbito científico (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura [OEI], 2023). Esta desigualdad se manifiesta como una disparidad

² En adelante se utilizará la sigla SNII (Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores), conforme a la denominación institucional vigente adoptada por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, en sustitución de la anterior sigla SNI (Sistema Nacional de Investigadores).

de género e interseccionalidades (de raza, clase, edad, lugar de residencia rural/urbana o de trabajo, discapacidad, entre otras que podemos mencionar) en la representación de mujeres en puestos de liderazgo, en la toma de decisiones y en la visibilidad en la investigación científica.

Por otra parte, el diseño institucional de SNII se ha mantenido ajeno a la implementación real de criterios con perspectiva de género e interseccionalidad. Aun cuando existe un discurso en pro de la igualdad sustantiva en la ciencia. De acuerdo con el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, 2024, art. 25, fracc. II y III) se abordan casos específicos en los que puede otorgarse una extensión extraordinaria de la vigencia del reconocimiento, siendo algunos de ellos situaciones asociadas a la experiencia diferencial de género: quienes hayan tenido o adoptado una hija o hijo durante la vigencia del reconocimiento pueden solicitar dos años de extensión; este punto constituye un avance hacia la equidad de género, reparando de manera parcial las brechas que produce la división sexual del trabajo.

Otra es la extensión de un año en caso de que la persona investigadora enfrente una situación familiar crítica; en la práctica, las mujeres son quienes suelen asumir las labores de cuidado, por lo que esta medida puede considerarse como un método compensatorio de género. Por último, la flexibilización basada en trayectorias prolongadas, al otorgar a personas mayores de 65 años que tengan una antigüedad de 15 años en el SNII (junto con otros criterios), una extensión de 15 años de vigencia en el padrón (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, 2024, art. 25, fracc. IV). Pudiendo beneficiar a mujeres que ingresaron tardíamente al sistema.

No obstante, aunque la aplicación de los criterios mencionados favorece a grupos de mujeres con necesidades específicas, estas medidas no corresponden con acciones afirmativas que modifiquen y transformen de manera sustantiva los patrones estructurales de desigualdad que las afectan. A pesar del tiempo de extensión que se les puede otorgar, este tiempo implica a su vez un estancamiento en sus carreras científicas, pudiendo tener consecuencias en una mayor dificultad para reincorporarse a sus actividades al alejarse de sus grupos de trabajo, sumando a la ausencia de un apoyo institucional que procure una incorporación efectiva a su vida académica y de investigación (Maheshwari et al., 2023).

Por otro lado, estas medidas, aunque necesarias desde la condición de sexo-género, no parten de una mirada interseccional que tome en cuenta las condiciones del trabajo académico e investigación en el caso de las personas racializadas. Hurtado (2021) parte del supuesto de que existen patrones de desigualdad al interior del sistema: en los centros educativos de nivel superior, en los institutos y centros de investigación, en las normas y políticas de acciones afirmativas que se manifiesta en un orden jerárquico para el nombramiento y asignación de los puestos, la distribución de las cargas de trabajo y designación de los reconocimientos con base en las interseccionalidades de género, raza, clase y nacionalidad, entre otras. Dicha imbricación fomenta la producción y reproducción de condiciones diferenciadas, de acuerdo con la posesión o no de rasgos identitarios privilegiados, incidiendo en las condiciones de empleo, de asignación de recursos para la labor de investigación y de cargas administrativas y de gestión adicionales a la investigación y a la docencia, que afecta negativamente a las mujeres y en especial a las mujeres afro e indígenas; reflejando desigual posición sociolaboral, más que los hombres, por sus rasgos sexo-genéricos, étnicos/raciales, apariencia y lugar de origen, independientemente de su desempeño profesional.

Estas realidades se reflejan en el padrón de investigadores e investigadoras donde parcialmente se tienen los datos por sexo-género, pero no se revelan datos sobre raza y clase, por ejemplo. Con información obtenida por medio del Padrón de Beneficiarios de Investigadores Vigentes 2024, disponible en la página oficial de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Padrón de Beneficiarios – SECIHTI, 2025), y después de determinar el sexo de cada

integrante, se obtuvo que, para el cuarto trimestre, la proporción de mujeres era de 35.86%, concentrándose principalmente como Candidatas e Investigadoras nivel 1. En contraste, 64.14% son hombres y alcanzan proporciones de 74.64% y 75.53% en los niveles 3 y Emérito, respectivamente, del total de personas investigadoras en el padrón.

Por área de conocimiento, partiendo de la misma base de datos, se obtuvo que las mujeres con el reconocimiento se concentran principalmente en las áreas de Ciencias Sociales, Biología y Química, Humanidades, y Medicina y Ciencias de la Salud. En el caso de los hombres, aunque su principal área también es Ciencias Sociales, destacan además en las áreas de Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, Ingenierías y Desarrollo Tecnológico, así como Biología y Química.

En el caso de Ciencias Sociales esta tendencia no es nueva, pues desde el inicio tuvo hincapié en las y los investigadores debido a sus bajos costos en infraestructura y tecnología (Rivas, 2004). En cambio, la única área donde predominan las mujeres es la de Ciencias de la Conducta y Educación, donde la cantidad de mujeres supera a la de hombres en todos los niveles, con excepción del Emérito. En el resto de las áreas su participación es minoritaria.

Como consecuencia, se observan fenómenos como el techo de cristal, que hace referencia a barreras sutiles pero persistentes, sustentadas en prácticas y actitudes discriminatorias, conscientes o inconscientes, que dificultan el acceso de mujeres calificadas a puestos de alta jerarquía (Babic & Hansez, 2021), así como la tubería con fugas, en la que la brecha de género se amplía a medida que las mujeres avanzan en sus carreras científicas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2021) y la segregación horizontal, que se entiende como la tendencia a que las mujeres se concentren en sectores u ocupaciones asociadas tradicionalmente con lo femenino, lo que limita su inserción en otros ámbitos laborales mejor remunerados o valorados socialmente (Quispe, 2023).

Las problemáticas más importantes del SNII destacadas en el análisis de Carrillo y Flores (2023) se centran en condiciones estructurales e institucionales que obstaculizan el desarrollo integral de las mujeres en la ciencia. Entre los desafíos resaltan: la burocracia excesiva, evaluaciones enfocadas en la cantidad en vez de la calidad en la producción científica, insuficiencia de financiamiento, escasa seguridad laboral, competencia desleal, sobrecarga laboral y la necesidad permanente de actualización para mantenerse en el sistema.

Según Kahn y Ginther (2017), la desigualdad de género en la ciencia proviene de factores sociales que son moldeados por la cultura, tales como los estereotipos y roles que afectan la educación de las mujeres y su avance en el campo laboral como científicas. Estos elementos son vistos como una parte esencial de la vida cotidiana de las mujeres y están enraizados en el contexto social en el que viven, abarcando la familia, la sociedad y el ámbito laboral.

Para Goldin (2021), mientras las mujeres universitarias dedican gran parte de su vida a formar una familia, los hombres generalmente utilizan ese mismo tiempo para desarrollar sus habilidades, ascender en sus trabajos y fortalecer su carrera, lo que pone en desventaja económica el avance profesional de las mujeres, en lo que respecta a experiencia, capacidades y valoración de su fuerza de trabajo en el mercado. Asimismo, esta mayor disponibilidad de tiempo entre los varones se logra gracias a que las mujeres tanto en los hogares como en los lugares de trabajo se encargan de llevar la mayor carga de actividades vinculadas a los cuidados, labores domésticas, gestión y administración de personas (como esposas, secretarías, docentes e investigadoras, etc.).

En concordancia con lo anterior, Barbosa (2008) y López (2024) manifiestan que las mujeres se ven afectadas por la intersección entre género y trabajo, puesto que, el espacio para desarrollar sus actividades de investigación compite con los tiempos dedicados a las labores de cuidados y domésticas, una condición de desventaja frente a los varones quienes son *dueños de su tiempo*, puesto que: “no tienen que repartirlo en el cuidado de los niños y las labores domésticas, ya que disponen

de un espacio propio y de un ambiente propicio para la creación, que de antemano la mujer se encarga de construir salvaguardándolo de cualquier clase de interrupciones” (Barbosa, 2008, p. 18).

En una investigación llevada a cabo por Hernández (2020), se expone cómo las mujeres académicas, especialmente en disciplinas como las ciencias sociales y las humanidades, deben esforzarse por hacerse un lugar en el ámbito universitario, enfrentando circunstancias desiguales desde su entrada al mundo laboral como el problema de conciliar la vida familiar y el trabajo, o tener que elegir entre la búsqueda del éxito profesional o la familiar. Estas desigualdades se manifiestan en que las mujeres tienden a integrarse de manera más tardía al ámbito de la producción científica, pausarla de manera recurrente y/o enfrentar mayores obstáculos que sus contrapartes masculinas, principalmente a causa de la tenencia y de su papel en la crianza de los hijos. Con el tiempo, esta situación se vuelve más compleja, ya que muchas académicas deben encargarse también del cuidado de adultos mayores, lo que agrava su carga de trabajo doméstico y de cuidados.

No obstante, es recientemente que los estudios sobre el tema de las mujeres en el SNII empiezan a ser tomados en cuenta, en especial entre las disciplinas de las humanidades y de las ciencias sociales. Se trata de un interés por evaluar desde su interior la situación de las mujeres en la investigación científica; examinando, dentro del mundo universitario y de investigación la cultura androcéntrica y patriarcal, con base en la cual la producción científica de las mujeres es juzgada y evaluada como pertinente o no, o puede llegar a gozar más fácilmente de oportunidades de acceso al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores cuando logra establecer redes, vínculos o alianzas principalmente con sus homólogos varones: un mecenas, un padre, esposo o compañero de trabajo, antes que con otras mujeres, que promueva su aceptación, desenvolvimiento y acceso a recursos en el universo de las ciencias, a la vez que sus acciones estarían direccionadas a asegurar y dar legitimidad a su producción e investigación científica (Hurtado, 2021; López, 2024); procurando de este modo, adaptarse al sistema pese a sus condiciones de opresión, roles de sexo-género e interseccionalidades hegemónicas de raza, etnia, clase y demás.

Objetivo General del Estudio y Aplicación de la Perspectiva de Género e Interseccionalidad

El objetivo de este artículo es analizar las condiciones laborales de las investigadoras en una universidad pública en el noroeste del país, con el fin de identificar las desigualdades estructurales a las que se enfrentan durante el desarrollo de su carrera académica. A través de un enfoque con perspectiva de género e interseccionalidad con el trabajo, se busca visibilizar las brechas existentes en términos de carga laboral, acceso a recursos, productividad científica y conciliación entre la vida laboral y profesional. Este análisis permite promover recomendaciones orientadas a la construcción de entornos universitarios más equitativos, igualitarios e inclusivos para las mujeres en la investigación.

Metodología y Diseño Analítico de la Investigación

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, sustentado en el paradigma positivista, con el propósito de identificar relaciones entre variables asociadas a las condiciones laborales y personales de las investigadoras con el reconocimiento en el SNII. Se optó por un diseño no experimental de tipo transversal. El alcance del estudio es descriptivo y correlacional, lo que permitió caracterizar a la población objetivo y explorar asociaciones entre los factores analizados.

Participantes y Criterios de Selección

La población de interés se conformó por 539 integrantes académicos del SNII adscritos a la Universidad de Sonora, según el padrón publicado en 2023 por medio de la Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado. Esta población incluye académicos con distintos perfiles

laborales. La muestra se determinó mediante un muestreo probabilístico estratificado por sexo y nivel de pertenencia al SNII (Candidato/Candidata, Nivel I, Nivel II y Nivel III), partiendo de una selección aleatoria simple para poblaciones finitas. Se empleó una afijación proporcional para distribuir la muestra entre los estratos definidos. En total, se considera una muestra de 244 personas, con un alcance de 69.2 por ciento de la muestra.

Instrumentos de Medición y Recopilación de Datos

El cuestionario utilizado se adaptó del proyecto internacional Academic Profession in the Knowledge-Based Society (APIKS), una iniciativa que ha dado continuidad a estudios comparativos, enfocados en analizar la profesión académica a nivel global. La versión empleada fue contextualizada para el entorno institucional y nacional, la cual consideró recomendaciones metodológicas previas para garantizar la pertinencia del instrumento y su aplicabilidad al caso mexicano.

Este instrumento forma parte de un proyecto comparativo aplicado en más de veinte países, orientado a analizar la profesión académica y su relación con las políticas públicas de educación superior (Estévez-Nenninger et al., 2020).

Para el caso de México y como se mencionó anteriormente, el instrumento incluye las mismas secciones que la versión internacional, más un módulo adicional sobre políticas públicas específicas para el personal académico mexicano. Si bien el estudio no reporta coeficientes de consistencia interna como el alfa de Cronbach para la muestra mexicana, la APIKS cuenta con respaldo metodológico derivado de su aplicación previa en las encuestas de Carnegie Foundation Survey de 1992 y Changing Academic Profession (CAP) de 2007-2008, las cuales han demostrado estabilidad y coherencia interna en los distintos contextos internacionales (Galaz et al., 2012).

Procedimientos para el Análisis de la Información

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de marzo a junio de 2024, se diseñó una versión digital mediante Microsoft Forms, la cual fue distribuida por correo electrónico a las personas seleccionadas, incluyendo una carta de presentación, el consentimiento informado y un folio de identificación para control interno. La información de contacto se obtuvo a partir de fuentes públicas institucional y solicitudes formales mediante la Plataforma Nacional de Transparencia. Las respuestas recopiladas se exportaron a Excel para posteriormente ser analizadas en el Software SPSS versión 25, permitiendo una exploración estadística de las variables involucradas.

Resultados Obtenidos: Cuantificación, Descripción y Discusión

Para dar cuenta de las condiciones de género y de las interseccionalidades que inciden en el ingreso, permanencia y promoción al SNII, a continuación, presentamos los resultados obtenidos y analizamos la información estadística derivada de la encuesta APIKS. Para iniciar, en este apartado se describen la distribución porcentual y absoluta de la muestra alcanzada en la Universidad de Sonora; asimismo, se exponen las principales características demográficas de la población objetivo con base en variables como: grupo etario, estado civil, tenencia y número de hijos, asociándolos con el nivel de SNII alcanzado por las mujeres en relación con los hombres. Estas clasificaciones son fundamentales en este estudio dado que nos permiten reflexionar sobre el efecto individual y en conjunto de estas categorías, por ejemplo, analizar el efecto de la carga de cuidados de los hijos y de la pareja entre las personas casadas por sexo-género; considerando, igualmente, cómo las personas solteras pueden dedicar más tiempo a investigar al paliar la vida familiar, o al contrario cómo los hombres al contar con el apoyo femenino para las labores domésticas y de cuidado puede invertir y disponer de tiempo libre para cumplir con los criterios de ingreso, permanencia y promoción del SNII.

En la Tabla 1 se observa que del total de investigadoras e investigadores de la universidad de Sonora reconocidos: 171 corresponden con los criterios establecidos y con la muestra poblacional encuestada. Dichos datos nos permiten deducir que la facultad con mayor porcentaje de mujeres con distinción SNII es la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Biológicas y de Salud (con el 42.03%), seguida de lejos por la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, con una proporción muy inferior de investigadoras reconocidas (del 17.39%), entre tanto, la facultad con menor porcentaje de mujeres con SNII es la Facultad Interdisciplinaria de Ingeniería (5.8%). Esta realidad concuerda con los criterios del Área III del sistema para Medicina y Ciencias de la Salud, en lo que refiere al grado académico, teniendo posibilidades de obtener la distinción con niveles educativos de especialización y maestría, lo que ha sido una ventaja para este sector. Asimismo, la participación de las mujeres en ingenierías y ciencias aplicadas tradicionalmente ha sido menor, como resultado de ser una disciplina masculinizada o considerada para hombres, lo que reduce la participación de las mujeres en estas asignaturas.

Tabla 1

Personal académico de la Universidad de Sonora con distinción SNII según facultad interdisciplinaria, por sexo para la muestra Universitaria (171)

Facultad Interdisciplinaria	Mujer	Hombre	Total
Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Biológicas y de Salud	29 (42.03%)	27 (26.47%)	56 (32.75%)
Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Exactas y Naturales	8 (11.59%)	32 (31.37%)	40 (23.39%)
Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales	12 (17.39%)	15 (14.71%)	27 (15.79%)
Facultad Interdisciplinaria de Ingeniería	4 (5.8%)	21 (20.59%)	25 (14.62%)
Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas y Administrativas	8 (11.59%)	4 (3.92%)	12 (7.02%)
Facultad Interdisciplinaria de Humanidades y Artes	8 (11.59%)	3 (2.94%)	11 (6.43%)
Total general	69 (100%)	102 (100%)	171 (100%)

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos.

Los hallazgos realizados nos permiten establecer que las investigadoras que poseen los estatus más elevado son aquellas que alcanzaron el niveles II o III en el nivel de SNI, e igualmente forman parte de la planta de investigación de la Facultad de Ciencias Biológicas y de la Salud, mientras que las otras facultades que cuentan con mujeres en estos niveles son las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales e Ingeniería, donde sólo existe presencia de mujeres en el Nivel II y la Facultad de Humanidades y Artes del Nivel con mujeres en el nivel III. ($\chi^2=24.51$; gl=5; sig.=.001)

En este sentido, aunque se mantiene la tendencia positiva en el incremento gradual e incorporación de las mujeres a las ciencias y al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores; en ciertas áreas como las Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM, por sus siglas en inglés), no sólo es mayor la presencia de hombres en general, sino también sobrepasan en los niveles más altos del SNII. En un estudio realizado por Lanahan, Gonazlez-Brambila y Armanios (2025) señala como, aunque las investigadoras mexicanas son altamente productivas, los hombres continúan siendo mayoría en los niveles más altos del SNII, por ejemplo, en el periodo previo a la promoción del Nivel 1 al Nivel 2, las mujeres tenían en promedio 1.2 publicaciones más que los hombres; sin embargo, sólo 13% de las postulantes alcanzó el ascenso al Nivel 2, en comparación

con 22% de los hombres que participaron en dicho periodo y que obtuvieron la promoción. Este mayor reconocimiento para los hombres, pese a la mayor cantidad de publicaciones de las mujeres se asocia más con el valor simbólico y el estigma de género, clase y raza en el ámbito de las ciencias. Hurtado (2021: 59-60) argumenta el carácter patriarcal y androcéntrico de las ciencias en general y de las STEM en particular, que se manifiesta con que la producción masculina es más valorada que la femenina, en especial en las áreas dominadas por los varones como las STEM.

La dinámica social hace así que el trabajo considerado femenino o que desarrollan las mujeres se encuentre devaluado frente al trabajo de los hombres, mientras que la dimensión racial obra para que simultáneamente las actividades emprendidas por las personas negras e indígenas se conciben como inferiores. Dicha condición simbólica y de subordinación conduce a que la producción de conocimiento, en el caso de las mujeres y de las personas racializadas, se presente como carente de genialidad, de creatividad intelectual y científica, en un sistema donde estas cualidades son atribuidas a una entidad simbólica universalizada: “invento del hombre blanco occidental”. Esta frase acuñada en el argot de académicos mestizados en México hace referencia una entidad androcéntrica, caucásica, eurocentrada y/o estadounidense, que coloca en los márgenes de la periferia intelectual la producción científica de los sujetos inferiorizados y niega la genialidad de los territorios y cuerpos racializados del sur global (es decir de América Latina, de África y de Oriente).

En la distribución de las y los académicos con el reconocimiento por nivel, 88 (51.46%) se encuentra en el Nivel I y son 37 (42.05%) quienes están en un rango de edad de 36 a 45 años, 14 (43.75%) de las mujeres y 23 (41.07%) de los hombres. Seguido están quienes son Candidatas o Candidatos, de las académicas 27 (39.13%) forman parte de este nivel y 12 (44.44%) de ellas se encuentra en un rango de edad de 36 a 40 años, en comparación con 10 (62.5%) de sus compañeros varones, quienes a esa edad ya se encuentran en el Nivel I. ($\chi^2=37.84$; $gl=6$; $sig.=.001$)

En el caso de los hombres, 31 (30.39%) tiene entre 56 años o más, de ellos, 10 (32.26%) forman parte del Nivel II y 4 (12.9%) del Nivel III. Por otra parte, son 11 (26.19%), las mujeres que se encuentran en ese rango de edad, de las cuales 3 (27.27%) forma parte del Nivel II. (hombres $\chi^2=22.55$; $gl=6$; $sig.=.001$; mujeres $\chi^2=16.88$; $gl=6$; $sig.=.010$)

Cuando analizamos los datos con base en el estado civil, los resultados muestran que existe igual número de hombres que de mujeres con estatus de soltería (20 mujeres y 20 varones). No obstante, las cifras relativas nos presentan un panorama diferente. Mientras el porcentaje de mujeres solteras es mayor (son 20 mujeres que representan el 28.99%) dentro de las investigadoras de la Universidad de Sonora con reconocimiento en el SNI que se encuentran solteras, en comparación con el 19.61% de los hombres. Esto nos plantea que, para los varones la situación de soltería juega en contra de sus intereses personales y profesionales mientras que entre las mujeres es el matrimonio que trae consigo la cuida de hijos y pareja como la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar. Asimismo, son 38 (55.07%) quienes están casadas y en el caso de los hombres, la proporción asciende a 66 (64.71%). ($\chi^2=9.14$; $gl=3$; $sig.=.027$)

Por nivel, 10 (37.04%) de las mujeres en el nivel de Candidata tienen sólo un hijo y 9 (33.33%) no tiene hijos, en cuanto a sus compañeros varones en ese nivel, es mayor la proporción que no tiene hijos: 13 (56.52 por ciento). En el Nivel I se obtuvo que 11 (34.38%) mujeres no tienen hijos, mientras que en el caso de los hombres la proporción es menor, esto debido a que 23 (41.07%) tiene dos hijos.

Para el nivel II la tendencia es la misma, en el caso de las mujeres, cuatro (50%) de ellas no tiene descendencia; mientras que, 12 (70.6%) de los hombres tiene entre dos y tres hijos.

Por último, la mitad de los hombres del nivel III tiene al menos tres hijos, en el caso de las mujeres el máximo de hijas e hijos que se registran son dos. ($\chi^2=19.41$; $gl=6$; $sig.=.004$)

En los resultados obtenidos, si bien se observa que es mayor la proporción de mujeres en soltería en comparación con los hombres, también se registra que son más los hombres que tienen hijos una vez pasado el nivel Candidato en su trayectoria dentro del Sistema; en cambio, las mujeres señalan tener menos hijos o no tener conforme avanzan de nivel en el SNII.

Las trayectorias muestran diferencias asociadas a la edad y las condiciones familiares: los hombres avanzan hacia los niveles II y III en mayor medida y suelen combinar este ascenso con la paternidad, mientras que las mujeres reportan menor número de hijos o ausencia de descendencia conforme ascienden en el Sistema. Esta disparidad evidencia la persistencia de la segregación vertical, junto con factores ligados a la conciliación trabajo-familia, que restringen las oportunidades de desarrollo de las mujeres en comparación con sus pares, fenómeno que ha sido ampliamente documentado en la literatura como parte del “techo de cristal” y “suelo pegajoso” que limita la trayectoria de las mujeres en la ciencia (Camarillo & Delgado, 2017; Valencia & Delgado, 2018).

La Conciliación entre el Espacio Doméstico y la Vida Profesional

De acuerdo con Dominique Méda (2007, p. 17) las sociedades actuales han hecho del trabajo no solo el principal medio de transformación de la naturaleza y de subsistencia, también el trabajo representa un hecho social que ocupa una parte esencial de la vida: organizan nuestra existencia, ordena lo social y determina el estatus de las personas, haciendo de la acción de trabajar, más que una práctica, un “hecho social total” y totalizante. No obstante, el efecto totalizador y estructurante del trabajo se apoya en la distribución de tareas según roles de sexo-género, asignados a hombres y mujeres de acuerdo con sus atributos biológicos y reproductivos, concentrando a las mujeres al ámbito doméstico y de cuidados, y asignando el rol productivo a hombres. Esta división social y sexual del trabajo facilita el desenvolvimiento de los varones en el espacio público, mientras confina la identidad de las mujeres al espacio privado a la vez que genera desigualdad e inequidad: menor valorización del trabajo femenino, brechas salariales, superioridad masculina en el mercado laboral, etc.

La sociedad mexicana no escapa a los procesos históricos de estructuración social y cultural por ello a las mujeres se les asignan tareas relacionadas con la reproducción y el cuidado, que son actividades no pagadas y carecen de reconocimiento social. En contraste, a los hombres se les asignan labores de producción que son valoradas, remuneradas y les otorgan poder, autoridad y estatus, (Becerra & Santellan, 2022).

Aunque las mujeres paulatinamente han roto con este modelo de relaciones sociales, ocupando espacios y mercados laborales en el ámbito público, el cuidado y sustento económico de terceros y parientes en el hogar forma parte de las actividades diarias de la comunidad académica. Como lo reflejan los datos el porcentaje de investigadoras e investigadores de la Universidad de Sonora que proveen económicamente a otras personas en su hogar es alto. Los resultados obtenidos revelan que 49 (71.01%) mujeres, son quienes principalmente mantienen económicamente a menores de edad y 30 (61.22%) de ellas dedica doce horas o más semanales al cuidado de ellos u otros integrantes.

En el caso de los hombres, 71 (69.61%) provee tanto a mayores como menores de edad; o bien, ambos; sin embargo, sólo 27 (38.03%) dedica doce horas o más a su cuidado. Asimismo, en el cuestionario aplicado se hace la pregunta sobre si en algún punto tuvo que ser interrumpido su empleo por estas tareas de cuidado, ofreciendo como resultado que 28 (40.58%) de las mujeres afirmó haber interrumpido su empleo, frente a 27 (26.47%) de sus compañeros. ($\chi^2=3.75$; $gl=6$; $sig.=.05$)

Las labores domésticas han sido caracterizadas como propias de las mujeres, en el caso de la comunidad académica con distinción en el SNII, esta tendencia se mantiene, pues las mujeres que dedican seis horas o más a estas actividades son 52, resultando en una proporción de 75.36%, en

comparación con 52 de sus compañeros varones que equivale al 50.98 por ciento. En cambio, 14 (13.73%) de los hombres sólo dedica hasta dos horas a la semana, siendo esta situación sólo para 3 (4.35%) de las mujeres en el Sistema. ($\chi^2=7.65$; $gl=1$; $sig.=.006$)

De acuerdo con el reconocimiento obtenido, se registran 13 (48.15%) mujeres Candidatas que destinan 9 horas o más a la labor doméstica, en comparación con sólo 5 (21.74%) de sus pares varones.

En el Nivel I son 16 (56.25%) las investigadoras y 17 (30.36%) los investigadores en este rango de horas, para el Nivel II se obtuvo un total de 4 (50%) mujeres, en comparación con 2 (11.76%) de sus colegas hombres. Estos resultados dan cuenta de cómo las tareas domésticas y de cuidado recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres académicas, lo que genera una doble jornada y reduce el tiempo disponible para la investigación y otras actividades relacionadas al Sistema. Esto coincide con hallazgos de otros estudios como los de Meza-Mejía, Galbán-Lozano y Ortega (2019) y Tena, Muñoz y López (2023) quienes señalan estas cargas tienen un impacto negativo en el cumplimiento de los exigentes indicadores para mantener el reconocimiento.

Asimismo, la brecha surge de las condiciones desiguales en que se produce este trabajo, incluyendo igualmente las interrupciones laborales por maternidad y trayectorias no lineales, así como el fenómeno de la “tubería que gotea” (Etzkowitz et al., 2000; Meza-Mejía et al., 2019). En este sentido, los resultados de la Universidad de Sonora no son un caso aislado, sino parte de un fenómeno estructural, donde las académicas enfrentan obstáculos acumulativos que dificultan su permanencia y acceso a los escalafones más altos.

En el ámbito laboral, la perspectiva de género implica examinar la manera en que se estructuran y distribuyen los horarios y espacios, tanto en el ámbito doméstico como en el profesional, así como también las creencias arraigadas e ideologías relacionadas con los roles laborales masculinos y femeninos. Asimismo, ayuda a reconocer cómo las prácticas culturales y tradiciones restringen la participación económica de las mujeres en la esfera pública (Lamas, 1986).

Retos Laborales de la Comunidad Académica

Rosales-Mendoza y Flores-Soriano (2009), García (2012) y Hurtado (2024), establecen que uno de los principales retos que enfrentan las IES públicas en México, es el de erradicar la desigualdad de género arraigada y manifiesta en su estructura, ya que desde sus orígenes las Instituciones de Educación Superior (IES) han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres y altamente masculinizados, patriarcales y capitalistas. Si bien hay cada vez más mujeres que acceden a la formación profesional y científica, además de ocupar diversos cargos en el ámbito de lo público, los altos cargos jerárquicos y de toma de decisiones todavía son adjudicados y ejercidos por hombres, y, salvo en contadas ocasiones, es alguna mujer la que tiene la posibilidad de ser considerada para ocuparlos, desde una interseccionalidad y transversalidad del género (García, 2012, p. 251), o como un suceso que responde a otras categorías como la clase social y/o la militancia femenina en grupos dominados por hombres (De Barbieri, 1993)³.

³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y ESPAN, 2015 citados por UNESCO (2018) establecen que la feminización del personal docente en la mayoría de los países es un fenómeno bien conocido e investigado; sin embargo, se presta poca atención al desequilibrio persistente que impera, a favor de los hombres, en los puestos de dirección de la enseñanza y otros cargos directivos conexos. Este desequilibrio tiene un contexto: la mayoría de los funcionarios públicos son a menudo mujeres, pero tienden a concentrarse en puestos de nivel inferior. En los países de la OCDE, las mujeres representan el 57% del personal estatal, lo que comprendía en 2010 un 65% de puestos a nivel Secretaría, 35% de mandos intermedios y 27% de posiciones directivas (Puente et al., 2020 p. 92).

De igual modo, Barrón, Madera y Cayeros (2018) y Bustos (2008) recalcan que la educación otorga a los hombres y a las mujeres las mismas responsabilidades; no obstante, el acceso a cargos de toma de decisiones en educación superior está limitado, por actitudes que no estimulan la participación de ellas en los espacios de decisión. Hurtado (2021) revela que las mujeres registran mayores cargas de trabajo tanto por la doble presencia, como por el hecho de ser ellas las que realizan las actividades tanto relativas a su cargo como las extras, estas últimas relacionadas con las tareas que los hombres en cargos de mayor jerarquía no están interesados en realizar y generalmente delegan a alguna mujer, pero se quedan con el crédito de una labor cumplida.

La participación femenina en los consejos de gestión de las escuelas es también limitada” (...) las mujeres están habitualmente poco representadas en dichos comités de gestión y, cuando forman parte de ellos, se les confían a menudo funciones relacionadas con el bienestar o los asuntos sociales y no aquellas vinculadas con decisiones financieras o de tipo ejecutivo. (Puente et al., 2020, p. 92)

Desde estas desigualdades imbricadas, el desarrollo de las actividades sustantivas de la academia conlleva retos de diversa índole para las mujeres, iniciando por el tipo de puesto asignado por la Institución de adscripción, pues es la que determina las funciones y beneficios a los que se tendrá acceso. Para ejemplificar estas realidades en el caso de la Universidad de Sonora, a partir de la información recopilada, encontramos una sobrerrepresentación masculina en el puesto de profesor investigador, con 68 (66.67%) de hombres frente a 32 (46.38%) de mujeres. En contraste, se obtuvo una mayor presencia de mujeres que de hombres en el puesto de Maestro de Asignatura, 21.74%, frente a 10.78% de los hombres, esta distribución evidencia una desigualdad en puestos de mayor estabilidad, lo que sugiere barreras estructurales para el acceso de las mujeres a cargos que permiten consolidar una carrera científica. ($\chi^2=14.9$; $gl=6$; $sig=.021$)

En cuanto al tipo de contratación, 55 (79.71%) de las mujeres tiene un contrato por tiempo indeterminado, proporción ligeramente menor a la de los hombres, de quienes 86 (84.31%) se encuentran bajo esta modalidad. Si bien estas diferencias no son marcadas, esta brecha puede incidir en las condiciones de estabilidad y crecimiento profesional, considerando la concentración femenina en puestos académicos que no forman parte de la planta de tiempo completo.

Otro aspecto para describir es la distribución de tiempo de la comunidad académica en las distintas actividades que realizan, como la docencia, la investigación, la vinculación y las actividades de gestión. La jornada laboral más común en esta muestra es la de 40 horas semanales, en ella participan 130 (76.02%) de las y los investigadores; por sexo, 49 (71.01%) de las mujeres y 81 (79.41%) de los hombres así lo hacen. Otras jornadas son las de 1 a 9 horas y 10 a 19 horas, que le son asignadas a 26 (15.2%) de las y los encuestados de la misma manera.

Con base en el Capítulo I del Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Sonora (1993), en el Artículo 9 señala que “Es profesor de asignatura quien tiene como función básica la impartición de una o varias cátedras durante un número determinado de horas, incluyendo el desempeño de las tareas derivadas de esta función.” De tal manera que, quienes ocupan este puesto, tienden a buscar impartir el mayor número de horas en grupos posibles, pues sus ingresos dependen en gran medida del número de horas asignadas, esto limita el tiempo para la dedicación a las actividades de investigación.

Este patrón coincide con lo señalado en otros estudios sobre la concentración de las mujeres en puestos de menor estabilidad y con mayores cargas docentes, lo que limita su desarrollo en investigación y, por ende, sus posibilidades de promoción en el SNII (Sancho, 2001).

Por otro lado, la mitad de los hombres tienen de 10 a 15 horas asignadas frente al grupo, en comparación con 27 (39.13%) de las mujeres, quienes en su mayoría se les designó de 5 a 9 horas

frente al grupo. Sin embargo, la docencia no sólo involucra la impartición de clases, sino otras actividades como la preparación de los cursos, evaluaciones, creación de materiales y tutorías, entre otras actividades de gestión de la enseñanza, extensión y administración que aumentan la carga de trabajo en especial para las docentes, dado que son ellas las que con más frecuencia se desenvuelven en estas actividades.

En este sentido, se obtuvo que 61 (64.21%) de los investigadores dedica hasta 15 horas a estas actividades, mientras que en el caso de las mujeres 41 (59.42%) invierte la misma cantidad de tiempo. No obstante, una proporción mayor de mujeres (39.13%) destina 16 horas o más a estas actividades, en comparación con los hombres (35.79%), lo que refleja una sobrecarga femenina en el trabajo docente no siempre visibilizado ni reconocido institucionalmente.

En el plan de trabajo, 53 (51.96%) de los hombres indicó que destinaría de 16 horas o más a la investigación, en comparación con 29 (42.03%) de sus compañeras, pues 36 (55.07%) destinó hasta 15 horas a la realización de esta actividad.

Esta distribución indica que, en general, las investigadoras dedican mayor tiempo a la preparación de las clases y actividades relacionadas, mientras que los hombres se dedican más a la investigación. Ello refleja una división sexual del trabajo académico, donde las mujeres asumen mayores cargos relacionados a la docencia, mientras que los hombres concentran sus esfuerzos en la investigación, actividad de mayor peso en los criterios de evaluación (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, 2024). Esta dinámica genera desventajas acumulativas para las académicas, quienes, pese a cumplir con sus funciones, tienen menor reconocimiento institucional.

En las actividades de gestión administrativa se observa que 52 (50.98%) de las mujeres dedica hasta cuatro horas a la semana a estas actividades en comparación con 19 (27.54%) de los hombres, pues el resto, 49 (71.01%) dedica cinco horas o más a estas actividades.

La interferencia más habitual entre ambas actividades radica en la dificultad de realizar investigación cuando se tiene una carga docente elevada. El tiempo destinado a la investigación no puede emplearse en la enseñanza y viceversa (Sancho, 2001).

En este sentido, si bien las docentes tienen menos horas asignadas frente a grupo, dedican más tiempo a la preparación de clase, mientras que los docentes destinan más tiempo a las actividades de investigación, pues como se mencionó en la sección anterior, son más los hombres que tienen puestos relacionados con la investigación, lo cual favorece y optimiza la impartición de clases.

Al evaluar las actividades de vinculación dentro de la comunidad investigadora, se observa que tanto hombres como mujeres destinan hasta 4 horas a este tipo de labores; sin embargo, 38 (37.26%) de los investigadores realizan durante cinco horas o más dichas actividades, en comparación con 23 (33.33%) de las investigadoras.

La brecha se acentúa en los proyectos de vinculación con la industria, donde la participación de los hombres duplica a la de las mujeres: 20 (20.2%) investigadores colaboran con empresas, en comparación sólo siete (10.77%) investigadoras. ($\chi^2=8.42$; $gl=2$; $sig.=.015$). Esta diferencia refleja sesgos en las oportunidades de participación, así como una subrepresentación en redes de colaboración con el sector productivo, lo cual limita su acceso a recursos, financiamiento y visibilidad académica.

Como señala Edquist (2000) la vinculación con actores externos es clave para la innovación y transferencia de conocimiento, por lo que la baja participación de las académicas en este rubro representa una barrera adicional en su desarrollo profesional.

Producción Académica

Para ingresar, permanecer o ascender dentro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), las y los científicos deben cumplir con requisitos mínimos de producción científica y académica, los cuales varían según el nivel y el área de conocimiento. Entre los productos más valorados se encuentran los artículos en revistas indizadas, libros, capítulos de libro, y productos de desarrollo tecnológico con impacto verificable (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, 2024). Los criterios de evaluación consideran no solo el número de productos, sino también su calidad, impacto y pertinencia.

En esta sección se describen los elementos publicados como artículos, libros y/o capítulos, además de otras actividades académicas que han realizado las y los investigadores en los últimos tres años.

Al revisar la Tabla 2 se encontró que, en términos generales, más del 90% ha publicado algún elemento de investigación; sin embargo, la proporción de hombres es en cifras absolutas significativamente superior a la de mujeres, 99 (98.02%) vs 65 (94.2%), respectivamente.

Tabla 2

Elementos de investigación de la comunidad investigadora con distinción SNII de la Universidad de Sonora en los últimos tres años, por sexo

Elementos publicados	Libros		Capítulos		Artículos	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Ninguno	14 (21.54%)	38 (38.38%)	9 (13.85%)	36 (36.36%)	2 (3.08%)	1 (1.01%)
Unos a dos	47 (72.31%)	51 (51.52%)	39 (60%)	43 (43.43%)	17 (26.15%)	24 (24.24%)
Tres a cinco	0 (0%)	8 (8.08%)	11 (16.92%)	16 (16.16%)	27 (41.54%)	33 (33.33%)
Seis o más	4 (6.15%)	3 (3.03%)	6 (9.23%)	4 (4.04%)	19 (29.23%)	41 (41.41%)
No especificado	-	-	1 (1.54%)	0 (0%)	-	-
Total	65 (100%)	99 (100%)	65 (100%)	99 (100%)	65 (100%)	99 (100%)

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de datos. (libros, $\chi^2=7.71$; gl=2; sig.=.021; capítulos, $\chi^2=8.81$; gl=2; sig.=.012, artículos, ($\chi^2=2.93$; gl=2; sig.=.231)

Los parámetros de referencias para la evaluación del SNII, son indicadores que se basan en la producción científica y tecnológica de las personas con el reconocimiento que participaron en convocatorias anteriores y sirven como referencia sobre la producción esperada por nivel y área de conocimiento. Estos parámetros se establecen por área de conocimiento y nivel dentro del SNII, y se basan en la producción científica y tecnológica, así como en otros aspectos relevantes de la trayectoria del investigador, estos parámetros se expresan generalmente en forma de cuartiles, el cuartil 1 (Q1) indica que la publicación se encuentra entre el 25% superior de las publicaciones en esa área, el cuartil 2 (Q2) está entre el 25% y el 50%, y el cuartil 3 (Q3) entre el 50% y el 75 por ciento.

Se compararon los datos del Anexo de Parámetros de Referencia 2025 que se basa en los productos publicados de 2020 a 2024 con los elementos publicados en cada categoría por parte de las investigadoras. En análisis siguiente hace un comparativo de la producción científica con los requisitos necesario para ser Investigador o Investigadora Nacional Nivel I, pues a partir de este nivel se empiezan a observar las mayores diferencias en el número de hombres y mujeres con el reconocimiento.

Libros

En el Nivel I, el parámetro de referencia indica, en promedio, $Q_1=0$ y $Q_3=3$ libros; es decir, es común que una parte de las personas investigadoras no tenga libros publicados, en el caso de las investigadoras de la Universidad sólo 14 (21.5%) no tiene ningún libro publicado. La gran mayoría de las mujeres, 47 (72.3%) tiene uno o dos libros, lo cual supondría que cae en el rango establecido, sólo 4 (6.2%) tiene seis libros o más, es decir pocas están por encima del cuartil superior para este nivel. En resumen, las investigadoras cumplen o superan ligeramente lo esperado en libros.

En el Nivel II, los requisitos de producción aumentan, en promedio $Q_1=1$ y $Q_3=6$ libros, con base en los resultados ya descritos, aunque la mayoría cumple con el mínimo (Q_1) de tener al menos un libro, casi todas están lejos del Q_3 , pues la producción se concentra en uno a dos ejemplares, quedando en evidencia que muy pocas logran la alta productividad esperada para este nivel.

En el Nivel III los referentes suben en promedio de $Q_1=2$ y $Q_3=8$ libros, aquí se la brecha es considerable, la gran mayoría (72.31%) cuenta con hasta dos libros, sin embargo, sólo 4 (6.2%) investigadoras tiene seis libros o más, lo que sugiere que muy pocas están por encima del cuartil superior en esta categoría.

Capítulos de Libro

En el Nivel I los valores en promedio de referencia para los capítulos son $Q_1=3$ y $Q_3=10$ capítulos. Los datos obtenidos muestran que la mayoría de las investigadoras están por debajo de lo esperado. En concreto, 9 mujeres (13.8%) no tienen ningún capítulo publicado y 39 (60%) tienen sólo de uno a dos, sumado, 48 (74%) de las investigadoras están por debajo de Q_1 (tres capítulos), es decir, tres cuartas partes con alcanzan ni el primer cuartil para el Nivel I, sólo 17 (26.2%) afirman tener 3 o más capítulos, lo que demuestra que la gran mayoría de las investigadoras está por debajo de los parámetros de capítulos y sólo una carta parte se encuentra dentro del rango, mientras que casi ninguna llega al nivel más alto.

Para el Nivel II, los cuartiles suben, en promedio, a $Q_1=5$ y $Q_3=15$, lo que evidencia una brecha mayor, pues prácticamente todas las investigadoras quedan por debajo de Q_1 , y sólo unas cuantas cumplirían el umbral de cinco: 11 (16.9%) mujeres que tenían de tres a cinco capítulos publicados.

Finalmente, para el Nivel III, se espera una productividad en capítulos, en promedio, de $Q_1=6$ y $Q_3=20$ capítulos, lo cual está fuera del alcance de casi todas las investigadoras analizadas, a excepción de seis (9.23%) que registraron seis o más capítulos. Esto subraya una brecha considerable en la producción de capítulos de libro por parte de las investigadoras respecto a los parámetros del SNII.

Artículos Científicos

En el Nivel I el promedio del $Q_1=3$ y $Q_3=8$. Esto significa que para este nivel al menos 75% de quienes investigan deben tener 8 artículos o más y 25% tres artículos. En este sentido las investigadoras analizadas se concentran mayoritariamente en este rango, pues 27 (41.54%) cuentan

con tres a cinco artículos y 19 (29.23%) tiene seis o más artículos publicados. En este nivel la producción se concentra entre los Q1 y Q3, en total, 70.7% cumple con los parámetros.

En el Nivel II los valores de referencia aumentan en promedio a $Q1=4$ y $Q3=12$ artículos, al comparar, se observa que 19 mujeres (29.23%) están por debajo del Q1, en cuanto al cuartil superior (12 artículos), sólo 9 (13.84%) llega a esa cifra, el resto se concentra principalmente en el cuartil del medio. En resumen, alrededor de 56% de las investigadoras cumplen con los parámetros establecidos para este nivel.

En el Nivel III el promedio de $Q1=5$ y $Q3=15$ artículos. Esto marca una expectativa aun mayor, de acuerdo con esta información, sólo 19 (29.23%) cuenta con seis artículos o más publicados. Esto evidencia un rezago en la producción de artículos respecto a lo esperado para este escalafón.

Las mujeres investigadoras muestran un cumplimiento parcial de los parámetros en el Nivel I, pero conforme aumento el nivel, se incrementa el porcentaje que queda por debajo de los valores de Q1, con muy pocas alcanzando o superando los valores Q3. Este contraste evidencia área de oportunidad para fortalecer la producción académica de las investigadoras, de modo que puedan acercarse a los cuartiles medios y superiores exigidos por el SNII en los niveles II y III.

La autoría en las publicaciones científicas constituye un indicador relevante en los procesos de evaluación del SNII, pues el lugar que ocupa la autoría (único, primer autor o coautor) tiene implicaciones directas en la contribución individual y, por tanto, en los méritos académicos.

Del total de investigadoras e investigadores, 107 (65.24%) mencionó ser único autor, mientras que 151 (92.07%) ha publicado como primer autor con la colaboración de otras investigadoras e investigadores.

De la población que ha presentado elementos de investigación como único autor, 58 (58.59) son hombres, de los cuales 25 (60.98%) pertenecen al Nivel I; en cambio, de las 49 (75.389%) mujeres que ha publicado de esta manera, sólo 7 (35%) están en el Nivel I. Además, 25 (62.5%) de los hombres y 14 (70%) de las mujeres registran hasta dos elementos de investigación; sin embargo, 15 (36.59%) de los hombres tienen tres o más publicaciones, en comparación con 6 (30%) de las mujeres. ($\chi^2=4.88$; $gl=1$; $sig=.027$)

Seguido están quienes han publicado como primer autor: 63 (96.92%) de las mujeres y 88 (88.89 %) de los hombres. En el caso de las mujeres, 30 (47.62%) está en el Nivel I, mientras que los hombres son 47 (53.41%). Asimismo, en el nivel Candidata o Candidato, 24 (38.1%) son mujeres y 20 (22.73%) son hombres, esto da cuenta de un fuerte impulso inicial en la trayectoria científica de las mujeres, no obstante, esta dinámica no se traduce con la misma fuerza en el siguiente nivel, dejando notar los efectos de las desigualdades estructurales a lo largo de la carrera académica.

Aunque ambos géneros muestran alta participación en coautorías, las mujeres tienen una proporción ligeramente superior. ($\chi^2=6.91$; $gl=2$; $sig=.031$) Esto puede reflejar un compromiso con el trabajo colaborativo, pero también podría sugerir que las mujeres asumen roles de apoyo o de equipo, lo que no siempre se traduce en el mismo nivel de reconocimiento académico.

La dirección de tesis es una tarea imprescindible para quienes tienen el reconocimiento del Sistema, pues forma parte de las actividades de fortalecimiento y consolidación de la comunidad humanística, científica, tecnológica y de innovación (HCTI) y conforme aumenta el nivel, es mayor la exigencia.

En este sentido se puede observar que 85.89% de la comunidad académica investigadora ha realizado al menos una dirección de tesis en los últimos tres años, 59 (85.5%) de las mujeres y 87 (86.13%) de los hombres.

De acuerdo con los datos obtenidos, 37 (53.62%) de las mujeres ha dirigido más de tres tesis, en comparación con 52 (51.48%) de los hombres. En conjunto, la comparación de los datos

institucionales revela que ambos géneros presentan patrones similares de cumplimiento en cuanto a dirección de tesis. La proporción de personas que cumplen con los umbrales esperados es similar en cada nivel. No existe una brecha de género sustancial en el desempeño en cuanto a la dirección de tesis, por lo que tanto hombres como mujeres enfrentan desafíos similares en este indicador.

Siguiendo los mismos parámetros de referencia utilizados en el análisis de los productos científicos, de la misma manera se definen cuartiles para la producción en la categoría de Acceso Universal al Conocimiento, esta dimensión incluye actividades de difusión y divulgación del conocimiento, como artículos de divulgación, participación en congresos, entre otras actividades. Estos valores varían según el área, en disciplinas como ciencias sociales y humanidades, los cuartiles tienden a ser más altos. Por ejemplo, en el área de Ciencias Sociales el valor mediano en el Nivel I es de alrededor de 62 actividades, en Nivel II es de 131 y para Nivel III, 245.

En la Universidad de Sonora una proporción limitada del personal ha reportado actividades de difusión o divulgación. En general, las investigadoras presentan una participación ligeramente mayor en esta dimensión, 30 (43.48%) de las mujeres realiza seis o más de estas actividades, frente a 31 (30.69%) de sus compañeros en este mismo rango. Esto sugiere que tienden a involucrarse en mayor medida en estas actividades, aunque en ambos casos la participación es baja al comparar con los parámetros de la convocatoria del SNII.

Estos resultados confirman la existencia de una brecha en la producción académica, no atribuible a la falta de capacidad, sino a condiciones estructurales que dificultan que las investigadoras mantengan ritmos de productividad sostenidos en niveles más avanzados (Meza-Mejía et al., 2019).

Además, las exigencias cuantitativas del SNII invisibilizan las trayectorias diferenciadas por área de conocimiento y género. Facultades como Ciencias Sociales y Humanidades y Bellas Artes, la lógica centrada en el volumen se convierte en un obstáculo para las mujeres académicas, como también lo han documentado Galaz y Vilorio (2014).

Conclusiones y Reflexiones Finales

Para dar cuenta de las condiciones de género y de las interseccionalidades que inciden en el ingreso, permanencia y promoción al SNII, en el presente artículo hemos exhibido los resultados estadísticos y de revisión teórica obtenidos de la encuesta APIKS, aplicada al personal académico y de investigación adscrito a la Universidad de Sonora, para exponer las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres investigadoras para su reconocimiento en el Sistema. Exponemos los resultados considerando variables y categorías como: sexo-género, grupo etario, estado civil, tenencia y número de hijos, nivel de SNII alcanzado, permitiéndonos reflexionar sobre el efecto individual y conjunto de estas categorías en las posibilidades de las mujeres de alcanzar esta acreditación, a la vez que analizamos el efecto de la carga de cuidados de los hijos, de la pareja y de otras personas en las trayectorias científicas de las mujeres.

Identificamos que existen y persisten desigualdades estructurales e imbricadas, como techo de cristal, piso pegajoso y muros corredizos a las que se enfrentan las mujeres en general y las mujeres racializadas en particular durante el desarrollo de su carrera académica, aunque la condición étnica/racial no fue incluida como categoría de análisis e interpretación estadística. A través de este enfoque se visibilizan las brechas existentes en términos de carga laboral, acceso a recursos, productividad científica y conciliación entre la vida laboral y profesional; buscando que este análisis permita proponer e implementar recomendaciones orientadas a la construcción de entornos universitarios y en el sistema científico más equitativos, igualitarios e inclusivos para las mujeres en la investigación sin distinción alguna.

En análisis realizado muestra como la permanencia y promoción de las investigadoras dentro del SNII no sólo depende del ámbito laboral, sino de múltiples dimensiones que interactúan de manera desigual. Y quizás esta sea la oportunidad de un sistema universitario de promover acciones que mitiguen la desigualdad social en términos de evitar reproducirla en las dinámicas internas.

En este estudio se ha encontrado una proporción notablemente diferenciada entre cantidad de investigadores en estatus maestro de asignatura con relación a las investigadoras maestras de asignatura. De entrada, este tipo de contratación esencialmente exige funciones de docencia y las tareas derivadas de la misma (impartir clase frente a grupo, planificación de clase y evaluación de los aprendizajes), careciendo de manera estructural la oportunidad de tiempo y recursos dedicados a la investigación. Sin embargo, para cualquier tipo de promoción o superación en el tipo de puesto, la normativa vigente privilegia con mayor puntaje los productos académicos derivados de la investigación, es real que no existe una norma que limite la participación de académicos en la investigación, incluso es posible acceder al sistema de registro interno de proyectos de investigación, que posibilita competir por recursos, becas ayudantías, financiamientos internos, sin embargo el “piso” de entrada es desigual estructuralmente.

Si bien es cierto que todo el personal académico tiene el derecho de acceder al sistema de registro de proyectos de investigación, instrumento para obtener eventualmente las aprobaciones de los Órganos Colegiados correspondientes, es importante considerar, desde el enfoque laboral, que el tiempo y productos que las y los académicos de asignatura dedican y obtienen lo hacen en tiempo no laboral y que contribuye a los indicadores institucionales.

Los resultados de esta investigación, sugieren que las investigadoras cumplen con los parámetros en los niveles iniciales, como de Candidata, sin embargo, conforme ascienden a la carrera científica se incrementa la brecha en comparación con los criterios de evaluación, especialmente en la producción de artículos científicos. Conviene desglosar en este caso, si las funciones realizadas para la elaboración del producto corresponden a un liderazgo académico, responsable de proyecto que pudieran sugerir posible independencia para la investigación, de lo contrario, pareciera indicativo de una relación demanda de tiempo-nivel responsabilidad mediada por las condiciones estructurales auspiciadas por la dinámica académica.

Los mecanismos institucionales existentes si bien presentan la oportunidad a toda la planta docente, las desigualdades estructurales que reproducen la desigualdad social vulneran sobre todo a las investigadoras dificultando la permanencia y avance en el sistema.

Lejos de una visión de prosperidad, basada en la confianza y la eficaz gobernanza reglamentaria (Putnam, 2000) la dinámica de productividad académica universitaria basada en los sistemas de incentivo económico y “superación académica” transita de manera sutil y “blanqueada” de la transparente meritocracia a la discriminación por condiciones demográficas (Tomova & Phillips, 2022), asumiendo que el proceso es justo por trasparentar una misma meta para todas y todos, sin considerar medidas compensatorias a la desigualdad de condiciones de estructura de la que parten los participantes en los sistemas como el SNII.

En el espacio privado, referido al doméstico que involucra tareas domésticas y cuidados a terceros, las académicas enfrentan sobrecarga, lo que genera interrupciones laborales y trayectorias no lineales que impactan directamente en su desarrollo académico y sus posibilidades de consolidarse en niveles superiores. En conjunto, estos hallazgos reflejan que las desigualdades de género en el Sistema no responden ante una falta de capacidad de las investigadoras, sino a condiciones estructurales y culturales que moldean sus trayectorias académicas. El superar estas brechas no sólo requiere ajustes normativos y políticas institucionales con perspectiva de género y enfoque de interseccionalidad, sino también estrategias de fortalecimiento del capital social, redes de apoyo y consolidación de comunidades académicas inclusivas, que permitan redistribuir las cargas

domésticas, garantizar equidad en los puestos académicos y reconocer la diversidad en las formas de producción científica en todas las etapas de su carrera científica.

Referencias

- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Barbosa, A. (2008). *Arte feminista en los ochenta en México*. Casa Juan Pablos. <http://www.riia.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/334/invt0509Coedicion.pdf>
- Barrón, K. S., Madera, J. A., y Cayeros, L. I. (2018), Mujeres universitarias y espacios de decisión: Estudio comparativo en instituciones de educación superior mexicanas. *Revista de la Educación Superior*, 47(188), 39-56. <https://doi.org/10.36857/resu.2018.188.506>
- Becerra Romero, A. T., & Santellan Palafox, P. A. (2022). Mujeres: Entre la autonomía y la vida familiar. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(53), 121–139. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.1.6>
- Bustos, O. (2008). Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. *Arbor Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 184 (7. 33), 795-815. <https://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/225>
- Camarillo, P. & Delgado, C. (2017). Visibilizando el techo de cristal y el suelo pegajoso en la Universidad de Guanajuato. *Jóvenes en la Ciencia*, 3(2), 1857-1862. <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2195/1688>
- Carrillo, A., & Flores, M. (2023). Desigualdades estructurales en la ciencia mexicana: Una mirada crítica al Sistema Nacional de Investigadores. *Revista Mexicana de Estudios Sociológicos*, 85(2), 115–140. <https://doi.org/10.22201/rmes.2023.85.2.1234>
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [CONAHCYT]. (2023). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores* (art. 5). Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. https://secihti.mx/wp-content/uploads/sni/marco_legal/Reglamento_del_SNII.pdf
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías. (2024). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores* (art. 25, fracc. II–IV). Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. https://secihti.mx/wp-content/uploads/sni/marco_legal/Reglamento_del_SNII.pdf
- Cortés Campos, M., & Castillo Rocha, S. (2024). Limitaciones y dificultades de académicas para ingresar o mantenerse en el Sistema Nacional de Investigadores. *Antrópica Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 10(9), 75–98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9270618>
- Edquist, Ch. (2000). Systems of innovation approaches – Their emergence and characteristics. En C. Edquist, & M. McKelvey (Eds.), *Systems of innovation: Growth, competitiveness and employment*: (pp. 3-37). Edward Elgar.
- Estévez-Nenninger, E. H., González-Bello, E. O., Valdés-Cuervo, Á., Arcos-Vega, J. L., Ramiro-Marentes, F., & Gutiérrez-Franco, L. E. (2020). Teaching and research of academics in Mexico: Preferences and dedication according to the international survey apiks. *Higher Education Forum*, 17, 99-114. <https://doi.org/10.15027/48956>
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., & Uzzi, B. (2000). *Athena unbound. The advancement of women in science and technology*. Cambridge University Press.

- Galaz, J., Gil-Anton, M., Padilla, L., Sevilla, J., Arcos, J., & Martínez, J. (2012). *La reconfiguración de la profesión académica en México* [Reconfiguration of the academic profession in Mexico]. UAS-UABC.
- Galaz, J., & Vilorio, E. (2014). La carrera del académico mexicano a principios del siglo XXI: Una exploración con base en la encuesta RPAM 2007-2008. *Revista de la Educación Superior*, 43(171), 37-65. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2014.09.001>
- García, M. (2012). Mujeres, ciencia y profesionalización en México: Entre dos modernidades 1810-1910/1990-2010. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 247-268. https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/1994
- Goldin, C. (2021). *Career and family. Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- Hernández, E. (2020). Desafíos de las mujeres académicas de la UACJ en el sin. En P. Gutiérrez, E. Cervantes, G. Rojas y L. A. Galván (Ed.), *Investigación con perspectiva de género en Chihuahua* (pp. 28-42). Qartuppi. <https://doi.org/10.29410/QTP.20.01>.
- Hurtado-Saa, T. (2021) Interseccionalidades y desigualdades de sexo-género en la producción académica universitaria: El caso de una universidad pública en México. *Revista Punto Género*, (16), 51-78. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2021.65879>
- Hurtado Saa, T. (2024). *Adiós a los trabajos protegidos, formales y de prestigio: Condiciones de trabajo y precarización laboral en contextos universitarios (o educativos). Análisis de casos* (Informe final del proyecto de investigación Ciencia Básica, Convocatoria 2017-2018). SEP-CONAHCYT.
- Kahn, S., & Ginther, D. (2017). *Women and STEM*. Workingpaper 23525. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w23525>
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, 8(30), 173-198. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903009>
- Lanahan, L., Gonzalez-Brambila, C., & Armanios, D. E. (2025) Unpacking gender discrepancies in academic promotion across STEM fields in Mexico. *PLoS One* 20(8), e0324464. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0324464>
- López Álvarez, L. S. (2024). *Las mujeres y los museos: Un camino hacia la inclusión en León, Guanajuato* [Tesis de maestría, Universidad de Guanajuato]. División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Maheshwari, G., Gonzalez-Tamayo, L. A., & Olarewaju, A. D. (2023). An exploratory study on barriers and enablers for women leaders in higher education institutions in Mexico. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(1), 141-157. <https://doi.org/10.1177/17411432231153295>
- Méda, D. (2007). "¿Qué sabemos sobre el trabajo?". *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf
- Mendieta-Ramírez, A. (2015). Desarrollo de las mujeres en la ciencia y la investigación en México: Un campo por cultivar. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 12(1), 107-115. <https://doi.org/10.22231/asyd.v12i1.112>
- Meza Mejía, M. del C., Galbán Lozano, S. E., & Ortega Barba, 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>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura [OEI]. (2023). *Guía de medición de las brechas de género en ciencia: Propuesta metodológica del Observatorio Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. <https://oei.int/wp-content/uploads/2023/05/forcyt-guia-de-medicion-brechas-genero-en-ciencia.pdf>

- Puente, M. L.; Briano, G. del C., y Ramírez, É. (2020). El Techo de Cristal en universidades públicas de México. Un análisis exploratorio. *Ciencias Administrativas, Teoría y Praxis*, 16(2), 88-101. <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i2.263>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>.
- Quispe Paucar, A. C. (2023). El lugar de la mujer: La segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano. *La Colmena*, 16, 81-96. <https://doi.org/10.18800/lacolmena.202301.004>
- Romero Hicks, J. C. (2014). *La autonomía en la universidad de Guanajuato: Recuerdo de ayer, reflexiones de hoy, visión de futuro*. En N. Nava Nava, D. Herrera González y F. Velázquez Sagahón (Coords.), *Autonomía universitaria: Diálogos, reflexiones y prospectiva*. Ed. Universidad de Guanajuato.
- Rosales-Mendoza, A., Flores-Soriano, A. (2009). Género y sexualidad en las universidades públicas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 35, 67-75. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3318849>
- Rivas Tovar, L. (2004). La formación de investigadores en México. *Perfiles Latinoamericanos*, 12(25), 89-113. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532004000200004&lng=es&tlng=es.
- Sancho Gil, J. M. (2001). Docencia e investigación en la universidad: Una profesión, dos mundos. *EDUCAR*, 28, 41-60. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.388>
- Sistema de Información de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. (2025). *Padrón de beneficiarios del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)*. Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías. https://secihti.mx/wp-content/uploads/sni/archivo_historico/Padron_de_Investigadores_Vigentes_2024.xlsx
- Tena, O., Muñoz, A. L., y López, J. (2023). Productividad académica, maternidad y malestares subjetivos en investigadoras e investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. *GénEroos*, 19(11), 57-78. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/1305>
- Tomova, T., y Taylor, Phillips (2025). ¿Qué se considera discriminación? Cómo los principios de mérito influyen en la imparcialidad de las decisiones demográficas. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 123(5), 957-982. <https://psycnet.apa.org/buy/2022-22086-001>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2021). *Closing the gender gap in science: A call to action*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388641>
- Universidad de Sonora. (1993). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Sonora*. Gaceta de la Universidad de Sonora. https://transparencia.unison.mx/estatuto_general.htm
- Valderrama, B. (2019). *360 grados. Una visión panorámica de la política científica en México 1985-2019*. Miguel Angel Porrúa.
- Valencia, A. y Delgado, C. (2018). Techo de cristal y suelo pegajoso: estudios de género en la academia. *Jóvenes en la ciencia*, 4 (1), 1844-1848. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2886/2149>

Sobre los Autores

Karla Yroney Moreno-Borchardt

Universidad de Sonora

karla.moreno@unison.mx

<https://orcid.org/0009-0008-6582-6387>

Mexicana. Maestría en Desarrollo Social, Departamento de Trabajo Social, Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Sociales, Universidad de Sonora, México.

José Ángel Vera-Noriega

Universidad de Sonora

jose.vera@unison.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2764-4431>

Estudios de licenciatura, maestría y doctorado en Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México. Su trabajo docente en la Universidad de Sonora consiste en la preparación de cuadros de investigadores en salud y educación. Profesor investigador invitado de la Universidad de Paraíba, Universidad Católica Don Bosco en Brasil, Universidad Federal Mato Grosso do Sul en donde imparte un curso de metodología de la investigación y psicología transcultural. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel III) desde 1993, Profesor Investigador titular en el Doctorado en innovación Educativa de la Universidad de Sonora. Miembro titular de la Academia Mexicana de la Ciencia. Premio nacional de Enseñanza e Investigación en Psicología. Su vida académica está orientada hacia el diseño de un Modelo de Educación para zonas vulnerables indígenas y rurales; innovar en los procesos de evaluación educativa para el diseño de política pública y estrategias de mejora de la calidad de la educación superior. Su línea de investigación en el posgrado en innovación es Sujetos, instituciones, reformas y políticas educativas.

Teodora Hurtado-Saa

Universidad de Guanajuato

t.hurtado@ugto.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3304-6999>

Miembro del Sistema Nacional de Investigación SNI-I, Licenciada en Sociología desde 1996 por la Universidad del Valle. Cali, Colombia, Maestra en Población con Especialización en Población y Salud por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), México, Doctorado en Estudios Sociales en la Línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), sede Iztapalapa. Principales líneas de investigación: Interseccionalidad de Sexo-Género, Trabajo y Sexualidad; Género y Trabajo en Políticas Públicas.

Rosario Leticia Domínguez-Guedea

Universidad de Sonora

leticia.dominguez@unison.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1994-9796>

Licenciatura en Psicología, Maestría en Innovación Educativa y Doctorado en Medición y Evaluación de la Intervención Educativa. Profesora Investigadora de tiempo completo en Universidad de Sonora. Líneas de investigación: evaluación educativa, inclusión y diversidad. Docencia en la escuela de psicología y de educación, así como en la maestría en Desarrollo

Social. Ha ocupado puestos directivos dentro de la universidad y en el servicio público federal a nivel estatal. Ha impartido cursos a profesores de distintos niveles educativos en los temas de sus líneas de trabajo.

archivos analíticos de políticas educativas

Volumen 34 Número 76

1 de septiembre de 2026

ISSN 1068-2341



Los/as lectores/as pueden copiar, mostrar, distribuir, y adaptar este artículo, siempre y cuando se de crédito y atribución al autor/es y a *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, los cambios se identifican y la misma licencia se aplica al trabajo derivada. Más detalles de la licencia de Creative Commons se encuentran en <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Cualquier otro uso debe ser aprobado en conjunto por el autor/es, o AAPE/EPAA. La sección en español para Norte América de AAPE/EPAA es publicada por el *Mary Lou Fulton College for Teaching and Learning Innovation, Arizona State University* y la Universidad de Guadalajara de México. Los artículos que aparecen en AAPE son indexados en CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas, España) DIALNET (España), Directory of Open Access Journals, EBSCO Education Research Complete, ERIC, Education Full Text (H.W. Wilson), PubMed, QUALIS A1 (Brazil), Redalyc, SCImago Journal Rank, SCOPUS, SOCOLAR (China).

Sobre el consejo editorial: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/about/editorialTeam>

Por errores y sugerencias contacte a Stephanie McBride-Schreiner (ssmcb@asu.edu)
