



# Costo invisible

**La crisis de cuidados y la productividad académica de las mujeres en México**

Pilivet Aguiar Alayola

Coordinadora





COSTO INVISIBLE:  
LA CRISIS DE CUIDADOS  
Y LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA  
DE LAS MUJERES EN MÉXICO

DIRECTORIO  
UNIVERSIDAD DEL CARIBE

Mtra. Xóchitl Carmona Bareño  
*Rectora*

Dr. Rodrigo Leonardo Guillén Bretón  
*Secretario Académico*

Mtro. Rodrigo A. Morales Cámara  
*Secretario de Planeación y Desarrollo*

Dra. Libertad Fidelina Díaz Molina  
*Jefa del Departamento de Desarrollo Humano*

COSTO INVISIBLE:  
LA CRISIS DE CUIDADOS  
Y LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA  
DE LAS MUJERES EN MÉXICO

*Pilivet Aguiar Alayola*

Coordinadora

UNIVERSIDAD DEL CARIBE

EDITORIAL ITACA

Este libro fue dictaminado positivamente después de un riguroso proceso de evaluación de pares académicos ciegos y externos, especialistas en la temática a valorar.

Este libro es un producto realizado en el marco de trabajo de la red Mujeres Investigadoras por la Ciencia Abierta.

*Costo invisible: la crisis de cuidados y la productividad académica de las mujeres en México,*  
de Pilivet Aguiar Alayola (coordinadora)

D.R. © 2025 Universidad del Caribe  
Lote 1, Manzana 1, Región 78  
Esquina Fraccionamiento Tabachines  
C.P. 77528, Cancún, Quintana Roo  
Tel. 99 8881 4400, ext. 1273 y 1154  
ISBN Universidad del Caribe: 978-607-2633-06-3

Diseño de forros: Maribel Rodríguez Olivares

Primera edición, 2025

D.R. © 2025 David Moreno Soto  
Editorial Itaca  
Piraña 16, Colonia del Mar  
C.P. 13270, Ciudad de México  
Tel. 55 5840 5452  
itaca00@hotmail.com  
www.editorialitaca.com  
ISBN Itaca: 978-607-2649-15-6

Impreso y hecho en México / *Printed and Made in Mexico*

# Índice

## Parte I

### MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

#### Introducción

*Pilivet Aguiar Alayola* 11

## Parte II

### CUERPO, CUIDADOS Y PRODUCTIVIDAD

¿A qué costo resistimos? Cuerpo, cuidados  
y productividad en la vida académica de las mujeres

*Paulina Villalobos Torres*  
*Sheila Azalia Morales Flores*  
*Diana Michel González Ochoa* 25

## Parte III

### NORMATIVA CONTRA REALIDAD: BRECHAS INSTITUCIONALES

El desafío de la igualdad formal:  
brechas entre la normativa jurídica y la realidad  
social de las académicas investigadoras

*Diana Leslie Mendoza Robles*  
*Mercedes Citlaly Martínez Villegas* 61



Políticas públicas y equidad de género en el quehacer de las investigadoras y académicas en México	
<i>Pilivet Aguiar Alayola</i>	
<i>Cristal Porcayo Espinoza</i>	91

#### Parte IV VOCES Y EXPERIENCIAS

“Dejen a la niña, que está estudiando”.	
Narrativas de madres de científicas de primera generación	
<i>Georgina Cárdenas Pérez</i>	
<i>Lucila de Lourdes Salazar Barrientos</i>	
<i>Gina Irene Villagómez Valdés</i>	129

Reconfiguración del bienestar laboral de mujeres: tensiones y oportunidades pos pandemia	
<i>Alejandra Viridiana Espinoza-Romo</i>	
<i>Paul Sebastián Palafox-López</i>	179

#### Parte V HACIA UNA CORRESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL: PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Ciencia, género y cuidados: condiciones laborales de las académicas y científicas en México	
<i>Pilivet Aguiar Alayola</i>	
<i>Christine Elizabeth McCoy Cador</i>	219
Conclusiones. Hacia una re-evolución del cuidado en la academia mexicana	247
AUTORAS	251

PARTE I

## **MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO**



## INTRODUCCIÓN

*Pilivet Aguiar Alayola*

La academia y la ciencia se presentan a menudo como faros de progreso, meritocracia e innovación. Sin embargo, tras esta imagen se oculta una paradoja profunda: estas mismas instituciones, diseñadas históricamente por y para varones, reproducen y perpetúan desigualdades estructurales que limitan sistemáticamente el desarrollo, el bienestar y el reconocimiento de las mujeres que en ellas laboran. Este libro nace de la necesidad urgente de aclarar esta paradoja en el contexto mexicano, colocando en el centro del análisis una dimensión crucial y tradicionalmente escamoteada, es decir, retirada del campo de visión: el trabajo de cuidados y su intersección con las demandas de una productividad académica voraz y aparentemente neutral. Es un libro construido desde la horizontalidad: las autoras nos encontramos en redes de investigación para mujeres, coincidimos en diferentes espacios de reflexión y nuestras experiencias de vida y laborales, el común deseo de una vida laboral más equitativa, han encontrado eco en la sociedad actual.

Por ello, esta obra colectiva tiene varios objetivos: diagnosticar y visibilizar las múltiples tensiones que enfrentan las académicas e investigadoras mexicanas, cuya trayectoria profesional está inexorablemente atravesada por las responsabilidades del cuidado; analizar críticamente el marco normativo y las políticas institucionales que, pese

a sus avances formales, han sido insuficientes para cerrar las brechas de género y transformar unas culturas organizacionales que naturalizan la doble jornada; por último, y de manera propositiva, busca plantear alternativas y estrategias de resistencia y reconfiguración institucional desde una perspectiva de corresponsabilidad y ética del cuidado, con el fin de construir universidades y centros de investigación más justos, equitativos y humanos.

¿Cuál es la razón por la que hacemos estas reflexiones derivadas de las investigaciones? La relevancia de esta discusión trasciende las fronteras de las universidades. A nivel global, organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos han alertado sobre la “fuga de cerebros” femenina en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y los “sesgos de género” en la evaluación científica. La pandemia de Covid-19 actuó como un catalizador, evidenciando de manera dramática cómo la crisis de los cuidados recae desproporcionadamente sobre las mujeres, incidiendo negativamente en su productividad investigadora y en su bienestar mental.

En México, este panorama global se matiza con realidades locales específicas. Pese a que las mujeres representan más de 50% de la matrícula en educación superior y 49% del padrón del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) en sus niveles iniciales, tales como candidatos y nivel I, su presencia se desploma en los niveles II y III, así como en puestos de liderazgo, rectorías (solo alrededor de 18% en 2023) y direcciones de centros de investigación (Cárdenas y Aguiar, 2023). Esta segregación vertical, también llamada “techo de cristal”, se combina con una brecha salarial persistente y una precarización laboral que afecta mayoritariamente a las mujeres. Este libro argumenta que estas estadísticas no son anomalías o hechos aislados, sino

el resultado de un sistema que ignora que la productividad científica se construye sobre una base de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, realizado predominantemente por mujeres.

### *Metodología y estructura del libro*

Para abordar esta complejidad, el libro adopta una metodología plural y multidisciplinar. Los capítulos que lo conforman emplean enfoques cualitativos (entrevistas, narrativas, análisis discursivo), cuantitativos (estadísticas, encuestas) y socio-jurídicos (análisis de marcos normativos). Esta triangulación metodológica enriquece el análisis, permitiendo conectar las macroestructuras políticas con las microexperiencias cotidianas de las académicas. La obra se estructura en cuatro partes que guían al lector de la deconstrucción del problema hacia la construcción de soluciones: 1) contexto y marco teórico; 2) cuerpo, cuidados y productividad; 3) normativa contra realidad: brechas institucionales, 4) voces y experiencias y 5) hacia una corresponsabilidad institucional: propuestas y conclusiones.

El capítulo 1. “¿A qué costo resistimos? Cuerpo, cuidados y productividad en la vida académica de las mujeres” fue escrito por las doctoras Paulina Villalobos Torres, Sheila Azalia Morales Flores y la maestra Diana M. Gonzalez Ochoa. Decidimos comenzar con este trabajo ya que pone al frente la voz de docentes e investigadoras que trabajan en instituciones de educación superior y se enfrentan a la doble jornada laboral. Ellas identifican categorías como pobreza de tiempo y jornadas fragmentadas, los efectos acumulativos de las responsabilidades simultáneas de cuidado en la salud física que se manifiestan como una consecuencia directa de la sobrecarga y la postergación del autocuidado; agotamiento emocional y desgaste acumulado, que describe el deterioro subjetivo que va más allá del cansan-

cio físico; y auto-exigencia, culpa y postergación del cuidado propio, que muestran la discrepancia entre los discursos sobre autocuidado y la imposibilidad de practicarlos en condiciones reales.

Iniciar el libro “escuchando” historias de científicas es la mejor manera de darles cara y personalidad a los factores estructurales que se abordan en los capítulos 2 y 3. El capítulo 2 “El desafío de la igualdad formal: brechas entre la normativa jurídica y la realidad social de las académicas investigadoras” fue escrito por las doctoras Diana Leslie Mendoza Robles y Mercedes Citlaly Martínez Villegas desde un enfoque jurídico. Este capítulo analiza los marcos jurídicos internacionales (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Belém do Pará) y el nacional (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, etcétera), los cuales buscan promover la igualdad y la no discriminación; sin embargo, no han podido romper las barreras ni eliminar la discriminación. También analizan su aplicación en el caso de tres universidades de México, las cuales han puntuado de manera positiva en las evaluaciones de igualdad de género.

El capítulo 3 “Políticas públicas y equidad de género en el quehacer de las investigadoras y académicas en México”, escrito por su servidora y la maestra Cristal Porcayo Espinoza, examina las políticas públicas existentes que tienden a focalizarse en la redistribución (becas, apoyos, convocatorias), pero que no transforman las condiciones institucionales que perpetúan la carga desigual del trabajo doméstico, la falta de reconocimiento de las tareas de cuidado, o el acceso restringido a posiciones de liderazgo. Además, señala que los criterios actuales continúan siendo diseñados desde la lógica de la racionalidad tecnocrática que le da valor a la productividad medida en cantidad de productos académicos, pero no valora los tiempos diferenciales de producción ni los aportes comunitarios, pedagógicos o territoriales de las investigadoras.

La parte III integra dos capítulos, uno cualitativo y otro cuantitativo, que ponen en la mesa las percepciones. El capítulo 4 “Dejen a la niña, que está estudiando. Narrativas de madres de científicas de primera generación” escrito por las doctoras Georgina Cárdenas Pérez, Lucila Salazar Barrientos y Gina Villagómez Valdés. Este capítulo es un estudio cualitativo que pone en la mira a las madres y abuelas de las investigadoras y científicas como forjadoras e impulsoras de la carrera de sus hijas. El capítulo es una ventana hacia el trasfondo, hacia las creencias y vivencias de quienes protegieron la vocación de sus hijas de los sistemas de creencias imperantes.

El capítulo 5 “Reconfiguración del bienestar laboral de mujeres: tensiones y oportunidades postpandemia”, fue escrito por la doctora Alejandra Viridiana Espinoza-Romo y el estudiante de psicología Paul Sebastián Palafox-López. Es un estudio cuantitativo que le pone “números” a lo que están arrojando los estudios cualitativos: revela un descenso sostenido en el bienestar laboral de las mujeres, especialmente en las dimensiones de expectativas y competencias. Este deterioro puede entenderse, entonces, como una respuesta adaptativa de las mujeres frente a un sistema que limita su movilidad, autonomía y reconocimiento. La interiorización de estas desigualdades como deficiencias individuales en vez de ser consideradas problemas estructurales, refuerza la naturalización del malestar femenino en el ámbito laboral.

Hasta ahora, los diferentes capítulos revelan las desigualdades y sus efectos. Sin embargo, ¿cuáles son las propuestas? En el capítulo 6 “Ciencia, género y cuidados: condiciones laborales de las académicas y científicas en México”, la doctora Christine McCoy Cador y yo retomamos el tema de las desigualdades en la academia, centrándonos en políticas integrales de cuidados, mentoría, igualdad de oportunidades y reconocimiento de la diversidad, como ac-



ciones clave para eliminar barreras estructurales y permitir que más mujeres accedan y permanezcan en la ciencia y la academia.

### *Marco teórico*

La incorporación masiva de las mujeres a la educación superior es un fenómeno relativamente reciente. Durante siglos, las universidades fueron espacios exclusivamente masculinos. Si bien el acceso se democratizó formalmente en el siglo XX, las estructuras profundas de la academia —sus ritmos, sus criterios de evaluación y su ideal de dedicación absoluta— permanecieron ancladas en un modelo que da por sentado que quien investiga no tiene responsabilidades de cuidado. Esta herencia histórica ha creado brechas estructurales que operan de manera sutil pero eficaz: sesgos inconscientes en la evaluación por pares, menor acceso a redes de colaboración informales, penalización por maternidad (*baby penalty*) y la asignación de labores de servicio y gestión académica que, siendo esenciales, son menos valoradas para la promoción.

El análisis de estas condiciones laborales de las académicas y científicas mexicanas requiere un andamiaje teórico que trascienda la simple descripción de desigualdades y nos permita deconstruir los mecanismos estructurales, culturales y normativos que las producen y perpetúan.

Este libro se sustenta en tres pilares teóricos entrelazados:

#### Perspectiva de género: de lo biológico a lo político

La perspectiva de género es el lente principal a través del cual se analizan las problemáticas. Nos permite cuestionar cómo las relaciones socialmente construidas entre hombres

y mujeres organizan la vida social, incluidas las instituciones científicas.

Esta perspectiva permite señalar cómo la “excelencia académica” y la “productividad” son conceptos aparentemente neutros, pero profundamente enraizados en los estereotipos de género, que ignoran las cargas reproductivas y castigan a las trayectorias no lineales.

Entre sus autoras centrales destacan:

- Simone de Beauvoir (*El segundo sexo*, 1949): Su célebre frase “No se nace mujer, se llega a serlo”, sienta las bases para entender el género como una construcción social y cultural, no un destino biológico. Esto es crucial para desnaturalizar la asignación exclusiva de las labores de cuidado a las mujeres.
- Joan Scott (*El género: una categoría útil para el análisis histórico*, 1986) propone el género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en las diferencias percibidas entre los sexos” y como “una forma primaria de relaciones de poder”. Su trabajo permite visualizar la academia como un campo donde se ejercen y disputan estas relaciones de poder.
- Judith Butler (*El género en disputa*, 1990). Su teoría de la performatividad del género argumenta que la identidad de género se construye a través de la repetición estilizada de actos en el tiempo. Esto ayuda a comprender cómo las normas de productividad académica (publicar, obtener fondos, asistir a congresos) performan un sujeto académico ideal tradicionalmente masculino y desentendido de la reproducción de la vida.

Interseccionalidad: cruce de opresiones y privilegios

La interseccionalidad es una herramienta analítica indispensable para evitar homogeneizar la experiencia “de las

mujeres” en la academia. Esta perspectiva reconoce que los sistemas de opresión (sexismo, racismo, clasismo, etcétera) se entrecruzan, produciendo experiencias únicas y complejas de discriminación y ventaja.

El análisis interseccional nos permite entender las diferencias entre las barreras que enfrenta, por ejemplo, una investigadora joven, madre y de una universidad en la provincia, y las que enfrenta una investigadora con reconocimiento del SNII en un centro de investigación de la Ciudad de México. Este enfoque evita generalizaciones y enriquece el diagnóstico diferencial.

Sus principales autoras son:

- Kimberlé Crenshaw (*Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, 1991). Acuñó el término para explicar la experiencia particular de las mujeres negras, que no eran consideradas en los análisis del sexismo (que partían de la experiencia blanca) y el racismo (que partían de la experiencia masculina). Su trabajo es vital para analizar las realidades de investigadoras indígenas, afrodescendientes, de primera generación o con discapacidad en el sistema científico mexicano.
- Patricia Hill Collins (*Black Feminist Thought*, 1990) habla de la “matriz de dominación” donde se configuran múltiples sistemas de opresión. Introduce la idea del “pensamiento situado”, argumentando que el punto de vista de los grupos oprimidos ofrece una visión más completa de cómo opera el poder. Esto valida las narrativas y experiencias vividas en tanto que fuente de conocimiento, como las de las madres recogidas en un capítulo.

Finalmente, el tercer pilar teórico es a la vez una propuesta de cambio.

## Ética del cuidado: un paradigma para reconfigurar la academia

La ética del cuidado aparece como el marco normativo propositivo del libro y contrapone la lógica del mercado y la productividad capitalista a una lógica centrada en la vulnerabilidad humana, la interdependencia y la sostenibilidad de la vida. La ética del cuidado nos aporta el lenguaje y los fundamentos para las propuestas de reforma de las instituciones de educación superior. No pide sólo “concienciación” sino una revolución en los valores institucionales: que la universidad se reconozca como una comunidad interdependiente, que valore el trabajo de sostenimiento de la vida, que diseñe políticas de evaluación que no penalicen las pausas, y que se redistribuya colectivamente la responsabilidad del cuidado.

Entre sus principales autoras figuran las siguientes:

- Carol Gilligan (*In a Different Voice*, 1982). Su trabajo desafió la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, mostrando que las mujeres tendían a adoptar una “ética del cuidado” (basada en la responsabilidad, las relaciones y la compasión) frente a una “ética de la justicia” (basada en normas abstractas, derechos e imparcialidad) más común en los hombres. Esto no es esencialista, sino que señala la existencia de un sistema de valores subvalorado.
- Joan Tronto (*Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, 1993). Politiza la ética del cuidado, argumentando que éste no es sólo una virtud personal, sino una actividad fundamental de la sociedad que debe organizarse colectivamente. Define el cuidado en cuatro fases: *caring about* (preocuparse), *taking care of* (asumir responsabilidad), *care-giving* (dar cuidado) y *care-receiving* (recibir cui-

dado). Su marco es clave para exigir corresponsabilidad institucional.

- Amaia Pérez Orozco (*Subversión feminista de la economía*, 2014). Desde la economía feminista, Pérez Orozco aporta el concepto de la “organización social de los cuidados”. Plantea que el actual sistema socioeconómico se sustenta en una “crisis de los cuidados” que es estructural. Su análisis conecta directamente la explotación del tiempo de las mujeres con los modelos de producción y consumo, incluida la producción de conocimiento.

La integración de estos tres marcos provee una sólida base crítica para comprender que las desigualdades que enfrentan las académicas no son fallas individuales o anecdóticas, sino el resultado de un orden de género institucionalizado que sólo puede ser transformado mediante un cambio de paradigma profundo. Dicho marco teórico convierte este libro en una contribución no sólo descriptiva sino profundamente política y transformadora.

## Referencias bibliográficas

- Butler, Judith (1990), *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, Nueva York / Londres.
- Cárdenas, Georgina, y Pilivet Aguiar (2023), “Factores incidentes en el ingreso y continuidad al Sistema Nacional de Investigadores de acuerdo con un grupo de mujeres investigadoras”, en María Lilia Cedillo y Angélica Mendieta (coords.), *Las científicas y su incidencia social*, Tirant Humanidades, México, pp. 447-465.
- Crenshaw, Kimberle (1989), “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, en *University of Chicago Legal Forum*,

- núm. 1, artículo 8. Recuperado de <<http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>>.
- De Beauvoir, Simone (2011), *The Second Sex*, trad. Constance Borde y Sheila Malovany-Chevallier, Vintage Books, Illinois. Original publicado en 1949.
- Fraser, Nancy (2016), “Contradictions of Capital and Care”, en *New Left Review*, núm. 100, pp. 99-117.
- Gilligan, Carol (1982), *In a Different Voice: Psychological Theory and Women’s Development*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts y Londres.
- Harding, Sandra (1986), *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, Íthaca / Londres.
- Hill, Patricia (2000), *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Routledge, Nueva York. Recuperado de <<https://doi.org/10.4324/9780203900055>>. Versión original publicada en 1990.
- Hooks, Bell (2000), *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*, South End Press, Nueva York.
- Pérez, Amaia (2014), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- Tronto, Joan (1993), *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, Routledge, Nueva York.



PARTE II

## **CUERPO, CUIDADOS Y PRODUCTIVIDAD**





# ¿A QUÉ COSTO RESISTIMOS? CUERPO, CUIDADOS Y PRODUCTIVIDAD EN LA VIDA ACADÉMICA DE LAS MUJERES

*Paulina Villalobos Torres*

*Sheila Azalia Morales Flores*

*Diana Michel González Ochoa*

## *Introducción*

En la actualidad, la academia mexicana enfrenta múltiples desafíos: la integración de herramientas digitales y el fomento a la innovación; el desarrollo de ambientes inclusivos y la necesidad de habilidades de comunicación y empatía. Sin embargo, estas exigencias conviven con un modelo institucional que ha privilegiado históricamente un ideal de disponibilidad total, movilidad geográfica y productividad constante, configurando un sujeto desvinculado de responsabilidades de cuidado. Este modelo, profundamente androcéntrico, ha tenido consecuencias directas en el bienestar físico y emocional de las mujeres académicas.

México ocupa el primer lugar mundial en estrés laboral, con un 75% de personas afectadas, siendo el gremio docente uno de los grupos de mayor riesgo, particularmente por condiciones asociadas a la ansiedad, la depresión, las alteraciones del sueño y las dificultades en las relaciones familiares (Aguirre *et al.*, 2025). Estas problemáticas, sin embargo, tienden a desvincularse del trabajo académico y

de la esfera pública: se las trata como experiencias individuales. Aunque la participación femenina en las universidades públicas creció de 17 % en los años setenta a 50 % en el año 2000 (Aguirre *et al.*, 2025), este aumento no ha estado acompañado por una transformación estructural que reconozca las desigualdades de género que persisten al interior de las instituciones.

Las trayectorias académicas de las mujeres siguen atravesadas por barreras socioculturales, violencia institucional y reglas implícitas que obstaculizan el acceso a la salud, el bienestar y el desarrollo profesional. La doble o triple jornada, como docentes, investigadoras, madres o jefas de familia, y la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado (que incluyen el acompañamiento a infancias, personas mayores, con discapacidades físicas, condiciones neurodivergentes o trastornos de salud mental) generan tensiones constantes entre la vida laboral y la vida personal (Villalobos y Morales, 2025). Esta estructura organizacional invisibiliza las condiciones materiales que sostienen el trabajo académico, especialmente cuando las tareas de sostenimiento son realizadas por mujeres.

La falta de políticas institucionales orientadas a la conciliación, y la persistencia de sistemas de evaluación basados en méritos cuantitativos, profundizan esta desigualdad (Espino y Segura, 2023). Las trayectorias femeninas no siempre se interrumpen de manera visible, pero transcurren bajo condiciones de sobrecarga, fragmentación del tiempo y desgaste sostenido. En lugar de interpretarlas como fallas o abandono, este capítulo propone analizarlas como expresiones de continuidad académica bajo condiciones inequitativas. Esta perspectiva permite comprender cómo se penaliza la interdependencia y cómo se deslegitima la vulnerabilidad como parte del quehacer académico (Sandoval, 2021; González *et al.*, 2023).

Desde un enfoque crítico al capitalismo académico (Slau-ghter y Leslie, 1997; Gutiérrez y Echeverría, 2023), se cuestiona un modelo universitario centrado en la productividad individual, que excluye sistemáticamente las experiencias vinculadas al cuidado. Aunque algunos países latinoamericanos han comenzado a implementar medidas institucionales, como licencias o pausas justificadas (Mesa, 2019; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco, por sus siglas en inglés], 2022), en México estos avances siguen siendo limitados. Por ello, el presente estudio propone hacer visibles las trayectorias atravesadas por responsabilidades simultáneas de cuidado como indicadores de desigualdad estructural que requieren respuestas colectivas e institucionales.

### *Trayectorias académicas y multicuido: claves para su comprensión*

El concepto de multicuido<sup>1</sup> permite nombrar la simultaneidad de diversas formas de cuidado, como la crianza, el acompañamiento a personas mayores, familiares con discapacidad o neurodivergencias, y el autocuidado frente a enfermedades crónicas, que afectan directamente la continuidad y el ritmo de las trayectorias académicas. Esta multiplicidad de tareas, históricamente feminizadas, no

<sup>1</sup> El término multicuido es una propuesta conceptual elaborada en este trabajo para diferenciarse de nociones como multicuidado, utilizadas predominantemente en contextos clínicos, asistenciales o sanitarios. Aquí se introduce como categoría analítica para nombrar la simultaneidad estructural de tareas de cuidado (doméstico, afectivo, comunitario y de autocuidado) que recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres académicas. Aunque en este capítulo se focaliza en el ámbito universitario, se reconoce su potencial para analizar las condiciones de vida y trabajo de otras mujeres trabajadoras atravesadas por dinámicas similares.

remuneradas e invisibilizadas, fragmenta el tiempo destinado a la producción académica y restringe el desarrollo profesional. Como resultado, muchas académicas enfrentan lo que se ha denominado “pobreza de tiempo”, entendida como la escasez de tiempo libre y de calidad para el descanso, la salud o la planificación estratégica de la carrera académica (Aguirre *et al.*, 2021; Aguiar, 2025; Barboza y Gonçalves, 2022). Esta pobreza de tiempo no sólo implica una agenda saturada, sino la imposibilidad de segmentar adecuadamente los espacios de trabajo, cuidado y descanso, lo que interfiere con la continuidad y calidad del desempeño académico.

Más allá de su manifestación cotidiana, la pobreza de tiempo se ha consolidado como una categoría clave para comprender la reproducción de desigualdades de género en un sistema que espera disponibilidad ilimitada por parte de las académicas (Allen *et al.*, 2023). Esta lógica institucional ignora las tareas reproductivas no remuneradas, que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, fragmentando su jornada y limitando su capacidad de planificación, descanso y agencia. La situación se agrava cuando se espera que cumplan simultáneamente funciones de docencia, gestión, investigación y cuidado, como advierten Hyde y colaboradores (2020).

Durante la pandemia de Covid-19, la sobrecarga se intensificó al fusionarse el espacio doméstico con el laboral. Investigaciones como las de Bonavitta y colaboradores (2021) y França y otros (2023) documentan cómo esta integración redujo significativamente la productividad femenina en términos académicos, a la vez que incrementó la carga emocional y el acompañamiento al estudiantado. Cui y colaboradores (2020) y Migliore y otros (2023) refuerzan esta evidencia al reportar una caída en el número de publicaciones, propuestas de investigación y participación femenina en actos académicos durante el confinamiento.

A pesar de esta evidencia acumulada, los sistemas de evaluación siguen operando como si todas las trayectorias fueran lineales y neutras. En América Latina, la pobreza de tiempo se agudiza por la precariedad institucional, la fragmentación de redes de apoyo y una cultura organizacional que sigue atribuyendo el cuidado a la esfera privada (Silva *et al.*, 2020). Como señala Russo (2024), este sesgo de origen impide reconocer las condiciones bajo las cuales muchas académicas sostienen su trabajo. González Rodríguez y colaboradores (2023) proponen una lectura distinta: en lugar de concebir estas trayectorias como “interrumpidas”, habría que reconocer su continuidad bajo condiciones de sobrecarga y fragmentación, resultado directo de un sistema que penaliza la interdependencia.

El multicuido, en este sentido, no sólo acumula tareas, sino que las solapa. No se trata únicamente de ser madre, sino de asumir cuidados múltiples e intergeneracionales en condiciones de simultaneidad. Esta estructura institucional no lo reconoce como parte del trabajo académico, sino que lo margina como carga privada. Sandoval (2021) advierte que esta omisión refuerza evaluaciones desiguales, donde se penaliza la vulnerabilidad y se escamotean los sostenimientos cotidianos.

El fenómeno “sándwich” (la doble carga de cuidar a personas mayores y menores al mismo tiempo) visibiliza una de las formas más intensas de las responsabilidades familiares. Burke (2017) señala que esta condición genera altos niveles de estrés y se ha vuelto una experiencia común entre mujeres profesionales de mediana edad. Shaisa Noor y Filzah Md Isa (2014) encontraron que, en países como Malasia, estas mujeres enfrentan escasa corresponsabilidad familiar e institucional, lo que intensifica la sobrecarga emocional. En México, Román-Montes de Oca y Mejía (2022) documentan que este fenómeno se agrava por la in-

formalidad laboral, la precariedad de los servicios públicos y la fragmentación de las redes de apoyo.

La especificidad del fenómeno en la academia ha sido explorada por Evans y colaboradores (2023), quien muestra cómo estas tensiones inciden directamente en la productividad y la salud mental de las mujeres académicas. Las exigencias institucionales de rendimiento continuo entran en contradicción con las exigencias afectivas del cuidado. Esta tensión no sólo genera pausas profesionales, sino que esas pausas son deslegitimadas por los sistemas evaluativos. El análisis de Poveda y Llana (2025) desde la economía del cuidado, refuerza esta idea: la simultaneidad de cuidados múltiples representa una transferencia de costos del Estado a los hogares, sin compensación ni reconocimiento institucional.

Aun cuando muchas mujeres sostienen sus trayectorias a través de estrategias como la reorganización del tiempo, la renuncia a espacios de descanso y el apoyo informal de familiares, estas medidas no mitigan las consecuencias acumulativas. Silva *et al.* (2023) advierten que estas estrategias operan dentro de estructuras que siguen considerando el cuidado como un obstáculo personal, más que como un factor estructural de desigualdad. Reconocer el fenómeno “sándwich” no sólo implica nombrarlo, sino incorporar sus implicaciones en las políticas universitarias.

El modelo meritocrático de evaluación académica presupone trayectorias lineales continuas y desvinculadas del cuidado. Esta neutralidad aparente reproduce sesgos de género al excluir trayectorias que no se ajustan al ideal productivista (Ledesma y Fernández, 2025). Bárcenas y Delgado-Molina (2021) explican que esta lógica invisibiliza los efectos del cuidado sobre el trabajo académico, y penaliza a quienes ajustan sus tiempos o priorizan vínculos afectivos. En lugar de ser reconocidas por su resiliencia,

estas trayectorias se presentan como “deficientes” frente a los estándares dominantes.

El paradigma del capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1997) ha profundizado esta exclusión, al consolidar un modelo basado en la competencia individual, la movilidad constante y la cuantificación del rendimiento. Dicho modelo refuerza la expectativa de una persona académica con dedicación plena, sin interrupciones, y disponible en todo momento, desatendiendo las condiciones reales que hacen posible ese trabajo. Joan Tronto (1987, 1995) ha cuestionado los marcos institucionales que excluyen el cuidado como parte legítima del quehacer democrático. Su propuesta permite pensar en una ética del cuidado que reformule la organización académica desde la interdependencia. En línea con esto, Lube y colaboradores (2024) señalan que las pausas por cuidado no sólo no son reconocidas, sino que tienden a ser penalizadas. Rosa y Clavero (2022) y Subirats (2016) argumentan que esta omisión se traduce en una forma de violencia estructural que incide directamente en la salud y la estabilidad emocional de las académicas.

El temor a ser vistas como poco comprometidas, lleva a muchas mujeres a ocultar sus condiciones reales. Esta auto-exigencia sostenida, en un entorno que no reconoce la sobrecarga, perpetúa una cultura institucional que refuerza la lógica del sacrificio. Como señala la Unesco (2022), los sistemas evaluativos se mantienen rígidos frente a la diversidad de trayectorias, desestimando los efectos del cuidado en la organización del tiempo académico. Frente a esta rigidez, Villalobos y Morales (2025) proponen un cambio estructural que reconozca el cuidado como dimensión legítima del desempeño académico.

El agotamiento crónico en la academia se ha consolidado como una problemática estructural. Villena Fiengo (2022) y Adi Badiozaman *et al.* (2023) coinciden en que la cultura del *burnout* está profundamente arraigada en las dinámi-



cas institucionales, que exigen desempeño constante, sin reconocimiento de las tareas afectivas o reproductivas. El discurso del bienestar universitario, lejos de cuestionar estas estructuras, suele reducirse a estrategias individuales de autocuidado que no abordan las causas del malestar.

Russo (2024) advierte que la maternidad en contextos académicos produce procesos subjetivos donde el vínculo afectivo entra en tensión con la exigencia de rendimiento, generando un desgaste emocional sostenido. En este sentido, la conciliación entre vida personal y académica debe ser entendida como derecho, no como excepción (Gutiérrez y Echeverría, 2023). Para ello, no basta con políticas institucionales: es necesario revalorar el cuidado como parte del quehacer universitario y no como un obstáculo que debe resolverse en soledad.

## *Metodología*

Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo crítico con perspectiva de género, que reconoce la experiencia vivida y la reflexividad como fuentes legítimas de conocimiento. Se trabajó con narrativas autobiográficas elaboradas por las tres autoras a partir de una consigna abierta sobre sus trayectorias académicas, la conciliación con la vida personal y los costos asociados. Este ejercicio se asumió como una indagación situada que politiza lo personal y permite observar cómo el género atraviesa las experiencias laborales en la academia.

El análisis se realizó mediante codificación temática abierta con enfoque inductivo, sin categorías predefinidas. A partir de unidades de sentido emergentes, se identificaron cinco categorías analíticas: fragmentación del tiempo, deterioro de la salud, culpa y autoexigencia, redes de sostenimiento y omisión institucional del cuidado. Se priorizó

el uso de códigos *in vivo* para preservar la fuerza expresiva de las voces.

A continuación, se presentan las tres narrativas que conforman el corpus del estudio; narrativas escritas desde una perspectiva reflexiva y situada que permite observar de manera directa cómo se experimenta, resiste y negocia la vida académica en diálogo con las responsabilidades de cuidado, la enfermedad, el agotamiento y las redes de apoyo.

### Narrativa 1 (N1)

#### **Pobreza de tiempo para el autocuidado frente a enfermedades crónicas**

Soy académica desde hace poco más de 14 años, pero como profesora de tiempo completo desde el año 2021. En estos cuatro años he tenido varios logros y desaciertos: he sido coordinadora y responsable de cuatro áreas distintas de gestión y carrera, he producido cinco capítulos de libro, he coordinado otro, he trabajado en cuatro proyectos con financiamiento y he acumulado un sinfín de horas de trabajo administrativo con bajo reconocimiento, pues la gestión administrativa no es tan valorada como la producción o la investigación, al igual que la docencia. Mi capacidad resolutive siempre ha hecho que la gente confíe en que sacaré el trabajo, ¿pero a qué precio?

Estuve así, con altos ritmos de trabajo, hasta el año 2024, cuando me ausenté seis meses debido a una incapacidad por enfermedad crónica. Sin embargo, seguí trabajando desde casa. Y bueno, las labores en casa también son extenuantes: llevo a mi hijo a la escuela (a las 7:20 ya lo estoy entregando), voy a nadar, porque es el único espacio que tengo para mí, y he decidido no dejarlo. Nado de 8:00 a 9:00, y a esa hora entro al trabajo. De la facultad salgo a la 1:00 p. m. para comer, de ahí corro a recoger a mi hijo, entro a las 4:00 para salir a las

8:00 de la noche todos los días. Al llegar, me siento con mi hijo a apoyarlo con las tareas, luego cenamos, y más o menos me duermo a las 11:00 p.m., si es que no me pongo a limpiar la cocina, porque si empiezo, ya no termino hasta las 12.

### **Deterioro de la salud y el bienestar**

Esos horarios son los que atendemos quienes tenemos tiempo completo, ya que hay dos turnos de estudiantes, más toda la labor administrativa y el hogar. Casi no me queda tiempo para revisar aspectos relevantes de mi tratamiento. Pero sí, voy cada mes al suministro de medicamentos. Actualmente, todavía tengo quimioterapias cada 21 días; saliendo, me voy al trabajo. También tengo un tratamiento hormonal cada tres meses y voy a revisión mensual, lo cual me hace perder todo el día.

Para sobrellevar mi estado de salud y el cansancio físico y mental, tomo café, nado una hora y media, lo logro con las pastillas que tomo. Pero a veces siento que estoy de mal humor todo el tiempo. Me duele la cabeza, la espalda, los hombros, por el estrés acumulado, y tengo problemas gastrointestinales e inflamación. Sinceramente, a veces no puedo ni levantarme. La verdad, ¡sueño con diagramas y esquemas de cómo tener más tiempo para alcanzar a hacer todo lo que tengo pendiente! Apenas puedo acordarme de las cosas pendientes de mi hijo, aunque siempre termino sintiéndome mal por priorizar el trabajo.

### **Reorganización del tiempo para el trabajo y detrimento del autocuidado**

La organización del tiempo sí la debo hacer diariamente, pues si no, no alcanzaría ni siquiera a comer. Tengo 40 minutos para eso. A pesar de que mi pareja muchas veces cocina, recoge al niño o me apoya quedándose en las tardes con él, es un gran apoyo, incluso ya sabe que debo caminar para relajarme

y calmar la mente. Aunque los fines de semana me toque limpiar y hacer lo relacionado con el hogar, por eso casi no hay tiempo de calidad para el descanso. Y si lo hay, sólo estoy pensando en lo que debo priorizar llegando.

El bienestar físico y emocional no es algo que se reconozca ni se admita en la academia. Todos debemos estar siempre disponibles, incluso en vacaciones, donde hay que dar seguimiento a plataformas, procesos y estar alertas a correos que hay que atender. No nos podemos dar el lujo de decir que tenemos vida propia o responsabilidades del hogar o con los hijos; seríamos mal vistas, mal interpretadas o excluidas de proyectos que implican liderazgo.

### **Despolitizar la agencia para priorizar los cuidados**

Sí, yo creo que mi enfermedad me dio porque no me favoreció mucho el momento en que ingresé a la universidad: se me bajaron las defensas. Creo que el estrés de estar corriendo todo el día y todos los días, tener que llegar a cocinar, volver a agarrar el carro..., porque el esquema de la escuela, cuando eres profesora de tiempo completo, es dar servicio a los alumnos de la mañana, pero también a los de la tarde. No puedes trabajar corrido. Ésa es una de las propuestas que yo quisiera hacer al sindicato, pero creo que me bloquearían si lo hago. Proponer acciones relacionadas con horarios corridos afectaría la productividad de la universidad, aunque el discurso diga otra cosa.

Yo sé que muchas docentes, administrativas, profesoras de asignatura, incluso directoras, quisieran que se incluyeran estos temas en la agenda institucional. Pero si nosotras mismas no participamos en el sindicato, ni modo que de ellos salga. Pero eso no va a pasar: ¡todas tienen miedo de perder sus trabajos o ser llamadas por sus directores para no seguir con el tema!

## Narrativa 2 (N2)

### Mi experiencia como cuidadora de mi padre

Durante más de 15 años, de forma intermitente, acompañé a mi padre en distintos procesos de salud, desde sus primeras operaciones hasta su deterioro físico y eventual fallecimiento. Ésta es mi historia como cuidadora, académica, madre y mujer, atravesada por la culpa, el cansancio, el amor y la responsabilidad. Mi padre, un hombre trabajador y comerciante de frutas toda su vida, comenzó a enfrentar complicaciones de salud desde los 60 años. Pasó por varias cirugías, incluyendo una de cervicales y otra de hombro. En ambas ocasiones fue hospitalizado por al menos dos semanas, y aunque contaba con el apoyo de mi madre y mis hermanas, la atención principal recayó en mí.

Mi madre, aunque presente, solía evitar los hospitales por ansiedad, y mi hermana, enfermera, tenía horarios laborales extenuantes. Así que fui yo quien asumió los cuidados médicos, físicos y emocionales.

### La culpa, el tiempo, y la exigencia interna

Durante ese tiempo, yo estudiaba la licenciatura. Más adelante, cuando él volvió a empeorar, ya cursaba la maestría y posteriormente el doctorado. Desde 2021, su salud se deterioró progresivamente. Aunque ya tenía más de 75 años, la combinación de desgaste físico, falta de cuidados adecuados tras sus operaciones y la profunda depresión que le provocó la muerte de mi hermano, lo dejaron postrado en cama durante los últimos dos años. La carga emocional y física fue inmensa. Aunque en ciertos periodos mi madre vivía con él, también hubo etapas en las que mi padre permanecía prácticamente solo. Aunque siempre había alguien cerca, su soledad era evidente, especialmente durante semanas enteras en las que no contaba con compañía constante.

En dos ocasiones, coincidiendo con los periodos vacacionales del doctorado, decidí mudarme completamente a su casa para acompañarlo y brindarle cuidados continuos durante más de dos semanas. Mi hermana y yo acudíamos con frecuencia para asistirlo: bañarlo, alimentarlo, cambiarlo, trasladarlo... Todo requería un esfuerzo físico considerable. Mi padre pesaba cerca de 90 kilos, y muchas veces me tocaba hacerlo sola. Aunque conté con el apoyo emocional de mi esposo, el día a día recaía principalmente en mí. A esto se sumaba una lesión previa en el tobillo, que dificultaba enormemente cargarlo o moverlo.

Nunca me impuso horarios. Pero yo, por responsabilidad o culpa, me autoexigía llegar a tiempo. Si decía que iría a las 9 a.m. y no llegaba hasta las 10, me invadía una profunda sensación de tristeza y frustración. Si no lo visitaba o no cumplía con lo que había prometido, aunque fuera por cansancio o exceso de trabajo, me sentía una mala hija.

La culpa era constante y desgastante. Incluso cuando lograba hacer todo, si no lo hacía con cariño o con tiempo suficiente, me sentía en deuda. Llegué a bañarlo de forma apresurada por tener entrevistas de doctorado el mismo día. Aunque cumplía, me sentía mal por no poder hacerlo con calma, por no ponerle sus medias de compresión, por no cepillarle el cabello como solía hacerlo antes.

### **Autocuidado: una tarea pendiente**

Mi forma de lidiar con el estrés no fue, en muchos casos, la más saludable. Solía salir con amigas, organizar comidas o reuniones en casa, y beber. Pero esas actividades, lejos de aliviarme, muchas veces me dejaban peor, especialmente cuando no había ido a ver a mi papá. Aunque sabía lo que debía hacer para cuidarme, no sabía cómo aplicarlo en mí misma. El autocuidado se volvía una tarea siempre postergada. Los efectos físicos no tardaron en manifestarse. Los dolores de cabeza, los problemas gastrointestinales, el insomnio y la ansiedad se

volvieron parte de mi vida diaria. En 2023, estos malestares se agudizaron tanto que fue necesario extraerme la vesícula. Recuerdo que mi papá se enojaba mucho porque no me cuidaba. Incluso llegó a reclamarle a mi hermana, entre bromas y regaños, que no me llevara al médico. Le decía: “Ella es la más chiquita, la tienes que cuidar tú”.

Finalmente, el 12 de marzo de 2023, me operaron. Estoy convencida de que esta situación fue consecuencia tanto del desgaste emocional como de mis malos hábitos alimenticios, agravados por la rutina intensa. En ese momento, además de cuidar a mi papá, cursaba el doctorado y tenía clases hasta tres o cuatro veces por semana. Aunque me ofrecieron un espacio de recuperación, recuerdo que no había pasado ni una semana de la operación cuando ya estaba tomando clases nuevamente. Incluso volví al trabajo antes del tiempo recomendado. Me dieron entre 15 días y un mes de incapacidad, pero decidí reincorporarme antes. Temía que me quitaran materias, porque además de estudiar, también soy docente, y en ese semestre tenía varias clases asignadas. Esa urgencia por no “fallar” en ninguna de mis responsabilidades me llevó, una vez más, a dejar mi salud en segundo plano.

### El relevo, la carga simbólica y los errores

Intentamos buscar ayuda externa, pero no siempre fue positiva. Contratamos a familiares o vecinas que nos ayudaban por un pequeño pago, pero algunas llegaron a emitir juicios dolorosos o incluso falsos. Uno de esos comentarios provocó que tuviéramos que mudarnos de casa. Cargar con el cuidado también implicaba cargar con la imagen pública y los prejuicios. A eso se sumó un error que me marcó: dejé de pagar a tiempo un plan funerario que teníamos contratado. Cuando mi padre falleció, el contrato había sido cancelado. Me sentí la peor. Tuve que pedir un préstamo y me invadió la vergüenza de haber fallado en algo que todos esperaban que yo hubiera resuelto.

Siempre he sido la persona en quien mi familia deposita su confianza: seguros, trámites, decisiones importantes. Me gusta ayudar, pero hoy ya no me siento igual. Estoy cansada, dispersa, menos fuerte. Siento que no soy la misma y me cuesta asumir nuevos compromisos. Quiero dejar de ser la base para ser un pilar más. Apoyar, sí, pero no cargar con todo. Ahora que mi padre ya no está, una parte de mí se siente liberada, aunque llena de duelo. Durante años, fui su cuidadora más constante. Fui su hija, pero también su enfermera, su terapeuta, su compañía. Creo que él confiaba profundamente en mí, y ese vínculo, aunque hermoso, fue también una fuente de gran desgaste. Hoy quiero recuperar mi espacio, delegar, permitirme soltar, aprender a cuidarme.

### Narrativa 3 (N3)

#### **Fragmentación del tiempo, ansiedad y tensión entre responsabilidades simultáneas de cuidado**

Ingresar a la academia es, para muchas, un logro anhelado que se vive como privilegio, aunque sea bajo condiciones laborales inestables. Sin embargo, ese privilegio carga con la exigencia estructural de justificar constantemente nuestra presencia. En universidades públicas como la mía, la permanencia como profesora de tiempo completo implica superar concursos sucesivos que aparentan meritocracia, pero se viven como una carrera de fondo marcada por desigualdades invisibles: cuidados, tiempo fragmentado, dobles jornadas. Yo aún transito ese camino, intentando cumplir con todo sin quebrarme.

A veces lo logro. A veces, apenas.

Llegar desde fuera, con casi una década en el sector industrial, poca experiencia docente y sin vínculos previos con la facultad, implicó enfrentar cuestionamientos. Yo sentía que debía justificar mi presencia en cada espacio. Esa presión institucional pronto se volvió autoexigencia. Desde el inicio



percibí una urgencia por ingresar al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, lo cual logré al año siguiente, asumiendo desde entonces una carga laboral intensa. Ese mismo año, junto con una red de académicas afines, escribimos un libro colectivo sobre las violencias sistémicas en la academia, reconocido con un premio nacional. La narrativa tuvo eco, pero el desgaste ha sido profundo y sostenido.

### Tiempos fragmentados, familia y sobrecarga

He coordinado hasta cuatro áreas institucionales a la vez, además de clases, investigación, asesorías y trámites administrativos. Aunque mi jornada formal es de 40 horas, suele superar las 60. Contesto correos durante la comida o en la fila para recoger a mis hijos, donde paso al menos hora y media diaria. A eso se suma la logística para llevarlos a un lugar seguro, actividades, terapias, casa de familiares, antes de continuar con el trabajo. Incluso he trabajado desde salas de espera o durante las sesiones de terapia de mi hija.

Durante el semestre, mi jornada es fragmentada: doy clases en turnos distintos, lo que multiplica traslados e impide espacios sostenidos de descanso. Además de académica, soy madre de tres. Acompaño a mi hija mayor en su ingreso a la universidad, mientras enfrenta ansiedad y autoexigencia que sé que no impongo, pero quizá refuerzo. Mi hija de en medio tiene TDAH con perfil impulsivo y sensorial, lo que dificulta su adaptación escolar y exige mi presencia constante. Mi hijo menor, en preescolar, requiere atención permanente: accidentes frecuentes, llamadas de la escuela, organización cotidiana.

Coordino traslados, alimentos, tareas, emociones. Vivo como si mi tiempo fuera infinitamente elástico.

A esto se suma la relación de pareja, donde las tensiones han sido inevitables. El tiempo que dedico al trabajo, particularmente a la investigación, ha generado conflictos. A veces no se entiende por qué, si ya cumplí con mi jornada y con mis clases, sigo frente a la computadora por la noche o sacrifico fines

de semana en congresos o proyectos. Siento que siempre estoy justificando lo que hago, explicando por qué es importante, y al mismo tiempo lidiando con la culpa de no estar más presente en el ámbito familiar. Las responsabilidades no se apagan cuando cierro el correo institucional; está siempre presente, moldeando mis tiempos, mis afectos y mis posibilidades.

### **Sobrecarga de cuidados, desgaste emocional y cuerpo dolido**

Además de las tareas familiares inmediatas, estoy al pendiente de mi madre, una mujer neurodivergente con TDAH y episodios depresivos, recientemente diagnosticada con una enfermedad neurológica que afecta sus cervicales y el sistema nervioso. Este año ha estado marcado por estudios médicos, trámites, múltiples citas y la espera de una cirugía por parte del sistema público de salud. Aunque no soy su cuidadora principal, intento acompañar emocionalmente en el proceso.

Mi cuerpo lo ha resentido: ansiedad, insomnio, dolores musculares, aumento de peso. Aunque he buscado explicaciones médicas, coinciden en que se trata de estrés acumulado. Me indican ejercicio, buena alimentación, descanso, menos tensión. Pero ¿cómo lograrlo en medio de tantas exigencias? Cuando no lo consigo, también llega la culpa, como si el cansancio no bastara. Sigo mis tratamientos y tomo los medicamentos, pero he pospuesto citas por trabajo. Conozco el discurso del autocuidado: lo estudio, lo enseño, lo promuevo. Pero priorizarme sigue siendo la excepción. Me esfuerzo por sostenerlo todo sin fallar, aunque muchas veces sea a costa de mí.

### **Redes de apoyo, culpa y deseo de sostenibilidad**

No he llegado hasta aquí sola. He contado con el apoyo de mi esposo, de mi madre y mi padre, de mi familia política y de amistades que han estado presentes cuando más lo necesitaba. Su respaldo ha sido más que emocional: han compartido

tareas, cuidado y tiempos, recordándome que no todo depende de mí, y que aprender a soltar también es parte de sostenerse. Me han acompañado, además, mujeres con quienes comparto el deseo de vivir y trabajar en condiciones más justas. Algunas desde la academia, otras desde sus comunidades. Con ellas he tejido vínculos de complicidad, cuidado y resistencia. Redes donde no sólo se habla de logros, sino también de agotamiento, culpa y del anhelo de hacerlo distinto. Ya no quiero que el bienestar sea una carga individual ni que la productividad se construya a costa del sacrificio personal. Sólo anhelo, como tantas otras, una universidad que me permita sostenerme sin romperme. Porque resistir también es cuidarse.

## *Resultados*

El análisis cualitativo de las tres narrativas permitió identificar seis categorías centrales que articulan el impacto de las cargas simultáneas de cuidado en la vida académica de mujeres en universidades públicas, evidenciando el entrelazamiento entre exigencias institucionales, trayectorias familiares y deterioro del bienestar. La codificación manual partió de unidades de significado en los testimonios, respetando fielmente los códigos en vivo y reconociendo patrones comunes, matices y particularidades en cada caso.

La primera categoría, pobreza de tiempo y jornadas fragmentadas, muestra cómo las académicas compaginan múltiples funciones en entornos que no contemplan horarios flexibles ni estructuras de apoyo. La reorganización forzada del tiempo y la urgencia constante aparecen en lo siguiente: “Durante el semestre, mi jornada es fragmentada: doy clases en turnos distintos, lo que multiplica traslados e impide espacios sostenidos de descanso” (N3). “Mi jornada formal es de 40 horas, suele superar las 60” (N3), y “la organización del tiempo sí la debo hacer diariamente, pues sino no alcanzaría incluso a comer” (N1).

Esta tensión es también inevitable cuando el cuidado coincide con los estudios de posgrado: “Más adelante, cuando él volvió a empeorar, ya cursaba la maestría y posteriormente el doctorado” (N2).

En segundo lugar, los efectos acumulativos de las responsabilidades simultáneas de cuidado en la salud física se manifiestan como una consecuencia directa de la sobrecarga y la postergación del autocuidado. Los cuerpos acumulan malestares que derivan en diagnósticos graves: “Actualmente todavía tengo quimioterapias cada 21 días, *saliendito* me voy al trabajo” (N1). “Los dolores de cabeza, los problemas gastrointestinales, el insomnio y la ansiedad se volvieron parte de mi vida diaria” (N2). “Mi cuerpo lo ha resentido: ansiedad, insomnio, dolores musculares, aumento de peso” (N3). “Me indican ejercicio, buena alimentación, descanso, menos tensión. Pero ¿cómo lograrlo?” (N3).

La tercera categoría, agotamiento emocional y desgaste acumulado, describe el deterioro subjetivo que va más allá del cansancio físico. Las autoras se describen como desbordadas, abatidas y con dificultad para sostener sus rutinas: “Estoy cansada, dispersa, menos fuerte” (N2). “Siento que no soy la misma y me cuesta asumir nuevos compromisos” (N2). “A veces siento que estoy de mal humor todo el tiempo” (N1). “Siento que siempre estoy justificando lo que hago, explicando por qué es importante” (N3). “Cuando no lo consigo, también llega la culpa, como si el cansancio no bastara” (N3).

La cuarta categoría, autoexigencia, culpa y postergación del cuidado propio, revela una tensión interna entre el saber y el hacer, entre los discursos sobre autocuidado y la imposibilidad de practicarlos en condiciones reales. Se expresa en frases como: “Aunque cumplía, me sentía mal por no poder hacerlo con calma” (N2). “Conozco el discurso del autocuidado: lo estudio, lo enseño, lo promuevo. Pero priorizarme sigue siendo la excepción” (N3). “He pospuesto citas

(médicas) por trabajo” (N3). “Tengo problemas gastrointestinales e inflamación, sinceramente, a veces no puedo ni levantarme” (N1).

La quinta categoría, redes de apoyo y cuidados compartidos, ofrece un contrapeso parcial a la sobrecarga. Las narrativas reconocen la existencia de vínculos afectivos y logísticos que, sin eliminar el desgaste, hacen posible sostener la vida académica: “Mi pareja muchas veces cocina, recoge al niño o me apoya con quedarse en las tardes con él” (N1). “Conté con el apoyo emocional de mi esposo” (N2). “He contado con el apoyo de mi esposo, de mi madre y mi padre, de mi familia política y de amistades” (N3). “Con ellas (otras mujeres) he tejido vínculos de complicidad, cuidado y resistencia” (N3).

Finalmente, la categoría de tensiones institucionales y resistencias silenciosas muestra la contradicción entre los discursos institucionales sobre conciliación y las prácticas que invisibilizan el cuidado. Se denuncia una cultura laboral que penaliza hablar del tema: “No nos podemos dar el lujo de decir que tenemos vida propia” (N1). “¡Todas tienen miedo de perder sus trabajos o ser llamadas por sus directores para no seguir con el tema!” (N1). “Esa presión institucional pronto se volvió autoexigencia” (N3). “Ya no quiero que el bienestar sea una carga individual ni que la productividad se construya a costa del sacrificio personal” (N3).

Estas categorías no son excluyentes entre sí: se entrelazan en la cotidianidad de las autoras, mostrando que la acumulación de responsabilidades de cuidado no es un tema personal sino una condición estructural que configura sus trayectorias académicas, sus cuerpos y sus vínculos.

## *Discusión*

Las trayectorias académicas de mujeres están profundamente atravesadas por la sobrecarga, la fragmentación del

tiempo y las tensiones derivadas del multicuido, entendido como un entramado estructural de responsabilidades familiares, domésticas y afectivas. Estas exigencias no sólo impactan la salud física y emocional, sino que evidencian la contradicción entre el mandato de productividad y la necesidad de sostener la vida. Lejos de ser una problemática individual, el desgaste se presenta como una consecuencia directa de las condiciones estructurales de la academia neoliberal, donde la autoexigencia se vuelve una forma internalizada de supervivencia.

En este escenario, las redes de apoyo, aunque fundamentales para la resistencia cotidiana, no sustituyen la ausencia de políticas institucionales sólidas ni la falta de reconocimiento del cuidado como parte del trabajo académico. Las narrativas autobiográficas con perspectiva de género se consolidan como una herramienta potente para hacer visibles las desigualdades estructurales desde una comprensión situada, al tiempo que abren paso a la posibilidad de imaginar otros modos de habitar la universidad.

A partir de estos hallazgos, resulta indispensable avanzar hacia propuestas concretas que apunten a una transformación institucional. La siguiente sección recupera los principales elementos de análisis para plantear conclusiones y propuestas, con miras a una academia que sostenga la vida: conciliación, cuidado y bienestar.

### *Conclusiones y propuestas para una academia que sostenga la vida: conciliación, cuidado y bienestar*

El análisis de estas trayectorias permite afirmar que las académicas no abandonan la universidad, sino que sostienen su participación en condiciones profundamente inequitativas. La diversidad de contextos, urbanos, con parejas

estables y redes de apoyo, no impide que el desgaste sea una constante. Esto evidencia que no se trata de condiciones individuales sino de una estructura académica que penaliza el cuidado y deteriora el bienestar físico-emocional de las académicas.

Las redes colaborativas han sido fundamentales para resistir al modelo neoliberal de productividad académica, pero no pueden sustituir la acción del Estado y las instituciones educativas. La sensibilidad adquirida en experiencias de multicuido constituye un saber valioso que debería ser reconocido en los sistemas de evaluación. Frente a este panorama, resulta urgente redefinir el mérito académico, integrando el cuidado como un eje estructural. Esto implica fomentar una cultura institucional que revalorice los cuidados como parte del bienestar colectivo, que transversalice el enfoque de género en todas las políticas universitarias, y que reconozca las competencias adquiridas mediante el cuidado como parte del desarrollo profesional. Los espacios educativos también son espacios de sostenimiento de la vida, y deben ser concebidos como tales.

En México, aunque la legislación laboral contempla licencias de maternidad y paternidad, la brecha entre ambas sigue siendo significativa: las mujeres cuentan con 12 semanas de licencia, mientras que los hombres apenas disponen de cinco días.<sup>2</sup> Esta diferencia reproduce una lógica desigual en la distribución del cuidado, perpetuando su feminización. En el sector público, ya se han iniciado propuestas para extender los permisos de paternidad. Por ejemplo, en la Ciudad de México, el Congreso local aprobó recientemente un dictamen que amplía la licencia de paternidad a 20 días laborables, con la posibilidad de extensión

<sup>2</sup> Existe la licencia parental, entendida como permiso al que pueden acogerse los progenitores para el cuidado de los hijos, una vez expirado el permiso de maternidad o paternidad.

en caso de complicaciones médicas (Congreso de la Ciudad de México, 2025). A nivel nacional, también se ha retomado esta discusión en la agenda legislativa, impulsando reformas que reconozcan la corresponsabilidad en el cuidado desde una perspectiva de derechos laborales (De la Rosa y Hernández, 2025).

Del mismo modo, en el ámbito universitario, voces institucionales han señalado la necesidad de armonizar estas medidas para promover la equidad laboral. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo ha expresado que la ampliación de las licencias de paternidad sería un paso importante hacia entornos más igualitarios, tanto en el acceso al empleo como en la conciliación entre trabajo y vida familiar (UAEH, 2025).

Por otra parte, la NOM-035-STPS-2018, que establece los lineamientos para identificar y prevenir los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, ha sido implementada en algunas universidades públicas con resultados limitados. Estudios recientes advierten que dicha normativa, si bien es un instrumento con potencial, ha sido aplicada de forma formalista, sin una estrategia integral ni enfoque de género (Cotonieto-Martínez, 2021).

Además, se ha documentado que el personal académico enfrenta factores de riesgo, como la sobrecarga, la presión institucional y la falta de reconocimiento; ello afecta de manera diferenciada a las mujeres, quienes, además del trabajo intelectual, asumen múltiples responsabilidades de cuidado (Monroy-Castillo y Juárez-García, 2019; Cázares, 2020). Estos riesgos requieren ser visibilizados no sólo como parte de la salud ocupacional, sino como un reflejo de estructuras institucionales que reproducen la desigualdad.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo advierte que la falta de políticas de cuidado sostenibles e integradas representa un obstáculo estructural significativo en el ámbito laboral. Esta omisión profundiza



las desigualdades en el hogar, en los espacios de trabajo y en la sociedad en general, afectando de forma desproporcionada a las mujeres, a las infancias y a las familias a lo largo de su trayectoria vital. Desde esta perspectiva, las políticas de cuidado alcanzan su máximo potencial transformador cuando se diseñan para responder a las necesidades de las familias y personas trabajadoras a lo largo de todo el ciclo de vida. Para lograrlo, deben basarse en el diálogo social, la participación de quienes ejercen labores de cuidado, y un marco integral de derechos, licencias, prestaciones y servicios con perspectiva de género y altos estándares de calidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

En México, aún queda camino por recorrer para lograr una planificación de políticas públicas que realmente integre la perspectiva de género desde su origen. Incorporar esta mirada no significa homogeneizar, sino atender a la pluralidad de condiciones, experiencias y necesidades, y focalizar acciones que reconozcan y respondan a esa diversidad. En el estado de Baja California, la Ley de Planeación (H. Congreso del Estado de Baja California, 2008) y la Ley de Presupuesto y Ejercicio del Gasto Público (2010), ambas con reformas posteriores, incorporan de manera explícita la perspectiva de género como principio rector. Estas leyes establecen las bases para planificar con equidad y garantizar derechos en condiciones de igualdad. Sin embargo, los retos persisten: es necesario establecer mecanismos efectivos de monitoreo y evaluación de las políticas implementadas, así como promover campañas de concientización que transformen las normas culturales que perpetúan roles tradicionales de género (OIT, 2019).

Avanzar hacia una academia que sostenga la vida, requiere transformar los entornos laborales para que el cuidado, la salud y el bienestar sean dimensiones centrales del quehacer académico. Esta transformación implica comprender la conciliación, no como una concesión individual

sino como un derecho colectivo vinculado a la justicia social y a la equidad de género. Como advierten López-López y Rivera-Gómez (2023), la corresponsabilidad en los cuidados exige condiciones estructurales garantizadas institucionalmente, y no puede quedar confinada dentro del ámbito privado.

La experiencia comparada demuestra que dicha transformación sólo es posible mediante enfoques integrales e interseccionales. Las universidades deben dejar atrás las acciones fragmentadas y construir marcos normativos y culturales que reconozcan la diversidad de trayectorias y necesidades de su comunidad. De acuerdo con De la Rosa y Rodríguez (2023), únicamente a través de políticas inclusivas, que articulen derechos laborales, reconocimiento institucional y perspectiva de género, será viable consolidar espacios donde la vida y el trabajo académico no estén en tensión, sino que se fortalezcan mutuamente.

En este escenario, una línea de análisis pendiente es el papel de los sindicatos en la promoción de condiciones laborales más equitativas. Si bien los contratos colectivos podrían integrar criterios de corresponsabilidad y bienestar, en la práctica suelen reproducirse sin perspectiva de género. La experiencia de instituciones como la Universidad Autónoma del Estado de Nayarit revela que incluso con marcos normativos progresistas, el cambio real requiere articular políticas universitarias, legislación nacional y acción sindical comprometida con la equidad (Arreola & Figueroa, 2023). Explorar esta dimensión ofrece rutas valiosas tanto para la investigación como para la transformación institucional.

## *Referencias bibliográficas*

Acker, Joan (1990), "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", en *Gender & Society*, vol. 4,

- núm. 2, pp. 139-158. Recuperado de <<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>>.
- Adi Badiozaman, Ida Fatimawati, Voon Mung Ling y Sandhu, Kiran (2023), *Women Practicing Resilience, Self-Care and Wellbeing in Academia*, Routledge, Londres. Recuperado de <<https://doi.org/10.4324/9781003341482>>.
- Aguiar, Pilivet (2025), “Género y pobreza de tiempo en las académicas y científicas: barreras y políticas”, en Angélica Ledesma y Silvia Fernández (coords.), *Mujeres en la academia mexicana: violencias históricas y resistencias interdisciplinarias hacia la equidad de género*, Universidad Autónoma del Estado de México, Estado de México, pp. 15-38.
- Aguirre, Diana, Ma. del Rocío Figueroa y Margarita Espinoza (2021), “El estrés docente en mujeres universitarias”, en Fabiola González (coord.), *Academia, gestión y poder. Reflexiones para avanzar hacia la igualdad en las IES mexicanas*, Universidad Autónoma de Nayarit, Nayarit.
- Allen, T. D. et al. (2023), “Faculty time expenditure across research, teaching, and service: Do gender differences persist?”, en *Occupational Health Science*, núm. 7, pp. 805-818. Recuperado de <<https://doi.org/10.1007/s41542-023-00156-w>>.
- Arreola, Xóchitl, y Ma del Rocío Figueroa (2020), “La armonización familiar y laboral. Más allá de la norma”, *Especial Pacioli. III Congreso Internacional de Género “Género, Inclusión y responsabilidad”*, año XX, núm. 114, octubre, Instituto Tecnológico de Sonora, pp. 86-92. Recuperado de <<https://n9.cl/k3kld>>.
- Barboza, J. C., y J. Peres Gonçalves (2022), “As múltiplas jornadas de mulheres universitárias: uma análise a partir das implicações da educação feminina”, en *Instrumento: Revista de Estudos e Pesquisas em Educação*, núm. 24(3), pp. 796-812. Recuperado de <<https://doi.org/10.34019/1984-5499.2022.v24.36826>>.

- Bárceñas, Karina, y Cecilia Delgado-Molina (2021), *Religión, género y sexualidad: entre movimientos e instituciones*, UAM-Xochimilco, México.
- Bonavitta, P. (2021), “Las mujeres en aislamiento por Covid-19: tiempos de cuidado, tareas domésticas, comunitarias y teletrabajo”, en *Punto Género*, núm. 15. Recuperado de <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/138514>>.
- Burke, Ronald (2017), “The Sandwich Generation: Individual, Family, Organizational and Societal Challenges and Opportunities”, pp. 3-39. Recuperado de <<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://scispace.com/pdf/the-sandwich-generation-individual-family-organizational-and-2x3tb74mr6.pdf>>.
- Cázares, M. (2020), “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Análisis desde la interseccionalidad y el bienestar psicosocial en la educación superior”, en *Castalia. Revista de Psicología de la Academia*, núm. 36, pp. 67-82. Recuperado de <<https://revistas.academia.cl/index.php/castalia/article/view/2241>>.
- Cerros, Elisa (2023), “Ser madre y académica de alto rendimiento. Imaginarios presentes en las universidades respecto a la maternidad y el desempeño académico”, en *Revista de Investigación y Ddivulgación sobre los Estudios de Género*, núm. 29, época 2, año 28.
- Congreso de la Ciudad de México (2020), “Aprueban dictamen para ampliar licencia de paternidad”. Recuperado de <<https://www.congresocdmx.gob.mx/comsoc-aprueban-diputados-locales-dictamen-ampliar-licencia-paternidad-2222-1.html>>.
- Connell, Raewyn (2006), *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Polity Press.
- Cotonieto-Martínez, Ernesto (2021), “La NOM-035 en instituciones de educación superior: diagnóstico de implementación y desafíos para el bienestar docente”, en *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, vol. 30, núm. 3, pp. 168-176. Recuperado

- de <[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2529-850X2021000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2021000300004)>.
- Cui, R., Ding, H., y Zhu, F. (2021), “Gender inequality in research productivity during the Covid-19 pandemic” en *Manufacturing & Service Operations Management*, núm. 24(2), pp. 707-726. Recuperado de <<https://doi.org/10.1287/msom.2021.0991>>.
- De la Rosa, A., y M. Rodríguez (2023), “Conciliación de la vida familiar y laboral: un reto para las universidades públicas mexicanas”, en *Castalia. Revista de Psicología de la Academia*, núm. 41, pp. 191-207. Recuperado de <<https://revistas.academia.cl/index.php/castalia/article/view/2241>>.
- De la Rosa, E., y G. Hernández (2025, 19 de febrero), “Ampliación de permisos de paternidad retorna a la agenda legislativa”, en *El Economista*. Recuperado de <<https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/ampliacion-permisos-paternidad-retorna-agenda-legislativa-20250219-746966.html>>.
- Espino, Saúl (2019), “¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la universidad”. Recuperado de <<https://bit.ly/3X0XtYv>>.
- Espino, Saúl, y A. Segura (2023), *Disidencias feministas en la Iglesia católica mexicana*, El Colegio de México, México.
- Evans, Kia, Jeannine Millsteed, Janet Richmond y Sonya Girdler (2016), “Working Sandwich Generation Women Utilize Strategies Within and Between Roles to Achieve Role Balance”, en *PloS One*, vol. 11, núm. 6.
- Federici, Silvia (2022), *Más allá de la periferia de la piel: repensar, reconstruir y recuperar el cuerpo en el capitalismo contemporáneo*, Ediciones Corte y Confección.
- França, T. et al. (2023), “The cost of ‘care’ in neoliberal academia during the Covid-19 pandemic: Women academics, teaching and emotional labour” en *European Journal of*

- Women's Studies*, núm. 30(4), pp. 470-485. Recuperado de <<https://doi.org/10.1177/13505068231205096>>.
- González, A. *et al.* (2023), “Mujeres en la academia: exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática”, en *Revista de Estudios de Género*.
- Gutiérrez, J., y L. Echeverría (2023), *La universidad en disputa: tensiones entre el bienestar docente y las exigencias del neoliberalismo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Gutiérrez, Patricia, y Rebelín Echeverría (2023), “Mujeres en la academia: experiencias sobre el SNI y el capitalismo académico”, en *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 30, Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Administración. Recuperado de <<https://doi.org/10.29101/crcs.v30i0.21072>>.
- H. Congreso del Estado de Baja California (2008), Secretaría de Servicios Parlamentarios Coordinación de Editorial y Registro Parlamentario, Ley de Planeación para el Estado de Baja California, en *Periódico Oficial*, núm. 29, 25 de junio, número especial, tomo CXV. Recuperado de <<https://goo.su/QZY9Q>>.
- Hyde, E., M. E. Greene, y G. L. Darmstadt (2020), “Time poverty: Obstacle to women’s human rights, health and sustainable development”, en *Journal of Global Health*, núm. 10(2), 020313. Recuperado de <<https://doi.org/10.7189/jogh.10.020313>>.
- Hylton, Rhonda, Marliese Peltier, Shuling Yang y Roya Q. Scales (2021), “Problematizing Intersecting Identities: How Diverse Women Make Faculty Sense of Our Roles within Academia”, en *Journal of Intersectionality*, pp. 2-23. Recuperado de <<https://doi.org/10.13169/jinte.8.1.0002>>.
- López-López, J. L., y M. C. Rivera-Gómez (2023), “Conciliación vida-trabajo en la universidad pública: desigualdades de género y tensiones institucionales”, en *Revista Ciencia y Poder Aéreo*, año 18, vol. 2, pp. 1-22. Recupera-

- do de <<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>>.
- Lube, Menara, Herminia González y Carolina Stefoni (2024), “Women in Latin American Academia: Gender Inequalities in the Social Sciences of Chile, Mexico, Brazil, and Argentina”, en *Estudos Ibero Americanos*, Pontificia Universidade Católica de Porto Alegre. Recuperado de <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/231056>>.
- Mesa, Sylvia (2019), “Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: un reto para la igualdad”, en *Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 19, núm. 1, pp. 314-347. Recuperado de <<https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716>>.
- Migliore, A., M. G. Colombo, C. Rossi-Lamastra, y R. Mancuso (2023), “Working from home, the physical space and the gender gap in productivity: Evidence from academia”, en *Academy of Management Proceedings*, 2023(1). Recuperado de <<https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.14304>>.
- Monroy-Castillo, Alisma, y Arturo Juárez-García (2019), “Riesgos psicosociales y salud mental en académicos: implicaciones de la NOM-035 en universidades públicas”, en *Cultura y Sociedad*, año 1, vol. 28, pp. 91-108. Recuperado de <<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>>.
- Musotti, Sara, y Deise García (2023), “Memoria de los márgenes: trayectorias de mujeres de Baja California desde la militancia político-estudiantil al feminismo, en las décadas de 1960 y 1970”, en *Esboços Histórias Em Contextos Globais*, vol. 29, núm. 51, Universidad Autónoma de Baja California.
- Noor, Shaista, y Filzah Md Isa (2020), “Malaysian Sandwich Generation Issues and Challenges in Elderly Parents Care”, en *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, año 9, vol. 3, pp. 289-312.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022), “*Women and Gender Equity in Academia Through the Conceptual Lens of Care*”. Recuperado de <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381109>>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022), *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, OIT, Ginebra. Recuperado de <<https://goo.su/Py1A5S>>.
- (2019), “Informe sobre Igualdad de Género en el Trabajo”. Recuperado de <[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/informe\\_resumen-gender.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/informe_resumen-gender.pdf)>.
- Pérez, Amaia (2014), *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida*, Traficantes de Sueños, Madrid.
- Poveda, Carme, y Catalina Llana (2025), “Valoración económica de los cuidados a las personas mayores dependientes e impacto en la generación sándwich”, en *Zerbitzuan. Revista de Servicios Sociales*, núm. 85, pp. 21-32. Recuperado de <<https://goo.su/oaOWXr>>.
- Robles-Silva, L. (2023), “Repensando el cuidado y la comunidad: Reflexiones para ampliar el conocimiento”, en D. Toriz Martínez, V. Montes de Oca, y S. Lorenzano Schiffrin (Coords.), *Género, violencia, tareas de cuidado y respuestas sociales a la crisis. La década Covid en México: Los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades*, tomo 9, pp. 151-170), UNAM/ Coordinación de Humanidades/Coordinación para la Igualdad de Género. Recuperado de <[https://www.stu-nam.org.mx/17accion/cideg/2025/doc25/04DCM\\_tomo-9\\_genero-violencia-tareas-cuidado.pdf](https://www.stu-nam.org.mx/17accion/cideg/2025/doc25/04DCM_tomo-9_genero-violencia-tareas-cuidado.pdf)>.
- Román, Y. G., H. Montes de Oca, y A. Mejía (2021), “Perfil sociodemográfico de las familias sándwich en México”, en L. Rózga Luter, S. Serrano Oswald, y V. Mota Flores



- (coords.), *Innovación, turismo y perspectiva de género en el desarrollo regional*, UNAM/Instituto de Investigaciones Económicas/Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional, vol. 5, pp. 109-120. Recuperado de <<https://ru.ieec.unam.mx/5602/>>.
- Rosa, M., y S. Clavero (2022), “Gender Equality in Higher Education and Research”, en *Journal of Gender Studies*, vol. 31, núm. 1. Recuperado de <<https://eige.europa.eu/publications/gear-tool>>.
- Russo, Concetta (2024), “Becoming a Mother in Neoliberal Academia: Subjectivation and Self-Identity among Early Career Researchers”, en *Gender, Work & Organization*, año 31, vol. 6, pp. 2717-2732. Recuperado de <<https://goo.su/7X8lf>>.
- Sandoval, M. (2021), “The Cost of Care in Neoliberal Academia During the COVID-19 Pandemic: Women Academics, Teaching, And Emotional Labor”, en *Gender, Work y Organization*, núm. 28, S2, pp. 46-62. Recuperado de <<https://doi.org/10.1111/gwao.12632>>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018), “Guía informativa. NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención”, en *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035\\_guia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf)>.
- Slaughter, Sheila, y Larry Leslie (1997), *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*, Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Subirats, M. (2016), “Diez años de la ley contra la violencia de género: ¿Qué ocurrió con las medidas educativas?”, en C. Rodríguez Orgaz y A. M. Romero Burillo (coords.), *La protección de la víctima de violencia de género: Un estudio multidisciplinar tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica*, Thomson Reuters Aranzadi/Universitat de Lleida/Centre Dolors Piera, pp. 57-72).

- Tronto, Joan (1987), “Beyond gender difference: Toward a theory of care”, en *Journal of Women in Culture and Society*, núm. 12(4), pp. 644-663. Recuperado de <<https://www.jstor.org/stable/3174207>>.
- (1993), *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, Routledge, Nueva York.
- (1995), *Care as a basis for radical political judgments*, Hypatia, Universidad de Cambridge Press, pp. 141-149. Recuperado de <<http://www.jstor.org/stable/3810286>>.
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2025, 15 de junio), “Ampliación de la licencia de paternidad fomentaría mayor equidad laboral”. Recuperado de <<https://www.uaeh.edu.mx/noticias/9517>>.
- Villalobos, P., y S. Morales (2025), *Desigualdad de género en la academia mexicana: políticas de igualdad y conciliación en contextos de precarización laboral*, en A. B. Ledesma García y S. B. Fernández (coords.), *Mujeres en la academia mexicana: violencias históricas y resistencias interdisciplinarias hacia la equidad de género*, Universidad Autónoma del Estado de México, Estado de México, pp. 39-68.
- Villena Fiengo, C. (2022), “Maternidades universitarias: tensiones entre trabajo, estudio y crianza”, en *Revista Reflexiones*, vol. 1, núm. 101, pp. 73-90. Recuperado de <<https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.50925>>.
- Women and Gender Equity in Academia (2021), *International Journal of Gender Studies in Developing Societies*, núm. 8, vol. 1, pp. 2-23. Recuperado de <<https://doi.org/10.13169/jinte.8.1.0002>>.



PARTE III

**NORMATIVA CONTRA REALIDAD:  
BRECHAS INSTITUCIONALES**



# EL DESAFÍO DE LA IGUALDAD FORMAL: BRECHAS ENTRE LA NORMATIVA JURÍDICA Y LA REALIDAD SOCIAL DE LAS ACADÉMICAS INVESTIGADORAS

*Diana Leslie Mendoza Robles*

*Mercedes Citlaly Martínez Villegas*

## *Introducción*

El tema que se estudia aquí intersecta varios aspectos que dificultan el logro de la igualdad para las mujeres que buscan insertarse en la academia y la investigación; por ello se emplea una metodología jurídica mixta, con una perspectiva de género, dado que permite contrastar marcos jurídicos internacionales y locales, así como los datos que aportan las universidades mismas y que muestran avances, y también caminos con poco avance, en el tema que ahora abordamos.

En un primer momento, haremos un acercamiento teórico a la problemática existente por medio de la consulta de trabajos de investigación, los cuales han desarrollado algunos conceptos alrededor de dicha problemática; ello permitirá respaldar una postura en el análisis futuro. Se lleva a cabo, además, un análisis en cuanto al marco jurídico existente, el cual emerge, en la búsqueda de la igualdad, a través de distintos instrumentos internacionales. También se revisan legislaciones nacionales y locales, así como los datos del Observatorio Nacional para la Igual-

dad de género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). Éstos muestran parte del contexto nacional universitario desde varias perspectivas, aunque en este trabajo nos centramos en los denominados Legislación e Igualdad.

Se analizan posteriormente los resultados obtenidos, buscando cumplir con el objetivo de llevar a cabo el contraste y obtener conclusiones. Dicho análisis y nuestras reflexiones permitirán visibilizar el tramo que aún falta por andar en temas relacionados con la legislación universitaria, sobre todo en el ámbito de su ejecución, así como programas o políticas en el tema, sobre todo en cuanto a los mecanismos para su efectividad.

### *Metodología*

Para abordar esta problemática, se ha implementado un método jurídico mixto, puesto que este enfoque permite un análisis exhaustivo de la normativa internacional, nacional y universitaria, contrastándola directamente con la realidad social. Desde el ámbito jurídico, el estudio se centra en identificar sesgos o lagunas normativas, las deficiencias en la implementación de la legislación vigente y la ausencia de mecanismos de exigibilidad efectivos. Asimismo, la perspectiva social busca de velar cómo los sesgos inconscientes, las estructuras patriarcales y las culturas institucionales universitarias obstaculizan el progreso y el reconocimiento del trabajo científico femenino. La propuesta teórica central de este estudio se inscribe en un análisis socio-jurídico con perspectiva de género, herramienta fundamental para detectar las disparidades en el entorno laboral universitario.

## Desarrollo

Acercamiento al estado del arte  
sobre la igualdad de las mujeres en las instituciones  
de educación superior

Antes de analizar los contextos social y jurídico, resulta fundamental realizar un acercamiento teórico a la problemática a partir de las investigaciones desarrolladas en torno a ella. En este trabajo se considera un periodo reciente (de 2004 a 2024), lo que permite definir la postura teórica y fortalecer la línea de estudio. Además, este marco ofrece un panorama sobre la evolución de las dificultades que enfrentan las mujeres en el ingreso y en el avance laboral y académico, permitiendo identificar si han cambiado, si persisten o si han surgido nuevas formas de discriminación y violencia.

Es así, como Pacheco y colaboradores (2021) elaboran un estudio relativo a las dificultades de acceso de las mujeres al poder en las universidades mexicanas. Las autoras parten de conceptos como “techo de cristal”, de Marilyn Loden, para definir e identificar aquellas “barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos directivos en el mundo empresarial” (1987: 31). Avanzan incluso hacia la propuesta metafórica de Alice Eagly y Linda Carli (2004) y María Gallego-Morón (2021), quienes proponen el término “laberinto de cristal” para referirse al conjunto de obstáculos que tienen que vencer las mujeres para llegar a los primeros puestos de poder; además, se realiza un análisis desde la teoría de los roles de género y de los cuidados.

Damos cuenta de que la distribución de tiempo entre el trabajo y las responsabilidades familiares, así como el factor de la discriminación en el ámbito laboral, entre otros factores organizacionales, son temáticas que surgen de manera importante a partir del desarrollo de trabajo de campo; además nos referimos a la presión y a la explotación que las académicas sufren a partir de las necesidades



relacionadas con la producción y con el difícil acceso a las áreas de investigación. Pacheco *et al.* (2021) explican dicha problemática estructural: aparte las múltiples cargas laborales y de cuidados que por lo general soportan, hay que considerar la amplia gama de actividades académicas, como desarrollo institucional de programas académicos, escritura de artículos, capítulos de libro, impartición de clases, asesoría a estudiantes, participación en congresos, entre muchas más.

El contexto organizacional actúa a favor de los liderazgos masculinos puesto que las universidades son instituciones erigidas bajo un orden de género tradicional y rígido donde tanto la normatividad, estructura organizacional y prácticas están diseñadas para que en la cúspide de las decisiones actúen varones. Por ello, el contexto organizacional favorece los estilos de liderazgo masculinos, con excepción de áreas consideradas femeninas como las escuelas de enfermería o educación (Pacheco *et al.*, 2021: 40).

En dichos estudios, también nos encontramos con el tema de la segregación por género, fenómeno que persiste a nivel mundial y que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003), se define desde el concepto “segregación ocupacional por género”. El concepto describe cómo hombres y mujeres tienden a ser empleados en trabajos y sectores económicos diferentes, lo que genera una separación en el mercado laboral. Ello tiene como consecuencia, de acuerdo con Gómez y colaboradores, “la exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables” (2017: 161).

Respecto al tema que nos ocupa, los estudios feministas, las autoras citadas indican que persiste una desigualdad estructural entre hombres y mujeres, incluso en el ámbito laboral, ya que en sus condiciones también hay diferencias, como por ejemplo en cuanto al pago, los horarios laborales

e incluso el reconocimiento de los logros, o la exigencia de que las mujeres ostenten mayor formación profesional que los hombres.

Aguado y colaboradores (2020) realizan un amplio estudio respecto de la segregación por género y formación profesional; en él se debate la temática, analizando diversos aspectos que explican la formación profesional que las y los jóvenes eligen, incluidos el contexto familiar, el proceso de socialización y la prevalencia de los estereotipos de género, entre otros:

la segregación de género puede atribuirse al proceso de socialización al que se ve sometida la juventud desde el mismo momento de su nacimiento... Dicha socialización de género es tan fuerte que lleva a que unas y otros interioricen gustos, preferencias y expectativas pareciendo dicha toma de decisiones una elección libre (Aguado *et al.*, 2020: 318).

Cabe señalar que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para 2023 la cifra de mujeres profesionistas en México ascendía a 46.7% del total de las personas profesionistas ocupadas; sin embargo, las mujeres no se hacen presentes en todas las áreas; su participación disminuye principalmente en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (aquellas que se refieren a tecnologías de la información, la comunicación, ingeniería, manufactura, construcción, así como la de agronomía y veterinaria). Por otro lado, tenemos que las áreas profesionales en donde las mujeres representan mayor participación son las ciencias sociales, la educación, áreas de la salud, derecho, artes, humanidades y servicios.

Todo ello permite contar con una línea argumentativa en la que destaca la existencia de un sesgo de género en la participación de mujeres y hombres tanto en áreas de estudio como en profesiones, incluidas áreas como la investigación y la docencia a nivel universitario. A dicho análisis

se añaden las dificultades para equilibrar la vida personal con la profesional.

*Marco jurídico en temas de igualdad:  
contexto internacional, mexicano y universitario*

Contexto internacional

**Convención sobre la eliminación de todas las formas  
de discriminación contra la mujer**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue instaurada con la finalidad de crear un instrumento internacional que evite cualquier tipo de violencia contra la mujer. Es así como surge la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Para ello, los Estados partes se comprometen a lo siguiente:

Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio (CEDAW, 1979, art. 2, apartado a).

En ese sentido, se podría pensar que los Estados partes han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres, a través de leyes que protejan y busquen esta igualdad. “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular.” (CEDAW, 1979, art. 1.)

Es por esa razón que los empleadores deben garantizar un salario igual a los trabajadores que realicen una fun-

ción igual, sin hacer diferencias entre hombres y mujeres; además, se debe buscar una igualdad de trato; es decir: es indispensable ofrecer las mismas condiciones a cualquier trabajador. Asimismo, se debe generar una estabilidad en el empleo, brindando a los trabajadores todas las prestaciones de ley.

**Convención interamericana para prevenir,  
sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.  
“Convención de Belém do Pará”**

La convención Belém Do Pará tiene como objetivo evitar cualquier violación a los derechos de las mujeres; por esta razón, reconoce y protege los derechos humanos de las mujeres consagrados en las legislaciones regionales e internacionales en materia de derechos humanos. Uno de los derechos protegidos en esta convención es el “Derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley” (Convención Belém Do Pará, 1994, art. 4. f). Esto significa que todos los Estados partes deben generar leyes que brinden una igualdad a hombres y mujeres; es decir: no se deben crear leyes que favorezcan a los hombres, pues, de hacerlo, se estaría violentando a las mujeres.

Las mujeres son un sector de la población mexicana que durante años fueron altamente discriminadas, ya que existía una diferencia significativa en cuanto al acceso a sus derechos; por esa razón, tuvieron que buscar que se les reconocieran los derechos que únicamente se les otorgaba a los hombres, como el derecho a la educación, el derecho al voto, al trabajo, a la salud, entre otros. De acuerdo con Mendoza y Pacheco:

Si bien, el avance de las mujeres en el ámbito educativo ha sido notable en los últimos tiempos, ante el incremento la cantidad de las mismas en las matrículas escolares, incluso en el nivel posgrado, es necesario recordar que, al menos en México,

las carreras están sexualizadas en “carreras para hombres” y “carreras para mujeres” (2024: 18).

A pesar de los esfuerzos legislativos internacionales para erradicar la desigualdad de género, en el año 2025 las mujeres siguen enfrentando desigualdades en diversos ámbitos, como el laboral, el académico y el político, entre otros. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), es posible identificar algunas brechas que persisten en la sociedad. Resulta importante destacar estos datos para comprender la magnitud del problema y avanzar hacia la igualdad de género.

Las desigualdades en la participación en el mercado laboral se reflejan en la estructura de la pirámide poblacional. Estas diferencias son evidentes en todas las etapas de la vida y no se limitan solo a las edades reproductivas o aquellas con mayor demanda para la crianza de hijas e hijos. Desde los 15 a los 19 años, los hombres muestran una mayor tasa de participación (38.1 % frente al 20.1 % de las mujeres). Entre los 20 y 29 años, la tasa de participación masculina alcanza el 81.7 %, mientras que la femenina se incrementa al 53.1 %. En el grupo de 30 a 39 años, tanto mujeres como hombres alcanzan su máxima participación en el mercado laboral (95.4 % y 61.0 %, respectivamente) (Inegi, 2025: 11).

Lo anterior sólo demuestra que no se han tomado las medidas necesarias para evitar las desigualdades en el sector laboral. Se trata de aquellas diferencias injustas en el ámbito laboral que afectan a las personas trabajadoras. Estas diferencias pueden ser por su género, edad, etnia, nivel educativo, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones. Es por esa razón que debemos entender la desigualdad laboral como otra forma de violencia para la mujer.

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios

apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia [...] (Convención Belém Do Pará, 1994, art. 7).

En ese sentido, es evidente que en México aún falta camino para poder erradicar las desigualdades en el sector laboral, sobre todo en las universidades de México. De acuerdo con Mercedes Martínez y Josué Castillo (2025): “El número de integrantes del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores por sexo y por nivel, vigentes hasta el 31 de marzo de 2024, fue de 26, 192 hombres y 17, 787 mujeres, los cuales son pertenecientes al padrón del SNII de Conahcyt” (Martínez y Castillo, 2025: 294), ahora llamado Secretaría de Ciencias, Humanidades Tecnología e Innovación (Secihiti).

Al respecto, Castillo (2021), señala que “hay diversas razones por las que las mujeres no siempre destacan como líderes, entre ellas porque optan por no encabezar proyectos. En otras ocasiones se pueden encontrar con algún grupo que llega a obstaculizar su crecimiento profesional” (citado en Mendoza y Pacheco 2024: 28).

De modo que este tipo de conductas es lo que se conoce como el techo de cristal, que se refiere a un conjunto de acciones encaminadas a evitar el crecimiento de las mujeres para poder alcanzar un puesto jerárquico alto dentro de su centro de trabajo.

En ese sentido, podemos entender el “techo de cristal” como una pared invisible, pero prácticamente infranqueable, construida de elementos tales como: creencias y estereotipos, procedimientos, estructuras, relaciones de poder, etcétera, que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades; es transparente, sólo se choca con él cuando se trata de atravesarlo, pero al ser de cristal se puede romper (Roldán *et al.*, 2012: 46).

En cuanto al efecto goteo o *trickle down*, está basado en el supuesto de que los cambios a nivel macro pasan de arriba hacia abajo permeando las diferentes estructuras y a actores sociales (León, 2006: 45).

En ese sentido, el efecto goteo y el techo de cristal señalados por la literatura con relación a la imposibilidad de que las mujeres puedan acceder a niveles más altos, se confirman en este estudio: los índices de equidad de género corroboran una desigualdad muy grande; muy pocas mujeres logran acceder a los niveles más altos del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras y, por último, el nivel emérito es casi imposible de alcanzar (Cárdenas, 2014). Autoras como Erika Villavicencio y colaboradores (2023) retoman el concepto de techo de cristal para referirse a un “obstáculo invisible que se les presenta a las mujeres que trabajan dentro de una organización y que les dificulta un ascenso a cargos laborales de mayor responsabilidad” (2023: 28).

## Contexto nacional

### **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**

La violencia contra la mujer se trata de aquellas acciones u omisiones basadas en su género, con la intención de causar daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o incluso la muerte. La Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer es un instrumento internacional que busca evitar que se cometa violencia contra la mujer. Esta declaración fue creada para brindar una mayor protección en cuanto a otros instrumentos internacionales que existan a favor de las mujeres.

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades [...]

b) El derecho a la igualdad; d) El derecho a igual protección ante la ley, y g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993, art. 3).

De modo que el patrón debe generar espacios laborales libres de cualquier tipo de violencia institucional en contra de las mujeres, creando condiciones igualitarias que permitan a las mujeres trabajadoras poder aspirar a mejores condiciones laborales, así como a ocupar espacios de mayor jerarquía dentro de su centro laboral. Con este fin, los centros laborales deben verificar si sus reglamentos o legislación interna garantizan condiciones de trabajo justas y seguras.

En ese sentido, es necesario “promover reuniones y seminarios encaminados a despertar e intensificar la conciencia de toda la población sobre la cuestión de la violencia contra la mujer” (Declaración de Violencia contra la Mujer [DEVAW, por sus siglas en inglés], 1993, art. 5, b); por ello, en el campo universitario es indispensable crear espacios de reflexión, con la finalidad de evitar cualquier tipo de vulneración a los derechos de las mujeres docentes, que son el grupo que durante años ha sido el más afectado.

### **Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia**

En el ámbito nacional, la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión expidió la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En relación a la violencia, entendemos que existen varios tipos, como violencia física, psicológica, patrimonial, económica, sexual y laboral. La violencia laboral



es cualquier acto o compartimiento en el entorno laboral que esté encaminado a atentar contra la integridad, la libertad o la seguridad de las mujeres.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, constituye violencia laboral lo siguiente:

La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (2007, art. 11).

Por violencia laboral en las universidades entendemos que los hombres y las mujeres no cuenten con las mismas oportunidades en el centro laboral; cuando la mujer es humillada frente a sus compañeros y compañeras; cuando el salario por realizar una misma función es menor por el hecho de ser mujer; y cuando no se deja a éstas ocupar puestos de liderazgo dentro de la universidad. Así también, de acuerdo con María Guadalupe Vélez, existe violencia cuando se considera a las mujeres como sujetos de conocimiento a las que se puede excluir de forma encubierta, como cuando desde la primera educación hasta la última, se dota a los hombres de todos los apoyos y del tiempo para que adquieran conocimientos de toda índole, en especial los científicos (2023: 6).

Por otra parte, y para evitar que se sigan cometiendo estos actos de violencia, es importante que todas las entidades federativas lleven a cabo el diseño de políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos en los que se desenvuelven, por ejemplo, en las relaciones laborales y/o de docencia (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, art. 14).

Contexto legislativo  
y de igualdad universitario mexicano

El panorama nacional nos muestra que diversas instituciones de educación superior (IES) han efectuado avances significativos en su esfuerzo por promover la igualdad de género, como se desprende de iniciativas y estudios importantes en dicha temática. Un ejemplo clave al respecto es la existencia del ONIGIES de la Universidad nacional Autónoma de México (UNAM), que identifica tanto las buenas prácticas como las áreas de mejora en este ámbito, y ello refleja un compromiso continuo y de responsabilidad social por parte de las instituciones.

TABLA 1  
*Porcentaje de mujeres en el área de posgrado*

<i>Institución</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Universidad Tecnológica de Aguascalientes	70	30
Universidad del Caribe	68	32
Tecnológico Nacional de México (TECNM)	62	38
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional	62	38
Universidad Autónoma de Baja California	60	40

Fuente: elaboración propia con datos de ONIGIES (2021).

En ese sentido, debemos mencionar que el ONIGIES es un organismo cuyo objetivo es analizar el avance en materia de género en las instituciones de educación superior, además de promover acciones para el logro de la igualdad sustantiva. Dicho observatorio trabaja en el análisis de siete aspectos: corresponsabilidad, legislación, lenguaje, esta-

dísticas, sensibilización, no violencia, estudios de género e igualdad, analizando datos otorgados por las mismas IES, puntuándolas con un máximo de 5. En el presente apartado daremos cuenta de los avances y las necesidades existentes en el aspecto legislativo de las IES.

TABLA 2  
*Porcentaje de mujeres en cuerpos directivos*

<i>Institución</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Universidad Autónoma de Tamaulipas	74	26
UNAM	65	35
El Colegio de la Frontera Sur	65	35
IPN	64	36
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	64	36

Fuente: elaboración propia con datos de ONIGIES (2021).

TABLA 3  
*Porcentaje de mujeres en el máximo cuerpo colegiado*

<i>Institución</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	82	18
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	80	20
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	78	22
Universidad Tecnológica de Aguascalientes	75	25
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	62	38

Fuente: elaboración propia con datos de ONIGIES (2021).

De acuerdo con datos de 2021 del ONIGIES, existen varias universidades que han trabajado de manera importante en la conformación de marcos jurídicos con perspectiva de género, cuyo objetivo es el logro de la igualdad sustantiva. Tal es el caso del TecNM, la UNAM, la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y la Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC), que cuentan con puntajes arriba del 3.6 de acuerdo con la escala que el observatorio emplea, que es de 5, ello acorde con una consideración general.

En ese sentido, al analizar por separado los indicadores del rubro, podemos observar que en cuanto a la normatividad institucional de manera específica, la UNAM es la IES que encabeza la lista, seguida del TecNM, la Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), la UADEC, la UAEH y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, que cuentan con el máximo puntaje, estableciéndose una enorme brecha con las siguientes instituciones, que cuentan apenas con 2.5 puntos.

En cuanto a la prevalencia de órganos que buscan garantizar la igualdad de género, la lista está encabezada por la Universidad Autónoma de Campeche, la UADEC, la UADY con 5 puntos, seguidos de la UNAM (4.9) y la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) (4.5). Es importante señalar el avance en el diseño de planes de igualdad de género, por lo que en ese sentido se reporta un importante avance desde la UADY y la Universidad de Sonora con 5 puntos, seguidas del TecNM, la Universidad de Guadalajara (UDG) y la UAEMEX. Dichos planes son puestos en marcha a partir de la disposición de recursos financieros, que por supuesto es un aspecto de suma importancia para materializarlos. En ese sentido, la UADY es la institución que más ha trabajado en el tema con 5 puntos, seguida de una brecha que cae hasta los 3.3 puntos con la Universidad Autónoma de Aguascalientes y la UDG, con 2.9.

En relación con dicho eje, es de suma importancia estudiar el ámbito de la igualdad (igualdad de oportunidades), dado que es el que de manera directa se relaciona con el presente estudio, pues cuenta con cifras que nos permiten conocer el estado de la igualdad entre personal de las IES acorde con su sexo.

En ese sentido, se observa que la mayor desigualdad, de acuerdo con las tablas 1, 2 y 3, se visibiliza en las áreas de posgrado, participación en áreas directivas y en la conformación de los máximos cuerpos colegiados, destinándose, en contraste, la mayor cantidad de puestos administrativos a mujeres.

A continuación, se retoman tres casos que resaltan en la consecución del objetivo del trabajo. El primero de ellos, la UNACH, se escoge por tratarse del contexto que habitamos como investigadoras y que ha presentado, desde 2019, cambios importantes en su estructura y normativa en lo referente al género. Abordamos también el caso de la UADY, debido a que ha sobresalido en la mayoría de los indicadores del ONIGIES, mostrando un gran avance en temas de género mediante su Programa Institucional de Igualdad de Género. Por último, presentamos el caso de la UNAM, como referente nacional en avances relacionados con la igualdad de género y los derechos humanos y universitarios.

### **Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas**

La Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas es una institución que se encuentra ubicada en el sureste de México. Fue creada por decreto el 28 de septiembre de 1974, e inició formalmente sus actividades académicas el 17 de abril de 1975. El 11 de junio de 2025, el pleno de la sexagésima novena Legislatura del H. Congreso del Estado de Chiapas determinó nombrarla “Benemérita”. Este decreto fue publicado en el *Periódico Oficial de la Federación* el 2

de julio de 2025, por lo cual su nombre cambia a Benemérita Universidad Autónoma del Estado de Chiapas. Esta Universidad cuenta con ocho Campus dispersos por toda la región de Chiapas.

En lo que se refiere a sus docentes, es destacable que la planta académica se esfuerza día a día por alcanzar los más altos estándares de calidad, siendo la investigación una de las vías clave para lograrlo. Chiapas es un estado que cuenta con un Sistema Estatal de Investigadores (SEI), el cual está bajo la dirección de la Agencia Digital Tecnológica del Estado de Chiapas. Los investigadores distinguidos con este reconocimiento son un total de 281, de los cuales 176 son hombres y 105 mujeres.

A nivel federal se cuenta con una Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti), la cual creó un padrón nacional que concentra a las y los investigadores de todas las áreas de la ciencia. Dicho padrón es conocido como Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII). El SNII tiene como objetivo fomentar la calidad de las investigaciones que se realizan en nuestro país; para ello, a los integrantes de este padrón se les otorga un estímulo económico, el cual varía de acuerdo con el nivel asignado. Es importante mencionar que para percibir el estímulo se debe impartir clases en una institución pública (Martínez y Castillo, 2025: 287).

Al principio de 2025, en la Benemérita Universidad Autónoma de Chiapas se contaba con 255 investigadores e investigadoras en el padrón del SNII, de los cuales 153 son hombres y 102 mujeres.

Con estas cifras queda evidenciado que son menos las mujeres que se han dedicado a realizar investigaciones científicas; esto puede darse por diversos factores: la falta de redes de apoyo familiar, la falta de información, o la falta de igualdad de oportunidades en la investigación (Martínez y Castillo, 2025: 294).

Las redes de apoyo familiar y social constituyen una fuente de recursos materiales, afectivos, psicológicos y de servicios; éstos pueden ponerse en movimiento para hacer frente a diversas situaciones de riesgo que se presenten en los hogares, como falta de dinero o empleo, apoyo en caso de una enfermedad, o para el cuidado de niñas, niños o personas adultas mayores (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

De ahí deriva la importancia de contar con una “red de apoyo”, sobre todo en el caso específico de las mujeres investigadoras que se dedican a una doble jornada, es decir: laboral-familiar. En la actualidad, las investigadoras han realizado diversas acciones: involucrar a la familia, organizar el tiempo y las prioridades, aunque lo más importante ha sido contar con el apoyo familiar, lo cual contrasta con otras realidades mostradas en la literatura, en donde las mujeres expresan no contar precisamente con este soporte (Meza *et al.*, 2019).

Es por ello que las instituciones educativas deben garantizar una igualdad entre su cuerpo académico, dándoles las mismas oportunidades a investigadores e investigadoras, y si es necesario, deberán crear acciones afirmativas con la finalidad de garantizar que las investigadoras tengan una participación dentro de la universidad.

La ley orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas tiene como función principal organizar a la universidad, así como a definir su estructura y establecer facultades y funciones de sus órganos. Esta ley debe ir acorde con tanto con las normas federales como con las internacionales, para garantizar la protección de todas las personas.

Por ello, señala:

La Universidad se regirá sobre la base del respeto irrestricto a los derechos humanos, fomentará la educación inclusiva, la libertad de cátedra, la libre investigación, la difusión de la ciencia, el humanismo y el pluralismo cultural; con la finalidad

de formar profesionales e investigadores con calidad humana y académica, comprometidos con el servicio a la sociedad y al desarrollo sustentable del Estado (Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas, 2020, art. 2).

Históricamente, las mujeres han enfrentado una exclusión significativa en puestos directivos, lo que ha perpetuado la violencia de género. Para abordar esta problemática, se han implementado reformas legislativas. En ese sentido, “la Universidad, a través de sus autoridades, procurará el principio de paridad de género en la designación de sus funcionarios, así como en la composición de sus órganos colegiados” (Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas, 2020, art. 6). Aunque esta medida busca promover la participación de las mujeres en puestos directivos, la legislación universitaria no ofrece la misma protección a las profesoras investigadoras, especialmente a aquellas que no están sindicalizadas, por lo que enfrentan limitaciones significativas, como la prohibición de brindar asesorías de tesis, lo que puede afectar negativamente la permanencia y avance en el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNI).

Los profesores y profesoras de asignatura que se dedican a la investigación enfrentan una limitación importante en comparación con los profesores de tiempo completo (PTC): mientras que los PTC cuentan con una regulación que les permite combinar su carga laboral con su labor investigativa, los profesores de asignatura no pueden fusionar su carga académica (docencia frente a grupo) con su trabajo de investigación, lo que les restringe el ejercicio pleno de ambas actividades.

La actividad de investigación es parte de las funciones que el personal académico debe desarrollar, y está incluida en su carga laboral (Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, 2022, art. 61). Así también “las personas que integran el personal académico que demuestren



dedicación a la actividad investigativa tendrán derecho a validarla como parte de su carga académica” (Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas, 2022, art. 73). Lo anterior, nos demuestra que existe una desigualdad entre los profesores y profesoras de asignatura, lo que no ocurre con los profesores y profesoras de tiempo completo.

Sin embargo, la universidad ha tratado de generar un cambio dentro de la institución; de ahí que haya creado el “Acuerdo por el que se emiten los lineamientos para el desarrollo de actividades académicas, socioculturales y deportivas con perspectiva de género interseccional, inclusión social y no discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas” (2024). Los objetivos de dicho acuerdo son los siguientes:

- Visibilización de las mujeres universitarias y sus aportes desde un enfoque interseccional, como parte de los requisitos para garantizar justicia epistémica;
- Promoción de la paridad de género en la organización de eventos;
- Equidad de género en cada una de las actividades de los eventos académicos, culturales y deportivos.
- El respeto irrestricto de los Derechos Humanos (art. 2).

De igual manera,

Se busca generar acciones que promuevan la realización de actividades académicas, culturales y deportivas con perspectiva de género interseccional, de inclusión social y no discriminación, para lo cual deberán considerarse los siguientes aspectos: que exista paridad y equidad dentro de las y los participantes, y comités organizadores de actividades académicas, socioculturales y deportivas ... (Lineamientos para el desarrollo de actividades académicas, socioculturales y deportivas con perspectiva de género interseccional, inclusión social

y no discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas, 2024, art. 3).

### Universidad Autónoma de Yucatán

La Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) se encuentra ubicada en Mérida, Yucatán, al sureste del Estado de México. Fue fundada el 25 de febrero de 1922, con el nombre de Universidad Nacional del Sureste.

Asimismo,

el 5 de noviembre de 1938, el Congreso del Estado de Yucatán cambia la denominación de la Universidad Nacional del Sureste por la de Universidad de Yucatán y el 1 de septiembre de 1984 entra en vigor el régimen de autonomía y las siglas de la Universidad de Yucatán se convierten formalmente de UDY a UADY (UADY, 2025).

En cuanto a la legislación de la UADY, ni en la Ley Orgánica de la Universidad, ni en el Estatuto General de la Universidad, existe un artículo que hable de la igualdad entre profesores y profesoras investigadores dentro de la universidad.

El reglamento del personal académico, señala que existen cuatro tipos de clasificación de los docentes: estos son: “I) Técnicos Académicos; II) Profesores de Asignatura; III) Profesores de Carrera; y IV) Profesores Investigadores” (*Reglamento del personal académico*, 1993, art. 8). Cada uno de estos tipos de clasificación tiene sus peculiaridades; sin embargo, en ninguna de ellas se puede observar que exista una igualdad entre las profesoras y los profesores investigadores, para tener algún tipo de descarga académica.

No obstante, es importante resaltar que en caso de estar realizando labores de investigación y ser un profesor o profesora de asignatura, se podrá solicitar su homologación, tal como lo establece la legislación interna.

Cuando algún miembro del personal académico hubiere desempeñado durante 10 años o más, en forma continua, consecutiva y sin interrupción, alguna las funciones correspondientes, incluida la generación de productos académicos, o alguna de las clasificaciones académicas establecidas por el artículo 8 del presente reglamento, y esta clasificación sea diferente a la de su nombramiento, cuente con posgrado en el área en que se desempeñe y nombramiento definitivo, el Director podrá solicitar al Rector la homologación a la clasificación que le corresponda [...] (*Reglamento del personal académico*, 1993, art. 15, bis).

Cabe señalar que la UADY crea su Programa Institucional de Igualdad de Género desde 2008, y de acuerdo con el sitio de la Universidad sustenta su operación en una estructura de trabajo que busca ser colaborativa a partir de su conformación por un núcleo básico, así como en un grupo académico integrado por personas provenientes de diversas áreas universitarias. Lo cierto es que institucionalizar una política de género ha traído consigo grandes avances y la materialización de acciones, lo cual ha llevado a la transversalización del género.

### Universidad Nacional Autónoma de México

La Universidad Nacional Autónoma de México, mejor conocida como la máxima casa de estudios, se encuentra ubicada en la Ciudad de México. En ella se recibe a la mayor parte de estudiantes del norte, centro y sureste de la república mexicana. Al ser la institución educativa pública de México con mayor prestigio a nivel internacional, se tomó en cuenta para ser analizada con las otras dos universidades públicas del sureste de México, con la intención de analizar su legislación y ver si existen puntos de coincidencia.

Aunque la UNAM ha sido pionera en la creación de espacios de igualdad, implementando modificaciones en su

marco universitario para abordar la violencia de género y promoviendo la igualdad mediante áreas de atención y organismos internos, así como a través de un centro de estudios especializado, aún persisten brechas significativas en el acceso de las mujeres al liderazgo y la investigación.

Un análisis detallado de la legislación universitaria reveló la ausencia de estatutos o leyes que garanticen la igualdad entre profesoras y profesores investigadores, lo que coloca en desventaja al núcleo docente dedicado a la investigación científica. Esto plantea un desafío importante: si la máxima casa de estudios no ha logrado implementar esta regulación, es probable que otras universidades enfrenten dificultades similares, aunque no es imposible que puedan lograrlo.

## *Conclusiones*

A pesar de que nos encontramos con un importante marco jurídico internacional (CEDAW, Belém do Pará) y nacional (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, etcétera) que busca promover la igualdad y la no discriminación, las académicas e investigadoras en las IES mexicanas continúan enfrentando significativas brechas, barreras y discriminación, lo cual, por supuesto, sigue visibilizando la brecha sustancial entre la “igualdad formal” (en las leyes) y la “igualdad sustantiva” (en la realidad social).

En nuestro análisis observamos que los datos del ONIGIES (tablas 1, 2, 3) confirman una marcada sub-representación de mujeres en áreas de posgrado, cuerpos directivos y máximos cuerpos colegiados, lo cual se ha mantenido por muchos años, a pesar de los cambios y avances en las propias instituciones universitarias.

Se añade al análisis el estudio de la doble o triple carga que muchas de las mujeres académicas e investigadoras

mantienen, carga a la que se integran además las dificultades de mantener un ritmo que permita el reconocimiento estatal o nacional en la investigación, acompañado de un estímulo, que es tan necesario para desarrollar dichas actividades.

En ese sentido, aun cuando se ha hablado mucho de evitar la violencia contra la mujer, las universidades no han legislado específicamente en lo relativo al ámbito de la investigación, por lo que es urgente crear acciones afirmativas para apoyar a las investigadoras, que es uno de los sectores de la academia que sufre más actos de desigualdad y discriminación. A diferencia de los investigadores, a las investigadoras les cuesta más poder alcanzar una categoría más alta en SNII.

Para terminar, podemos señalar que falta mucho camino por andar, sobre todo en el tema de la legislación universitaria; las universidades no han agregado a su ley orgánica, o a sus estatutos académicos, lineamientos que ayuden a garantizar una igualdad sustantiva entre los investigadores e investigadoras de las universidades de México. La falta de implementación, y en ocasiones la ausencia de mecanismos efectivos que permitan exigir dicha igualdad, aparecen como nuevos retos que superar, y a ello se suma la necesidad de continuar con la sensibilización y capacitación en el tema.

En dichas circunstancias, para las mujeres se manifiesta la existencia de un techo de cristal, una barrera invisible que impide a las mujeres llegar hasta las más altas categorías académicas, cuerpos de investigación y, por supuesto, a los cargos directivos, a un cuando en muchas ocasiones sean ellas las que ostenten la mayor preparación y méritos para dicha actividad.

Aunado a lo anterior, se manifiesta también el laberinto de cristal: una serie de complejidades a las que se enfrentan las mujeres, incluida una discriminación múltiple, da-

das las distintas categorías en las que pueden insertarse (ej. mujer, indígena, mamá, migrante). Así surgen distintas brechas y barreras, ya sea de forma evidente o por medio de lo que se denomina “sexismo benevolente”, el cual se manifiesta a través de pequeñas conductas violentas que están normalizadas. Si no se abordan estos obstáculos que resultan ser sistémicos, la mera inclusión de un mayor número de mujeres en la academia no generará un efectivo goteo real que ayude a producir un cambio estructural para todas y que permita un mayor éxito para las mujeres en el ámbito académico-universitario. Por ello, la legislación y las políticas institucionales deben ser más que simbólicas; son necesarias actividades de sensibilización que modifiquen la estructura universitaria.

A pesar de los esfuerzos, persisten desafíos importantes que todavía impiden la igualdad sustantiva para académicas e investigadoras. Un ejemplo de ello es la falta de sensibilización en la comunidad universitaria, lo cual es un obstáculo notable, ya que las conductas discriminatorias y violentas se han normalizado en estos entornos. Para superar esto, es fundamental invertir en más capacitación, reformar planes de estudio, programas y leyes, y reestructurar las áreas encargadas de atender estos temas. Un aspecto crucial, que debe ir de la mano con políticas educativas adecuadas, es el aumento de los recursos financieros destinados a estas iniciativas.

## Referencias

- Aguado, Juli, Francisco Cano, y María José Sánchez (2020), “Segregación por género y formación profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual”, *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, núm. 13, vol. 3, pp. 308-327. Recuperado de <<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.13.3.16583>>.

- Cárdenas, Erika (2014), “Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas”, en *Intersticios sociales*, núm. 7, pp. 1-28. Recuperado de <[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-49642014000100003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642014000100003)>.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para” (1994). Recuperado de <<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>>.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979). Recuperado de <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>>.
- Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer (1993). Recuperado de <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>>.
- Eagly, Alice, y Linda Carli (2004), “Women and Men as Leaders”, en J. Antonakis, A. Cianciolo & R. Sternberg (eds.), *The nature of leadership*, Sage Publications, Thousand Oaks, pp. 279-301.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2023). Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/salade-prensa/boletines/2023/enoent/enoent2023\\_11.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/salade-prensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf)>.
- Estatuto Integral de la Universidad Autónoma de Chiapas (2022), reformado en el *Periódico Oficial del Estado de Chiapas*, 22 de agosto. Recuperado de <[https://ciencia-administrativas.unach.mx/images/2022/Estatuto-Integral-de-la-Universidad-Autonomade-Chiapas\\_22.pdf](https://ciencia-administrativas.unach.mx/images/2022/Estatuto-Integral-de-la-Universidad-Autonomade-Chiapas_22.pdf)>.
- Gallego-Morón, María (2021), “El laberinto de cristal en la academia española. Un análisis de género de sus causas, por categorías académicas y ramas de conocimiento”, tesis de doctorado, Universidad Pablo de Olavide. Reposi-

- torio Institucional Olavide. Recuperado de <<http://hdl.handle.net/10433/11690>>.
- Gómez, Denisse, Luis Huesca y Jorge Enrique Horbath (2017), “Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México”, en *El periplo sustentable*, núm. 33, pp. 159-191. Recuperado el 5 de julio de 2025, de <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-90362017000200159&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159&lng=es&tlng=es)>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2025), “Mujeres y hombres en México 2024”. Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_es-truc/889463921318.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_es-truc/889463921318.pdf)>.
- Instituto Nacional de las Mujeres [INM] (2015), “Cómo funcionan las redes de apoyo familiar y social en México”. Recuperado de <[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101244.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101244.pdf)>.
- León, Magdalena (2006), “Neutralidad de género y políticas públicas en las reformas agrarias de América Latina”, *Nómadas*, núm. 24, pp. 44-52. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3996722>>.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), reformada en el *Diario Oficial de la Federación* (1 de febrero). Recuperado de <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>>.
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas (2020), reformada en el *Periódico Oficial del Estado de Chiapas*, 12 de febrero. Recuperado de <<https://www.unach.mx/images/documentos/Ley-organica-bilingue.pdf>>.
- Loden, Marilyn (1987), *Dirección femenina. Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*, Hispano Europea, Barcelona.



- Martínez, Mercedes, y Josué Castillo (2025), “Los retos y desafíos de las mujeres en la ciencia en las instituciones de educación superior”, en Maricela Pacheco y Adrián Reyes (coord.), *Educación en Igualdad: el papel de las IES. UNACH*, Universidad Autónoma de Chiapas, Chiapas. Recuperado de <[https://www.dgip.unach.mx/publicaciones-cientificas/images/EDUCAR\\_EN\\_IGUALDAD\\_EL\\_PAPEL\\_DE\\_LAS\\_IES.pdf](https://www.dgip.unach.mx/publicaciones-cientificas/images/EDUCAR_EN_IGUALDAD_EL_PAPEL_DE_LAS_IES.pdf)>.
- Mendoza, Diana, y Maricela Pacheco (2024), “Construcción de redes entre mujeres académicas como estrategia colaborativa”, en *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, núm.13, vol. 36. Recuperado de <<https://doi.org/10.31644/IMASD.36.2024.a02>>.
- Meza, Mónica, Sara Galbán, Claudia Ortega (2019), “Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores”, en *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, núm. 10, vol. 19. Recuperado de <<https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>>.
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (2021), “Informe General de Resultados”. Recuperado de <<https://acortar.link/MqOlZx>>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003), “La hora de la igualdad en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo”. Recuperado de <[https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09374/09374\(2003\)153.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09374/09374(2003)153.pdf)>.
- Pacheco, Lourdes, María del Refugio Navarro y Laura Cayeros (2023), “El difícil acceso de las mujeres al poder en universidades mexicanas”, en *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 14, núm. 1, pp. 25-49. Recuperado de <<https://doi.org/10.21501/22161201.3900>>.
- Roldán, Elena, Begoña Leyra y Leticia Contreras (2012), “Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social:

- análisis del caso español”, en *Portularia*, vol. XII, núm. 2, pp. 43-56. Recuperado de <<https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf>>.
- Universidad Autónoma de Chiapas (2024), “Acuerdo por el que se emiten los lineamientos para el desarrollo de actividades académicas, socioculturales y deportivas con perspectiva de género interseccional, inclusión social y no discriminación en la Universidad Autónoma de Chiapas”. Recuperado de <[https://www.unach.mx/images/documentos/legislacion/acuerdos\\_actividades\\_pgi.pdf](https://www.unach.mx/images/documentos/legislacion/acuerdos_actividades_pgi.pdf)>.
- Universidad Autónoma de Yucatán (1993), “Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán”, Órgano Oficial de la Universidad Autónoma de Yucatán. Gaceta, 30 de enero. Recuperado de <<https://www.abogadogeneral.uady.mx/documentos/2%20RPA.pdf>>.
- Universidad Autónoma de Yucatán (2025), “¿Quiénes somos?”. Recuperado de <<https://uady.mx/nuestrauniversidad/quienessomos>>.
- Vélez, Ma. Guadalupe (2023), “Mujeres investigadoras adscritas al SNI. Identidades, obstáculos y retos”, en *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, vol. 7, núm. 1, pp. 9605-9622. Recuperado de <[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.5159](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5159)>.
- Villavicencio, Erika, Octavio Salvador y Brenda Zúñiga (2023), “Validación de la escala Techo de Cristal en trabajadoras durante la pandemia”, en *Revista Costarricense de Psicología*, vol. 42, núm. 1, pp. 97-110. Recuperado de <<https://dx.doi.org/10.22544/rcps.v42i01.06>>.



# POLÍTICAS PÚBLICAS Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL QUEHACER DE LAS INVESTIGADORAS Y ACADÉMICAS EN MÉXICO

*Pilivet Aguiar Alayola*

*Cristal Porcayo Espinoza*

## *Introducción*

Las mujeres mexicanas investigadoras, académicas y científicas han enfrentado luchas históricas para obtener reconocimiento institucional, acceso equitativo a oportunidades laborales y el pleno ejercicio de sus derechos en el ámbito académico. La exclusión estructural que padecieron desde los inicios de la vida republicana en México (como lo evidencian las restricciones a la ciudadanía formal tras la Independencia) ha sido combatida mediante procesos de resistencia, organización y producción intelectual. Por ejemplo, en 1821, la independencia política del país sólo aplicó para los hombres, dejando fuera de la ciudadanía formal a las mujeres. Sin embargo, algunas levantaron la voz a través de la escritura y la organización y así lograron conquistar espacios, principalmente en el ámbito educativo; en 1886 se tituló la primera dentista en México y en 1904 se fundó la Sociedad Protectora de la Mujer, donde se impulsó el derecho al trabajo y los derechos civiles y políticos (Lira, 2012). A lo largo de los siglos XIX y XX, mujeres pioneras conquistaron espacios en la educación, el trabajo

y la vida pública, sentando las bases para la participación femenina actual en la ciencia.

Gracias a estos antecedentes, se han logrado avances significativos. Por ejemplo, en el ciclo escolar 2023-2024, las mujeres representaron 57.2% del total de estudiantes de posgrado, y su participación en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) ha aumentado a 40.4%, es una mejora considerable si se compara con la diferencia de 64 puntos porcentuales que existía en 1984: en esta época había cinco hombres por cada mujer en el SNII (1143 hombres frente a 253 mujeres) (Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación [Secihti], 2025).

Además, para el año 2024, en el SNII se reportó un aumento de más de 17 000 mujeres, es decir, un incremento de 66.9% con respecto a 2018 (Secihti, 2025). No obstante, estos logros cuantitativos no siempre se traducen en condiciones de permanencia, reconocimiento o liderazgo. Persisten barreras, como la precarización laboral, las brechas salariales, la violencia simbólica y estructural, la carga desigual de los cuidados y la escasa presencia en puestos de toma de decisión.

Además, el contexto actual exige analizar la igualdad de género no sólo como un derecho formal, sino como un principio sustantivo que requiere políticas públicas eficaces y mecanismos de implementación sensibles a las desigualdades interseccionales. La noción de igualdad sustantiva implica transformar las estructuras institucionales, los criterios de evaluación y las condiciones materiales que condicionan las trayectorias de las académicas.

Finalmente, en nuestra experiencia se observan dificultades en lo relativo al acceso a contratos laborales estables y de tiempo completo, además de jornadas de trabajo que no consideran las horas extras invertidas en investigación, la doble jornada laboral y de cuidados, así como los gastos extras que genera atender de forma profesional; tampoco es

considerado el estrés intenso al que nos sometemos por la presión que representa producir conocimiento científico, ser docentes e investigadoras, no contar con condiciones dignas de vivienda y prestaciones que, legalmente, debe ofrecer un trabajo formal estable, porque el acceso a ello se ha vuelto un privilegio al que pocas académicas tienen acceso. La experiencia nos ha permitido observar que, si no cuentas con una red de contactos lo suficientemente fuerte para colocarte en espacios académicos privilegiados, el estrés se multiplica. Enfrentarse a circunstancias como el “juvenileo”, el acoso y hostigamiento laboral y a los sueldos por horas o medio tiempo, intensifica el cansancio e incluso promueve el abandono de carreras docentes y de investigación.

Por ello, este capítulo se propone analizar críticamente las políticas públicas mexicanas en materia de ciencia, tecnología e innovación, así como su impacto en las trayectorias profesionales de las investigadoras y académicas. El análisis se realiza desde una perspectiva de género e interseccional, con énfasis en las brechas estructurales que persisten a pesar del marco normativo vigente. El objetivo es visibilizar tanto los avances como los vacíos, y contribuir a la discusión sobre las transformaciones necesarias para garantizar una verdadera democracia científica en México.

### *Marco conceptual*

La igualdad de género, entendida como la garantía de acceso equitativo a los mismos derechos, oportunidades, recursos y protecciones, sin que importen el sexo o la identidad de género, constituye uno de los pilares fundamentales del desarrollo democrático y la justicia social. Desde una perspectiva normativa internacional, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (s. f.) define la igualdad de género como la situación en la que mujeres, hombres, niñas y niños gozan, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportu-

nidades y protecciones. Este principio ha sido asumido por el Estado mexicano como un deber constitucional que debe materializarse mediante políticas públicas efectivas.

En el marco legal mexicano, los artículos 4° y 25° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, así como la obligación del Estado de garantizar condiciones para una igualdad sustantiva, es decir, aquella que trasciende la igualdad formal y se refleja en condiciones reales de equidad. Asimismo, el artículo 25° vincula esta obligación a la competitividad económica, con el acceso equitativo al empleo y con el crecimiento incluyente.

No obstante, las brechas de género persisten, incluso en contextos donde los indicadores muestran avances. El Informe Global sobre la Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, el cual evalúa cuatro rubros: 1) Participación y Oportunidades Económicas, 2) Logros Educativos, 3) Salud y Supervivencia y 4) Empoderamiento Político, arrojó como resultado que el índice de igualdad de género en el mundo creció de 64.3 a 68.5 puntos entre 2006 y 2023 (en una escala de 0 a 100) (*World Economic Forum*, 2024). México se ubicó en el lugar 33 de 146 países, y en el séptimo lugar a nivel regional, después de Argentina (77.2), Barbados (77.3), Chile (78.1), Costa Rica (78.5), Ecuador (78.8) y Nicaragua (81.1). Sin embargo, el país obtuvo una de sus calificaciones más bajas en el rubro de “Participación y oportunidades económicas”, donde ocupa el lugar 109, con una puntuación de apenas 61.2%. En particular, sólo 46% de las mujeres en México participan activamente en la economía, y la brecha de ingresos por género sitúa al país en la posición 119 a nivel mundial (Instituto Mexicano para la Competitividad [Imco], 2024).

En México, 46% de las mujeres participan en la economía, lo que posiciona al país en el lugar 122 de 146. En cuanto a la brecha de ingresos por género, México ocupa el lugar 119, siendo

este uno de sus mayores retos por atender. En México, 49.5% de los profesionales técnicos son mujeres, lo que indica que se alcanzó un nivel de paridad en este aspecto (Imco, 2024, párr. 9).

Este panorama revela que aun cuando se han logrado avances formales —como la paridad en la matrícula de educación superior y el acceso a carreras técnicas (donde las mujeres representan 49.5% del total)—, los espacios de poder, influencia y remuneración continúan siendo profundamente desiguales. La paridad numérica no equivale a una igualdad estructural ni garantiza condiciones materiales de equidad.

A esta desigualdad económica se suma un contexto de violencia estructural, simbólica y cotidiana que incide directamente en las trayectorias de vida y profesionales de las mujeres. De acuerdo con el informe del Centro de Estudios para la Igualdad de Género y los Derechos Humanos (Celig) de la Cámara de Diputados (2024), la violencia de género en México está arraigada en las estructuras sociales y se expresa de manera transversal en el acceso a derechos fundamentales, como la educación, el trabajo, la salud y la seguridad. En el ámbito académico, esta violencia se manifiesta en prácticas discriminatorias, cargas desiguales de trabajo, exclusión de espacios de decisión y obstáculos para el liderazgo.

Las cifras son alarmantes. México enfrenta una crisis de violencia estructural sostenida en el tiempo y que se manifiesta de forma directa y simbólica. Esto repercute en la trayectoria de académicas mexicanas, quienes enfrentan barreras dentro y fuera de las instituciones mexicanas.

El análisis de la estructura presupuestaria del Estado mexicano también refleja estas omisiones. De los 707 programas públicos federales vigentes, únicamente 12 están focalizados en promover la equidad de género, como se puede observar en el cuadro 1 (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, s. f.). Este dato revela no sólo una baja priorización del tema, sino también la fragmentación y dispersión de las acciones institucionales dirigidas a las mujeres.



CUADRO 1  
Programas y proyectos de inversión pública  
para promover la equidad de género

<i>Ramo</i>	<i>Unidad Responsable</i>	<i>Programa Presupuestario</i>
04-Gobernación	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos
11-Educación Pública	Unidad de Administración y Finanzas	Políticas de igualdad de género en el sector educativo
35-Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Unidad Técnica para la Igualdad de Género	Actividades relacionadas a la Igualdad de Género Institucional
44-Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	Presidencia	Desempeño organizacional y modelo institucional orientado a resultados con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género
51-Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Equidad de Género
04-Gobernación	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	Promover la atención y prevención de la violencia contra las mujeres

<i>Ramo</i>	<i>Unidad Responsable</i>	<i>Programa Presupuestario</i>
04-Gobernación	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)
07-Defensa Nacional	Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea	Programa de igualdad entre mujeres y hombres SDN
35-Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Cuarta Visitaduría General	Realizar la promoción y observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres
47-Entidades no Sectorizadas	Instituto Nacional de las Mujeres	Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
47-Entidades no Sectorizadas	Instituto Nacional de las Mujeres	Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres

Fuente: elaboración propia con base en información de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (s. f.).

A pesar de contar con instrumentos clave, como el Plan Nacional de Desarrollo, la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, el Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación (PECyTI), el Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación, el SNII y el

PNPC, muchos de estos mecanismos carecen de criterios claros para su implementación con enfoque de género, o bien no contemplan las condiciones específicas de desigualdad que atraviesan a las académicas e investigadoras mexicanas.

Desde este contexto, el presente análisis parte de una concepción estructural de la desigualdad, reconociendo que la equidad de género no puede alcanzarse únicamente con reformas normativas o incrementos presupuestales aislados. Se requieren mecanismos de evaluación sensibles al género, participación activa de las mujeres en el diseño de políticas y una transformación institucional que reconozca la intersección entre género, clase, territorio, maternidad, pertenencia étnica y otras dimensiones que condicionan el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional en el campo científico.

### *Estado de la cuestión: condiciones generales del vínculo ciencia-género*

En este apartado se identifican los principales estudios que han abordado la problemática que enfrentan las investigadoras y académicas en el quehacer científico.

El vínculo entre género y ciencia ha sido objeto de análisis en múltiples escalas, desde perspectivas globales hasta estudios de caso en contextos locales, y ha permitido identificar obstáculos estructurales que limitan la participación plena de las mujeres en el quehacer académico y científico. Las investigaciones coinciden en señalar que las trayectorias de las investigadoras y académicas están condicionadas por una serie de barreras interrelacionadas, tanto personales como institucionales, que perpetúan desigualdades históricas y culturales.

Entre los principales desafíos documentados se encuentran las dificultades para conciliar la vida profesional y académica con la familiar, especialmente en ausencia de apoyos institucionales y políticas de corresponsabilidad. Las mujeres académicas enfrentan jornadas múltiples,

responsabilidades desiguales en el sistema de cuidados y presiones sociales relacionadas con los roles tradicionales de género (Meza *et al.*, 2019; Carrillo y Flores, 2023). La maternidad y la carga de trabajo no remunerado inciden de manera directa en la productividad científica, el acceso a estímulos y en la posibilidad de cumplir con los exigentes estándares del sistema de evaluación académica.

Asimismo, investigaciones recientes visibilizan la persistencia de estereotipos de género y mecanismos de exclusión simbólica en las instituciones de educación superior. Las mujeres son frecuentemente invisibilizadas o no reconocidas en sus contribuciones, con base en la creencia normalizada de que ciertas tareas (como la docencia o la gestión) les “corresponden” por su género (Cárdenas, 2015; Mata, 2023). Esta normalización refuerza el fenómeno del “piso pegajoso”, que mantiene a las académicas en niveles jerárquicos bajos y limita su proyección hacia posiciones de liderazgo.

En términos institucionales, los “techos de cristal” se materializan en la baja representación femenina en cargos directivos, en la persistente brecha salarial y en la subvaloración del trabajo académico de las mujeres. Esta situación se explica no sólo por dinámicas patriarcales, sino también por estructuras de evaluación que premian una productividad descontextualizada de las condiciones de vida de las investigadoras. En consecuencia, muchas mujeres científicas interiorizan el mandato de la hiperproductividad, lo que conduce a estados de ansiedad, estrés, culpa y agotamiento crónico (Díaz *et al.*, 2012; Vélez, 2023; Morales *et al.*, 2024).

El análisis de las políticas públicas muestra avances, pero también limitaciones importantes. Por un lado, se han promovido programas como el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García y diversas becas de apoyo; por el otro, estudios critican la falta de articulación entre estos esfuerzos y los sistemas de evaluación, como el del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), cuyos cri-

terios de ingreso y permanencia muchas veces reproducen las desigualdades que buscan erradicar (Caballero, 2024; Flores, 2018; De la Cruz y Gallardo, 2024).

Otro de los puntos que destacan en el análisis son temas de presupuesto, donde se señala que se requiere de mayor inversión de recursos económicos por parte del gobierno para crear las condiciones e infraestructura necesarias para desarrollar ciencia con dignidad en México y así exista un impacto positivo en la industria, economía y sociedad (Caballero, 2024; Flores, 2018; De la Peña, 2008; De la Cruz y Gallardo, 2024).

En este sentido, diversos trabajos señalan que el sistema científico mexicano continúa sesgado hacia ciertas áreas del conocimiento, las STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), por ejemplo, donde la participación femenina es mucho menor. Las mujeres están sobrerrepresentadas en campos como las ciencias sociales, las humanidades y la salud, mientras que siguen siendo minoría en ingenierías, física y matemáticas. Esta segmentación reproduce desigualdades epistémicas, ya que las disciplinas tradicionalmente feminizadas tienden a recibir menos recursos, prestigio y oportunidades de internacionalización (Cazarín, 2022; Flores, 2022).

Por último, se ha documentado que las condiciones laborales de las investigadoras son profundamente precarias: contratos temporales, plazas por honorarios o tiempo parcial, falta de seguridad social y ausencia de mecanismos para asegurar la permanencia. Incluso aquellas que acceden al SNII no tienen garantizada una posición estable en su institución, y muchas enfrentan la paradoja de cumplir con altas exigencias académicas sin contar con el respaldo contractual correspondiente (Cervantes *et al.*, 2024; Acosta, 2021).

Estas condiciones repercuten no sólo en su desarrollo profesional, sino también en su salud mental y física. Frente a este panorama, muchas académicas han desarrollado estrategias de resistencia, como redes de apoyo, procesos de acom-

pañamiento psicosocial, negociación con las autoridades académicas, organización comunitaria o espiritualidad como recurso de resiliencia (Trull-Oliva *et al.*, 2022; Cruz, 2021).

En resumen, la literatura científica sobre mujeres en la ciencia en México revela un entramado complejo de desigualdades estructurales, institucionales y simbólicas que impiden el pleno ejercicio de sus derechos académicos. Estas condiciones deben ser consideradas un punto de partida para analizar la efectividad de las políticas públicas vigentes, así como para proponer nuevas rutas que garanticen una ciencia democrática, equitativa y plural.

## Metodología

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo, de carácter interpretativo y crítico, orientado a analizar las políticas públicas en ciencia y tecnología desde una perspectiva de género. El objetivo es comprender de qué manera estas políticas configuran, limitan o posibilitan las trayectorias profesionales de académicas e investigadoras mexicanas.

La estrategia metodológica se centró en el análisis documental y normativo de fuentes primarias y secundarias. Se revisaron documentos clave del marco legal y programático vigente en México: la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (2023); el Plan Nacional de Desarrollo (2019-2024, y 2025-2030); el Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación (PEHCTI), el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y el Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación.

La selección de estos documentos se basó en tres criterios: 1) su relevancia normativa o programática respecto al sistema científico y académico nacional; 2) su capacidad para reflejar la orientación del Estado mexicano en térmi-

nos de equidad de género, y 3) su potencial para ser analizados a través de una perspectiva crítica interseccional.

Adicionalmente, se incorporaron fuentes secundarias provenientes de literatura académica actualizada que documenta las condiciones laborales, trayectorias y experiencias de las mujeres científicas en México. Esta triangulación permitió contrastar los marcos normativos con los efectos observados en la práctica institucional y cotidiana.

El análisis se realizó desde una perspectiva crítica feminista, la cual reconoce que las políticas públicas no son neutras, sino que responden a relaciones de poder, construcciones sociales del género y estructuras institucionales que pueden reproducir o transformar desigualdades. Bajo esta mirada, el análisis documental se orientó a identificar no sólo los contenidos explícitos de las políticas, sino también sus omisiones, supuestos, puntos ciegos y contradicciones.

La validez de la investigación no se basa en la representatividad estadística, sino en la coherencia interna del análisis, la exhaustividad del corpus documental y la capacidad interpretativa del marco teórico utilizado. Esta aproximación permite visibilizar las tensiones entre el discurso de igualdad presente en los instrumentos normativos y las condiciones reales que enfrentan las investigadoras en su ejercicio profesional.

### *Resultados. El estado actual de las políticas sobre la ciencia en México*

Como se ha descrito en apartados anteriores, a partir de diversas luchas sociales y gracias a la organización de mujeres en diversos sectores de la población, se ha logrado la aprobación, implementación y evaluación de diversas políticas públicas en México (Lira, 2012). A partir del análisis documental de los marcos normativos e institucionales más relevantes, se identifican avances importantes en la incor-

poración del enfoque de género en las políticas públicas de ciencia, tecnología e innovación en México. Sin embargo, estos avances no siempre se traducen en transformaciones estructurales ni en mejores condiciones para las investigadoras y académicas en su ejercicio profesional.

## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El Artículo 3º constitucional establece el derecho universal a la educación y al acceso equitativo a los beneficios de la ciencia y la innovación tecnológica. En su fracción V, reconoce explícitamente que el Estado debe proveer recursos y estímulos suficientes para garantizar ese derecho:

V. Toda persona tiene derecho a gozar de los beneficios del desarrollo de la ciencia y la innovación tecnológica. El Estado apoyará la investigación e innovación científica, humanística y tecnológica, y garantizará el acceso abierto a la información que derive de ella, para lo cual deberá proveer recursos y estímulos suficientes, conforme a las bases de coordinación, vinculación y participación que establezcan las leyes en la materia; además alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura (CPEUM, 1917, Art. 3º: 11).

Y en la fracción VII otorga autonomía a las instituciones de educación superior, incluidas sus condiciones de contratación, promoción y permanencia del personal académico.

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio (CPEUM, 1917, Art. 3º: 11).



Esta autonomía institucional, aunque fundamental, también puede convertirse en un obstáculo cuando no se acompaña de criterios con perspectiva de género en los procesos de evaluación, permanencia o liderazgo.

### Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (LGMHCTI)

Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 8 de mayo de 2023, esta ley se encarga de reglamentar la fracción V del artículo 3º.<sup>1</sup> y de la fracción XXIX-F del artículo 73<sup>2</sup> de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Tiene como principal objetivo:

Garantizar el ejercicio del derecho humano a la ciencia conforme a los principios de universalidad, interdependencia, in-

<sup>1</sup> Artículo 3º de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece que toda persona tiene derecho a la educación. La fracción V de dicho artículo menciona que “Toda persona tiene derecho a gozar de los beneficios del desarrollo de la ciencia y la innovación tecnológica. El Estado apoyará la investigación e innovación científica, humanística y tecnológica, y garantizará el acceso abierto a la información que derive de ella, para lo cual deberá proveer recursos y estímulos suficientes, conforme a las bases de coordinación, vinculación y participación que establezcan las leyes en la materia; además alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura” (CPEUM, 2025, Artículo 3º, Fracción V).

<sup>2</sup> Artículo 73º de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece las facultades del Congreso de la Unión y específicamente la fracción XXIX-F. Para expedir leyes tendientes a la promoción de la inversión mexicana, la regulación de la inversión extranjera, la transferencia de tecnología y la generación, difusión y aplicación de los conocimientos científicos y tecnológicos que requiere el desarrollo nacional. Asimismo, para legislar en materia de ciencia, tecnología e innovación, estableciendo bases generales de coordinación entre la Federación, las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como la participación de los sectores social y privado, con el objeto de consolidar el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CPEUM, 2025, Artículo 73º, Fracción XXIX-F).

divisibilidad y progresividad, con el fin de que toda persona goce de los beneficios del desarrollo de la ciencia y la innovación tecnológica, así como de los derechos humanos en general [...] [Además] garantizará el derecho a la no discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (LGMHCTI, 2023, Art. 1º: 1).

La ley representa un parteaguas: reconoce el derecho a la ciencia como un derecho humano, lo que implica una obligación estatal de garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio al conocimiento, la investigación y la innovación. Uno de los aspectos más relevantes es su mandato de no discriminación por motivos de género, condición social, origen étnico o cualquier otra categoría. Sin embargo, este enfoque todavía enfrenta retos importantes de implementación, monitoreo y evaluación.

De acuerdo con el informe A un Año de la LGMHCTI (Secihti, 2024), ha habido avances cuantitativos notables, como se puede observar en la tabla 2: entre 2018 y 2024 se incrementaron significativamente las becas de posgrado (7.3%), las estancias posdoctorales nacionales (593.1%) y el número de mujeres eméritas reconocidas por el SNII (de 42 a 189, lo que representa un aumento del 350%). También aumentó el presupuesto destinado a ciencia, tecnología e innovación, particularmente en los rubros asociados al SNII y al Conahcyt, lo que ha impactado directamente en el incremento de investigadoras a investigadores que forman parte del SNII del Conahcyt y realizan investigación, esta vez desde una perspectiva de derechos humanos e innovación. No obstante, estos avances numéricos no resuelven por sí mismos las desigualdades estructurales persistentes.

TABLA 2  
*Resultado del Informe a un año de la LGHCTI (2024)*

<i>Indicador</i>	<i>Datos</i>
Becas de posgrado y apoyos	2018: 84 733 2023: 90 942 Incremento: 7.3 %
Estancias posdoctorales nacionales	2018: 691 2024 (a junio): 4 789 Incremento: 593.1 %
Becas a médicos especialistas (nacionales y extranjeros)	2017: 815 2023: 1 569 Incremento: 92.5 %
Becas madres jefas de familia	2018: 2 693 2023: 4 471 Incremento: 66 %
Sistema Nacional de posgrados	2018: 2 346 2024 (a junio): 3 483 Incremento: 48.5 %
Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)	2018: 28 633 miembros 2024 (a junio): 44 021 miembros activos Incremento: 53.7 %
Mujeres eméritas del SNII	2018: 42 2024 (a junio): 189 Incremento: 350.0 %
Reconocimiento en el SNII a investigadores del Tecnológico Nacional	2018: 118 miembros 2024 (a junio): 1 746 miembros Incremento: 1 379.7 %

Indicador	Datos
Presupuesto (Millones de pesos, recursos fiscales) Anexo 12 (Todo HCTI)	2018: \$ 76 776.5 mdp 2024: \$ 126 475.4 mdp Incremento: 64.7 %
Ramo 38 (Conahcyt y Centros Públicos)	2018: \$ 27 225.9 mdp 2024: \$ 33 170.7 mdp Incremento: 21.8 %
Conahcyt	2018: \$ 21 437.9 mdp 2024: \$ 25 722.4 mdp Incremento: 20.0 %
Becas	2018: \$ 10 100. 0 mdp 2024: \$ 13 772.7 mdp Incremento: 36.4 %
SNII	2018: \$ 5 000.0 2024: \$ 8 487.9 mdp Incremento: 69.8 %

Fuente: elaboración propia con base en el Informe a un Año de la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (Secihti, 2025).

Planes Nacionales de Desarrollo  
(2019-2024) y (2025-2030)

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es un documento que marca las pautas y dirección para los próximos 6 años de cada administración pública que encabeza el gobierno federal electo. En este documento se dictan los principales ejes rectores para solucionar los problemas prioritarios, incluyendo los relacionados con educación, establecidos en la agenda pública que resulta del diagnóstico del Sistema Nacional de Planeación Democrática.

El PND 2019-2024 tuvo como principales ejes rectores: honradez y honestidad; *no* al gobierno rico con pueblo pobre; al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie; economía para el bienestar; el mercado no sustituye al Estado; por el bien de todos, primero los pobres; no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera; no puede haber paz sin justicia; el respeto al derecho ajeno es la paz; no más migración por hambre o por violencia; democracia significa el poder del pueblo; ética, libertad, confianza.

Este Plan sentó las bases para programas como las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García y el Programa Nacional de Becas para el Bienestar, orientados al acceso equitativo a la educación superior (Plan Nacional de Desarrollo, 2019-2024). En el plan 2025-2030, la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres se establecen como ejes transversales, junto con la innovación tecnológica y el reconocimiento de los derechos de pueblos indígenas y afrodescendientes (Plan Nacional de Desarrollo, 2025-2030).

Esta inclusión representa un avance conceptual, pero su impacto dependerá de la forma en que dichos ejes se traduzcan en estrategias concretas, con indicadores y metas que reflejen las desigualdades específicas del sector académico.

#### Programa Especial en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (PEHCTI)

El PEHCTI entró en vigor en el año 2021 y se ha mantenido vigente. En él se establecen las bases estratégicas de una política de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación (HCTI), buscando que se garantice para las y los mexicanos el derecho a la ciencia y el acceso universal al conocimiento.

Establece seis objetivos prioritarios que articulan la producción científica con el bienestar social:

- Fortalecer a las comunidades de ciencia, tecnología e innovación a través de formación, consolidación y

vinculación con diferentes sectores de la sociedad para contribuir al bienestar.

- Alcanzar una mayor independencia científica y tecnológica y posiciones de liderazgo mundial a través del fortalecimiento del conocimiento científico de frontera y el fortalecimiento de la infraestructura científica y tecnológica en beneficio de la población.
- Articulación de los sectores científico, público, privado y social en la producción de conocimiento humanístico, científico y tecnológico para solucionar problemas prioritarios del país.
- Articular las capacidades de ciencia, tecnología e innovación asegurando que el conocimiento científico se transforme en soluciones sustentables a través del desarrollo tecnológico y la innovación.
- Garantizar los mecanismos de acceso universal al conocimiento científico, tecnológico y humanístico y a sus beneficios en todos los sectores de la población, especialmente en los grupos sub-representados como del bienestar social.
- Establecer la colaboración entre los diferentes niveles del gobierno, Instituciones de Educación Superior (IES) y centros de investigación, para optimizar y potenciar el aprovechamiento y reutilización de datos e información sustantiva y garantizar la implementación de políticas públicas con base científica en beneficio de la población (Secihti, 2021).

Destaca la estrategia 2.1.2, que busca incrementar la presencia de mujeres, personas indígenas y grupos sub-representados en la investigación, mediante mecanismos de contratación, formación y repatriación.

Durante 2023 y 2024 se implementaron convocatorias específicas, como las Becas y Apoyos Complementarios para Madres Jefas de Familia, Estancias Posdoctorales para Mujeres Indígenas y apoyos para investigadoras en

estados con mayor rezago. Aunque relevantes, estas acciones siguen siendo aisladas y no necesariamente se articulan con transformaciones institucionales sostenibles.

### Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación

El Anexo 13, que detalla las “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, asignó para 2025 un presupuesto de 479248.4 millones de pesos, lo que representa un incremento de 9.6% con respecto a 2024. De ellos, sólo cinco programas concentran 76.7% de los recursos aprobados para 2025. Destacan que 52.7% se destinaron al programa presupuestario “Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores” del Ramo 20 “Bienestar”, donde también se encuentra el programa presupuestario “Pensión Mujeres Bienestar”, con el 3.1%. En el Ramo 11 “Educación Pública” están los programas presupuestarios “Beca Universal de Educación Básica Rita Cetina” y “Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez”, que ocupan 12.8 y 4.2%, respectivamente. Además, el programa presupuestario “Programa de Vivienda Social” aporta 4.0% en el Ramo 15 “Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano”. El monto adicional aprobado, 59814.2 mdp, se dirigió al programa presupuestario “Beca Universal de Educación Básica Rita Cetina”, que recibiría 22754 mdp más, si se compara con el programa presupuestario “Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez” de 2024. Finalmente, se puede resumir que la creación del Ramo 54 “Mujeres” ha resultado en un incremento de 9.6% de los recursos aprobados para 2025, en comparación con 2024, aunque persisten retos relacionados con la focalización, la ejecución efectiva de los recursos y la vinculación con políticas sustantivas que atiendan las condiciones laborales, de salud y reconocimiento académico de las mujeres en la ciencia.

## Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores

Uno de los pilares de la política científica en México es el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), regulado actualmente por la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (Cámara de Diputados, 2023), publicada en 2023. De acuerdo con el artículo 41 de dicha ley, el SNII tiene por objeto fortalecer las capacidades nacionales en estos campos mediante el reconocimiento a personas humanistas, científicas, tecnólogas e innovadoras por su contribución al desarrollo del país (Secihti, 2023). Este reconocimiento se otorga mediante procesos de evaluación que deben garantizar pluralidad epistemológica, solvencia académica y contribuciones socialmente relevantes.

Para junio de 2024, el SNII contaba con más de 17800 mujeres registradas (40.4% del total). Aunque este dato evidencia un avance en participación, no garantiza condiciones de permanencia, liderazgo ni igualdad salarial. La rigidez de los criterios de evaluación y la ausencia de acciones afirmativas contundentes, continúan reproduciendo los techos de cristal y el piso pegajoso en las trayectorias académicas (Secihti, 2023).

### **Políticas institucionales: Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores y padrón de investigadoras e investigadores (2023-2024)**

El reglamento actualizado del SNII establece nuevas categorías y requisitos con base en principios como la pluralidad epistemológica y la promoción del acceso universal al conocimiento. A pesar de ello, las evaluaciones siguen priorizando la productividad académica medida en términos cuantitativos y desconectada de las condiciones materiales de las investigadoras. El reglamento del SNII establece un



sistema escalonado de categorías y niveles: Candidatura, Investigadora o Investigador Nacional (niveles I, II y III), y Emérito(a). Cada nivel tiene requisitos específicos relacionados con la formación académica, la trayectoria investigadora, el impacto social del trabajo científico y la articulación con sectores diversos de la sociedad. Los criterios incluyen también la promoción del acceso universal al conocimiento, la consolidación de comunidades científicas y la formación de nuevos cuadros académicos (Secihti, 2023).

A primera vista, el marco normativo representa un avance significativo en comparación con versiones anteriores. Se reconoce la diversidad de trayectorias, se flexibiliza el concepto de impacto científico más allá de las métricas tradicionales y se busca articular la ciencia con la transformación social. Sin embargo, al analizar en detalle los requisitos por nivel, persisten elementos que podrían constituir nuevas barreras de acceso para ciertas poblaciones.

Por ejemplo, el tránsito entre niveles exige haber obtenido reconocimientos anteriores en más de una ocasión (por ejemplo, para los niveles II y III), lo cual podría perpetuar desigualdades previas y favorecer trayectorias lineales. Además, aunque se menciona la “pluralidad epistemológica”, no se especifica cómo se valorarán las investigaciones situadas, los saberes comunitarios o los enfoques interseccionales, los cuales han sido históricamente subvalorados en los sistemas de evaluación.

Otro aspecto problemático es que los criterios, si bien articulan la relevancia social del conocimiento, mantienen una exigencia elevada de productividad sostenida y un liderazgo reconocido a nivel nacional e internacional, condiciones que no siempre están al alcance de investigadoras con trayectorias interrumpidas por maternidad, precariedad laboral, o falta de redes institucionales. Estas exigencias pueden reforzar los “techos de cristal” (invisibilidad en los ascensos) y los “pisos pegajosos” (dificultades para

salir de las categorías iniciales). Asimismo, si bien el SNII permite la evaluación por área de conocimiento y contempla particularidades, como la formación en medicina con título de licenciatura, sigue siendo un sistema altamente competitivo, individualista y descontextualizado. La falta de articulación con políticas de cuidado, conciliación o apoyo institucional profundiza estas limitaciones.

En este sentido, el nuevo reglamento representa una oportunidad para repensar de forma integral el modelo de reconocimiento científico en México. Sin embargo, para que este modelo sea realmente incluyente, se requiere más que enunciados generales: se necesita asegurar la participación de investigadoras en el diseño de convocatorias, criterios y mecanismos de evaluación, así como establecer acciones afirmativas específicas para grupos históricamente sub-representados.

A partir de esta información, en seguida se analiza la cantidad de investigadoras e investigadores en el padrón 2023 y 2024 en México.

## *Discusión*

La ciencia es un factor clave para el desarrollo de los países (Cazarín, 2022); y a pesar de la evidente promoción de la equidad e igualdad sustantiva mediante las diversas políticas públicas presentadas, es evidente que se siguen presentando dificultades en su aplicación, pues las académicas mexicanas son mujeres que enfrentan diversos contextos, violencias y características que no permite un molde general para enfrentar el problema.

El análisis de las políticas públicas en ciencia, tecnología e innovación en México revela una tensión estructural entre el marco legal progresista y las prácticas institucionales que aún reproducen formas de exclusión, precarización y desigualdad de género. Aunque se han logrado avan-

ces en el diseño normativo, la implementación sigue siendo parcial, fragmentada y muchas veces desconectada de las experiencias vividas por las investigadoras.

Aquí se hace visible lo que Pierre Bourdieu (1999) llamó “la violencia simbólica” en los sistemas institucionales: las reglas del juego académico se presentan como neutrales, pero en realidad favorecen a quienes ya detentan capital académico, económico y simbólico acumulado. Las investigadoras no sólo enfrentan barreras materiales, sino también una constante necesidad de legitimar su presencia, su maternidad, su enfoque, sus prioridades. Esto es especialmente agudo en mujeres migrantes, madres, indígenas o racializadas, cuyas trayectorias se ven marcadas por el cruce de múltiples ejes de desigualdad (Crenshaw, 1991).

Las autoras nos preguntamos si las políticas revisadas reproducen o combaten el sesgo de género estructural en el sistema científico, ya que la reproducción de desigualdades no es un fenómeno accidental, sino el resultado de marcos normativos que, si bien promueven el acceso, no transforman las estructuras que asignan desigualmente el tiempo, el cuidado, la autoridad o el reconocimiento. Nancy Fraser y Axel Honneth advierten que la justicia requiere tanto la redistribución de recursos como el reconocimiento de las diferencias estructurales: “Solo si buscamos enfoques integradores que unan redistribución y reconocimiento podremos satisfacer los requisitos de una justicia para todos” (2006: 88). En el caso de las investigadoras, las políticas públicas tienden a focalizarse en la redistribución (becas, apoyos, convocatorias), pero sin alterar las condiciones institucionales que perpetúan la carga desigual del trabajo doméstico, la invisibilización de las tareas de cuidado o el acceso restringido a posiciones de liderazgo.

Por otro lado, Judith Butler (2006) y Martha Nussbaum (2006) han contribuido al debate sobre la necesidad de ampliar las nociones de justicia más allá del marco distributivo, considerando los cuerpos, los afectos y la agencia

de los sujetos. En el caso de las políticas para investigadoras, esto implica reconocer no sólo las “faltas” (becas, recursos, plazas) sino también los obstáculos subjetivos, institucionales y relacionales que configuran sus experiencias en un sistema científico históricamente masculino y elitista.

Gracias al enfoque de Fraser y Honneth, nos hemos hecho conscientes de la necesidad de repensar el tema de los presupuestos. Desde la economía feminista, autoras como Corina Rodríguez Enríquez (2021) han advertido que los presupuestos con enfoque de género no deben medirse sólo por su monto total, sino por su capacidad de transformar las condiciones de vida y las relaciones de poder. El Anexo 13 del *Presupuesto de Egresos de la Federación* muestra una alta concentración del gasto en programas asistenciales, como pensiones o becas escolares, mientras que los recursos dedicados a modificar las estructuras laborales, educativas o científicas siguen siendo marginales. Esta situación refleja una lógica de política social que privilegia la contención sobre la transformación.

Además, el análisis del discurso de las políticas muestra una incorporación progresiva del lenguaje de igualdad sustantiva, derechos humanos y enfoque de género; sin embargo, como lo señala Carol Bacchi (2009) en su ensayo “¿Qué se da por sentado en esta política?”, los problemas de desigualdad suelen construirse de forma superficial en las políticas; no se consideran sus raíces estructurales ni los efectos del lenguaje o las prácticas institucionales; es decir: nombrar la equidad no es suficiente si no se acompaña de estrategias afirmativas, presupuestos etiquetados y marcos evaluativos sensibles a las desigualdades interseccionales acumuladas.

Por ello consideramos que los criterios actuales continúan siendo diseñados desde la lógica de la racionalidad tecnocrática, que le da valor a la productividad medida en cantidad de productos académicos, pero no atiende a las diferencias en la medida en que no valora los tiempos diferenciales de producción ni los aportes comunitarios, peda-

gógicos o territoriales de las investigadoras. Como plantea Silvia Rivera Cusicanqui (2010), la colonialidad del saber también se reproduce en los sistemas de evaluación científica, donde se privilegian ciertas formas de conocimiento y se subordinan otras. Las mujeres indígenas, afrodescendientes o rurales, así como aquellas dedicadas a áreas sociales, pedagógicas o comunitarias, enfrentan una doble desventaja: por su género y por la naturaleza de su producción epistemológica.

Finalmente, desde el campo de la política educativa, estudios como los de Mala Htun y Laurel Weldon (2018), Débora Loppreite y L. McDonalds (2014) y Gisela Zaremborg y colaboradoras (2021), han mostrado que las políticas no son textos cerrados, sino procesos de disputa donde se ponen en juego intereses, trayectorias, contextos y resistencias. En ese sentido, las políticas en ciencia y educación no pueden comprenderse sólo desde su diseño normativo, sino desde su apropiación por parte de las comunidades académicas y su traducción en prácticas institucionales.

## *Conclusiones y recomendaciones*

Este capítulo examinó las políticas públicas en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la educación superior en México desde una perspectiva de género e interseccional, con énfasis en su impacto sobre las trayectorias de investigadoras y académicas. Los hallazgos que presentamos permiten afirmar que, si bien el país ha desarrollado un andamiaje normativo acorde con el enfoque de derechos, incluido el reconocimiento del derecho a la ciencia y la incorporación de principios de igualdad sustantiva, las transformaciones institucionales necesarias para garantizar justicia distributiva, equidad laboral y participación plena de las mujeres en la ciencia siguen siendo limitadas.

Esto se debe a que todavía persisten brechas profundas entre el discurso y la práctica; por ejemplo: el marco legal promueve la igualdad, pero las estructuras de evaluación, contratación, permanencia y puestos de liderazgo continúan operando bajo lógicas patriarcales, productivistas y excluyentes.

Las mujeres en la academia enfrentan condiciones precarias, violencia simbólica, sobrecarga por cuidados no remunerados y barreras para acceder a posiciones de decisión. Por otro lado, el presupuesto con enfoque de género, aunque creciente, permanece fragmentado y sin mecanismos eficaces de seguimiento e impacto estructural.

Esta “mala articulación” entre redistribución y reconocimiento (Fraser y Honneth, 2006), se suma a una formulación incompleta del problema desde el diseño de política pública (Bacchi, 2009). En otras palabras: el problema no es sólo de acceso sino de transformación institucional en todos sus niveles. Por ello, para avanzar hacia una verdadera equidad en la ciencia, en la que todas las personas puedan contribuir y beneficiarse del conocimiento, se requieren políticas integrales, articuladas y sostenidas en el tiempo. Con esto en mente, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Transformar los criterios de evaluación científica desde una lógica de equidad, reconociendo el trabajo de cuidado, la diversidad epistemológica y las condiciones diferenciales de producción académica. El SNII y otros sistemas deben incorporar indicadores sensibles al género, los cuidados, el territorio y la interdisciplinariedad.
- Fortalecer una institucionalidad cuidadora para todos y todas, mediante políticas públicas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto implica crear sistemas públicos de cuidados, impulsar horarios flexibles, garantizar licencias parentales equitativas y promover espacios seguros en

el ámbito universitario para el cuidado de los niños y niñas dentro y fuera de las áreas universitarias y laborales (Cazarín, 2022).

- Articular el presupuesto de género con objetivos estructurales. El Anexo 13 debe ser más que una categoría de administración de recursos, lo que implica vincular los recursos a metas específicas de inclusión, permanencia, liderazgo y bienestar de las mujeres académicas.
- Reconocer y apoyar la diversidad de trayectorias científicas. Las políticas deben fomentar la participación de mujeres en áreas sub-representadas, como las STEM, pero también dignificar y fortalecer los campos de humanidades, salud, educación y trabajo comunitario, históricamente feminizados y subvalorados.
- Abrir espacios de participación efectiva de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas en ciencia. Nuestra experiencia no debe ser objeto de estudio solamente, sino fuente legítima de saberes, decisiones y soluciones institucionales.
- Crear mecanismos de evaluación interseccional y colectiva, e indicadores de impacto, para medir los cambios generados por la aplicación de las políticas públicas.
- Fomentar la participación del Estado y de las empresas en los cuidados, para acelerar la corresponsabilidad en los cuidados que respondan a la realidad del mercado laboral, y para extender una mayor cobertura a las mujeres que trabajan con contratos temporales y que entran y salen del sistema laboral formal.
- Impulsar la matrícula de mujeres en las STEM en todos los estados de la república mexicana, con miras a lograr la inclusión de más mujeres en estas carreras y así lograr mayor empleabilidad y mejorar sus condiciones económicas (Imco, 2024).

Estas recomendaciones apuntan hacia un modelo de política científica que asegure el acceso y garantice condiciones dignas de producción y participación para todas las mujeres. Sólo así será posible construir un sistema científico justo, plural, equitativo y con capacidad transformadora frente a los grandes desafíos sociales y ecológicos de nuestro tiempo.

## Referencias

- Acosta, Irma (2021), “Científicas a la sombra, también en el espacio virtual”, en *Asparkia. Investigación Feminista*, núm. 38, pp. 59-82. Recuperado de <<https://doi.org/10.6035/Asparkia.2021.38.4>>.
- Aquino, Silvia, y Juliana Álvarez (2025), “Condiciones laborales de académicas del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en una universidad pública del sureste mexicano”, en *Revista Andina de Educación*, vol. 8, núm. 1. Recuperado de <<https://www.redalyc.org/journal/7300/730081529007/html/>>.
- Bacchi, Carol (2009), *Analysing Policy: What's the Problem Represented to Be?*, Pearson, Frenchs Forest. Recuperado de <<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/33181/560097.pdf;sequence=1#page=34>>.
- Bourdieu, Pierre (1999), *Meditaciones pascalianas*, trad. T. Kauf, Anagrama, Barcelona. Recuperado de <<https://pdfcoffee.com/pierre-bourdieu-meditacionespdf-3-pdf-free.html>>.
- Butler, Judith (2006), *Deshacer el género*, Paidós, Barcelona. Recuperado de <<https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/Teor%C3%ADa%20de%20G%C3%A9nero/TG-3%20Deshacer%20el%20g%C3%A9nero.%20Judith%20Butler.pdf>>.
- Caballero, Nancy (2024), “Retos para la igualdad educativa de las mujeres en la ciencia: propuestas para el bien-



- tar desde la ética”, en *Revista Cofactor*, vol. 13, núm. 25, pp. 35-61. Recuperado de <<https://biblat.unam.mx/es/revista/cofactor/articulo/retos-para-la-igualdad-educativa-de-las-mujeres-en-la-ciencia-propuestas-para-el-bienestar-desde-la-etica>>.
- Cámara de Diputados (2023), Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, en *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMHCTI.pdf>>.
- Cámara de Diputados (2024), “Violencia contra las mujeres”. Recuperado de <<https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5b8b3b7b-1de2-4201-9d28-e94ad-0c792bc.pdf>>.
- Cárdenas, Magali (2015), “La participación de las mujeres investigadoras en México”, en *Investigación Administrativa*, núm. 116, pp. 64-80. Recuperado de <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456044959004>>.
- Cárdenas, Georgina, y Pilivet Aguiar (2023), “Factores incidentes en el proceso de ingreso y continuidad al Sistema Nacional de Investigadores de acuerdo con un grupo de mujeres investigadoras”, en María Cedillo y Angélica Mendieta (coords.), *Las científicas y su incidencia social*, Tirant to Blanch, Humanidades, Ciudad de México. Recuperado de <[https://www.researchgate.net/publication/375888861\\_CAPITULO\\_22\\_Mujeres\\_en\\_el\\_SNI](https://www.researchgate.net/publication/375888861_CAPITULO_22_Mujeres_en_el_SNI)>.
- Carrillo, Paulina, y Mirta Flores (2023), “Mujeres científicas en Yucatán: obstáculos, retos y experiencias durante sus trayectorias educativas”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. 53, núm. 1, pp. 253-284. Recuperado de <<https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.1.532>>.
- Cazarín, Angélica (2022), “Mujeres científicas en México. Sistema Nacional de Investigadores. Retos y perspectivas”, en *Opción. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, núm. 28, pp. 20-50. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8694452>>.

- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, Ifigenia Martínez y Hernández (2024), “Anexo 13 ‘Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres’, en el PEF 2025”. Recuperado de <<https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2024/notacefp1212024.pdf>>.
- Cervantes, Rubén, Perla Gallegos y Adso Gutiérrez (2024), “Mujeres científicas en la Universidad Autónoma de Zacatecas: retos y dificultades en el ingreso y permanencia al SNII”, en *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 15, núm. 29. Recuperado de <<https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2194>>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 5 de febrero de 1917. Recuperado de <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (1917), artículo 3º, fracción V, 5 de febrero. Recuperado de <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (1917), Artículo 3º. Fracción VII. 5 de febrero. Recuperado de <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>.
- Crenshaw, Kimberle (1991), “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, en *Stanford Law Review*, vol. 43, núm. 6, pp. 1241-1299.
- Cruz, Laura (2021), “Diferencias y sesgos de género en la financiación de la investigación: un enfoque dinámico 1”, en *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 26. Recuperado de <<https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964001/html/>>.
- De la Cruz, Gabriela, y Ana Gallardo (2024), *La educación en el sexenio 2018-2024. Miradas desde la investigación educativa*, Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto de Investigaciones sobre la Universidad

- y la Educación, México. Recuperado de <<https://doi.org/10.22201/iisue.9786073095501e.2024>>.
- De la Peña, José (2008), “Perspectivas y retos de la ciencia mexicana”, en *Veredas, Revista del pensamiento Sociológico*, núm. 17. Recuperado de <<https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/202>>.
- Díaz, Silvia, Luz Rodríguez y María López (2012), “Percepciones de investigadores e investigadoras en Antioquia sobre sus condiciones de salud y trabajo”, en *Revista de la Escuela Nacional de Salud Pública*, vol. 30, núm. 1. Recuperado de <<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.9717>>.
- Flores, Aurelia (2022), “Desafíos para las científicas en contexto de vulnerabilidad: corresponsabilidad y productividad académica”, en *Investigaciones Feministas*, vol. 13, núm. 2, pp. 551-561. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9561474>>.
- Flores, J. M. (2018), “Retos y contradicciones de la formación de investigadores en México”, en *Educación en Revista*, vol. 34, núm. 71, pp. 35-49. Recuperado de <<https://doi.org/10.1590/0104-4060.62554>>.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF] (s. f.), *Igualdad de género*. Recuperado el 7 de junio de 2025. Recuperado de <<https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>>.
- Fraser, Nancy, y Axel Honneth (2006), *¿Redistribución o reconocimiento?*, Morata, Madrid.
- Gobierno de México (2019), *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. Recuperado de <<https://framework-gb.cdn.gob.mx/landing/documentos/PND.pdf>>.
- Gobierno de México (2025), *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*. Recuperado de <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND\\_2025-2030\\_v250226\\_14.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf)>.
- Htun, Mala, y Laurel Weldon (2018), *The Logics of Gender Justice. State Action on Women's Rights Around the*

- World*, Cambridge University Press, Cambridge. Recuperado de <<https://doi.org/10.1017/9781108277891>>.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2024), Índice Global de Brecha de Género 2024. Recuperado de <<https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>>.
- Lira, María (2012), “La lucha de las mujeres mexicanas por sus derechos humanos”, en *Los derechos humanos y universitarios de las mujeres. La lucha por la igualdad de género. Un estudio del caso UNAM*, Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3986/6.pdf>>.
- Lopreite, Débora, y L. Macdonald (2014), “Gender and Welfare Regimes in Latin America: Early Childhood Education and Care Policies in Argentina and Mexico. Social Politics”, en *International Studies in Gender, State & Society*, vol. 21, núm. 1, pp. 80-102.
- Mata, Adriana (2023), “Las mujeres científicas y académicas: un camino con múltiples desafíos”, en *Tlatemoani. Revista Académica de Investigación*, vol. 14, núm. 44, pp. 41-57. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9316448>>.
- Meza, Mónica, Sara Galbán y Claudia Ortega (2019), “Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores”, en *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 10, núm. 19. Recuperado de <<https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>>.
- Morales, Yesbek, Teresa Cerón, Norma Santiesteban y María Elena Pérez (2024), “El papel de la mujer en la investigación científica: retos y avances en México”, en *Teuken Bidikay. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, vol. 14, núm. 23, pp. 15-34. Recuperado de <<https://doi.org/10.33571/teuken.v14n23a2>>.

- Nussbaum, Martha (2006), *Las fronteras de la justicia: consideraciones sobre la exclusión*, Paidós, Barcelona. Recuperado de <[https://www.academia.edu/6545437/Nussbaum\\_Martha\\_Las\\_Fronteras\\_de\\_La\\_Justicia](https://www.academia.edu/6545437/Nussbaum_Martha_Las_Fronteras_de_La_Justicia)>.
- Osorio, Raúl (2005), “Las mujeres investigadoras en educación; sus logros y sus retos”, en *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, núm. 21, pp. 143-186. Recuperado de <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402106>>.
- Rivera, Silvia (2010), *Ch'ixinakax utxiwa. Una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores*, Tinta Limón, Buenos Aires. Recuperado de <[https://sentipensaresfem.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/09/rivera-cusicanqui-ch\\_ixinakax-utxiwa-20101.pdf](https://sentipensaresfem.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/09/rivera-cusicanqui-ch_ixinakax-utxiwa-20101.pdf)>.
- Rodríguez, Corina (2021), “La articulación de las dinámicas productivas y reproductivas en las economías latinoamericanas. Aportes analíticos desde la Economía Feminista”, en Virginia Alonso, Gabriela Marzonetto y Corina Rodríguez (coords.), *Heterogeneidad estructural y cuidados. Nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana*, Teseo, México, pp. 17-34. Recuperado de <[https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2021/06/pdf\\_2499.pdf](https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2021/06/pdf_2499.pdf)>.
- Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnologías e Innovación (Secihti) (2025), Comunicado 09. Fundamental impulsar la participación de las mujeres en ciencia, humanidades, tecnología e innovación: Secihti. Recuperado de <[https://secihti.mx/wp-content/uploads/comunicados/2025/Comunicado\\_09\\_Mujeres\\_en\\_la\\_ciencia.pdf](https://secihti.mx/wp-content/uploads/comunicados/2025/Comunicado_09_Mujeres_en_la_ciencia.pdf)>.
- (2024a), “Informe a un año de la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación”. Recuperado de <[https://secihti.mx/wp-content/uploads/Ley%20HCTI/Informe\\_a\\_un\\_A%C3%B1o\\_LG-MHCTI.pdf](https://secihti.mx/wp-content/uploads/Ley%20HCTI/Informe_a_un_A%C3%B1o_LG-MHCTI.pdf)>.
- (2024b), Sala de prensa: Comunicado 09. Recuperado de <<https://secihti.mx/sala-de-prensa/fundamen>>.

- tal-impulsar-la-participacion-de-las-mujeres-en-ciencia-humanidades-tecnologia-e-innovacion-secihti/>.
- (2024c), “Avance y resultados del Programa especial en materia de Humanidades, Ciencias y Tecnologías 2023-2024”. Recuperado de <<https://goo.su/NkTdU5>>.
- (2023), “Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores”. Recuperado de <[https://secihti.mx/wp-content/uploads/sni/marco\\_legal/2023\\_Reglamento\\_de\\_SNII\\_11jul2023\\_CONAMER.pdf](https://secihti.mx/wp-content/uploads/sni/marco_legal/2023_Reglamento_de_SNII_11jul2023_CONAMER.pdf)>.
- (2021), “Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2024”. Recuperado de <<https://secihti.mx/conahcyt/peciti/>>.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (s. f.), “Programas presupuestarios”. Recuperado el 7 de junio de 2025. Recuperado de <<https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/Programas>>.
- Trull-Oliva, Carme, Laura Corbella, Paloma Valdivia y Ma Pilar Rodrigo-Moriche (2022), “El rol de los equipos de investigación en el empoderamiento de las personas investigadoras jóvenes”, en *Aula Abierta*, vol. 51, núm. 2, pp. 129-142. Recuperado de <<https://doi.org/10.17811/rifie.51.2.2022.129-142>>.
- Vélez, Ma. Guadalupe (2023), “Mujeres investigadoras adscritas al SNI. Identidades, obstáculos y retos”, en *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, vol. 7, núm. 1, pp. 9605-9622. Recuperado de <[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.5159](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5159)>.
- World Economic Forum (2024), “Informe global sobre la brecha de género 2024”. Recuperado de <<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>>.
- Zaremborg, Gisela, Constanza Tabbush y Elisabeth Friedman (2021), “Feminism(s) and Anti-Gender Backlash: Lessons from Latin America”, en *International Feminist Journal of Politics*, vol. 23, núm. 4, pp. 527-534. Recuperado de <<https://doi.org/10.1080/14616742.2021.1956093>>.



PARTE IV

## **VOCES Y EXPERIENCIAS**





# “DEJEN A LA NIÑA, QUE ESTÁ ESTUDIANDO”. NARRATIVAS DE MADRES DE CIENTÍFICAS DE PRIMERA GENERACIÓN

*Georgina Cárdenas Pérez*

*Lucila de Lourdes Salazar Barrientos*

*Gina Irene Villagómez Valdés*

## *Planteamiento*

La educación formal es un factor importante en la movilidad social de los grupos más desfavorecidos de la sociedad. Esta situación ha sido particularmente difícil para las mujeres, quienes históricamente se han mantenido con mayores índices de rezago educativo, repercutiendo ello en su ubicación laboral, participación política y otros espacios sociales. El tradicional rol femenino vinculado al hogar influyó durante décadas para que la población femenina abandonara los estudios o eligiera aquellos identificados con actividades para las que fueron socializadas desde la infancia.

En las últimas cuatro décadas, el sector educativo ha tratado de incorporar una serie de estrategias al diseño de políticas públicas, con miras a democratizar la educación y, claro está, a incorporar a los grupos más vulnerables. Siguiendo la línea de las políticas internacionales de equidad e inclusión, no sólo de mujeres sino de clases sociales marginales y grupos con desventajas particulares, como indígenas, gente adulta mayor y discapacitados, los nuevos modelos educativos apuntan a disminuir las brechas de

desigualdad en el acceso a la educación en todos los sectores de la sociedad, y han logrado ya importantes —pero todavía insuficientes— avances para el grueso de la población.

A la fecha se han logrado avances en la transformación de los contenidos de la educación, y en lo relativo a las metodologías de enseñanza y evaluación; sin embargo, el surgimiento de nuevas necesidades de trabajo y de participación comunitaria, aun dentro de la familia, exige la actualización de conocimientos y maneras de acceder a él. Al respecto, Gloria Bonder (1994) señala que la transformación del escenario político mundial, y la necesidad de formación de una nueva ciudadanía, figuran en las agendas actuales de políticos y planificadores de la educación. Para alcanzar la integración y permanencia de las mujeres en la educación superior, fue necesario responder a una serie de objetivos a través de la reformulación de planes y programas de estudio y mediante la integración de nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje que permitieran superar el mero dominio cognitivo de las disciplinas e inculcar en las y los estudiantes una cultura de relaciones más democráticas en la sociedad.

También fue necesario facilitar el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos y fomentarlos, a fin de propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales, donde la creatividad exige combinar el saber teórico-práctico tradicional con la ciencia y la tecnología de vanguardia. Esta reestructuración de los planes de estudio debería tomar en consideración las cuestiones relacionadas con las diferencias entre hombres y mujeres, así como el contexto cultural, histórico y económico propio de cada país. La enseñanza de las normas relativas a los derechos humanos, y la educación sobre las necesidades de las comunidades del mundo entero, deberían quedar reflejadas en los planes de estudio de todas

las disciplinas, especialmente las que preparan para las actividades empresariales.

En el proceso de transformación educativa del país, también fue necesario que el personal académico desempeñara una función decisiva en la definición de los planes de estudio (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [Unesco, por sus siglas en inglés], 1998). En 1960, la Unesco recomendó trabajar contra la discriminación de género en la educación, y algunos estudios han reportado logros importantes en relación con el ingreso de las mujeres a la educación formal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1980). La evaluación del acceso de las mujeres a la educación formal revela que aún existen una serie de inequidades de género en la mayoría de los países que se encuentran en una situación económica comprometida. Las barreras para su ingreso y permanencia subsisten hoy en día, manteniéndolas fuera de la competencia que el mercado de trabajo global exige.

A la fecha hay un sinnúmero de trabajos que abordan la situación de las mujeres en el ámbito de la educación superior como profesoras, investigadoras y académicas. En ellos se señalan diversos problemas relacionados con la falta de oportunidades para su acceso y permanencia en los ámbitos universitarios y científicos (Alméras, 1994; Aylwin, 1997; Barattini, 1993; Bonder y Morgade, 1993; Campero, 1999; Clair, 1996; Subirats, 1998). Algunos estudios más han indicado que las demandas de género han dado lugar a conflictos dentro de las estructuras patriarcales existentes en las universidades, y que la inequidad de género no se transforma automáticamente con el acceso de las mujeres a la educación formal (Morley, 1994; Bonder, 1989). También se han identificado una serie de características de la situación y posición de la población femenina que han permitido evaluar su avance en las instituciones académicas. Entre los indicadores más sobresalientes figura su representación numérica en las instituciones educativas, su dis-

tribución por disciplina, las características y condiciones de contratación, y las posiciones en los puestos de toma de decisiones (Palomar, 2005; Boyer, 1997; Villagómez y Sánchez, 2011); algunos de estos trabajos plasmaron propuestas destinadas a generar condiciones de igualdad para la población femenina en las universidades.

Varios estudios señalan que el incremento del número de mujeres universitarias en México se debe a una combinación de factores sociales, económicos, educativos y culturales (De Garay y Del Valle, 2012; Bustos, 2002 y 2003). La expansión del sistema educativo, la mayor demanda de profesionales calificados, y cambios en las percepciones sociales sobre el papel de la mujer en la educación y el trabajo, contribuyeron a la incorporación cada vez mayor de jóvenes en posgrados, jóvenes que vieron en la investigación científica una estrategia de satisfacción laboral y movilidad social que les permitiría una autonomía para el futuro. Adrián de Garay y Gabriela del Valle (2012) señalan que la expansión del sistema educativo generó, en primera instancia, un aumento en la oferta de instituciones de educación superior, incluidas universidades públicas y privadas, lo que facilitó en las últimas décadas el acceso a más mujeres a la universidad. Otro factor importante fue el incremento de la población juvenil, la cual generó mayor demanda de oferta educativa de nivel superior. Asimismo, las transformaciones económicas del país produjeron cada vez mayor demanda de profesionales con diversas especialidades, y fue ahí donde las mujeres tuvieron una oportunidad de incorporarse a mejores niveles educativos y de especialización.

Pero las condiciones exógenas no fueron los únicos aspectos relacionados con el impulso de las mujeres para acceder a la educación superior y la ciencia; un factor determinante en ellas fue el apoyo de sus madres, ya fuera como modelo de espíritu de lucha para salir adelante pese a las jornadas doméstica y laboral, o porque no querían reproducir el papel tradicional de las mujeres como lo habían ob-

servado desde la infancia. Durante la trayectoria educativa surgieron nuevos proyectos de vida vinculados a las condiciones económicas y a los consumos culturales del país, lo que influyó en la elaboración de aspiraciones inéditas, confiriendo nuevos valores a su rol de género, como la toma de decisiones sobre su futuro, su empoderamiento y su visión de largo plazo, tal como se observa en algunos trabajos al respecto (Villagómez y Cisneros-Cohernou, 2021).

El presente trabajo surgió durante la formación del colectivo académico MINCA (Mujeres Investigadoras por la Ciencia Abierta), una agrupación de investigadoras iberoamericanas que promueve la ciencia abierta y la colaboración en la investigación. Su objetivo es hacer que la investigación científica sea accesible a la población, a través de un trabajo proactivo, colegiado, serio y diverso. Tomando como base los principios de la ciencia abierta emitidos por la Unesco, MINCA propone un conjunto de principios y prácticas que permitan la divulgación de datos, metodologías y resultados de investigación, por lo que sus integrantes promueven la colaboración y participación pública en el proceso científico. Simultáneamente, MINCA pretende visibilizar y apoyar a mujeres en la ciencia, con el fin de enfrentar los retos que la investigación científica implica en su desarrollo profesional. Sus integrantes manifiestan su interés por superar barreras, como la falta de modelos femeninos en la ciencia, y disminuir los sesgos de género, discriminación y falta de reconocimiento.

Durante el proceso de conformación de la agrupación, que lleva casi cuatro años, sus 70 integrantes experimentaron dinámicas de conocimiento mutuo y apoyo. En las conversaciones surgieron algunas preguntas que motivaron este trabajo. ¿Qué factores posibilitaron que mujeres universitarias de primera generación logren una carrera científica? ¿Cuáles son los relatos de madres de científicas en torno a las trayectorias de vida intergeneracionales? ¿Cuáles fueron los factores que impulsaron el incremen-

to de las mujeres en la educación superior? ¿Cómo surgió su interés por la ciencia? ¿En qué condiciones la realizan? ¿Cuáles son los retos más apremiantes para su ingreso y permanencia? En los encuentros realizados por MINCA vía zoom, surgió el interés de las autoras de este texto por destacar el papel que sus madres habían tenido en su formación científica, en sus aspiraciones. De hecho, las integrantes de la agrupación invitaron a sus madres a escucharlas, a verlas en acción organizando y participando en eventos, logrando su ingreso al Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras, publicando libros y dictando cátedra diseñada e implementada en el colectivo. En esos encuentros, las madres expresaron su satisfacción y orgullo por los logros de sus hijas. Por ello, decidimos rescatar sus narrativas obtenidas a través del diseño de un proyecto de investigación que nos permitiera, vía entrevista, conocer la visión de las madres de hijas científicas de primera generación en sus familias.

### *Las balsas teóricas*

#### *Educación superior y ciencia en el marco de la política educativa en México*

Desde hace cinco décadas, en México se diseñaron políticas públicas gubernamentales que incorporaron nuevos modelos educativos, considerando los lineamientos de estándares internacionales para promover el fortalecimiento de la educación superior y la ciencia. En 1970, por ejemplo, surge el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conacyt) (ahora Secihti [Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación]), con el fin de impulsar el desarrollo científico y la modernización tecnológica de México mediante la formación de recursos humanos de alto nivel. Dentro de sus prioridades se encontraban la promoción y sostenimiento de proyectos específicos de

investigación, y la difusión de la información científica y tecnológica.

Miguel Álvarez y colaboradores (2012) destacan que el sistema de becas fue determinante para que la juventud universitaria pudiera incorporarse, permanecer y concluir posgrados. Con este gran proceso de institucionalización del sistema de ciencia en México, se fortalecieron siete áreas científicas que formaron capital humano que incrementó con el paso del tiempo la producción científica del país. Se fortaleció también la vinculación nacional e internacional de instituciones e investigadores promoviendo la movilidad del estudiantado de posgrado. Durante el proceso, fue posible impulsar la investigación científica del país, lo que influyó en el aumento considerable de publicaciones.

Al referirse al Conacyt, Alfonso Jiménez (2022) expone que el objetivo del gobierno de Echeverría, creador del Consejo, era consolidar la institucionalización de la política científica promoviendo el financiamiento de proyectos de investigación, creando además una infraestructura específica y apoyos mediante sistemas de becas, con el fin de fortalecer la productividad y el desarrollo económico y social del país. De esta forma, la ciencia y tecnología representarían un pilar de soporte para la creación de diversas políticas públicas.

Ése fue el inicio de lo que más adelante cristalizaría en una amplia gama de centros de investigación en todo el país, con fondos especialmente dirigidos a la formación de recursos humanos y a la generación y difusión del conocimiento. Ma. Teresa Márquez (1982) sintetiza este proceso exponiendo que se fortalecieron también las universidades, los institutos de educación superior y los tecnológicos, los centros de investigación y los servicios industriales, entre otros. Y aclara que al mismo tiempo el Estado desarrolló un marco jurídico-legal para la investigación. Este proceso se vio fuertemente apoyado por López Portillo; sin embargo, para los siguientes gobiernos el desarrollo de la ciencia no



representó una prioridad. A pesar de ello, se observó un avance importante en la formación de nuevos científicos que contaron con diversos programas de apoyo a la investigación a través del Conahcyt, rector de la política científica y tecnológica nacional.

Clara Aladis y Martha Díez de Urdanivia (2011) señalan tres periodos importantes en el proceso de transformación de la política pública educativa. El primero refiere al crecimiento de la matrícula de educación superior, que coincidió con el deterioro del financiamiento de las instituciones educativas. En el segundo, ya en los ochenta, se prioriza la calidad de la educación y se establece un sistema de planeación y evaluación para fortalecer el sistema público de la educación superior. En el tercer periodo, además de la evaluación se establece un sistema de competencia por los recursos en función de los resultados, iniciándose así una nueva dinámica en la generación de conocimiento con base en el sistema de puntaje de productos académicos, como artículos, capítulos de libros y libros evaluados por pares. Este proceso se fortaleció en el periodo de Zedillo.

Para ese entonces fue preciso profesionalizar la planta académica y científica de las instituciones de educación superior para enfrentar los retos de la globalización. El Sistema Nacional de Investigadores (SNI, ahora SNII [Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras]), creado desde 1984, fue pieza clave en el engranaje. A partir de entonces se incrementó la oferta de posgrados ampliando su cobertura en todo el país, especialmente a partir del siglo XXI, aumentando el acceso de las mujeres a la formación de posgrados y disminuyendo las brechas de desigualdad. Aun así, el incremento del índice de mujeres en el SNII ha sido lento, llegando a 38 % en esta década.

Con el fin de contribuir al análisis de la situación de la educación superior, Enrique Fernández (2017) ofreció una serie de estrategias entre las que destacan diagnósticos y propuestas para la educación superior en México en seis

grandes temas: cobertura y equidad; pertinencia; evaluación de la calidad; carrera académica; financiamiento, y gobernanza. Temas que sin duda fueron pieza clave para la implementación de programas de expansión de la educación superior de calidad. Se descentralizó la asignación de recursos a las diferentes regiones del país, y se consideró el liderazgo de mujeres a cargo de proyectos de investigación. De hecho, se realizaron cambios en los reglamentos relativos a la maternidad de las investigadoras como ejemplo de la inclusión y flexibilización de acceso de las mujeres a la ciencia. Aun así, continúan las desigualdades, tal como lo documentó Cárdenas y Aguiar (2023). Este autor clasificó por género, por área de conocimiento, por nivel en el SNI y por las universidades públicas más importantes del país, la información de las investigadoras nacionales del Conacyt de 2012 a 2015.

### *El perfil feminista de la educación superior en México*

Sin duda, la feminización en la educación universitaria es un primer logro social feminista. Sin embargo, este proceso aún no alcanza la representación de las mujeres en las ciencias, ya que todavía este género es una minoría con respecto al gremio masculino. Los datos en México presentados en la plataforma del Sistema de Información Integral de Educación Superior, indican que las académicas en las Instituciones de Educación Superior (IES) en 2022 representaban 45 % (SIIES, 2022); las científicas en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en 2023 constituían 38.5 %, y en las 35 universidades públicas estatales sólo 11 (31 %) tenían una rectora en 2023. Esto contrasta con el incremento de la matrícula de mujeres universitarias, quienes para 2023 ya alcanzaban el 52 % a nivel nacional (Cárdenas y Aguiar, 2023).

Esto significa que el avance de las mujeres en las universidades aún no rompe con las desigualdades de género en las estructuras universitarias; aunque ya se han feminizado, los esquemas de pensamiento masculinizado aún son la lógica dominante en las universidades públicas. También es claro que la sola presencia de las mujeres en las universidades significa un logro social feminista expresado en el acceso a la educación superior; pero esto en sí mismo no significa el fin de las desigualdades estructurales en función del género. Por ello, en este contexto, el estudio busca aproximarse a casos de mujeres investigadoras que han logrado insertarse en las estructuras universitarias como becarias, científicas, investigadoras o académicas, específicamente a los casos de aquellas que provienen de familias donde sus madres no tuvieron acceso a la educación superior.

En este contexto, el objetivo de la investigación que presentamos es documentar las narrativas de las madres de mujeres investigadoras de primera generación, a fin de recuperar relatos en torno a las condiciones sociales y familiares que posibilitaron el acceso de las investigadoras a estructuras de poder masculinizadas (las universidades públicas), siendo el sujeto central de este trabajo las madres, sus perspectivas, sus voces, sus preocupaciones y sus logros.

El acceso a la educación superior por parte de las jóvenes se tradujo en transformaciones significativas en las últimas décadas, transformaciones que incorporaron nuevos valores, nuevas formas de ver su propia vida y de planear su futuro. Sin embargo, es importante poner en claro que es inconveniente generalizar dichas transformaciones entre todas las mujeres jóvenes del país; las intersecciones vinculadas al género, como la etnia, la religión, el contexto económico, geográfico y familiar, y la historia personal, son fundamentales para redefinir estos cambios y construir y deconstruir identidades en la juventud femenina de México. En este sentido, coincidimos con Alicia Hernández y

José González (2016) cuando se refieren a que las transformaciones de género se debaten entre la tradición y la ruptura, pero que durante el proceso se observa la modificación de diversos aspectos que develan cambios importantes en los modelos tradicionales femeninos, como la maternidad y la relación romántica con la pareja.

Las científicas MINCA son en su mayoría jóvenes, lo que las ubica dentro de las generaciones denominadas Millennial, Z y Centennial, jóvenes que manifiestan prácticas culturales globales en las que la educación superior, la información y tecnología, desempeñan un papel clave en la construcción de su identidad personal y colectiva, muy diferente a la de generaciones pasadas, como las de sus madres, que pertenecen a la generación *Baby Boomers* y a la Generación Y, tal y como lo explican Claudia Díaz y colaboradores (2017) las características que definen a estas jóvenes se encuentran inscritas en los Objetivos del Milenio y los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2000, que en sus versiones 2000 a 2030 citadas por Luzón y Sevilla (2015), pretenden transformar la sociedad global en diversos aspectos vinculados a la pobreza, salud, medio ambiente, producción alimentaria sustentable y equidad de género, entre otros, con el fin de mejorar las condiciones de vida humana y ambiental, incluida la vida de los animales.

El marco de los Derechos Humanos es el soporte sobre el cual se crean nuevas expectativas para el presente y el futuro; sin embargo, continúa vigente una realidad que expresa fuertes desigualdades en todo el mundo, particularmente en los países más pobres. En este mundo inequitativo, las mujeres padecen la brecha más injusta debido a su condición de género, representando el eslabón más débil de la cadena social: etnia, edad, clase social, contexto urbano o rural e historia personal limitan su acceso a las oportunidades educativas, de salud, laborales, de participación de propiedad y de infraestructura (Sundholm, 2010).

No cabe duda de que su incorporación a la educación superior fue un parteaguas en México; fue una de las grandes transformaciones sociales que resquebrajaron la cultura androcéntrica, fortaleciendo un cambio generacional que evidencia fuertes innovaciones muy distantes a las que vivieron sus madres y abuelas. El ingreso a la educación superior mejora sus posibilidades de avance, posicionándolas en mejores condiciones para el empleo, con mejores remuneraciones, toma de conciencia y decisiones, autonomía y empoderamiento, lo que les ha permitido elaborar ambiciosos proyectos de vida y expectativas para su futuro, tal como lo señalan Olga Bustos (2001 y 2002) y Gina Villagómez y Edith Cisneros-Cohernou (2021).

También consideramos que las nuevas generaciones de mujeres en México muestran cambios significativos que reflejan una identidad de género muy diferente a las de sus madres y abuelas. Sin embargo, estudios al respecto muestran fuertes continuidades culturales en las asignaciones de género apropiadas por mujeres en todos los sectores y contextos culturales y grupos etarios. Un ejemplo de ello es el estudio de Alicia Hernández y José González (2016), quienes concluyeron que el comportamiento sexual entre hombres y mujeres guarda diferencias en torno a la socialización de los géneros, oscilando entre la tradicionalidad de los roles y estereotipos y su transgresión.

En este proceso, es preciso reconocer que existe un conjunto de ideas, representaciones y creencias basadas en diferentes formas de socialización de hombres y de mujeres a través de significados que son transmitidos y reforzados en las personas como parte de su proceso de identidad, tal como lo señala Judith Butler (2007). Éste expone que existe un constante reaprendizaje de las formas de ser de hombres y mujeres, las cuales están caracterizadas por la diversidad y la heterogeneidad, más que por la universalidad. Este proceso tiene una especial influencia en la etapa de la juventud, ya que es una fase donde las y los

jóvenes estructuran su subjetividad y se preparan para la vida adulta particularmente en algunos aspectos que toman especial relevancia, como las relaciones afectivas, la sexualidad y los planes educativos o laborales, entre otros.

*Mujeres a la universidad.*

*La lucha por el acceso a las aulas*

Si bien es cierto que el contexto estructural de la educación superior en México abrió el camino de acceso de las mujeres a este nivel educativo, no podemos negar que en generaciones pasadas la incorporación de las mujeres al conocimiento y obtención de grados representó una lucha para ganar un lugar en las aulas. Fue un largo tránsito para acceder, permanecer y graduarse en un mundo profesional básicamente masculino. A pesar de que en México las primeras mujeres que tuvieron acceso a la educación superior data de finales de finales del siglo XIX, su presencia en este nivel educativo fue francamente limitado en comparación con la presencia masculina. La historia educativa en México muestra un gran rezago en el proceso de incorporación de las mujeres a la vida universitaria, si tomamos como referencia la obtención del grado, en 1887, de la primera mujer médica: Matilde Montoya, más de tres siglos después de la fundación de la primera Universidad en México (Pavón, 2001; Carrillo *et al.*, 2015).

Rosa Huerta (2017) explica que la instrucción académica se consideró innecesaria para la función social que desarrollaban las mujeres, y sólo se les preparaba para las actividades domésticas, lo que las posicionó como guardianas del hogar a cargo del cuidado de la descendencia. Sin embargo, el magisterio fue una actividad permitida para ellas como una extensión de actividades tradicionales femeninas, y esa formación incluso las llevó a participar en política (Villagómez, 2016). Mílada Bazant (2006) explica

que, durante el porfiriato, las mujeres lograron el acceso a una mayor preparación para el ámbito público a través de las escuelas de Artes y Oficios; ello les permitió obtener empleos básicos de baja remuneración, como obreras y empleadas en el sector comercio y servicios. Bazant también señala que las alternativas laborales de las mujeres de clase baja se orientaban al servicio doméstico remunerado, y las de clase media se empleaban como costureras. Villagómez (2017) demuestra en un estudio que, a partir de la segunda década del siglo XX, las mujeres jóvenes se incorporaron a escuelas comerciales que las preparaban como secretarias y tenedoras de libros. Esta actividad fue gratamente aceptada por la sociedad mexicana, por lo que gran parte de las mujeres que trabajaban fuera del hogar lo hacían en oficinas como asistentes de hombres, actividad de gran demanda hasta la década de los sesenta.

Desde entonces, la incorporación de las mujeres a las aulas universitarias comenzó a incrementarse notoriamente, aunque de manera muy lenta. En 1960, sólo 7 131 mujeres ostentaban “profesiones científicas” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi], 1960); es decir: sólo 0.72 % de las mujeres de 15 años y más habían completado estudios universitarios, y en su mayoría radicaban en el Distrito Federal (ahora Ciudad de México) y provenían de familias con recursos sociales, políticos y/o económicos (Inegi, 1960; González, 2008).

En este contexto, las mujeres que buscaban con más frecuencia acceder a la educación, lograban acceder a la formación técnica, después de lo cual podían trabajar como maestras, dependientas de comercio, secretarias, costureras. En esta lógica, las mujeres representaban 72 % de las “personas con subprofesiones”. Aunque la realidad predominante de ese tiempo era la gran desventaja educativa de las mujeres: 41 % no sabían leer ni escribir; 59 % tenían como máximo tres grados de primaria, y 88 % se dedicaba a labores no remuneradas (Inegi, 1960). Lo anterior indica

que casi un siglo después de la apertura de las aulas universitarias a las mujeres, la educación superior seguía siendo un privilegio masculino a pesar de los avances femeninos, especialmente de aquellas mujeres que tenían recursos familiares por sus posiciones de poder económico y social. De manera paralela, los esquemas del pensamiento familiar y legal seguían sosteniendo que el papel de las mujeres en el centro de la reproducción social y biológica, era prioritario.

En la siguiente década hubo un incremento de nueve veces el tamaño de la población con estudios de nivel superior, pero de manera paradigmática se redujo la proporción de mujeres universitarias (véase gráfica 1) (Inegi, 1970). En las aulas "había una mujer por cada 50 estudiantes". El análisis revela que la disposición de la oferta educativa universitaria entre 1960 y 1970 se caracterizó por ser "un privilegio de género, centralista y regional", pues 68% de los estudiantes cursaban sus estudios en el Distrito Federal y eran mayormente hombres (Inegi, 1970; González, 2008). De acuerdo con datos de Judith Zubieta y Patricia Marrero (2005), en 1980 la población femenina en licenciatura (sin la educación normal) era 30% de la población total (731 291 estudiantes). Para 1990, la población en licenciatura creció 47% respecto a 1980, y el porcentaje de participación femenina ascendió a 40%. Al comparar las matrículas por sexo en ese periodo, se observa que la población masculina creció 25%, mientras que la femenina alcanzó el notable incremento de 99%.

El acceso a universidades públicas de estudiantes de familias con menores ingresos se incrementó de 5 a 15% entre 1966 y 1978, a la vez que inició el proceso de salida de los estudiantes de más altos ingresos, quienes realizaron un proceso de migración hacia las instituciones universitarias de carácter privado, mismas que a partir de entonces también mantuvieron una dinámica de crecimiento (Inegi, 1970; Rodríguez, 1998). Sin embargo, las mujeres en este periodo fueron las que menor acceso tuvieron a la educación universitaria, a pesar del crecimiento exponencial en



la creación de Instituciones de Educación Superior (IES) y en la matrícula universitaria (Inegi, 1970; Inegi, 1980).

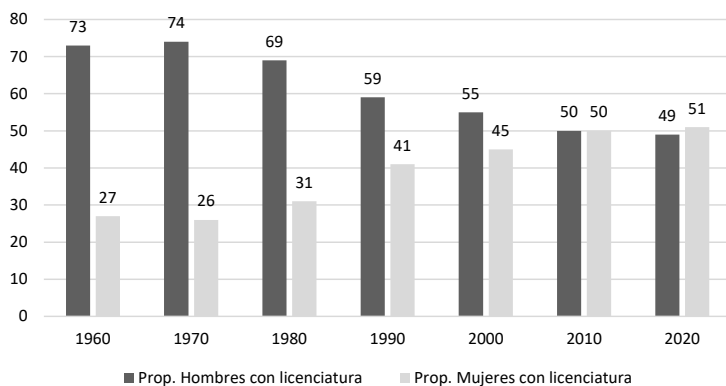
La información expuesta muestra que “el gran logro social del acceso a la educación de los hijos de los obreros”, marcado en la historia de la educación superior en México en la década de 1970 (Rodríguez, 1998), no se restringió a un eslogan, sino que fue un hecho literal sostenido por una serie de condicionantes estructurales que imposibilitó a las mujeres de estas generaciones el acceso a la vida universitaria. Queda claro que, al mismo tiempo, las familias en este periodo histórico priorizaron los recursos para el acceso a la educación universitaria de los hijos varones, mientras que las mujeres continuaban sosteniendo la lógica de reproducción biológica y social.

Los cambios hacia la feminización de las aulas universitarias ocurrieron mucho más tarde y todavía no tienen un lugar histórico en las cronologías. Según nuestro propio análisis, fue entre las décadas de 1990 y 2000 cuando la proporción de mujeres universitarias tuvo un incremento de 41 % a 45 %, hasta conformar 50 % de la matrícula universitaria en 2010. Aunque los sesgos del género se mantuvieron en las áreas de formación a que accedían hombres y mujeres en mayor medida (véase gráficas 1 y 2) (Inegi, 1990; Inegi, 2000; Inegi, 2010).

En 2020, las mujeres ya conformaban 51 % de la población que había concluido sus estudios a nivel superior, y había un incremento sostenido de las mujeres con estudios de posgrado. Específicamente, 57 % de las mujeres con doctorado en ese periodo tenían de 30 a 49 años (Inegi, 2020); es decir: nacieron entre 1971 y 1990, y eran hijas de las mujeres que más exclusión tuvieron con respecto al acceso a estudios universitarios (la cohorte de mujeres nacidas entre 1950 y 1969). Por todo lo argumentado, ellas representan un logro social feminista, pues son la generación con más acceso a estudios de posgrado en la historia mexicana. Con esta base analíti-

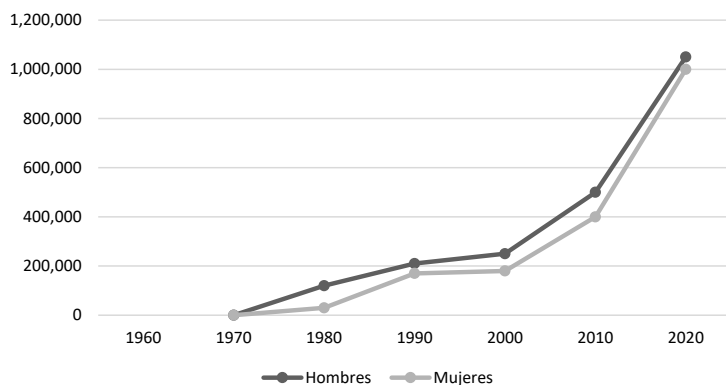
ca se generó una cronología de acceso y representación de las mujeres en la vida universitaria, marcando con claridad las diferencias de género en este proceso de inserción (véase imagen 1).

GRÁFICA 1  
*Proporción de población con licenciatura*



Fuente: Elaboración propia.

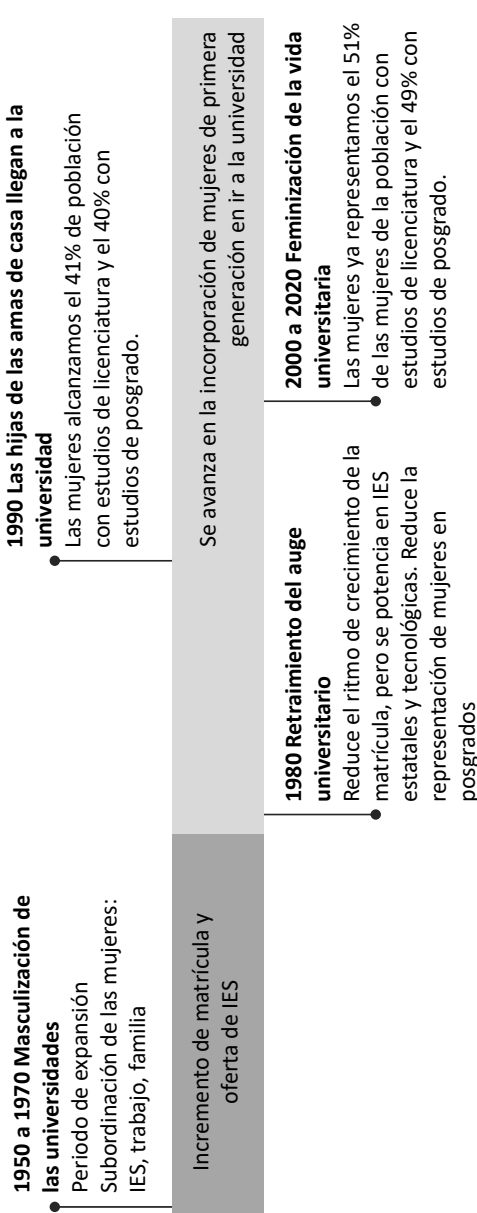
GRÁFICA 2  
*Proporción de población con estudios de posgrado*



Fuente: Elaboración propia.

## IMAGEN 1

## Cronología de la representación de las mujeres en las universidades públicas



Fuente: elaboración propia con base en revisión de documentos históricos del Inegi (1960, 1970, 1980, 1990, 2000, 2010, 2020), Rodríguez (1998) y González (2008).

## *Marco metodológico*

Para la realización de esta investigación, es preciso señalar que se enmarca en la denominada perspectiva de género, misma que se define como el reconocimiento de las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia la diferencia sexual. Marta Lamas (1986 y 1996) y Cristina Palomar (2016) exponen que todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que determina que las funciones biológicas dispares y las características morales y psíquicas, también lo son. Por ello, es necesario adentrarnos en las definiciones y elaboraciones conceptuales que determinan la construcción social del género, la identidad de género, los roles, estereotipos y subjetividades femeninas en torno al proyecto de vida de las mujeres, con el fin de explicar los significados que las entrevistadas manifiestan en sus narrativas y testimonios.

Asimismo, se incorpora la perspectiva de género como estrategia de análisis, con la finalidad de repensar la formación universitaria desde una óptica que reconoce la mirada y subjetividad de las mujeres que la cursan. Para ello se destacan las explicaciones de Marta Lamas (2000) y Marcela Lagarde (1996), quienes consideran el género una lente sociocultural a partir de la cual se configuran una serie de ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes, prohibiciones, creencias, roles y atribuciones que caracterizan los estereotipos; es decir: la cosmovisión de género propia que marca una forma de ser y actuar de hombres y mujeres, así como las relaciones que se establecen entre ambos considerando que "el género es el elemento básico de la construcción de cultura" (Lamas, 2000: 2). Vista así, la perspectiva de género como aproximación teórico-metodológica se circunscribe al análisis crítico, considerando la desnaturalización y deslegitimación de roles

y estereotipos asignados socialmente a las mujeres. Desde esta mirada, se rescatan las experiencias, percepciones y significados de madres de jóvenes científicas, todo ello configurado desde la subjetividad, donde se identifican retos y oportunidades (Lagarde, 1996).

Este trabajo de investigación se propone desde una aproximación cualitativa, ya que no se ostenta la generalización de los datos y sólo pretende un acercamiento inductivo, naturalista, interpretativo y profundo a partir de las narrativas de las estudiantes en los términos expuestos por John Creswell (2014) y Norman Denzin y Yvonna Lincoln (2012). En este marco conceptual se destacan las experiencias, percepciones e interpretaciones subjetivas de las participantes en relación con los significados atribuidos a los símbolos, situaciones, experiencias y contextos.

El estudio se enmarca también en el diseño fenomenológico, pues tal como sostiene Fuster (2019), se fundamenta en la comprensión de la complejidad de las experiencias vividas a partir de un proceso consciente de los significados que los sujetos otorgan a los fenómenos. Esto lo detalla Daniel Behar (2008: 45) al señalar que este modelo favorece la descripción de las experiencias y su análisis desde la intersubjetividad, desde la conciencia del otro. En este sentido, el estudio pretende identificar y hacer visibles las percepciones de madres de mujeres que estudiaron educación superior, cursaron posgrados y se definen como científicas al dedicarse a la investigación. Para lograrlo, se registraron y se analizan las narrativas de las mujeres mayores en torno a su vida, familiar, educativa y laboral desde sus propios términos y voces.

Para abordar la vida de las madres de científicas de primera generación en sus familias, se identificaron sus contextos de familia de origen, aspiraciones desde la niñez; también se registraron las causas que llevaron a sus hijas a estudiar posgrados y los apoyos familiares y obstáculos para ingresar y permanecer en la universidad. Para la obtención de los datos, se empleó la técnica de entrevista se-

miestructurada, con la finalidad de lograr un acercamiento profundo, abierto y flexible a las experiencias y expectativas de las participantes. Tal como sostienen Laura Díaz-Bravo y colaboradores (2013: 163), este tipo de entrevista favorece la obtención de respuestas orientadas en función de las interrogantes previamente planificadas respecto a una temática o problema particular; sin embargo, no limita el planteamiento de cuestionamientos emergentes como parte de la comunicación interpersonal que sucede entre el investigador y el participante.

Para el tratamiento interpretativo de los datos, se obtuvieron narrativas de las madres participantes como la unidad de análisis. A partir de un proceso analítico, sustentado también en el enfoque de la teoría fundamentada, se prioriza el reconocimiento de las subjetividades en la selección de las experiencias y los significados atribuidos a ellas por parte de las participantes. En este sentido, se identifican las consistencias en los datos, para reflejar las correspondencias temáticas y sus significados. Este proceso se desarrolló a partir de la lectura activa de la información recabada, para distinguir las categorías significativas que permitieran la agrupación temática priorizando aspectos relevantes y emergentes para el estudio. Esto sirvió para la generación de códigos que posteriormente se integraron como las categorías de análisis que a continuación presentamos.

## *Narrativas de madres de académicas MINCA*

### Trayectoria educativa

Las madres MINCA vivieron una época en la que apenas se iniciaba el cambio estructural de la educación superior en México. Algunas abrigaron la aspiración de continuar los estudios, pero se debatieron entre dicho sueño y el deber ser femenino de ese tiempo. La oferta educativa comenzaba a

abrirse a buen ritmo, pero las condiciones económicas para el grueso de la clase media y baja resultaron un obstáculo difícil de vencer. Mientras tanto, el camino del matrimonio y la maternidad seguían abiertos en la cultura nacional. Las condiciones estructurales de la educación en el país abrían oportunidades para la continuación de los estudios; pero las familias tenían que elegir quiénes podían seguir estudiando debido a las limitaciones económicas. Así que las niñas de esa época tenían que ceder el paso a sus hermanos varones, quienes tenían el rol socialmente asignado para ser proveedores del hogar en el futuro. En esa época (años cincuenta, sesenta y setenta) aún existía el dicho “estudio mientras me caso”. Eran las chicas *MMC* (mientras me caso).

Cuando era joven para la oportunidad de ir a la universidad, en la familia se les dio preferencia a los hermanos varones. Éramos cinco hombres y dos mujeres. A mí me hubiera gustado estudiar para educadora, pero no teníamos mucho dinero. Ya andaba yo con el novio y pues seguí el caminito. La mayoría de mis hermanos tiene su carrera y dos de ellos, licenciaturas. Todos mayores, yo soy la mujer y la menor, quedé sólo con la prepa. Mis padres nunca me negaron la posibilidad de seguir estudiando; sin embargo, mis seis hermanos y yo veíamos que estaba bien difícil la situación económica. Éramos muchos, y luego ya empecé con el novio. Nos casamos muy chicos y pues ya. Después de la prepa estuve trabajando como secretaria en el Registro Público, ya tenía yo novio, luego luego nos casamos, yo tenía 18 años (caso 1).

Llegué a segundo de secundaria. Estudié en la 57 y no había muchas facilidades y luego la cambiaron de lugar. Primero estaba por la glorieta del Charro y después la pasaron hasta por Río Nilo (en Guadalajara), entonces para ir en camión eran como 40 minutos y luego no podías subir porque se llenaba el camión y ya no te subían. Además, éramos cinco y nada más trabajaba mi mamá. Yo soy la segunda y fui la única que lle-

gue a segundo, de mis hermanos, unos no quisieron estudiar y mi mamá los forzaba a ir, pero luego dice: "No tiene caso que pague y no quieran ir". Porque los recursos venían de ella. Era la única que trabajaba y no tenía trabajo estable, se iba con las señoras a hacer el quehacer, a lavar, a ayudar, a buscar el modo (caso 3).

Las mujeres sólo estudiamos la primaria, porque era la única escuela cerca de mi casa. A mis hermanos los mandaron a la secundaria, pero se tenían que ir lejos en camión y eso no era para señoritas; pero después de un tiempo mi mamá me llevó a estudiar comercio en la Banjidal (en Ciudad de México), era una escuela de paga para secretarias y ahí estudié dos años. Mi mamá me llevaba y recogía. Pero casi al final, el director me dio trabajo en la caja de la escuela y al poco tiempo se me insinuó y tocó la mano y la cintura. Como le dije que no me tocara se enojó y en pocos días me acusó de robo. Nunca volví ni por mis papeles. No le dije nada a nadie. Me asusté. No me gradué, aunque sí aprendí. Trabajé un tiempo y lo dejé cuando me casé (caso 8).

Cuando dejé de estudiar fue por la distancia, y también porque primero se enfermó mi mamá y luego uno de mis hermanos, entonces con mi hermano mayor decidimos que ya nos íbamos a poner a trabajar; pero también fue un poco difícil porque no es nomas comida, es vestido, se enferma uno y dice: "Bueno, pues me toca como hermana mayor", entonces ya me tocaba empezar a trabajar (caso 3).

Cuando yo estudié, de la secundaria pasabas directo a la carrera técnica; la mía tenía un nombre muy elegante, pero yo le digo en resumen que era la carrera de secretariado, y luego por la obstinación que yo tenía del inglés, estudié otros tres años en la misma escuela y me dieron el certificado de conocimientos del idioma que era parte de la especialidad de secretariado en inglés, cuando terminé tenía 19 años (caso 4).



Mi mamá me dijo: “Mira, ésta es una escuela normal” (anexa al estado de Oaxaca) y le dije: “¿Para qué?” y me respondió: “¿Cómo para qué? Es para que seas maestra. Si quieres tú estudiar...”. “Pues sí quiero” Estaba en la Ciudad de México, en Nezahualcóyotl, ahí nada más terminé primer año, segundo año y pues que me voy a la tierra de mi mamá. Y allá conocí a mi esposo, me hice su novia y me dije que me iba yo a casar. Pues mi mamá era la que nos impulsaba a que fuéramos estudiando, mi papá no sabe leer ni escribir, él no decía nada, a él le daba igual, y allí mi mamá nos hacía fuertes y nos decía: “No, pues estudien, prepárense...” (caso 6).

### Trayectoria laboral

Sin oportunidades laborales por falta de grados académicos para lograr un empleo bien pagado, casadas y con el rol de madres, la senda del autoempleo dentro del hogar fue una estrategia a seguir. Apoyar la economía del hogar se convirtió en un camino viable para solventar algunos gastos cotidianos sin cuestionar el papel del proveedor del hogar. No era cómodo para los esposos aceptar públicamente que las mujeres tuvieran que trabajar. No se consideraba un emprendimiento para la autonomía femenina sino la aceptación de que la economía familiar estaba mal. Nadie quería aceptar esa condición socialmente.

Yo quería ser abogada y decía que me gustaría ser abogada para meter a todos los que se porten mal a la cárcel. Mi mentalidad iba más allá, no quiero esto lo que decían para las mujeres de estar en la casa nada más, pero desgraciadamente no se pudo... las posibilidades no eran muchas (caso 3).

De alguna manera, cuando se puso difícil la situación económica ahí me tienes haciendo galletitas y sacando más dinero. Estoy consciente de que no fue la gran cosa, pero sí nos permitía lo mínimo. Mis hijos me echaban la mano también y me

ayudaban a vender pastitas o donas, mientras yo preparaba ... Después alguno me ayudaba a salir a vender (caso 1).

También por ese tiempo batallaba una para agarrar trabajo y no faltaba el acoso y que la agarraran a una, y nunca fui dejada, pero era muy chica y todo me daba miedo. Ahora ya muy pocas cosas me dan miedo. Sí batallé muchísimo, en un trabajo no falta el que se siente bravucón. Me molestaban, me acosaban, así que dejé de ir al trabajo, el señor dueño de ahí me decía que iba a poner orden, pero ya no regresé..., era yo muy chamaca. Los trabajos que tuve fueron en una zapatería; hacían tacones de madera para los zancos, que ahora se usan huecos. Yo los contaba, los numeraba y los ponía en bolsas; luego trabajé con una señora ayudando en la cocina, el trabajo mejor pagado fue en una ferretería, ahí me fue mejor y estuve varios años (caso 3).

Yo empecé a trabajar por horas en 1967, estuve como 10 años trabajando en secretariado y administración, tuve trabajos buenos, fui secretaria del director de Hacienda, llegué por recomendación, nunca fui a buscar trabajo, al contrario, me iban a buscar a la casa. Una vecina me recomendó con uno de Banrural y ahí estuve 10 años... El trabajo siempre ha venido a mí, también trabajé en el ayuntamiento, también trabajé en un centro de seguridad social, con eso costé de la prepa a la universidad de las dos, y los sábados ellas trabajaban, ya con eso se pagaban lo que necesitaban de extra. Nos casamos en enero de 1981, para ese entonces él ya tenía una academia de inglés y le digo pues pasa la academia a la casa que tenía el espacio muy grande; por ese entonces yo ya estaba embarazada y ahorita la academia ya tiene más de 50 años... Cuando decidimos eso, yo dejé de trabajar por fuera y me fui a trabajar a la academia con él, a largo plazo iba a ser un buen futuro para ellas, porque con ese trabajo las criamos, estábamos todos en la casa y las podía tener ahí, mis niñas eran chiquitas... (caso 4).

Siempre me gustó tener dinero que fuera mío, siempre se me antojaba algo más, pues comer siempre hubo de comer, pero yo quería hacer algo más. Entonces empecé a vender cosas cuando tenía como 25 años, ropa de niños, a pedir prestado para vender ropa de niño, y si la vendía, luego me iba a comprar cobijas, sábanas, cobertores; tenía un carrito de mandado y se los dejaba con 100 pesos a la semana y me iban pagando y ese dinero ya era mío. Después de un tiempo me fui a vender quesadillas a casa de mi mamá. Vendía muchas cosas, cerámica, tandas, andaba en la escuela y ponía puestecitos, y vendía y siempre sacaba algo, eso fue hasta como los 27 o 28 años, que no era constante. También teníamos trabajo a veces repartiendo citatorios, una hermana y yo; había gente que firmaba y otra que no, y ya en la tarde nos juntábamos para juntar las firmas, porque dependiendo de eso nos pagaban. Todos esos trabajos fueron temporales e informales. Un tiempo dejé de vender, de hacer todo eso, pero ya después cuando había que pagar el terreno otra vez me puse a vender sopes, a lavar ropa, a planchar. Fuimos a trabajar a Inegi, en el censo. Luego fuimos a Taxco y vi que era muy barato, entonces después de Inegi, lo pensé y dije con el último sueldo de Inegi compré zapatos, joyería, y cobijas. En ese tiempo vendía con mi esposo, en la empresa y yo acá. Era cuando estábamos pagando. De los 26 a los 30 años sí deje de vender, vendía cositas, pero ya después sí se volvió parte de mí (caso 5).

Yo le dije a mi esposo que si me dejaba seguir estudiando y él me dijo que no, ya no me dejó estudiar, yo me dediqué a mis hijos. Yo fui milusos, mira pues mi esposo, se dedicaba a trabajar y yo al hogar y como mi suegra también vendía cosas, o sea comida, todo eso, pues yo me dediqué a coser gorra, yo me apuraba a hacer mi quehacer y a coser gorra, hacíamos adornos para fiestas, pero ya que mis hijas ya habían crecido, ya ellas me ayudaban a hacer los hilos de adorno, hacia yo piñatas, le trabajaba yo a un señor ... Así me iba ganando un centavito extra, me metí a vender a una primaria, empecé a vender congelados, o sea yo hacía de todo... (caso 6).

Estudié sólo hasta la secundaria y luego estudié dos años más como secretaria, pero no trabajé porque muy joven me convertí en mamá. Sí me hubiera gustado ser psicóloga, pero en ese tiempo mi mamá ejercía violencia física y eso me obligó a salir de mi casa a muy temprana edad para ir a vivir con el que es el papá de mis hijos (caso 7).

Estudié para secretaria y trabajé en una compañía italiana. Ahí tuve un jefe muy bueno y muy respetuoso. Hasta junté dinero para mi boda, pero al casarme sabía que mi esposo no me dejaría trabajar y yo sabía que tenía que dedicarme a mi hogar. Cuando hacía falta dinero me hubiera gustado dedicarme a las ventas, vender ropa, cosas, pero mi esposo no me dejaba. No le gustaba que tuviera mi propio dinero y decía que sólo iba a desatender a mis hijos... Tengo cinco hijos y mi hija la mayor es la primera doctora de la familia, pero logramos sacar cinco títulos, así que ésa era mi función, aunque siempre quise tener mi propio negocio, me gustaban las ventas (caso 8).

## Los desafíos de la maternidad

Varias madres MINCA reconocieron la importancia de su trabajo dentro del hogar como factor importante en la formación de sus hijas. La crianza no podía delegarse en estancias infantiles porque no existía la infraestructura suficiente, y en esa época sólo tenían acceso a este servicio las trabajadoras de gobierno, sindicalizadas, o aquellas mujeres de clase media que trabajaban incluso sólo para pagar guarderías con sus salarios, pero con el fin de tener una vía de realización personal. Éstas eran las menos. Y los estratos más empobrecidos no tenían otra alternativa que quedarse en casa realizando algunas actividades que generaran ingresos. En este abanico de posibilidades, las madres exponen su situación:

Reflexionando, creo que pude ser una guía o soporte para ellos, ya que me encargué de atender sus tareas y asistir a juntas de padres de familia, a eventos escolares y proporcionar ayuda en general, especialmente porque no tuve que trabajar fuera de casa y pude dedicarme a estar pendiente de ellos. Aunque al principio enfrentamos dificultades económicas, la situación mejoró con el tiempo (caso 2).

Tuve cuatro hijos. La segunda bebé murió a los dos meses, algo que no le deseo a nadie. Luego tuve dos más, pero cuidar de ellos nunca me resultó difícil. Cuando nos casamos, ambos trabajábamos. No había muchas guarderías, así que hicimos un disparejo para decidir quién trabajaría y quién se quedaría en casa. Él salió a trabajar mientras yo cuidaba de la familia. Disfruté el proceso y me dediqué completamente a ellos. Aunque a veces era pesado, especialmente cuando se enfermaban o faltaba dinero, lo veía como una sociedad entre nosotros dos. Mi esposo siempre ha estado presente en la medida de sus posibilidades (caso 1).

Ahora ya está más desarrollado todo, pero todavía falta para que ya no haya tanto machismo, si falta, porque sí sigue habiendo machismo, si la mujer ha llegado muy lejos, pero sigue habiendo hombres que no las toman en cuenta y le digo a mi hija no nomás somos amas de casa, si tenemos cerebro para traer un hijo, tenemos cerebro para todo (caso 3).

Yo tuve tres hijos, dos mujeres y un hombre. Pues me apuraba yo temprano con mi casa. También vendía tortillas hechas a mano, me paraba yo temprano y les daba de desayunar su cafecito con leche a mis hijos y los mandaba a la escuela, y rápido yo me ponía a hacer mi quehacer y a las 11 me ponía a hacerles de almorzar, les llevaba a la escuela, almorzaba con ellos y me regresaba a la casa..., me ponía yo a hacer la comida, y lo que me faltaba. Ya cuando fueron creciendo ellas fue un poquito más relajado porque ya ellas me ayudaban y ya me dedicaba a hacer otras cosas. Fui sumando otras cosas por temporadas, yo cosía *shorts* o hacía piñatas... (caso 6).

## Las abuelas MINCA hablan

Las madres MINCA en su mayoría son abuelas, y este rol es parte de la satisfacción del deber cumplido: la trascendencia de su rol materno. De hecho, ser abuelas se convirtió en la recompensa que mitigó algunas frustraciones del pasado. Y aquellas madres que no tienen nietos de algunos de sus hijos e hijas, frente a los cambios culturales de la juventud actual, aceptan con resignación o gusto la decisión de sus vástagos de optar por la no maternidad y la no paternidad. La "abuelidad" se refiere a la relación afectiva y funcional entre abuelos y nietos, y a la experiencia de ser abuelo o abuela. No se limita a la simple función de cuidado o parentesco, sino que implica un rol específico con sus propios matices y dinámicas dentro de la familia. Alba Marín y María Cristina Palacio (2015) explican que el abuelazgo se refiere a la participación de los abuelos en la crianza y cuidado de sus nietos, ya sea de forma central o periférica. Este concepto se considera un rol relevante en la sociedad actual, donde muchos abuelos asumen responsabilidades de cuidado y apoyo a sus nietos, a veces incluso de forma esencial. El sistema de transferencias descendentes en la familia muestra apoyos económicos, instrumentales, emocionales y cognitivos vitales para la reproducción de la descendencia en todos los estratos sociales (Villagómez, 2013).

Las abuelas cuidan, protegen, enseñan conocimientos y transmiten valores y saberes. El lenguaje es una de esas transmisiones, de manera que no hay persona que no diga "Como decía mi abuelita" para referirse a una sabiduría. Las abuelas también pagan las cuentas en estos momentos de solidaridad intergeneracional cuando las y los hijos no cuentan con suficientes recursos. También transmiten herencia. Son diversas formas de relación intergeneracional que matizan la relación de parentesco y que dejan huella en las nuevas generaciones. Es por ello que las narrativas de las mamás MINCA, en su papel de abuelas, es trascendente.

Es importante destacar que el abuelazgo depende en gran medida de factores interseccionales. Costumbres, regiones, historias personales y familiares. Algunos abuelos y abuelas pueden desarrollar diferentes estilos de crianza. La forma en que se experimenta la abuelidad depende de la relación familiar intergeneracional. Es un fenómeno diverso que cumple un papel importante en la vida familiar y social.

Mi hija tiene hijos, mientras que mi otro hijo no los tiene. Acepto las circunstancias actuales tal como son. Si pueden tener hijos, es perfecto; si no pueden o no quieren, también está bien para mí. Me encantan los niños, obviamente. Sería maravilloso que tuvieran una familia numerosa, pero ni mi esposo ni yo intervenimos en esas decisiones dentro de sus matrimonios. Los tres ya están casados y consideramos que esas son decisiones propias de cada matrimonio. Por lo tanto, lo que ellos decidan compartir o no compartir con nosotros, son asuntos personales de ellos. Nosotros no preguntamos, y lo que ellos nos quieran contar también me parece adecuado, porque son ellos quienes deben tomar esas decisiones (caso 1).

Ya que ellas habían terminado de estudiar, me dediqué un poquito ya más al hogar, a lo mío, porque ya no tenía yo que trabajar, pues para poderles comprar algo a mis hijas, ya como ellas ya ganaban, ya me fui retirando de hacer ventas. Ya mi hija estaba embarazada y se iba a ir a trabajar a la escuela y no había quien le cuidara a la niña; por eso dejé de vender para dedicarme a cuidar a mi nieta, ya nada más me dediqué a cuidar a las niñas de mi hija, son dos las que he cuidado... ya me dedico más a mi hogar, a mi persona, porque estoy en un grupo de la tercera edad y me dedico a mi persona (caso 6).

Tengo cinco hijos y ocho nietos y siempre apoyé a mis hijas y a mis nueras porque tenían que trabajar. Mis nietos siempre fueron parte de mi vida, es una satisfacción ayudarlos. Son tu sangre. Nunca estuve sola hasta que murió mi esposo y mi hija chica y mis nietos iban por mí todos los días... (caso 8).

Tuve seis hijos, cuatro nacidos vivos y dos abortos. Me dediqué a cuidar a mis hijos, y me di cuenta que tenía muchas expectativas, y al no cumplirlas me sentía frustrada. Tenía otras aspiraciones y por el deber hacia el cuidado de mis hijos y el hogar los fui dejando de lado. Mi esposo era buen proveedor a pesar de no estar presente en la crianza de mis hijos. Con el paso del tiempo comencé a realizar actividades de venta en mi casa, porque mi esposo no quería apoyar económicamente a mis hijas, sólo a mi hijo varón, así que yo sí las apoyé (caso 7).

## *Percepciones y reflexiones sobre las hijas MINCA*

### Las satisfacciones

Las madres MINCA reconocen el esfuerzo de sus hijas: desde pequeñas mostraron inteligencia y empatía por los estudios. Se sienten muy satisfechas de sus logros. Exponen con orgullo que sus hijas fueron niñas responsables e interesadas en el conocimiento y las tareas escolares. Destacan la importancia del apoyo familiar, especialmente de padres y otros parientes, como factor determinante para avanzar en sus aspiraciones. Las madres dedicadas al hogar valoran su papel en la educación de sus hijos e hijas. Sin mencionar particularmente la oferta educativa como un elemento decisorio en la continuación de los estudios de sus hijas, queda claro en sus narrativas que las hijas tenían que seguir el camino de la educación como estrategia de autonomía y posible movilidad social. Los modelos referentes vitales fueron básicamente sus madres y padres.

Mis hijas e hijo tienen licenciatura, y dos de ellos poseen doctorado y posdoctorado. Una completó su licenciatura y no continuó más allá, mientras que los otros avanzaron en sus estudios. La influencia de continuar estudiando provino de su padre, quien fue maestro y profesor antes de retirarse. Él dirigió una escuela



la que comenzó como primaria, luego secundaria y finalmente preparatoria, además de impartir clases a nivel licenciatura, lo cual tuvo impacto en nuestros hijos. Ellos observaron cómo él trabajaba y se capacitaba para estar mejor preparado. Yo también estuve presente y atenta. Mis hermanos asistieron a la universidad, al igual que el padre de mis hijos, quienes valoraban la preparación académica. Además, gracias a las buenas calificaciones y su esfuerzo, pudieron acceder a becas y apoyos que les permitieron seguir estudiando (caso 2).

Desde chiquita mi hija era muy inteligente, desde el kínder quería aprender más, entonces intentábamos enseñarle más desde el fondo de las cosas, pero a su nivel, sin pasarnos, y sin que ella se hiciera muy creída porque sí se usaba en ese tiempo el *bullying*. Ella aprendía rápido, era muy querida por los maestros, sin que digas la señora presumida, pero ella sabía más que los maestros. Mi hija aprendió la división muy fácil y los maestros nos hablaban y decían que ella no seguía el procedimiento que ellos enseñaban, entonces chocábamos con los maestros por eso, pero hablando con los maestros comprendieron que ella tenía mucha capacidad y la dejaron; ella aprendió al modo de nosotros y después ella le ayudaba a los maestros, y muchos niños que no entendían el modo de los maestros ella les enseñaba de su modo y aprendían, así que desde chiquita era ayudante de los maestros, así fue hasta sexto... Es sorprendente porque yo veía que mi hija es super-inteligente, y de esas cosas que sabes, yo sabía que ella iba a ser alguien grande, no nada más por su capacidad, sino por su entusiasmo... Ella siempre dijo que quería estudiar..., que no digan “papá, yo no puedo hacer esto porque tengo un marido huevón”, y así fue, nos esmeramos porque por nosotros que no quede. Nosotros le decíamos, pues no nomás es ésta (meta), por ejemplo..., si terminaba la secundaria o la prepa, hija éste es un escalón y hay mucho más, todos los que tú quieras subir los vas a subir, vas a llegar hasta donde tú digas hasta aquí llegué y mírala todavía sigue subiendo (caso 3).

Yo le decía: "Cásate y te quedas aquí", pero el muchacho de ese tiempo le decía: "Te vas a quedar en tu casa, porque yo tengo que trabajar y tú en la casa". Entonces ella rompió con él y se fue a estudiar ..., cuatro años duró afuera, luego regresó y encontró el doctorado y empezó a trabajar en la universidad y luego hizo el posdoctorado y ya de eso hace 15 años... En el 2013, estando estudiando el doctorado, le salió la oportunidad de estudiar en Washington, era como un requisito del doctorado y se fue también... Ella ha realizado su carrera con todo lo que ha llevado, los estudios, los viajes, lo que ha querido, eso es lo que ella quería, como profesional ella ha cumplido sus metas (caso 4).

Mi hija siempre fue una niña muy estudiosa, desde chiquita la metí a la escuela desde los tres años. Nunca lloraba por ir a la escuela, lloraba por no ir. Cuando los hermanos fueron a la escuela, ella los ponía en orden: "Vamos a cambiarnos hermanos, a comer y a hacer la tarea". Recuerdo que toda la primaria, secundaria, prepa, siempre se esforzaba por no faltar, por tener orden. La verdad no sé cómo tuvo ese orden, pienso que siempre fue que tuvo ganas de aprender (caso 5).

Mi hija siempre fue inteligente. Desde niña le gustaba competir con sus compañeras y aprendía de ellas... Las maestras la ponían a cuidar a otros grupos, yo creo que era líder desde la escuela, fue la abanderada de la secundaria, siempre con buenas calificaciones. Cuando llegaba de visita mi hermana a la casa, me decía: "Pon a esa niña a que te ayude, es mucho trabajo para ti sola", y yo le contestaba: "Déjala, que la niña está estudiando". Ahora es doctora, viaja, publica libros, sale en la tele... Yo la veo salir arreglada a su trabajo y digo: "Ésa es mi hija, lo logró..." (caso 8).

Y cuando mis hijos crecieron, como que no había otra cosa, no iban a ir a trabajar, tenían que ir a la secundaria..., a la preparatoria, ¿dónde iban a ir ? A la universidad, eso no era opcional. Tanto mi esposo como yo teníamos esa línea, iban a ir a la universidad, no había otra opción. De la universidad, que acabó, yo creo que nosotros fuimos aprendiendo a la par

con mi hija. Yo y mi esposo decíamos tienen que estudiar una carrera universitaria, él decía yo no quiero que sean obreros como yo, y yo quería estudiar así que yo vi que ella fuera. Pero cuando acabó la carrera vimos que había otros grados, en ese tiempo no sabíamos que grado era la universidad, pero sabíamos que ya terminando ya eran profesionistas. Luego cuando terminamos la universidad con ella, vimos que había otras cosas, y ella buscó otro grado porque aspiró a tener mejor trabajo, mejor sueldo, y después de la maestría sabíamos que era una mejor preparación. Llegó al doctorado y ahora está en posdoctorado... (caso 5)

Pues ella sola y yo motivándola. Un día me dijo: “Mamá, fíjate que quiero entrar a la maestría”. Le dije: “Ándale hija, échale ganas” y mi esposo también le dijo: “Ándale, hija, pues” [...] Así que lo poquito que le podíamos dar para la maestría se lo dábamos, pero ella solita se ha ido abriendo paso, ella solita se ha costeadado su maestría. Ahora sí que nosotros nada más la apoyamos con su licenciatura, lo poquito que pudimos, ella solicitó una beca y con eso nos iba ayudando, era muy difícil para darle grandezas. Ella siempre ha contado con mi apoyo moral, porque yo no le puedo dar más, pero siempre ha contado con mi apoyo y ella es la que dice: “Mamá, me voy a meter a esto”, y siempre digo: “Échale ganas, tú puedes”. Ella solita, pues aquí vive solita, ella, pues si luego siento tristeza porque está sola, está sola y pues (llora) pues pidiéndole a Dios que la cuide, que le abra paso, pues así ha ido saliendo solita, sin que nosotros estemos aquí apoyándola, ella sola. Muy valiente y muy luchona, y siempre ha logrado lo que ella quiere. “Yo quiero hacer el doctorado”, “pues ándale hija, yo qué te puedo decir, no te puedo decir más cosas pues que le echas ganas” y pues vino a hacer el examen y pues dice: “¿Qué creen? que sí pasé el doctorado”. “Bendito sea Dios, felicidades hija”. Iba ella emocionadísima pues ella es lo que quiere, pues seguir preparándose, pues seguir estudiando y ahora sí que ella está a donde está gracias a ella (caso 6).

Desde mi punto de vista estoy muy orgullosa de mi hija..., veo con agrado que es muy independiente y que le agrada hacer las cosas por ella misma, y que la motiva mucho el buen carácter que tiene para realizar lo que se propone (caso 7).

## Los temores y retos

### La precarización del empleo

Las narrativas expresadas por las madres MINCA encierran satisfacciones, pero también temores por los retos que sus hijas científicas tienen que enfrentar. La precarización del empleo de la generación joven, específicamente en el ámbito de la ciencia en México, exige internarse en un sistema de competencia muy estresante para lograr una posición en el sector educativo y particularmente en el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras del Conacyt. Ya expusimos datos al respecto en páginas anteriores. Por otra parte, no existe acceso a plazas en instituciones de educación superior, y las contrataciones, cuando hay oportunidad, son inseguras y mal remuneradas, a pesar de que el aspirante cuente con doctorado y posdoctorado. De hecho, el apoyo y apertura para lograr posgrados significan becas para la juventud que desea seguir estudiando antes de volcarse a la precarización del empleo en otro sector, como el gubernamental o la empresa privada. Sólo el emprendedurismo es una vía de acción laboral para la juventud, como autoempleados o *freelancers*.<sup>1</sup> Entre las voces de las madres

<sup>1</sup> Carlos Carballar-Vázquez (2016) define al *freelancer* como un profesional independiente que ofrece sus servicios a diferentes clientes o empresas, sin estar ligado a un contrato laboral fijo o a una empresa en particular. Es un trabajador por cuenta propia, que define sus propios proyectos y horarios y ofrece sus servicios por proyecto o tarea. El autor expone que el *freelancer* resulta ser un abanico de distintos modos de

MinCA encontramos la desilusión sobre el empleo, ya que habían puesto sus expectativas en la educación superior para que sus hijas tuvieran un buen empleo. Sin embargo, la realidad es que el desempleo o empleo intermitente e inseguro ha sido parte de sus vidas, a pesar de la obtención de grados y posgrados.

Tengo dos hijas y un hijo. Los veo realizados a todos porque tienen estudios superiores. Muchas veces los veo estresados por la carga de trabajo. Muy estresados. Pero los veo contentos con lo que han hecho: los posdoctorados, la investigación y dar clase. El problema es el empleo y la falta de oportunidades. No es lo mismo que como se trabajaba antes, que había más seguridad, que tenías un contrato y ya seguías trabajando con todos tus servicios médicos. Ahorita no, son contratos cortitos para no crear antigüedad. Hay que ver ahora qué se le ocurre al gobierno para meterte zancadillas, porque como te digo, ya no se puede crear antigüedad como antes (caso 2).

Pues sí, a lo mejor nosotros pensábamos que ya es licenciada en psicología, va a trabajar en un consultorio o en una clínica, pero nos dimos cuenta de que ya teniendo el título no encontró un trabajo bien pagado o rápido, empezamos a ver esa realidad. Vimos que ya teniendo una carrera no era tan fácil, entonces me acuerdo que empezó a buscar alternativas y yo decía: “No, ¿pero por qué se va a ir?”, y mi hija decía: “Es que necesito tener una maestría para tener más alternativas”. Entonces no se llenó la expectativa porque no era real. En mi familia no tuvimos estudios. Mis primos eran chicos, mi abuelo fue albañil, mi papá fue obrero, mi mamá fue ama de casa y yo fui la que estudió más. Entonces nosotros pensábamos que ya con un título era diferente, pero cuando llegas a una licenciatura ya vimos que la vida no era tan sencilla. Siempre

---

realizar una práctica productiva, en donde lo que coincide justamente es la flexibilidad a partir de la cual se desempeñan el trabajo.

fue el argumento de entre mejor preparada est é... pues puede encontrar un trabajo mejor pagado o una situación más sencilla, porque siempre era eso la competencia. Tú decías que había mucha gente que se iba al extranjero porque no encontraba trabajo aquí, entonces tenía que destacarse. Así lo vimos siempre. Pues mucha fuerza y energía de mi hija, porque yo no lo hubiera logrado (caso 5).

### El estrés, una constante

Pero entre los costos de la vida académica aparece la competencia y el estrés como un factor constante. La reglamentación que rige los sistemas de ascenso laboral en las instituciones de educación superior obliga a las y los académicos a desarrollar tres tareas sustantivas: docencia, investigación y extensión o difusión de la cultura. Cumplir estos requisitos y equilibrarlos no es tarea fácil para las mujeres, especialmente si tienen hijos o a alguien a quien cuidar como a sus padres mayores. La elaboración de publicaciones sujetas a evaluación por pares significa un reto estresante. Cada producto representa puntos para la carrera docente y de investigación. Un artículo indexado, un capítulo de libro, un libro, conferencias y/o ponencias, requieren sobrada habilidad, repetición y concentración para el análisis.

Para mi hija en la parte laboral pues fácil no ha sido, porque si hay desvelos, estrés desde que estaba embarazada, del marido, de los estudios, que hay que ir para acá, que ir para allá (congresos, concursos, viajes de trabajo), fácil no es, por eso le decíamos: "Hija, van a ser unos años difíciles, muy difíciles, pero después vas a gozar de todo eso, de todo tu aprendizaje y de todo lo que tengas", y gracias a Dios sí se ha logrado acomodar y salir adelante (caso 3).

Siempre les decía a mis otros hijos: "No hagan ruido porque se está concentrando". Y cuando nacieron sus hijos no sé cómo lo

logró la pobre. Los llevaba a la escuela, iba a clases al doctorado, luego daba clases hasta el otro lado de la ciudad, y aun así llegaba a dormir a sus hijos... siempre estaba estresada... yo decía “pobre de mi hija la veo muy cansada y tensa”; pero aun así seguía y seguía, y cuando se divorció tuvo más presión para atender sola a sus hijos, pero siempre logró lo que se proponía, porque cuando a ella se le mete una idea en la cabeza, nadie se la quita (caso 8).

## La doble jornada de las científicas

Compaginar su trabajo con los niños y la familia, eso sí es complicado, porque ya es mucho. También en el trabajo no siempre le han valorado todo el trabajo que ella hace. Recientemente, con el cambio de dirección, le ha ido mejor, pero muchos años no le dieron facilidades en su trabajo, ya tiene más prestaciones, se ha realizado mucho, pero le tiene que decir que no a muchas cosas para rendir bien en la atención de sus hijos (caso 4).

El doctorado ha sido un camino difícil, mi hermana dice que mis respetos para mi hija, porque ella con trabajos hizo una maestría. A lo mejor haciendo una maestría tienes esa capacidad mental, pero necesitas más que eso, necesitas esforzarte mucho, dejar de dormir, dejar a tu familia, no dejarla, pero poder unir todo eso, constancia, esfuerzo... En el caso de mi hija el embarazo, creo que eso fue lo más fácil, pero luego ya que nace, a buscar quién cuidará al bebé y dónde iba a estar. Ver todo eso es un esfuerzo muy fuerte. Y ya una persona que tiene ese grado, pero no tiene hijos nada la detiene, pero tener un hijo y un doctorado es como tener dos carreras a la vez (caso 5).

Me separé de mi esposo y vivo aparte con mis hijas. Todos mis hijos son profesionales en diferentes áreas. Mi hija ha sido la que más lejos ha llegado académicamente, ya que concluyó su carrera en la facultad de economía y posterior a ello concluyó

su maestría. Ella está dispuesta a apoyarme porque sabe que puede hacer más de su vida si se prepara. No quiero que detenga su trayectoria y menos ahora que ya es mamá soltera. La quiero apoyar en el cuidado de su hijo y que su hijo esté orgulloso de ella. Su trabajo es muy difícil, por eso quiero apoyarla con su hijo (caso 7).

## *Conclusiones*

Durante más de cinco décadas, académicas, legisladoras, funcionarias y activistas feministas en México realizaron una serie de acciones en un esfuerzo por transformar el sistema patriarcal. Y sin negar los cambios importantes logrados gracias a su intervención y lucha, así como a través de la adopción, por parte de los gobiernos, de las indicaciones de la ONU, la Organización Mundial de la Salud, la Organización de los Estados Americanos y de los acuerdos de las Convenciones Internacionales de Beijín y Belem Do para frenar la violencia contra las mujeres, aún quedan fuertes brechas de desigualdad manifiesta en el crecimiento de la violencia estructural contra ellas. Un ejemplo de este fenómeno es el crecimiento de los feminicidios en el país y en el mundo.

En este contexto, no es posible negar los avances que transformaron el sistema educativo disminuyendo las brechas de desigualdad social y especialmente la que enfrentan las mujeres, tal como comentamos en las primeras páginas de este texto.

La equidad en la matrícula educativa en los niveles básico y medio, abrió la oportunidad a las jóvenes para llegar a la educación superior. Sin embargo, los factores estructurales de la política educativa no cambian automáticamente los roles culturales de género asignados a las mujeres, de manera que el denominado "techo de cristal" impide todavía que las universitarias decidan continuar con los posgrados y acceder a la ciencia. Es ahí donde aparecen las



mujeres que desde la niñez mostraron tener fuerte inclinación por los estudios.

Los resultados de esta investigación muestran que los logros de mujeres científicas de primera generación son el resultado de un proceso de construcción colectiva feminista e intergeneracional. En las narrativas de las madres de científicas, queda clara la idea del derecho a la educación para la autonomía de sus hijas, con el fin de que ellas obtengan mejores oportunidades para el futuro y no repitan el modelo tradicional que ellas vivieron.

Las madres de las académicas MInCA entrevistadas exponen que el ingreso a posgrados significó una estrategia de movilidad social y cultural, por lo que apoyaron sus estudios. Por ello consideramos que se trata de un proceso colectivo en el que las familias impulsaron a las mujeres jóvenes a alcanzar sus metas profesionales apoyándolas emocional, económica e instrumentalmente desde la infancia hasta los posgrados. Aclarando por principio que las madres fueron el eje que sostuvo el avance de sus hijas gracias a los apoyos que les brindaron.

Las categorías identificadas en las narrativas de las madres de las académicas MInCA entrevistadas, fueron sus trayectorias educativa y laboral; en éstas observamos limitaciones económicas en sus familias de origen, mayor apoyo para los hermanos, la elección del matrimonio, abandono de estudios y exclusión del empleo formal. En su mayoría, durante el matrimonio se vieron en la necesidad de convertirse en “multiusos” para colaborar en la economía familiar, eso sí brindando oportunidades tanto a hijos como a hijas. En sus testimonios se identifican los desafíos de la maternidad y sus experiencias como abuelas. Asimismo, se rescatan sus percepciones y reflexiones sobre sus hijas, donde se abordan las satisfacciones por los logros de sus niñas. También se abordan los temores y retos que enfrentan sus hijas frente a la precarización del empleo, el estrés, así como la vida de las jóvenes y los retos de las dobles jornadas.

Las narrativas muestran que las madres son el eje de la movilidad educativa de las académicas MInCA. Si bien es cierto que aceptan la aportación de los padres en el apoyo a sus hijas, las madres reconocen su esfuerzo para impulsar los proyectos de sus hijas gracias a su dedicación mediante el trabajo doméstico, motivo de orgullo por lo que significó para el avance de sus hijas. "Ándale mijita, échale ganas, hasta donde tú quieras llegar". "Déjenla, que la niña está estudiando", son frases recurrentes en las narrativas maternas. En este rubro, la categoría que más destaca en el estudio es la satisfacción que las madres sienten por el éxito educativo de sus hijas. Reconocen que, desde la niñez, fueron inteligentes, disciplinadas y dedicadas a los estudios. Eran hijas responsables y con aspiraciones.

La persistencia, las metas claras y la conciencia de su autonomía son el común denominador que las madres MInCA expresaron al referirse a sus hijas académicas. Reconocen que, desde niñas, las chicas tenían claro un proyecto de vida en el que, sin negar la maternidad como parte de su futuro, seguirían avanzando en los estudios. Lucharon por acceder a exámenes de admisión, para obtener becas, para integrarse a instituciones de educación superior, incluso en el extranjero o, al menos, fuera de sus ciudades. Esta trayectoria significó más que un camino para la salvación económica de sus hijas: la construcción de un sistema de vida en el que la preparación y el conocimiento son fundamentales.

Las investigadoras MInCA lograron ser las primeras mujeres del grupo familiar en ir a la universidad y obtener posgrados, colocándose en el 1.5% de la población con posgrado en México. Este logro fue posible en gran medida gracias a las oportunidades que les brindaron las madres, realizando dobles jornadas en el trabajo informal, ya fuera en casa, ya en el mercado de trabajo. Se convirtieron en madres "mil-usos", lo que posibilitó el ingreso y permanencia de sus hijas en la universidad. Son madres forjadoras de autonomía que inspiraron a sus hijas a ser profesionales

para avanzar en un mundo masculinizado. Nunca truncan sus aspiraciones, sino todo lo contrario.

Las madres expresan que los posgrados fueron un camino difícil para sus hijas, pero reconocen que su talento y tenacidad no les permitió detenerse. Son hijas que, a pesar de las dificultades de la precarización del empleo y la presión emocional que implica la tarea académica, no dejaron de preocuparse y atender las necesidades de sus madres. Siguieron siendo hijas responsables a pesar de un trabajo que implica viajes, desvelos y limitaciones de tiempo incluso para ellas mismas. De hecho, las que tienen hijos, no dejan de lado la atención a sus madres.

Finalmente, es preciso decir que la gran ruptura con el modelo tradicional de ser mujer se ha logrado en gran medida gracias al avance educativo de las jóvenes, quienes inmersas en un nuevo modelo cultural fortalecido con el movimiento feminista mundial a partir del de *Me too*, ha generado nuevas formas de ser mujer, en las que la autonomía, la desmitificación del amor romántico y las transformaciones en la relación de pareja, las posiciona en una nueva dimensión. Una dimensión donde la maternidad es elegida sin cuestionamientos sociales; donde la libertad de elección les ha permitido definir el rumbo y un proyecto de vida muy diferente al de las generaciones de sus madres. Es un cambio cultural sin vuelta atrás al que se integrarán cada vez más mujeres para tener una vida más justa en un mundo de grandes transformaciones.

Damos gracias a la colaboración de las madres de las académicas MINCA para la realización de este trabajo.

## Referencias

- Aladis, Clara Martha, y Díez de Urdanivia (2011), “Conacyt y el posgrado: políticas de evaluación y calidad”, en *Gestión y estrategia*, núm. 40, julio/diciembre, pp. 87-98.

- Recuperado de <<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/160/809>>.
- Almérás, Diane (1994), "Logros y obstáculos en la educación formal de las mujeres", en *Revista de la Cepal*, núm. 54, diciembre, pp. 61-80.
- Álvarez Gómez, Miguel, Edith Gómez Polanco y María Morfín Otero (2012), "Efecto de la beca Conacyt en la eficiencia terminal en el posgrado", *Revista electrónica de investigación educativa*, vol. 14, núm. 1, pp. 153-163. Recuperado el 8 de julio de 2025, de <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412012000100010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412012000100010&lng=es&tlng=es)>.
- Aylwin, Pilar (1997), "La perspectiva del género en la descentralización curricular", en *Revista de Educación*, núm. 243, abril, pp. 38-41.
- Barattini, Claudia (ed.) (1993), "Educación y género: una propuesta pedagógica", en *Seminario educación y género: una experiencia pedagógica*, La Morada / Ministerio de Educación, Santiago, p. 227.
- Bazant, Mílada (2006), *Historia de la educación durante el porfiriato*, El Colegio de México, Centro de Estudios Históricos, México, p. 297 (Historia de la Educación).
- Behar, Daniel (2008), *Metodología de la investigación*, Shalom, México.
- Bonder, Gloria (1989). "La mujer y la educación en la Argentina. Realidades, ficciones y obstáculos de las mujeres universitarias", en Ana Fernández Ana y Eva Gilberti, *La mujer y la violencia invisible*, Sudamericana, Buenos Aires, Argentina.
- Bonder, Gloria, y Graciela Morgade (1993), *Educando para la igualdad. Manual para la formación de docentes* (versión preliminar), Programa Nacional de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el área educativa. Ministerio de Cultura y Educación, Buenos Aires, p. 50.

- Boyer, Ernest (1997), *Una propuesta para la educación superior del futuro*, UAM Azcapotzalco / FCE, México.
- Bustos, Olga (2008), “Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral”, en *Arbor*, vol. 184, núm. 733, pp. 795-815. Recuperado de <<https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.225>>.
- (2001-2002), “Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades”, en *Revista OMNIA*, núm. 41, Dirección General de Estudios de Posgrado, UNAM, México, pp. 43-50.
- (2003), “Las académicas de la UNAM en puestos directivos y cómo seguir rompiendo el techo de cristal”, en Olga Bustos y Norma Blázquez (coords.), *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*, Colegio de Académicas Universitarias-Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 43-53.
- Butler, Judith (2007), *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Paidós, Barcelona. Recuperado el 27 de abril de 2022, de <[https://www.stunam.org.mx/17accion/cideg/bibliotecadig/08el\\_genero\\_en\\_disputa.pdf](https://www.stunam.org.mx/17accion/cideg/bibliotecadig/08el_genero_en_disputa.pdf)>.
- Campero, María del Carmen (1999), *Abriendo espacios. Un proyecto universitario desde la perspectiva de género*, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Carballar-Vázquez, Carlos (2016), “La anatomía del empresario de sí: las identidades flexibles de los jóvenes freelancers informacionales”, tesis, ITESO, Tlaquepaque, Jalisco.
- Cárdenas, Georgina, y Pilivet Aguiar (2023), “Factores incidentes en el ingreso y continuidad al Sistema Nacional de Investigadores de acuerdo con un grupo de mujeres investigadoras”, en María Lilia Cedillo y Angélica Mendieta (coords.), *Las científicas y su incidencia social*, Tiran Humanidades, México, pp. 447-465.
- Carrillo, Raúl, Teresa de la Torre, Isis Espinoza y Dulce Carrillo (2015), “Matilde Petra Montoya Lafragua. Bre-

- ve historia de una mexicana ejemplar", en *Revista Mexicana de Anestesiología*, vol. 38, núm. 3 julio-septiembre, pp. 161-165. Recuperado de <<https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma153c.pdf>>.
- Cedillo, María Lilia, y Angélica Mendieta (2023), *Las científicas y su incidencia social*, Tiran Humanidades, Ciudad de México, pp. 447-465.
- Clair, Renée (1996), *La formación científica de las mujeres. ¿Por qué hay tan pocas científicas ?*, Los Libros de la Catarata / UNESCO, Madrid, p. 191.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (1980), Informe final de la Reunión sobre las mujeres y la planificación del desarrollo / ECLAC (Cepal / CDCC / 63)
- Creswell, John (2014), *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, Sage Publications, Thousand Oaks. Recuperado de <<http://library1.nida.acth/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>>.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) (2023), "Fallece Matilde Montoya Lafragua, primera médica mexicana y pionera de la igualdad". Recuperado de <[https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/202312/FRN\\_ENE\\_26-1.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/202312/FRN_ENE_26-1.pdf)>.
- De Garay, Adrián, y Gabriela del Valle (2012), "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México", en *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 3, núm. 6, pp. 3-30. Recuperado el 8 de julio de 2025, de <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722012000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722012000100001&lng=es&tlng=es)>.
- Denzin, Norman, e Yvonna Lincoln (comps.) (2012), *El campo de la investigación cualitativa. Manual de investigación cualitativa*, vol. 1, "Introducción. Ingresando al campo de la investigación cualitativa". Recuperado de <[https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/denzin\\_cap\\_i\\_introduccion\\_general\\_el\\_campo\\_de\\_la\\_investigacion\\_cualitativa\\_.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/denzin_cap_i_introduccion_general_el_campo_de_la_investigacion_cualitativa_.pdf)>.

- Díaz, Laura, Uri Torruco, Mildred Martínez y Margarita-Varela (2013), “La entrevista, recurso flexible y dinámico Investigación en Educación”, en *Médica*, vol. 2, núm. 7, julio-septiembre, pp. 162-167, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Díaz, Claudia, Mariángela López y Laura Roncallo (2017), “Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials”, en *Clío América*, julio-diciembre, vol. 11, núm. 22, pp. 188-204.
- Fernández, Enrique (2017), “Una mirada a los desafíos de la educación superior en México”, en *Innovación Educativa*, vol. 17, núm. 74, pp. 183-207. Recuperado el 10 de julio de 2025, de <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732017000200183&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200183&lng=es&tlng=es)>.
- Fuster, Doris (2019), “Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico”, en *Propósitos y Representaciones*, vol. 7, núm. 1, pp. 201-229. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>>.
- González, Mario (2008), “La educación superior en los sesenta: los atisbos de una transformación sin retorno”, en *Sociológica*, vol. 23, núm. 68, septiembre-diciembre, pp. 15-39.
- Gregorutti, Gustavo (2010), “La acreditación de los posgrados en instituciones privadas de educación superior mexicanas”, en *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, núm. 59, pp. 62-69.
- Hernández, Alicia, y José González Tovar (2016), “Los roles y estereotipos de género en los comportamientos sexuales de jóvenes de Coahuila, México: aproximación desde la Teoría Fundamentada”, en *CIENCIA Ergo-Sum: Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, vol. 23, núm. 2,

pp. 112-120. Recuperado de <<https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57062-3>>.

Huerta, Rosa (2017), "Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México", en *Revista de El Colegio de San Luis*, Nueva época, año VII, núm. 14, julio a diciembre, pp. 281-306.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2020), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/tabulados/cpv2020\\_b\\_eum\\_07\\_educacion.xlsx](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/tabulados/cpv2020_b_eum_07_educacion.xlsx)>.

——— (2010), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2010/tabulados/Basico/07\\_14B\\_ESTATAL.xls](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2010/tabulados/Basico/07_14B_ESTATAL.xls)>.

——— (2000), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2000/tabulados/CPyV2000\\_NAL\\_Caracteristicas\\_educativas.xlsx](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2000/tabulados/CPyV2000_NAL_Caracteristicas_educativas.xlsx)>.

——— (1990), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1990/tabulados/CPyV90\\_Nal\\_Estado\\_civil.xlsx](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1990/tabulados/CPyV90_Nal_Estado_civil.xlsx)>.

——— (1980), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1980/tabulados/cpyv80\\_nal\\_educacion.xlsx](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1980/tabulados/cpyv80_nal_educacion.xlsx)>.

——— (1970), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1970/tabulados/cgp70\\_nal\\_educacion.xlsx](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1970/tabulados/cgp70_nal_educacion.xlsx)>.

——— (1960), "Tabulados de educación por sexo a nivel nacional". Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1960/tabulados/CGP60\\_nal\\_Educacion.xlsx](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/1960/tabulados/CGP60_nal_Educacion.xlsx)>.



- Jiménez, Alfonso (2022), “Orígenes y desempeño del Conacyt en el sexenio de Luis Echeverría Álvarez”, en *Sociológica*, vol. 37, núm. 105, 18 de noviembre, México. Recuperado el 9 de julio de 2025, de <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732022000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732022000100003&lng=es&tlng=es)>.
- Lagarde, Marcela (1996), *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Horas y Horas, Madrid.
- Lamas, Marta (2000), “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”, en *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18. Recuperado el 28 de abril de 2022, de <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>>.
- Luzón, Antonio, y Diego Sevilla (2015), “La educación en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en los del Desarrollo Sostenible. Una estrategia de Naciones Unidas a favor de los derechos humanos”, *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, núm. 61, pp. 25-40.
- Marín, Alba, y María Cristina Palacio (2015), “El abuelazgo: enlace intergeneracional en la crianza y cuidado de la primera infancia”, en *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, núm. 7, pp. 11-27. Recuperado de <<https://doi.org/10.17151/rlef.2015.7.2>>.
- Márquez, Ma. Teresa (1982), *10 años del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*, Conacyt, Ciudad de México.
- Morley, Louise (1994), “Glass Ceiling or Iron Cage: Women in UK Academia”, en *Gender, Work and Organization*, vol. 1, núm. 4, octubre.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998), “La educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior”. Recuperado en septiembre de 2009, de <[http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)>.
- Palomar, Cristina (2005), “Género en la educación superior”, en *La Ventana*, núm. 21.

- Pavón, Armando (2001), "La Universidad de México en la sociedad novohispana. Siglo XVI", en *Anales de Antropología*, vol. 35, núm. 1. Recuperado de <<https://repositorio.unam.mx/contenidos/37294>>.
- Rodríguez Gómez, Roberto (1998), "Expansión del sistema educativo superior en México 1970-1995", en Magdalena Fresán Orozco (ed.), *Tres décadas de políticas del Estado en la educación superior*, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, México, pp. 167-205.
- SIIES (2022), Estadísticas sobre la educación superior en México (licenciatura y posgrado). Recuperado de <<https://www.siies.unam.mx/nacional.php>>.
- Subirats, Marina (1998), *La educación de las mujeres. De la marginalidad a la coeducación*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- Sundholm, Mattias (2010), "ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres", ONU-Mujeres. Recuperado el 13 de mayo de 2022, de <<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/#:~:text=ONU%2DMujeres%20es%20la%20entidad,salariales%20por%20motivo%20de%20g%C3%A9nero>>.
- Villagómez, Gina (2017), "Nosotras las secretarias. Educación y empleo femenino en el siglo XX en Yucatán", en Miguel Lisbona Guillén y Patricia de los Santos Chandomí (coords.), *Clamar en el verde desierto. Y Mujeres en la historia contemporánea del sureste de México*, Centro de Investigaciones Multidisciplinarias sobre Chiapas y la Frontera Sur / Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 355-399.

- (2016), “Precursoras del voto femenino en Yucatán”, en Rosado, Rosado y Alcocer, *Las hijas de Eva*, Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, pp. 125-150.
- (2013), *No es pecado envejecer. Pobreza y desigualdad social del adulto mayor*, Porrúa, México.
- Villagómez, Gina, y Consuelo Sánchez (coords.) (2011), *Género, universidades y ciencia. Perspectivas de género en Instituciones de Educación Superior en la Región Sur-Sureste de México*, Universidad Autónoma de Campeche, Campeche.
- Villagómez, Gina, y Edith Cisneros-Cohernou (2021), “Género y proyecto de vida de jóvenes universitarias”, en *Temas Antropológicos. Revista Científica de Investigaciones Regionales*, vol. 43, núm. 2, pp. 43-64. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955362>>.
- Zubieta, Judith, y Patricia Marrero (2005), “Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México”, en *Agricultura, sociedad y desarrollo*, vol. 2, núm. 1, pp. 15-28. Recuperado en 16 de julio de 2025. Recuperado de <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722005000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722005000100002&lng=es&tlng=es)>.

# RECONFIGURACIÓN DEL BIENESTAR LABORAL DE MUJERES: TENSIONES Y OPORTUNIDADES POS PANDEMIA

*Alejandra Viridiana Espinoza-Romo*

*Paul Sebastián Palafox-López*

## *Introducción*

Desde tiempos remotos, las mujeres han desempeñado un papel crucial en la organización y supervivencia de las sociedades; pero su trabajo, aunque fundamental, tiene un vínculo histórico con el ámbito doméstico y familiar (Lerner, 1986). De acuerdo con la misma Lerner, en las culturas preindustriales las mujeres eran, por lo general, las encargadas de gestionar los recursos domésticos, cuidar a las infancias, preparar alimentos y encargarse del cuidado de los adultos mayores y las personas enfermas. Sin embargo, a pesar de su importancia, el trabajo de las mujeres pocas veces fue reconocido de manera formal o remunerado dignamente.

La sociedad tradicional había establecido que la función de la mujer era ser madre y esposa, es decir, carecía de una existencia laboral que se valorara a fuera de estos ámbitos (Benería, 2003). Esta percepción construyó una barrera invisible que limitaba el acceso de las mujeres a los mismos derechos y oportunidades que los hombres, lo que generó una invisibilización de su contribución al trabajo económico.

### *La Revolución Industrial: la entrada forzada de la mujer en el mercado laboral*

Durante la Revolución Industrial, muchas mujeres de clases trabajadoras ingresaron de forma masiva al mercado laboral como obreras en fábricas textiles, minas y otras industrias pesadas. Sin embargo, esta incorporación no implicó un reconocimiento de derechos ni condiciones dignas. Por el contrario, las mujeres fueron utilizadas como mano de obra barata y flexible, en condiciones laborales marcadas por una profunda explotación. A pesar de ello, su participación fue crucial en la acumulación de capital y el sostenimiento de la producción. Esta entrada forzada al mercado laboral evidenció que las mujeres nunca dejaron de trabajar, sino que sus formas de trabajo han sido históricamente desiguales y estructuralmente subordinadas (Pinchbeck, 1969).

A pesar de las condiciones previamente mencionadas, el trabajo industrial trajo consigo una apertura en el horizonte profesional de las mujeres. En ese entonces se les vio como una fuente de mano de obra barata, pero ellas no sólo se ocuparon de la producción de bienes; también empezaron a incursionar en campos como la educación y la salud. Así, las mujeres comenzaron a explorar otros rubros, para ingresar en un mundo laboral que, si bien era diferente al que generaciones previas habían conocido, seguía marcado por las divisiones de género (Pinchbeck, 1969).

### *Siglo xx. Avances normativos y persistencia estructural de las desigualdades de género*

Durante el siglo XX, el movimiento feminista ganó fuerza, especialmente durante las décadas de los sesenta y setenta. En este periodo se luchó no sólo por la igualdad de de-

rechos civiles y políticos, sino también por la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales, aunque con múltiples resistencias institucionales.

A pesar de su histórica participación en el sostenimiento de la vida económica y comunitaria, las mujeres fueron sacadas sistemáticamente del campo de visión en las narrativas oficiales del desarrollo. No fue sino hasta la segunda mitad del siglo XX cuando comenzaron a ser reconocidas como sujetas activas en la economía y en los espacios profesionales, aunque esta inclusión ha sido parcial, condicionada y profundamente desigual. En el contexto mexicano, el reconocimiento del derecho al voto de las mujeres en 1953 constituyó un hito simbólico más que una transformación estructural inmediata (Cámara de Diputados, 2024). Si bien este derecho abrió la puerta a nuevas formas de participación en la vida pública, no implicó por sí mismo la superación de las barreras materiales, culturales e institucionales que históricamente han limitado el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

La reforma al Artículo 4º constitucional en 1974, al establecer que *el varón y la mujer son iguales ante la ley*, constituyó un paso clave hacia la institucionalización de la igualdad jurídica. Esta modificación serviría como base normativa para la formulación de políticas públicas en materia de igualdad de género, siendo el ámbito laboral uno de los más desafiados (Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, 2019). Pese a lo anterior, los avances en materia legal no se han traducido en transformaciones estructurales: las mujeres continúan enfrentando obstáculos, como la segregación ocupacional y el denominado “techo de cristal”, una barrera invisible que, según Morrison y colaboradores (1987), impide su ascenso a posiciones de poder, incluso cuando cuentan con la formación y experiencia necesarias.

Si bien se reconocen avances en ciertos sectores, avances que han permitido la incorporación de mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados, estos cambios han sido lentos, desiguales y en muchos casos simbólicos. La participación de las mujeres en el mundo laboral no ha estado exenta de tensiones, sobre todo cuando no ha sido acompañada de una redistribución de las responsabilidades domésticas ni de un reconocimiento institucional de las desigualdades estructurales que aún persisten.

### *La lucha por la doble jornada y la conciliación laboral*

Uno de los desafíos incesantes que las mujeres han enfrentado en el mundo laboral, ha sido la denominada *doble jornada*, entendida como la doble carga del trabajo remunerado y las labores domésticas y de cuidado no remuneradas que, tradicionalmente, han sido asignadas a ellas (Bonaccorsi, 1999). Esta condición ha limitado, de forma importante, el tiempo disponible, el bienestar y las oportunidades de ascenso profesional. A pesar de los avances que muchas mujeres han logrado en el ámbito profesional, las expectativas sociales continúan ubicándolas como principales responsables del trabajo en el hogar, lo que ha obstaculizado su acceso a puestos de liderazgo y posiciones ejecutivas dentro de las organizaciones.

El final del siglo XX y el comienzo del siglo XXI trajeron consigo un cambio en la percepción del trabajo de las mujeres. El liderazgo de las mujeres comenzó a cobrar fuerza: ocupan posiciones directivas en gobiernos, empresas y organizaciones internacionales. Sin embargo, los desafíos persistieron: el acoso sexual en el lugar de trabajo, la brecha salarial de género y la escasa representación de muje-

res en altos cargos seguían siendo problemas no resueltos (Reskin y Roos, 1990).

Frente a estas situaciones, emergieron nuevas propuestas laborales orientadas a la conciliación entre la vida profesional y la personal. El trabajo flexible, como el teletrabajo y la implementación de políticas laborales más inclusivas, comenzó a ser un tema recurrente en las agendas pública y privada a medida que las empresas reconocían la necesidad de apoyar la conciliación entre la vida profesional y la personal.

### La mujer en el contexto laboral pos pandemia. Nuevas realidades y desafíos

La pandemia de Covid-19 causó un impacto profundo en todos los aspectos de la vida, y el mundo laboral no fue la excepción. En un contexto en el que muchas mujeres ya se encontraban luchando por equilibrar trabajo y vida personal, el cierre de escuelas, la implementación del teletrabajo y la escasez de servicios de cuidado infantil, incrementaron aún más las responsabilidades domésticas de las mujeres (Instituto Mexicano para la Competitividad [Imco], 2021).

Antes de este suceso global sin precedentes, el ámbito laboral ya enfrentaba múltiples tensiones derivadas de fenómenos como la automatización, la economía digital, la precarización del empleo, y la persistente desigualdad de género en el acceso y la permanencia laborales, y en las condiciones de trabajo. Dichos desafíos estructurales eran especialmente evidentes para las mujeres, quienes, a pesar de los avances normativos y sociales en pro de la equidad, continuaban desempeñando un rol desproporcionado en el trabajo doméstico no remunerado, enfrentando techos de cristal, brechas salariales y formas persistentes de violencia y discriminación laboral.



Aunque el teletrabajo permitió a muchas mujeres mantener sus empleos, también puso en evidencia las disparidades de género en la gestión del hogar y la crianza. Las mujeres, en su mayoría, asumieron el peso de las tareas domésticas y el cuidado de las infancias, mientras que muchos hombres permanecieron al margen de estas responsabilidades. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres México (2020), en promedio las mujeres realizaron 39 horas semanales de labores caseras no remuneradas, frente a 13 horas por parte de los hombres: el triple de tiempo dedicado. La pandemia reforzó el concepto de doble jornada y generó una mayor conciencia sobre la necesidad de implementar políticas laborales que reconocieran la carga adicional que las mujeres soportan.

A medida que avanzamos hacia la recuperación pos pandemia, es fundamental que las políticas laborales evolucionen para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades y condiciones que los hombres, tanto en el ámbito profesional como en el hogar (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Las estadísticas de organismos internacionales coinciden en señalar que las mujeres fueron uno de los grupos más afectados durante la pandemia, tanto en términos de empleo como de bienestar psicosocial. Según la OIT (2021), a nivel global las mujeres experimentaron una pérdida del 4.2% del empleo frente al 3.0% de los hombres en 2020, y su recuperación ha sido más lenta y desigual. Por su parte, ONU Mujeres (2020) ha advertido que la pandemia podría provocar un retroceso de décadas en los avances de igualdad de género. Según la Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud [OMS] 2022), los niveles de ansiedad, estrés y depresión aumentaron de manera significativa en la población de mujeres durante los periodos de confinamiento, situación que se vio agravada por la dificultad de acceder a servicios de salud mental.

## El bienestar laboral

El bienestar laboral es un concepto integral que engloba el estado general de satisfacción y salud de las personas, incluidas diversas dimensiones que abarcan aspectos psicológicos, emocionales y físicos. Estas dimensiones están interrelacionadas, ya que el bienestar en un área que puede afectar o estar influida por las demás. De acuerdo con Blanch y colaboradores (2010), en la experiencia de estar bien en el trabajo convergen factores situacionales y personales; en conjunto dicha experiencia se denomina “bienestar laboral”. Según la acepción más comúnmente aceptada, el bienestar consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que las experiencias propias son vividas en conjunto como satisfactorias, agradables y positivas.

El bienestar laboral va más allá de la mera ausencia de problemas de salud; implica una evaluación positiva y dinámica de la calidad de vida en el trabajo e incluso su impacto fuera del mismo; y si bien se reconoce que factores como el bienestar físico, emocional y psicológico tienen un fuerte impacto, la propuesta de Blanch y colaboradores (2005) permite analizarlo desde distintas dimensiones, las cuales se abordan con más detalle a continuación.

### Teoría del Bienestar Laboral de Blanch. Una aproximación multidimensional

Una de las aproximaciones más integradoras al estudio del bienestar laboral desde la psicología social, ha sido desarrollada por Blanch y colaboradores (2010), quien propone una perspectiva tridimensional para comprender este fenómeno. Su enfoque parte del reconocimiento de que el bienestar en el trabajo no puede entenderse únicamente en términos individuales o emocionales, sino que debe ser

concebido como una construcción dinámica, situada y relacional, en la que confluyen las expectativas, los afectos y las competencias de las personas en el entorno laboral.

En primer lugar, Blanch y colaboradores (2010) señala que las expectativas cumplen un papel fundamental en la configuración del bienestar laboral; éstas se refieren a las aspiraciones, metas y proyecciones que las personas construyen en relación con su vida profesional. La experiencia de bienestar se vincula directamente con el grado en que estas expectativas son satisfechas, frustradas o resignificadas a lo largo del tiempo.

Otro de los elementos sugeridos por Blanch para la comprensión del bienestar laboral, se centra en los afectos, entendidos como los sentimientos, emociones y estados de ánimo que se producen en la vivencia cotidiana del trabajo. Emociones como el entusiasmo, la gratitud, el orgullo o la esperanza constituyen indicadores relevantes de bienestar. Esta dimensión afectiva, lejos de reducirse a lo individual, se encuentra profundamente influida por las dinámicas organizacionales, las relaciones de poder y las culturas laborales.

Finalmente, el tercer componente del modelo está constituido por las competencias, es decir, por el conjunto de habilidades, saberes y recursos, tanto personales como colectivos, que las personas movilizan para responder a las exigencias del entorno laboral. Éste se encuentra estrechamente ligado a la percepción de autoeficacia, a la posibilidad de desplegar las propias capacidades y a la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Desde esta mirada, trabajar no es únicamente ejecutar tareas, sino también un espacio para la expresión de la agencia, la creatividad y el aprendizaje continuo.

## *Aproximaciones teóricas para analizar el bienestar laboral desde una perspectiva de género*

El bienestar laboral de las mujeres no puede entenderse completamente sin considerar las teorías que abordan las dinámicas de género en el trabajo. Las siguientes mencionan las dificultades y desafíos adicionales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, los cuales afectan su bienestar.

### Teoría del rol

La teoría del rol, desarrollada por Goffman (1959) y otros sociólogos, sostiene que las personas ocupan distintos roles sociales que se encuentran definidos por las expectativas y normas de la sociedad. En el caso de las mujeres, los roles laborales y familiares pueden estar en conflicto, lo que lleva a una división de la atención y el esfuerzo entre las responsabilidades laborales y domésticas. Las mujeres a menudo se ven presionadas a cumplir con las expectativas en ambos frentes, lo cual puede generar sentimientos de estrés, fatiga y conflicto. Esta sobrecarga de roles, conocida como *doble carga*, afecta significativamente el bienestar emocional y psicológico de las trabajadoras (Goffman, 1959; Hochschild y Machung, 2012).

### Teoría de la doble carga

La teoría de la doble carga se refiere al fenómeno en el que las mujeres enfrentan dos frentes de trabajo simultáneos: uno remunerado y otro no remunerado, este último relacionado con las tareas domésticas y de cuidado familiar. A pesar de que las mujeres han logrado integrarse en el mercado laboral de manera más activa, las expectativas sociales y culturales continúan vinculándolas al rol de cuida-

doras y responsables del hogar. Esta doble jornada laboral no sólo disminuye el tiempo disponible para el descanso y la recreación; también afecta negativamente la salud física y mental de las mujeres, creando un desequilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Las mujeres que experimentan esta doble carga tienen más probabilidades de padecer estrés crónico, agotamiento y trastornos emocionales, como la ansiedad y la depresión (Craig, 2007; Väänänen *et al.*, 2004).

### Teoría de la justicia organizacional

La teoría de la justicia organizacional (Greenberg, 1990; Colquitt *et al.*, 2001), postula que las personas experimentan bienestar en función de la equidad y la justicia que perciben dentro de la organización. Desde la perspectiva de género, la discriminación salarial, la falta de oportunidades de ascenso, o el sesgo de género, se traducen en la expresión de injusticia organizacional, misma que afecta negativamente el bienestar de las mujeres en el trabajo.

Las personas que experimentan un trato desigual o injusto en su entorno laboral son más propensas a experimentar estrés, insatisfacción y desmotivación, lo cual incide en su rendimiento y su salud emocional; y si bien este fenómeno tiene influencia en todas las personas, sin distinción de sexo, etnia o clase, la estructura social y la violencia estructural posicionan como un grupo especialmente vulnerable a la población de mujeres.

En este contexto, el bienestar laboral pos pandemia debe entenderse no sólo en términos de condiciones laborales, sino también como una cuestión que involucra la gestión del estrés, el equilibrio entre vida y trabajo y la salud mental. Las políticas de bienestar laboral deben evolucionar

para abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en esta nueva etapa (OMS, 2022).

El estudio del bienestar laboral, particularmente en la población de mujeres, no sólo es relevante por una cuestión de responsabilidad social, sino también por su impacto en la productividad, la cohesión social y el desarrollo económico. Comprender los cambios, retos y oportunidades que han emergido en esta etapa, es fundamental para la formulación de estrategias eficaces que promuevan la equidad en el ámbito laboral. Asimismo, es necesario reflexionar sobre los aprendizajes de la crisis, las posibilidades de reconfiguración del trabajo y las condiciones necesarias para avanzar hacia un modelo laboral más humano, resiliente y equitativo.

Derivado de lo anterior, el objetivo de este estudio, se centró en analizar las transformaciones en el bienestar laboral de las mujeres en México durante el periodo pos pandemia, mediante un enfoque cuantitativo, con énfasis en la identificación de cambios en las dimensiones de expectativas, afectos y competencias, de acuerdo con el modelo propuesto por Blanch y colaboradores (2010).

## *Método*

### *Participantes*

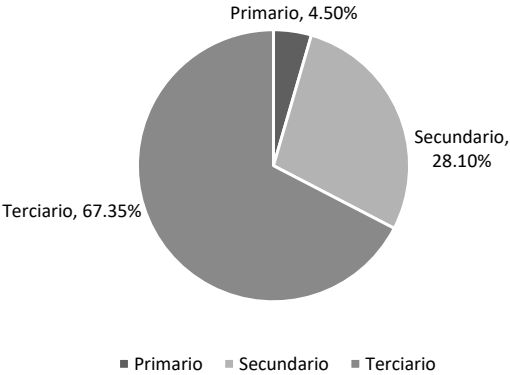
Participaron 530 mujeres trabajadoras de diversas organizaciones laborales en México. La edad promedio fue de 31.49 años ( $DE = 12.58$ ). En cuanto al nivel educativo, la mayoría contaba con estudios de preparatoria (33.54%) o licenciatura (49.24%) (véase tabla 1).

TABLA 1  
*Porcentaje del grado de estudios reportado  
por los participantes*

	<i>Porcentaje</i>
Primaria	0.75
Secundaria	2.45
Preparatoria	33.54
Licenciatura o equivalente	49.24
Posgrado	13.77

Fuente: elaboración propia.

FIGURA 1  
*Sector organizacional*



Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025.

La muestra incluyó participantes de los sectores servicios, industrial y primario, siendo el primero el más representado (véase figura 1). La antigüedad laboral media fue de 6.14 años (DE = 8.05). El único criterio de inclusión fue contar con un empleo formal y tener una figura de jefatura

o liderazgo directo. El tipo de muestreo fue no probabilístico por accesibilidad.

Participaron mujeres de 26 de los 32 estados del país; aunque cabe destacar que en su mayoría pertenecían a la región del Bajío, los porcentajes más altos fueron Guanajuato (81.5%), Jalisco (4.7%) y Ciudad de México (2.1%). El resto del porcentaje (11.7%) se dividió en los otros 23 estados.

### Instrumento

Se utilizó la subescala de Bienestar Psicosocial del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch *et al.*, 2010), validada para población mexicana por Alejandra Espinoza Romo (2021). Esta subescala evalúa tres dimensiones: expectativas, afectos y competencias. El instrumento incluye 33 reactivos con distintos formatos Likert, y presenta una alta consistencia interna ( $\alpha = .960$ ), explicando el 59.39% de la varianza total (véase tabla 2).

### Procedimiento

El instrumento fue autoaplicado mediante un formulario en línea, al cual se accedía a través de un enlace. Antes de responder, se explicaba el objetivo del estudio y se solicitaba el consentimiento informado. Al finalizar la escala, se incluía una pregunta abierta para ampliar la información recabada.

Se agradeció la participación y se proporcionó un correo electrónico de contacto para dudas o seguimiento. Los datos fueron recolectados desde enero de 2021 hasta diciembre de 2023.

Las respuestas fueron exportadas a una hoja de cálculo y posteriormente analizadas en SPSS® y JASP®.



Resumen de los indicadores psicométricos de la escala con ejemplo de reactivos en cada factor

TABLA 2

<i>Factor</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Porcentaje de varianza explicado</i>	<i>Número de reactivos</i>
Expectativas	Likert 7 puntos 7= Están subiendo 1= Están bajando	.970	45.49	20
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo				
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada				
Mis oportunidades de promoción laboral				
<i>Factor</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Porcentaje de varianza explicado</i>	<i>Número de reactivos</i>
Afectos	Likert 5 puntos 1=Totalmente en desacuerdo 5= Totalmente de acuerdo	$\alpha = .778$	9.46	8
Satisfacción				
Seguridad				
Tranquilidad				

<i>Factor</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Porcentaje de varianza explicado</i>	<i>Número de reactivos</i>
Competencias	Likert 5 puntos 1=Totalmente en desacuerdo 5= Totalmente de acuerdo	$\alpha = .817$	4.43	5
Eficaz				
Competente				
Capaz				

Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025.

Consideraciones éticas y legales

Esta investigación cumplió con lo establecido en la Ley General de Salud y fue clasificada como de riesgo mínimo, al no implicar intervención alguna sobre los participantes. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos, y se solicitó la colaboración voluntaria de los participantes, quienes fueron informados sobre el tratamiento de su información.

Se evitó incluir datos de identificación personal, lo cual favoreció la calidad de las respuestas, especialmente en contextos marcados por violencia o inseguridad. Esta decisión se sustentó en el principio ético de proteger a las y los participantes de cualquier forma de daño o vulnerabilidad.

Resultados

Para revisar cómo fue el comportamiento del bienestar en las mujeres, se analizó a través de estadísticos descriptivos, los cuales arrojaron los siguientes datos (véase tabla 3).

TABLA 3  
Media y desviación estándar  
de los componentes del bienestar laboral

	Media	Desviación estándar
Bienestar Laboral	3.751	0.723
Expectativas	5.431	1.278
Afectos	2.854	0.903
Competencias	2.968	0.418

Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025.

Posteriormente, con la finalidad de identificar la distribución de las variables a lo largo de los años, se analizaron y encontramos lo siguiente (véase figuras 2, 3, 4 y 5):

Con el objetivo de comprobar los cambios en el bienestar y sus componentes, se realizó una prueba ANOVA. Los resultados se describen a continuación.

Para el bienestar laboral general no se encontraron diferencias estadísticamente significativas  $F = (2\ 527)\ 2.36$ ;  $p = .098$ , los resultados se muestran en la figura 6.

Por otro lado, para el factor de las expectativas, a través del análisis de varianza se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los distintos años,  $F = (2\ 527)\ 4.65$ ;  $p = .010$  (véase figura 7).

Como se puede apreciar, tanto en la gráfica como en las medias, cómo van transcurriendo los años, las puntuaciones en este factor tienden a descender, aunque, en la prueba *post hoc*, utilizando Scheffé, las diferencias se identifican entre los años 2023 y 2021 ( $p = .015$ ).

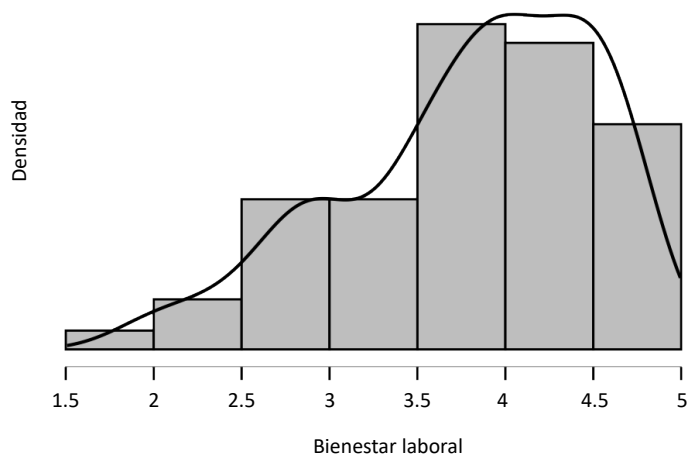
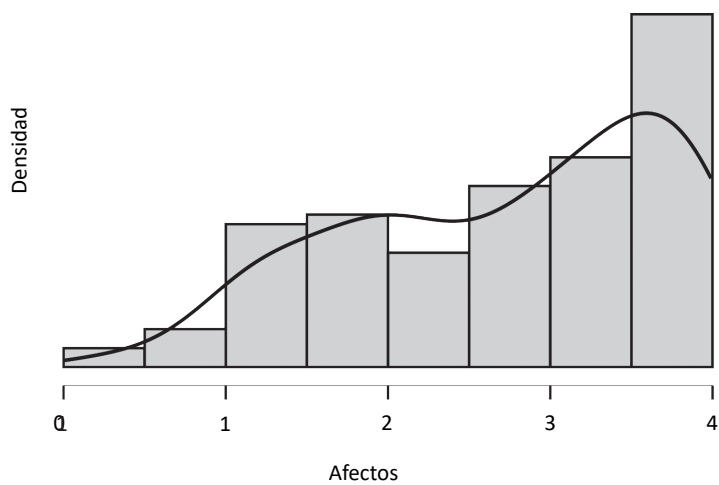
Posteriormente, para el factor de los afectos, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas,  $F = (2\ 527)\ 1.53$ ;  $p = .217$ .

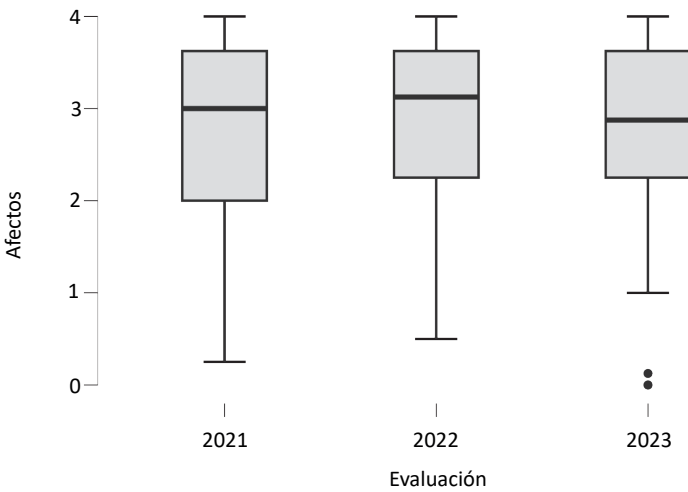
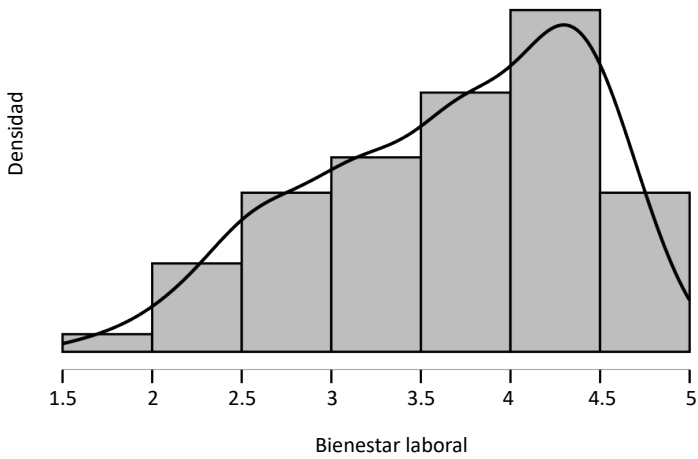
Finalmente, para analizar el factor de las competencias, a través del análisis de varianza se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los distintos años,  $F = (2\ 527)\ 3.853$ ;  $p = .022$ , los resultados se muestran en la figura 9.

Similar al resultado obtenido en el factor de las expectativas (figura 7), al pasar de los años la percepción de competencias en el entorno laboral fue disminuyendo. En los análisis de comparación múltiple, utilizando la prueba de Scheffé, las diferencias se identifican entre los años 2023 y 2021 ( $p = .022$ ).

FIGURA 2

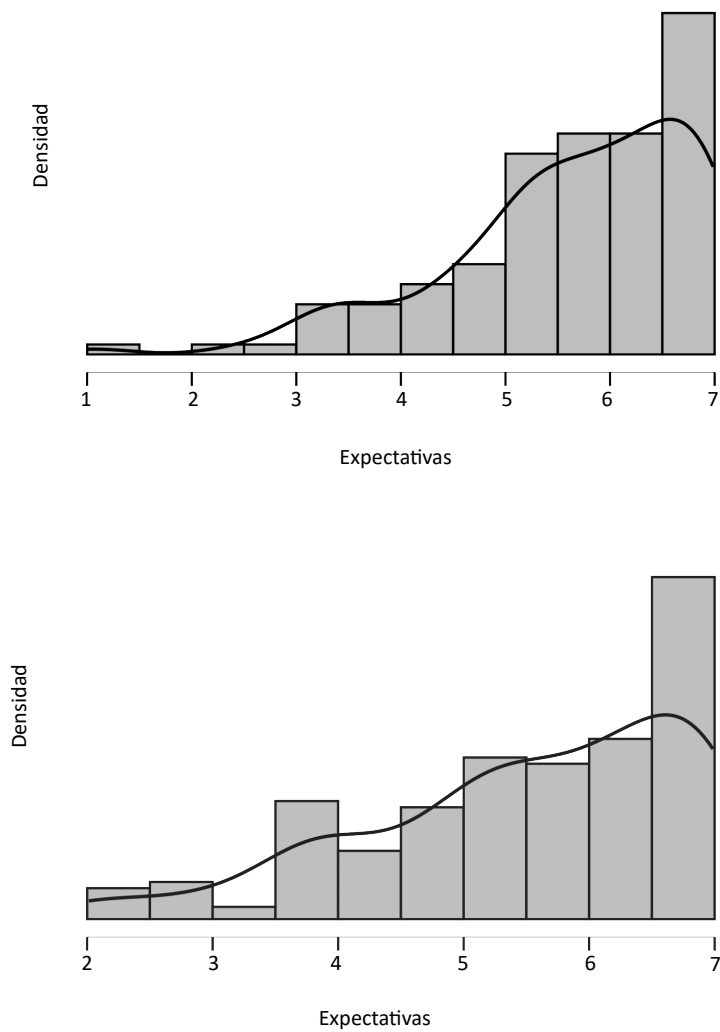
*Distribución del bienestar laboral (general) durante los años*

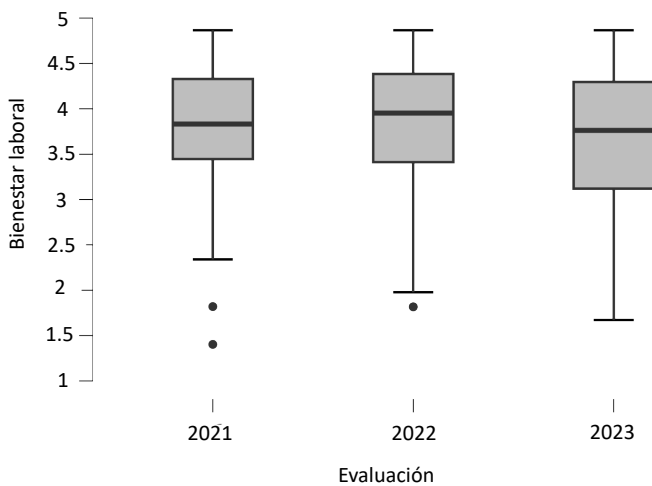
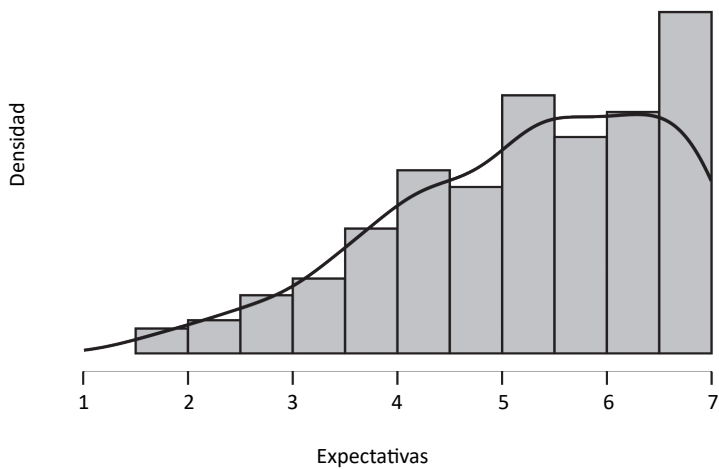




Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025.

FIGURA 3

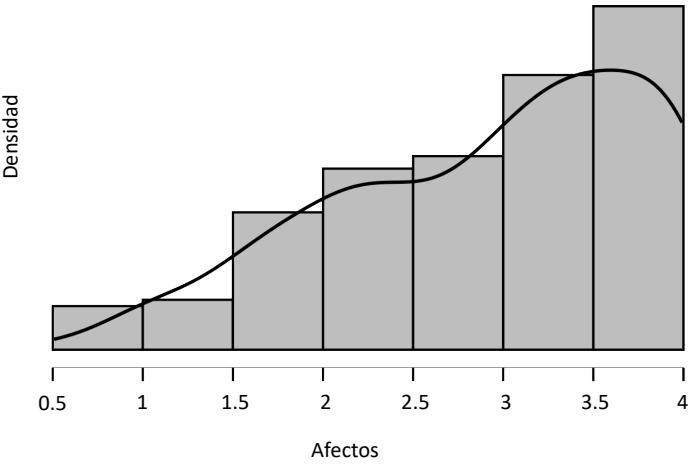
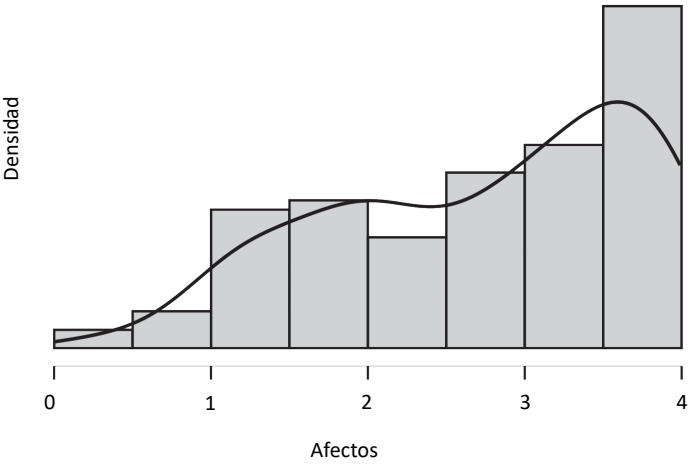
*Distribución del factor de expectativas durante los años*

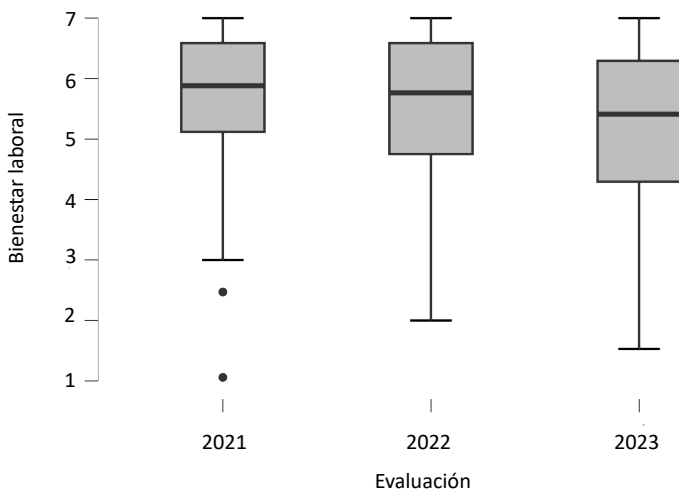
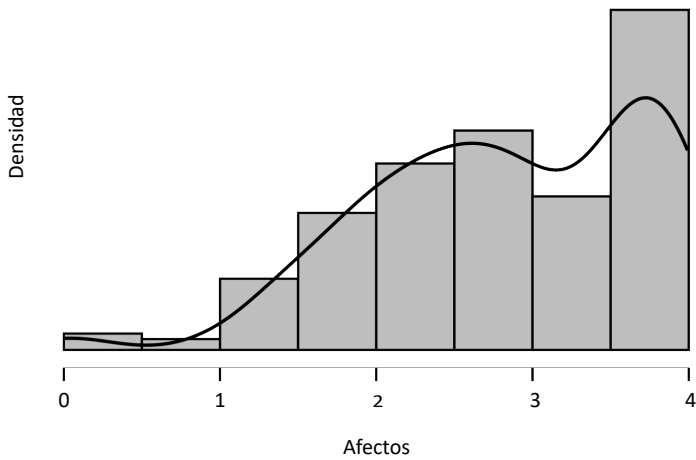


Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..



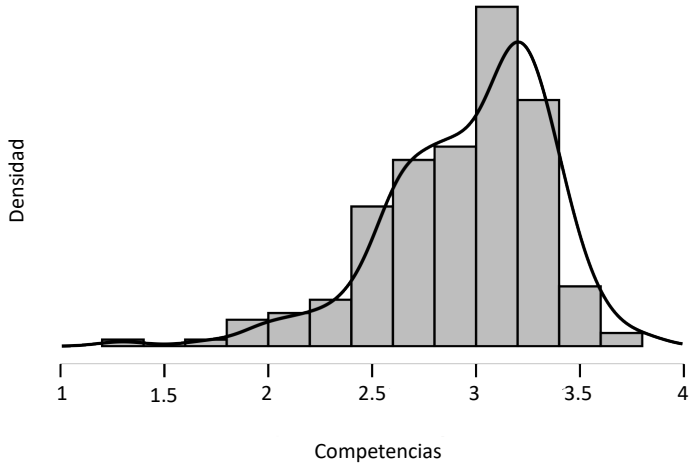
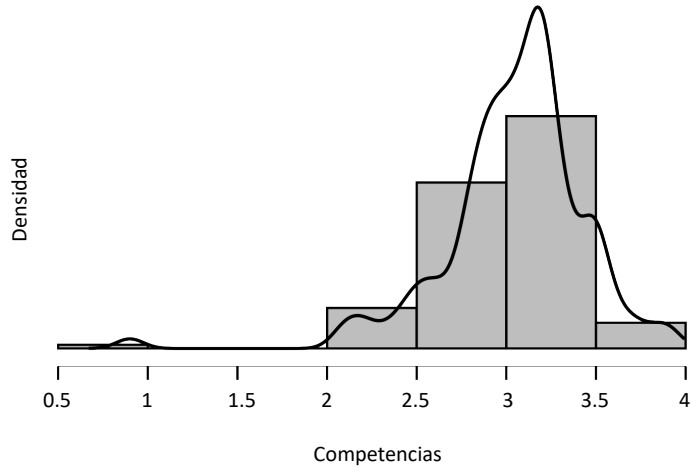
FIGURA 4  
*Distribución del factor los afectos durante los años*

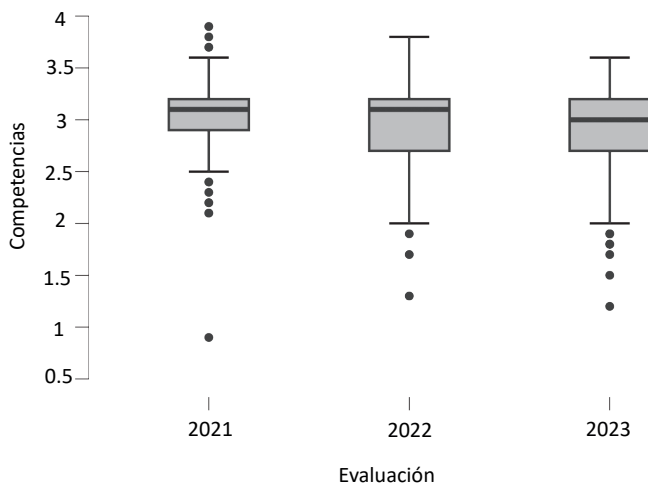
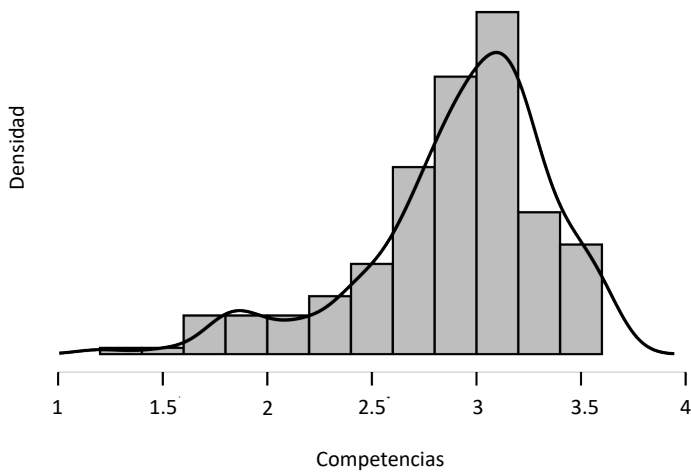




Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..

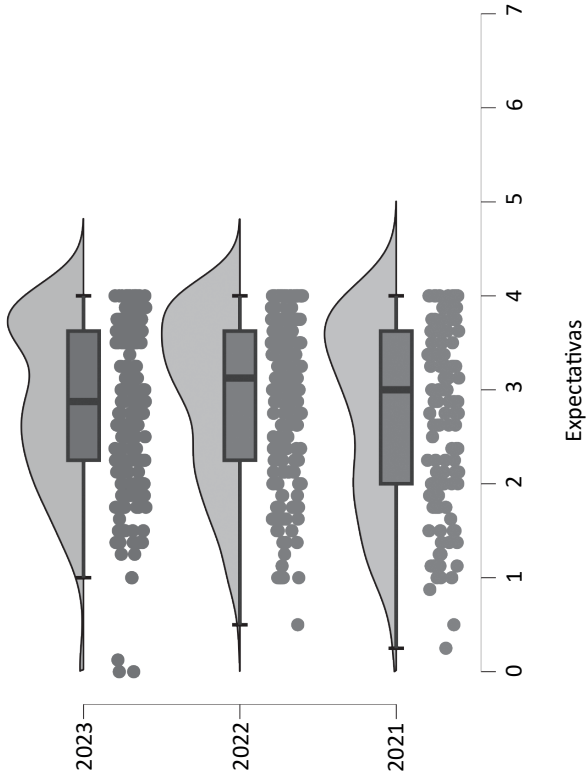
FIGURA 5  
*Distribución del factor las competencias durante los años*





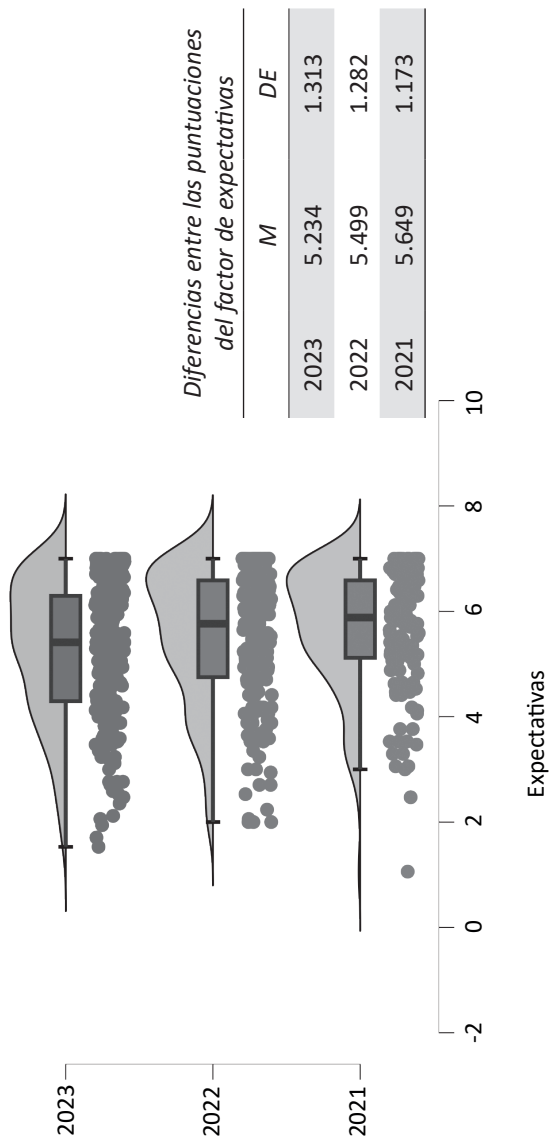
Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..

FIGURA 6  
Nube con lluvia, afectados



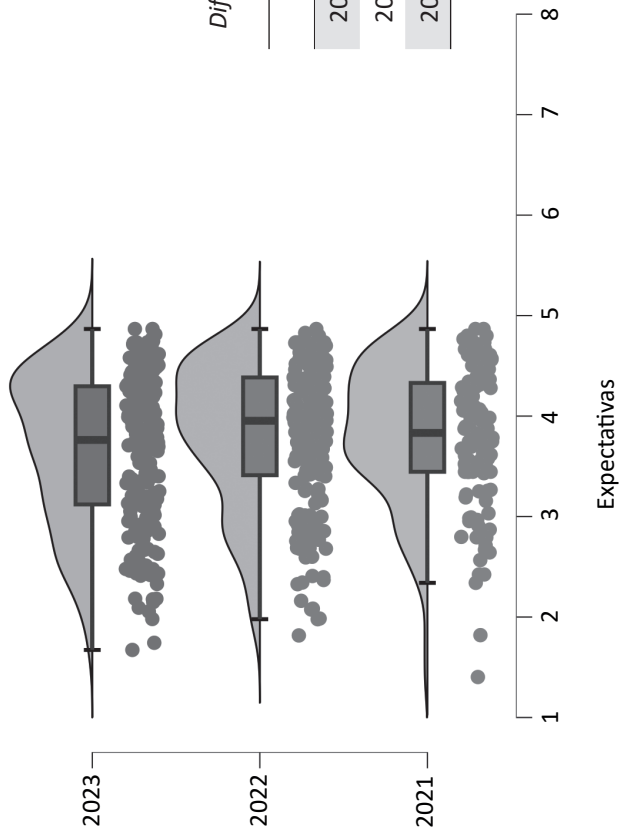
Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..

FIGURA 7



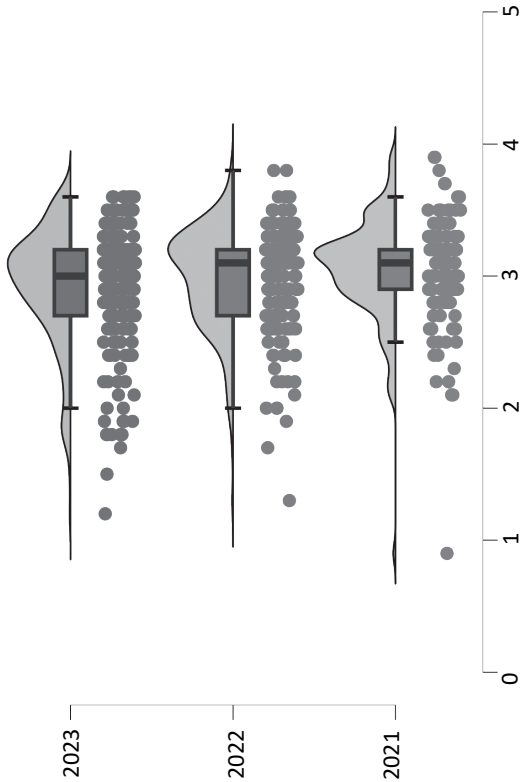
Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..

FIGURA 8  
Nube con lluvia, Bienestar general



Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..

FIGURA 9  
Nube con lluvia, Competencias



Fuente: elaboración propia con asistencia del software estadístico JASP, 2025..



## Discusión

Los hallazgos obtenidos en el estudio invitan a una reflexión crítica y profunda sobre las transformaciones del bienestar laboral de las mujeres en México durante el periodo pospandemia (2021-2023). Aunque el análisis del bienestar general no arrojó diferencias estadísticamente significativas entre esos años, el análisis desagregado de las dimensiones propuestas por Blanch (2010), *expectativas, afectos y competencias*, revela un descenso sostenido especialmente en las dimensiones de expectativas y competencias. Este patrón sugiere que, a pesar de una aparente estabilidad global, existen deterioros importantes en la experiencia subjetiva del trabajo de las mujeres que no deben subestimarse.

Desde las perspectivas de la teoría del rol (Goffman, 1959) y la teoría de la doble carga (Hochschild y Machung, 2012), estos hallazgos son coherentes con las múltiples exigencias que enfrentan las mujeres para conciliar el trabajo remunerado con el que no lo es. La disminución en la dimensión de las expectativas puede interpretarse como una pérdida progresiva de confianza en las posibilidades de crecimiento y desarrollo en entornos laborales que no promueven activamente la equidad. A ello se suma la persistencia de la carga doméstica no remunerada, que limita el tiempo, la energía y los recursos emocionales de las mujeres, afectando de forma directa su bienestar y, andando el tiempo, su eficacia profesional.

La disminución en la dimensión de las competencias resulta igualmente alarmante. Ésta puede derivar tanto del agotamiento físico y emocional acumulado durante y después de la crisis sanitaria (considerando que las mujeres siguen siendo mayoritariamente responsables de las tareas de cuidado) como de una falta de reconocimiento organizacional. Desde la teoría de la justicia organizacional (Green-

berg, 1990; Colquitt *et al.*, 2005), esta tendencia puede interpretarse como el reflejo de un entorno laboral percibido como injusto, con escaso acceso a recursos, promoción o valoración del esfuerzo. Esta experiencia de injusticia, ya sea real o percibida, mina la motivación, el compromiso y la salud mental de las mujeres, y se agrava cuando las brechas de género se perpetúan de forma estructural.

En cuanto a los afectos, si bien no se encontraron diferencias significativas a lo largo de los años, las puntuaciones consistentemente bajas alertan sobre un malestar emocional sostenido, posiblemente invisibilizado por los propios entornos laborales. Este hallazgo coincide con lo planteado por la teoría de la doble presencia (Balbo, 1987, citado en Ruiz *et al.*, 2017), que señala cómo las mujeres deben responder simultáneamente a múltiples roles productivos y reproductivos sin que el sistema laboral los reconozca ni los articule adecuadamente. La pandemia agudizó esta condición con el llamado “presentismo digital”, intensificando la vigilancia y diluyendo las fronteras entre el trabajo y la vida personal.

Este deterioro subjetivo del bienestar puede entenderse, entonces, como una respuesta adaptativa de las mujeres a un sistema que limita su movilidad, autonomía y reconocimiento. El descenso en la percepción de competencias no necesariamente implica pérdida de habilidades, sino que refleja una cultura organizacional que no valida ni recompensa adecuadamente el esfuerzo en contextos adversos. La interiorización de estas desigualdades como deficiencias individuales y no como problemas estructurales, refuerza la naturalización del malestar femenino en el ámbito laboral.

A partir de los hallazgos de este estudio, es indispensable replantear el bienestar laboral no como una meta individual o recompensa al desempeño, sino como una responsabilidad colectiva que exige intervenciones estructurales.

En el plano organizacional, se proponen algunas posibilidades de actuación en dichos entornos:

- Es prioritario diseñar políticas organizacionales con perspectiva de género e interseccionales, que incluyan no sólo prestaciones materiales sino además transformaciones culturales que reconozcan y valoren las trayectorias diversas de las personas con independencia de su sexo/género/identidad sexual. El bienestar no debe recaer en el esfuerzo individual, sino en estructuras que distribuyan de manera justa la carga emocional y doméstica.
- Fomentar espacios de reconocimiento y desarrollo profesional, especialmente frente a la disminución de expectativas. Es fundamental generar trayectorias claras de ascenso, programas de mentoría con enfoque de género y formación continua en habilidades clave.
- Abordar activamente la salud mental en los entornos laborales, mediante protocolos institucionales, servicios de acompañamiento psicológico y culturas organizacionales que legitimen el malestar y promuevan el autocuidado colectivo.
- Finalmente, promover la corresponsabilidad en el cuidado, rompiendo con el modelo que asigna estas tareas casi exclusivamente a las mujeres. Se requieren *licencias de crianza* igualitarias (con independencia del sexo, género, orientación sexual), incentivos para el uso corresponsable del tiempo y campañas de transformación cultural.

Estos resultados también tienen implicaciones relevantes para las políticas públicas. La pandemia evidenció las fisuras de un sistema económico sostenido por la precariedad y el trabajo no remunerado de las mujeres. Por lo tanto, urge fortalecer el sistema nacional de cuidados, garantizar

empleos dignos, ampliar la protección social y monitorear la implementación efectiva de políticas de igualdad con una lógica transformadora.

En términos de investigación, el presente estudio abre nuevas rutas para indagar las trayectorias diferenciadas del bienestar femenino según edad, sector, jerarquía laboral o territorio. Asimismo, se sugiere profundizar en el análisis cualitativo de las narrativas, lo cual permitiría acceder a los sentidos subjetivos que las mujeres atribuyen a su experiencia de bienestar, desgaste o resiliencia laboral.

En suma, el bienestar laboral pospandemia no puede entenderse como un retorno a la normalidad previa sino como una oportunidad histórica para reconfigurar el sentido del trabajo desde el cuidado, la justicia y la equidad. Reconocer a las mujeres no sólo como víctimas de un sistema desigual, sino como agentes activas de transformación, implica desplazar la exigencia de resiliencia individual hacia una exigencia estructural de dignidad colectiva.

### *Limitaciones y futuras líneas de investigación*

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En principio, se utilizó un muestreo no probabilístico por accesibilidad, lo cual restringe la generalización de los hallazgos a la totalidad de la población femenina trabajadora en México. Además, la muestra se concentró principalmente en la región del Bajío, lo que puede sesgar la representación territorial y sectorial de las participantes. Si bien se logró una cobertura geográfica amplia, no se exploraron diferencias por variables, como nivel socioeconómico, sector laboral específico, o condiciones contractuales, aspectos que podrían incidir de forma diferenciada en el bienestar laboral.

Futuras investigaciones podrían abordar estas limitaciones mediante diseños comparativos entre regiones,

sectores o grupos ocupacionales, así como incluir metodologías mixtas que incorporen el análisis cualitativo de las experiencias subjetivas del bienestar. Asimismo, sería relevante desarrollar estudios longitudinales que permitan observar la evolución de las dimensiones del bienestar en el tiempo y su relación con políticas organizacionales concretas, poniendo especial atención en los factores de género, clase, etnicidad y ciclo vital.

### Referencias bibliográficas

- Benería, Lourdes (2003), *Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered*, Routledge, Nueva York.
- Blanch, Josep, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes (2010), “Cuestionario de Bienestar Laboral General: estructura y propiedades psicométricas”, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26, núm. 2, pp. 157-170. Recuperado de <[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&tlng=es)>.
- Bonaccorsi, Nélida (1999), “El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado”, en *La Aljaba*, Segundo Época, vol. 4. Recuperado de <<https://www.re-dalyc.org/pdf/278/27800607.pdf>>.
- Cámara de Diputados (2024), “17 de octubre de 1953: un hito para la igualdad de género”, en *Revista Comunicación Social*, 8 de octubre. Recuperado de <<https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/nuestros-centros/17-de-octubre-de-1953-un-hito-para-la-igualdad-de-genero>>.
- Colquitt, J. A., J. Greenberg y C. P. Zapata-Phelan (2005), “What is Organizational Justice? A Historical Overview”, en J. Greenberg y J. A. Colquitt (eds.), *Handbook of Organizational Justice*, Lawrence Erlbaum Associ-

- ates Publishers, pp. 3-56. Recuperado de <<https://psyc-net.apa.org/record/2005-03594-001>>.
- Craig, Lyn (2007), "Is there Really a Second Shift, and if so, Who does it? A Time-Diary Investigation", en *Feminist Review*, vol. 86, núm. 1, pp. 149-170. Recuperado de <<https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400339>>.
- Espinoza, Alejandra (2021), "Socialización organizacional y liderazgo como predictores del bienestar laboral en miembros de organizaciones", tesis de doctorado, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Michoacán. Recuperado de <[http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB\\_UMICH/6280](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/6280)>.
- Greenberg, Jerald (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", en *Journal of Management*, vol. 16, núm. 2, pp. 399-432. Recuperado de <<http://dx.doi.org/10.1177/014920639001600208>>.
- Goffman, Erving (1959), *The Presentation of Self in Everyday Life*, University of Edinburgh / Social Science Research Centre, Edimburgo. Recuperado de <[https://monoskop.org/images/1/19/Goffman\\_Erving\\_The\\_Presentation\\_of\\_Self\\_in\\_Everyday\\_Life.pdf](https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf)>.
- Hochschild, Arlie, y A. Machung (2012), *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Penguin Books, Londres.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco), Staff (2021), "Las mujeres en pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo", Imco, marzo. Recuperado de <<https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>>.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2019), "Hace 45 años se estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en nuestra Constitución", 14 de noviembre. Recuperado de <<https://www.gob.mx/inafed/articulos/conmemoramos-que-ha>>.

ce-45-anos-se-establecio-la-igualdad-juridica-entre-hombres-y-mujeres-en-nuestra-constitucion>.

Lerner, Gerda (1986), *The Creation of Patriarchy*, Universidad de Oxford, Oxford.

Morrison, Ann, Randall White y Ellen Van Velsor (1987), en *Breaking the Glass Ceiling*, Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations ?, Reading Addison, Wesley.

Organización Internacional del Trabajo (2021), "Menos mujeres que hombres recuperarán el empleo durante la etapa post Covid-19, según la OIT". Recuperado de <<https://www.ilo.org/es/resource/news/menos-mujeres-que-hombres-recuperaran-el-empleo-durante-la-etapa-post-covid>>.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2020), "From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of Covid-19". Recuperado de <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>>.

——— México (2020), "Heroínas..., trabajo de cuidados en tiempos de pandemia", julio. Recuperado de <<https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/07/heroinas-covid>>.

Organización Mundial de la Salud (2022), "La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo". Recuperado de <<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>>.

Pinchbeck, Ivy (1969), *Women Workers and the Industrial Revolution 1750-1850*, Virago, Gran Bretaña. Recuperado de <<https://ia800101.us.archive.org/29/items/852300/Women%20workers%20and%20the%20Industrial%20Revolution%2C%201750-1850.pdf>>.

- Reskin, Barbara, y Patricia Roos (1990), *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Universidad de Temple, Filadelfia.
- Ruiz, Paulina, Paúl Pullas, Christian Parra y Ruth Zamora (2017), "La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar", en *Revista de Comunicación de la SEECI*, núm. 44, pp. 33-51. Recuperado de <<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>>.
- Väänänen, Ari *et al.* (2004), "The Double Burden of and Negative Spillover Between Paid and Domestic Work: Associations with Health Among Men and Women", en *Women & Health*, vol. 40, núm. 3, pp. 1-18. Recuperado de <[https://doi.org/10.1300/j013v40n03\\_01](https://doi.org/10.1300/j013v40n03_01)>.





PARTE V

**HACIA UNA CORRESPONSABILIDAD  
INSTITUCIONAL:  
PROPUESTAS Y CONCLUSIONES**



# CIENCIA, GÉNERO Y CUIDADOS: CONDICIONES LABORALES DE LAS ACADÉMICAS Y CIENTÍFICAS EN MÉXICO

*Pilivet Aguiar Alayola*

*Christine Elizabeth McCoy Cador*

## *Introducción*

En las últimas décadas, el ingreso de mujeres a la ciencia y la academia en México ha mostrado un crecimiento sostenido. Según datos de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (2025), en México, para junio de 2024, las mujeres representaban 40.4 % del padrón del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), con un total de 17 800 integrantes. Este porcentaje refleja un avance en la inclusión femenina en la ciencia, aunque aún existe una brecha de género significativa en el ámbito científico; por ejemplo, la participación de mujeres disminuye en niveles más altos dentro del sistema, con menor representación en categorías superiores de investigadores y en puestos directivos, evidenciando la persistencia del “techo de cristal” en la carrera científica.

Detrás de estas cifras persisten profundas desigualdades estructurales que inciden en las condiciones laborales de las mujeres científicas, no sólo en términos de acceso y permanencia, sino también en los modos como transitan

por su carrera profesional. Estas desigualdades no son sólo numéricas; también son simbólicas, culturales y profundamente ancladas en la división sexual del trabajo.

Desde una perspectiva psicosocial, la trayectoria académica de las mujeres está atravesada por un sistema de expectativas que produce tensiones entre el ideal del sujeto científico —autónomo, competitivo, disponible a tiempo completo— y las experiencias reales de quienes sostienen tareas de cuidado en la vida cotidiana. Las estructuras universitarias y científicas han sido históricamente diseñadas desde y para un modelo masculino de productividad y dedicación exclusiva, lo que genera desajustes significativos para quienes encarnan otras formas de vivir y trabajar. Como señala Marcela Lagarde:

Necesitamos dar valor a lo que hacemos y valorarlo culturalmente, que los espacios dejen de ser espacios con esa informalidad que invisibiliza lo que hacemos, y que aun cuando puedan ser espacios de cercanía y compañerismo, que no por eso pierdan el valor que tienen (2005: 84).

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), las mujeres destinan 63.7 horas de cada 100 de su tiempo total de trabajo a labores domésticas y de cuidados no remuneradas, mientras que los hombres dedican 27.9 de cada 100 horas a estas actividades. Esta sobrecarga de tareas se traduce, para muchas académicas y científicas, en una doble o incluso triple jornada que limita sus posibilidades de formación continua, participación en redes profesionales y movilidad geográfica. Además, las desigualdades tienden a profundizarse en momentos específicos del ciclo vital, como la maternidad, la crianza en la primera infancia, o el acompañamiento a personas mayores o dependientes, etapas que suelen coincidir con momentos clave para el desarrollo profesional en la academia.

Por ello, este capítulo propone analizar las condiciones laborales de las mujeres académicas y científicas en México

a la luz del sistema de cuidados, entendido como un entramado institucional, comunitario y familiar que determina no sólo quién cuida, sino también cómo y en qué condiciones se distribuye el cuidado a lo largo de la vida. Siguiendo a Corina Rodríguez y Laura Pautassi (2014), el cuidado debe considerarse una dimensión central para pensar la justicia social y no un asunto privado o individual. En este sentido, la ausencia de un sistema integral de cuidados —público, corresponsable y con enfoque de derechos— constituye una de las principales barreras para la igualdad sustantiva en el ámbito académico. Y éste es el fin de este capítulo: señalar la importancia de políticas, servicios y bienes de cuidado dentro de las instituciones educativas y científicas para ayudar a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

El capítulo se estructura en cinco secciones. Después de esta introducción, se presenta un panorama general sobre la situación de las mujeres en la ciencia y la academia en México. Luego se profundiza en el concepto de sistema de cuidados y en su relevancia para comprender las desigualdades laborales en dicho sector. En la cuarta parte se analizan las políticas públicas existentes en México relacionadas con el cuidado, así como sus limitaciones. Finalmente, se proponen líneas de acción que podrían contribuir a construir entornos académicos más equitativos, solidarios y sostenibles para todas las etapas de la vida.

### *Contexto general de las mujeres en la ciencia y la academia en México*

La presencia de mujeres en el ámbito científico y académico en México ha aumentado de manera significativa en las últimas décadas; dicha presencia es resultado de políticas de ampliación del acceso a la educación superior, de programas de estímulo a la investigación y de la creciente visibilidad de los derechos de las mujeres. Sin embargo, este incremen-

to en la participación no se ha traducido automáticamente en condiciones de equidad. Persisten brechas de género en la distribución de áreas del conocimiento, en los niveles jerárquicos alcanzados, en la obtención de financiamiento y en la valoración del trabajo académico. Estas desigualdades estructurales reflejan dinámicas de género profundamente arraigadas (Estrada y Franco, 2020; Hernández *et al.*, 2023).

Como se mencionó en la introducción a este capítulo, según los datos de Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti) (2025) en México las mujeres representan 40.4% del padrón del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras, una proporción que, si bien marca una tendencia al alza, presenta diferencias significativas por campo disciplinar. Las mujeres están sobrerrepresentadas en las ciencias sociales, humanidades y educación, mientras que su presencia es mucho menor en áreas como ingeniería, física o matemáticas. Esta segregación horizontal refuerza estereotipos de género sobre la supuesta afinidad natural de las mujeres con las tareas de cuidado, lo emocional o lo relacional, y limita su acceso a áreas tradicionalmente asociadas al prestigio, el poder y los recursos.

Si bien la presencia de las mujeres aumenta en niveles iniciales (candidatas y nivel I), la proporción disminuye en los niveles II y III, evidenciando un techo de cristal (Contreras *et al.*, 2022; Cárdenas y Aguiar, 2023). En universidades públicas, las mujeres constituyen 47% del profesorado, pero sólo 28% ocupan puestos de rectoría (Secretaría de Educación Pública, 2019; Pacheco *et al.*, 2023).

### Acceso, permanencia y ascenso

Además, la carrera académica en México reproduce dinámicas de exclusión que afectan con mayor intensidad a las mujeres, haciendo que enfrenten barreras como las siguientes:

- **Techo de cristal.** Es un concepto que se usa para explicar que mujeres en el ámbito laboral, pese a que poseen grandes capacidades y habilidades, se encuentran con una barrera que les impide seguir creciendo laboralmente (Bustos, 2002; Cortina y Quezada, 2022). Cirila Cervera *et al.* (2024) y Hernández *et al.* (2023) señalan que, aunque ha habido un incremento en la presencia de las académicas en puestos de primer nivel en sus respectivas universidades, así como un aumento de la matrícula de mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, esto no significa todavía que hayan desaparecido las desigualdades, ya que siguen existiendo los techos con raíz social, cultural e institucional.
- **Suelo pegajoso.** Implica una sobrerrepresentación en las categorías bajas y labores administrativas o de docencia, en detrimento de la investigación, como se vio en los porcentajes de presencia de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Estas barreras se traducen en menor acceso a cargos directivos y en menor participación en redes internacionales de investigación. La situación se agrava cuando se cruzan otras variables, como maternidad, edad, lugar de residencia, raza o pertenencia a comunidades indígenas (Cortina y Quezada, 2022).
- **Sesgos en evaluación.** Los criterios de productividad ignoran las interrupciones por cuidados (ej., maternidad), perpetuando desigualdades (Blázquez, 2014). Un aspecto clave que ilustra estas desigualdades es la distribución de los estímulos económicos en la academia. El programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y el Programa para el Desarrollo Profesional Docente han mostrado sesgos de género en la asignación de puntos por productividad, sesgos que tienden a beneficiar a quienes publican con mayor frecuencia y participan en redes consolidadas, lo



que a menudo excluye a mujeres que experimentan interrupciones en sus trayectorias por razones de cuidado. La lógica de evaluación dominante, basada en criterios cuantitativos y descontextualizados, penaliza las formas de producción del conocimiento que no se ajustan a ritmos lineales ni a trayectorias continuas.

- Brechas salariales y de reconocimiento. Las mujeres en la academia mexicana ganan menos que sus pares hombres, incluso cuando tienen niveles similares de productividad y experiencia. Estudios muestran que existe una brecha salarial significativa, atribuida tanto a discriminación directa como a sesgos en la atribución de crédito por trabajo colaborativo, especialmente cuando las mujeres son coautoras con hombres (Licona, 2020; González, 2020).
- Subrepresentación en los niveles más altos: las mujeres en México están subrepresentadas en los más altos niveles académicos, donde el salario y el reconocimiento son mayores. Esta subrepresentación puede ser resultado de efectos acumulativos de los sesgos de género (Fabila, 2019; Rivera-Romano *et al.*, 2020). También hay poca representación de mujeres en posiciones ejecutivas y directivas tanto en instituciones educativas como científicas y de salud (Rivera-Romano *et al.*, 2020).

Este contexto subraya la necesidad de abordar las desigualdades en ciencia no sólo desde políticas de género, sino mediante una reestructuración del sistema de cuidados que redistribuya responsabilidades y reconozca su impacto en la trayectoria académica.

Este panorama sugiere que, si bien el ingreso de las mujeres al campo científico ha mejorado, su permanencia, desarrollo y bienestar siguen condicionados por estructuras institucionales que naturalizan la desigualdad. Comprender este contexto es clave para articular propuestas que no

se limiten a fomentar la participación numérica, sino que transformen las condiciones estructurales que reproducen la inequidad.

### *Las tareas de cuidados como marco estructural de desigualdad*

Desde la psicología social, el análisis de las desigualdades de género en el ámbito académico no puede desvincularse de las estructuras sociales que configuran la vida cotidiana, entre las cuales el sistema de cuidados ocupa un lugar central. El cuidado no es sólo una actividad funcional o afectiva, sino una práctica socialmente organizada que refleja y reproduce relaciones de poder. Su distribución desigual —tanto entre géneros como entre clases sociales y grupos étnicos— tiene implicaciones profundas en el acceso a derechos, oportunidades y reconocimiento.

Los cuidados son todas aquellas actividades, procesos y vínculos que generan y sostienen diariamente la vida, o lo que permite la vida humana y no humana, como el bienestar físico y emocional de las personas (Escuela Nacional de Trabajo Social-Universidad Nacional Autónoma de México, 2021). Según la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022 (Inegi, 2023), del total de personas de 15 años y más en el país que brindaron cuidados a integrantes del propio hogar u otros hogares, 75.1% eran mujeres, y 24.9%, hombres. En cuanto a horas a la semana en labores de cuidados, las mujeres dedicaron, en promedio, 37.9%, mientras que los hombres, 25.6%. La diferencia es de más de 12 horas semanales. Al comparar mujeres que no son cuidadoras con las que sí lo son, resultó que estas últimas trabajan de manera remunerada menos horas, pues alrededor de la mitad de las que brindan cuidados trabaja menos de 35 horas semanales (Inegi, 2023).

Para las académicas y científicas, estas dinámicas adquieren una forma particular. La lógica meritocrática del mundo académico valora la productividad constante, la movilidad internacional, la disponibilidad horaria y la construcción de redes (King *et al.*, 2020). Todas estas prácticas suponen una “desconexión” del trabajo reproductivo, y al no considerar las condiciones de cuidado, operan como filtros implícitos de exclusión. Así, el sistema de evaluación de la ciencia se encuentra profundamente masculinizado: privilegia trayectorias lineales y sin interrupciones, lo cual penaliza especialmente a quienes ejercen maternidades, cuidan a personas dependientes o enfrentan sucesos vitales que afectan su rendimiento (King *et al.*, 2020).

Para las mujeres en la academia y la ciencia, esta distribución desigual del cuidado tiene consecuencias directas y profundas. La doble jornada es una realidad ampliamente documentada: muchas académicas deben cumplir con exigencias laborales que suponen dedicación exclusiva —publicaciones, docencia, gestión institucional—, mientras sostienen las tareas domésticas y de cuidado. Esta carga múltiple afecta no sólo su salud física y mental, sino también su rendimiento académico y sus oportunidades de desarrollo profesional (Licona, 2020).

Las interrupciones en la carrera académica por maternidad o cuidados de personas dependientes, son otro ejemplo claro de cómo el sistema de cuidados incide negativamente en las trayectorias de las mujeres (Benavides y Díaz, 2021).

Asimismo, el cuidado condiciona la movilidad académica, uno de los factores clave en el desarrollo profesional. Las estancias posdoctorales, sabáticos, congresos internacionales o colaboraciones fuera del país, suelen estar diseñadas bajo el supuesto implícito de disponibilidad total y ausencia de responsabilidades familiares.

Esto excluye *de facto* a muchas mujeres académicas que no pueden abandonar sus entornos de cuidado sin una red de apoyo suficiente. El resultado es una exclusión estructu-

ral que se presenta como una “decisión personal”, ocultando los determinantes sociales que configuran las opciones reales, hechos que están documentados desde el siglo pasado, con autores como Toren (1993).

Desde la psicología social, este fenómeno también se vincula con las expectativas de género presentes en la vida académica. Las mujeres enfrentan presiones contradictorias: deben ser altamente productivas y visibles en sus campos disciplinares, pero también cumplir con los roles tradicionales de cuidado y contención emocional. En muchas instituciones, además, se espera que las académicas asuman tareas de acompañamiento estudiantil, organización de actividades extracurriculares o cuidado del “clima institucional”, lo que se traduce en una sobrecarga relacional no reconocida formalmente (Sallee *et al.*, 2016).

Todo esto configura lo que podríamos llamar un “sistema académico androcéntrico”: un modelo de excelencia científica que presupone un sujeto desvinculado de responsabilidades de cuidado, con trayectorias lineales, movilidad geográfica y disponibilidad absoluta. Mientras no se transforme esta lógica de fondo, las académicas seguirán enfrentando una desventaja estructural, aun si se implementan políticas superficiales de equidad.

Así pues, antes de hablar de un sistema de cuidados en la academia, debemos reflexionar y analizar que éste debe ser entendido no sólo como un conjunto de servicios o apoyos institucionales, sino como una dimensión estructural que configura el campo académico en sí mismo. No se trata simplemente de ofrecer “facilidades” a las mujeres, sino de transformar profundamente las lógicas que organizan el trabajo universitario y científico.

En resumen, el sistema de evaluación científica actual, al no considerar las condiciones de cuidado, opera como un filtro de exclusión que refuerza la masculinización de la academia y limita el desarrollo profesional de quienes asumen tareas de cuidado, especialmente las mujeres. Por

ello, incorporar una perspectiva de ética del cuidado en la evaluación académica puede ayudar a reconocer y valorar las condiciones materiales y relacionales en las que se produce el conocimiento, promoviendo trayectorias más diversas y equitativas (Abma *et al.*, 2020).

Sin embargo, el reconocimiento de esta dimensión estructural ha comenzado a traducirse en iniciativas públicas. En 2020, el gobierno de México propuso la creación del Sistema Nacional de Cuidados como parte de la Agenda de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Sin embargo, su implementación ha sido parcial y limitada por la falta de presupuesto, de coordinación interinstitucional y de visión de largo plazo. Mientras no se garantice una política integral de cuidados —basada en la corresponsabilidad social, el enfoque de derechos y la sostenibilidad de la vida—, las académicas seguirán enfrentando condiciones estructurales que obstaculizan su pleno desarrollo profesional.

### *Políticas públicas en México y el mundo en lo relativo a los cuidados*

El Sistema Integral de Cuidados se entiende como un conjunto de políticas públicas destinadas a construir una nueva forma de organizar socialmente los cuidados. Su objetivo es brindar atención, apoyo y acompañamiento a quienes lo necesitan, al mismo tiempo que busca reconocer, redistribuir y disminuir las tareas de cuidado, que tradicionalmente han recaído en mujeres y niñas. Estas políticas se integran en un sistema sobre la base de un modelo de gobernanza que promueve la coordinación entre distintas instituciones, tanto a nivel nacional como territorial, centrándose en las personas antes que en los servicios ofrecidos (Güezmes y Baeza, 2023; Organización de las Naciones Unidas Mujeres y Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021: 24; López y Pajarin, 2024).

En los últimos 15 años, los Estados latinoamericanos han asumido compromisos orientados a incorporar el trabajo de cuidados en el diseño y evaluación de políticas públicas. Entre estos compromisos destacan: el reconocimiento del aporte del trabajo de cuidados a las cuentas nacionales; la valorización económica de las actividades domésticas y de cuidados no remuneradas; la producción sistemática de datos e indicadores sobre el uso del tiempo; y la garantía de derechos laborales para las personas trabajadoras del hogar —mayoritariamente mujeres— que realizan cuidados remunerados en condiciones que, en muchos casos, no cumplen con los estándares del trabajo decente. Asimismo, se han promovido iniciativas para el diseño e implementación de sistemas y políticas integrales de cuidados, desde un enfoque de derechos que reconoce el cuidado como un derecho humano, que incluye el derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado (Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México [CELIG], 2024).

En América Latina, el reconocimiento del cuidado como un derecho humano tuvo su primer antecedente formal en el Consenso de Quito de 2007, donde se estableció su carácter de asunto público y se atribuyó responsabilidad en su garantía no sólo al Estado, sino también a los gobiernos locales, las organizaciones sociales, el sector privado y las familias. Este enfoque promovió la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico, y posicionó el cuidado como un componente fundamental para la sostenibilidad de la reproducción social y económica. Las conferencias regionales subsiguientes —realizadas en Brasilia (2010), República Dominicana (2013), Uruguay (2016), Santiago de Chile (2020) y Buenos Aires (2022)— han reiterado y consolidado este enfoque, reafirmando el cuidado como un derecho humano fundamental (Secretaría General de la República de Chile, 2024).

De acuerdo con el CELIG (2024), hasta mediados de 2021 un total de 21 países en América Latina habían llevado a

cabo al menos una encuesta sobre el uso del tiempo, lo cual ha permitido generar información clave para el análisis de las dinámicas laborales, así como de la relación entre la distribución del ingreso y la del tiempo disponible. En este ámbito, México se ha posicionado como uno de los países pioneros tanto en la implementación de estas mediciones como en la producción de estadísticas asociadas.

Vale la pena señalar que, en la mayoría de los países en América Latina, el cuidado aún no es reconocido como un derecho de carácter universal, y la provisión de servicios asociados a este ámbito continúa siendo limitada. En cuanto al cuidado infantil, existen opciones tanto públicas como privadas, aunque estas suelen ser insuficientes y operan en franjas horarias que no se ajustan a las extensas jornadas laborales predominantes, lo cual dificulta la centralidad del cuidado en las políticas públicas.

En lo que respecta a los servicios de cuidados de larga duración —cuya demanda ha mostrado un incremento sostenido—, su presencia en los marcos normativos es marginal, y la oferta disponible se caracteriza por su escasa diversidad en modalidades, horarios reducidos, falta de mecanismos robustos de control de calidad y una limitada disponibilidad de subsidios.

Siguiendo el ejemplo pionero de Uruguay, diversos países de la región —entre ellos Argentina, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana— han comenzado a avanzar en la formulación e implementación de sistemas integrales de cuidado. Asimismo, el derecho al cuidado ha sido consagrado explícitamente como un derecho fundamental en la *Constitución de la Ciudad de México*. De igual forma, las constituciones de Bolivia, Ecuador, República Dominicana y Venezuela han incorporado el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados, atribuyéndole carácter de trabajo con valor social y económico.

Batthyány y colaboradoras (2013) señalan que Uruguay, con una sólida tradición en protección social, ha situado el

cuidado en el núcleo de su agenda pública y como eje prioritario de sus políticas sociales. La creación de un sistema nacional de cuidados se enmarca dentro de un proceso más amplio de transformaciones sociales iniciado en 2005, que incluye reformas significativas en los sistemas de salud, seguridad social y el régimen tributario.

Las autoras agregan que el Sistema Nacional Integrado de Cuidados se constituyó como una política que reconoce al cuidado como una responsabilidad compartida entre el Estado, la familia, la comunidad y el sector privado, con el objetivo de transformar la actual organización social feminizada de los cuidados. A. López Castelló y M. Pajarin García (2024) explican que la Ley Núm. 19553, promulgada en 2015, establece el Sistema Nacional Integrado de Cuidados, cuyas características fundamentales incluyen: el reconocimiento del cuidado como un derecho con enfoque integral; un modelo solidario, universal y corresponsable desde una perspectiva de género e intergeneracional; la identificación de titulares de derecho —personas en situación de dependencia, como niños/as hasta 12 años, personas con discapacidad, adultos mayores sin autonomía y personas cuidadoras remuneradas o no—; la consideración de actores diversos en la organización del cuidado infantil; la articulación interinstitucional a través de la Junta Nacional de Cuidados y la participación social mediante un Comité Consultivo; la planificación quinquenal con componentes de servicios, formación, regulación e información; un sistema de financiamiento mixto que incluye recursos públicos, copagos, aportes empresariales y otras fuentes; y una implementación territorializada con programas como las Iniciativas Locales de Cuidados y las de Corresponsabilidad de Género.

Los trabajos realizados en Uruguay sirvieron de ejemplo para otras naciones latinoamericanas, como es el caso de Chile, que durante 2020 asumió el compromiso de desarrollar sistemas integrales de cuidados fundamentados desde un enfoque de género, con perspectiva de derechos



humanos, interseccionalidad e interculturalidad. Esta iniciativa promueve la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre mujeres y hombres, así como entre el Estado, el sector privado, las familias y la comunidad (Secretaría General de República de Chile, 2024).

## Sistema de Cuidados en México

En los últimos años, el cuidado ha comenzado a posicionarse en la agenda pública mexicana como un asunto de justicia social y no sólo de política social. El reconocimiento del derecho al cuidado como un derecho humano, interdependiente y universal, ha sido impulsado por movimientos feministas, organizaciones de la sociedad civil, académicas y organismos internacionales. Sin embargo, persisten múltiples tensiones entre este reconocimiento normativo y la implementación efectiva de políticas públicas que garanticen la redistribución, profesionalización y desmercantilización del cuidado.

El avance más significativo en el plano normativo ha sido la reforma al Artículo 4º de la Constitución mexicana, aprobada en 2020, que reconoce el derecho de toda persona a cuidar, a ser cuidada y a ejercer el autocuidado. Esta reforma sienta las bases para la creación del Sistema Nacional de Cuidados (SNC), cuyo objetivo es articular servicios, recursos e instituciones públicas que garanticen este derecho a lo largo del ciclo de vida. En el discurso oficial, el SNC busca avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad social del cuidado, es decir, una distribución equitativa de las tareas entre el Estado, el mercado, las comunidades y los hogares.

En México, el Inegi produce al menos tres fuentes relevantes de información estadística que permiten generar datos sobre el trabajo de cuidados. Entre ellas, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, que se aplica trimestralmente, proporciona datos sobre el ingreso y el gasto corrientes de los hogares, así como sobre las condiciones de pobreza (CELIG, 2024).

De acuerdo con el CELIG (2024), desde 2002 también se lleva a cabo la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), que ofrece información detallada sobre el trabajo remunerado y no remunerado, visibilizando la contribución del trabajo doméstico a la economía y permitiendo analizar el uso del tiempo entre mujeres y hombres.

Estas encuestas permiten realizar mediciones cuantitativas de las actividades realizadas por las personas durante un periodo específico y el tiempo dedicado a cada una. Esto incluye datos sobre trabajo doméstico y de cuidados, trabajo remunerado, comunitario y voluntario, así como actividades personales, facilitando el cálculo del tiempo total de trabajo por sexo (Cepal, 2019).

En 2022, el Inegi incorporó la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, con varios propósitos: generar estadísticas sobre la demanda de cuidados en los hogares; identificar a las personas cuidadoras, y analizar los efectos del cuidado en su vida personal y laboral. Esta encuesta complementa a la ENUT. Adicionalmente, a través del Sistema de Cuentas Nacionales, se elabora la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado, que ha estimado que dicha actividad representó el 19.3% del producto interno bruto en 2008, el 21.0% en 2012, y el 23.3% en 2017 (García, 2018; CELIG, 2024).

Sin embargo, como advierte Salazar (2023), la consolidación del SNC ha sido más simbólica que estructural: no existe todavía una ley general que regule su funcionamiento ni un presupuesto consolidado para su implementación. Además, persiste una fragmentación institucional entre los distintos sectores que atienden el cuidado —salud, educación, desarrollo social, trabajo—, lo que impide una respuesta articulada e integral. Desde una perspectiva crítica, esto refleja una falta de voluntad política para transformar el modelo patriarcal de organización social, en el cual las mujeres siguen siendo las responsables primarias del trabajo de cuidados.

A pesar de que la reforma constitucional de 2020 al Artículo 4º establece el derecho a cuidar, ser cuidado y a autocuidarse, lo cierto es que el SNC aún se encuentra en una fase incipiente y sin capacidad real para responder a las necesidades cotidianas de las personas cuidadoras y dependientes (Salazar, 2023).

## Discusión

Es en este contexto que se vuelve necesario hablar de un sistema de cuidados y de su vinculación con la academia. La falta de políticas de corresponsabilidad en el ámbito científico refleja una externalización de los cuidados hacia las mujeres (Pérez, 2014).

La infraestructura pública de cuidados en México es insuficiente, poco accesible y desigual, lo que excluye a grandes sectores de la población, especialmente a quienes trabajan en la informalidad, a mujeres rurales e indígenas, y a personas no afiliadas a la seguridad social. Esta limitación en la oferta y accesibilidad de servicios públicos de cuidado infantil refuerza las desigualdades sociales y de género.

Uno de los vacíos más notorios es la inexistencia o debilidad de una infraestructura pública de cuidados que sea suficiente, accesible y equitativa. Actualmente, los servicios públicos de cuidado infantil (guarderías del IMSS, ISSSTE, Sedesol) son limitados y excluyen a grandes sectores de la población, especialmente a quienes trabajan en la informalidad, a mujeres rurales e indígenas, y a quienes no están afiliadas a instituciones de seguridad social (Talamas *et al.*, 2022).

Esta falta de infraestructura no sólo produce una carga material sobre las mujeres, sino que comunica un mensaje institucional claro: el cuidado sigue siendo considerado una responsabilidad privada y femenina.

Esta invisibilización institucional del cuidado contribuye a la reproducción de desigualdades de género y a formas

normalizadas de malestar psicosocial, como el aislamiento, la ansiedad o la percepción de no estar cumpliendo con ningún rol adecuadamente (Sallee *et al.*, 2016).

Otro vacío importante se encuentra en el diseño de las licencias de maternidad y paternidad, las cuales siguen reproduciendo una lógica patriarcal de género. Las mujeres afiliadas al IMSS o al ISSSTE tienen derecho a 12 semanas de licencia por maternidad, mientras que los hombres sólo reciben de cinco a 10 días laborables (Hernández y Escobedo, 2019). Esta asimetría refuerza la idea de que el cuidado de hijas e hijos es una tarea exclusivamente femenina, lo que perpetúa la desigual distribución del trabajo doméstico y limita el involucramiento paterno (Bonache *et al.*, 2020). Además, las licencias no siempre se respetan en empleos por contrato o en instituciones académicas sin condiciones laborales estables, lo que afecta particularmente a profesoras por honorarios, investigadoras de reciente incorporación y posdoctorantes.

A esto se suma la falta de políticas institucionales con perspectiva de género en las universidades y centros de investigación. Pocas instituciones en México cuentan con protocolos o reglamentos que aborden de forma explícita el impacto del trabajo de cuidados en la trayectoria académica (Cortina y Quezada, 2022). Por ejemplo, los criterios de evaluación para estímulos, promociones o permanencias, rara vez contemplan interrupciones por razones de maternidad, cuidado de personas dependientes o salud mental asociada al *burnout* por sobrecarga. Tampoco existen, de forma generalizada, opciones de horarios flexibles, servicios de estancia infantil en campus, ni programas de retorno académico tras una pausa por cuidado.

Esta omisión institucional produce lo que algunos autores (Davies y True, 2015) denominan “violencia estructural de baja intensidad”: una forma de malestar cotidiano normalizado que mina el bienestar subjetivo, la salud mental y el sentido de justicia percibido. Muchas académicas ex-

perimentan culpa, ansiedad, agotamiento o sensación de aislamiento, no sólo por las cargas acumuladas sino por la invisibilidad institucional de su situación (Segato, 2020). Esta violencia es silenciosa pero persistente, y se reproduce en la falta de representación en cargos directivos, en las decisiones editoriales y en los circuitos de reconocimiento simbólico del campo académico.

Para las mujeres académicas y científicas, esta ausencia de un sistema público de cuidados funcional implica que muchas de ellas deben recurrir a soluciones individuales o familiares para conciliar sus responsabilidades laborales con las de cuidado. La falta de infraestructura de cuidado infantil, apoyos para personas dependientes y servicios de salud accesibles y de calidad, genera una sobrecarga constante. Además, las políticas universitarias en México rara vez incluyen medidas con enfoque de género que reconozcan explícitamente la dimensión del cuidado, como licencias extendidas, criterios de evaluación diferenciados o flexibilidad laboral con garantías de derechos (Vega *et al.*, 2025).

Para avanzar hacia la equidad sustantiva, es necesario que el cuidado sea integrado como eje transversal en las políticas de educación superior y ciencia. Esto implica no sólo generar servicios, sino también repensar los modelos de evaluación, los criterios de productividad y la cultura institucional desde una ética del cuidado. Como plantea Pérez (2014), poner el cuidado en el centro no significa “feminizar” la política pública, sino reorganizar las prioridades sociales y económicas en función de la sostenibilidad de la vida.

### *Conclusiones y recomendaciones en lo relativo a un sistema integral de cuidados focalizado en la academia*

La desigualdad de género en la academia es un fenómeno complejo y persistente, sostenido por estructuras institu-

cionales, sesgos culturales y modelos profesionales tradicionales. Aunque existen avances y políticas al respecto, los desafíos estructurales y culturales requieren enfoques más críticos, interseccionales y transformadores, si se quiere lograr una igualdad sustantiva y sostenible en el ámbito académico. Mejorar el apoyo a científicas y académicas en México exige políticas integrales de cuidados, mentoría, igualdad de oportunidades y reconocimiento de la diversidad. Estas acciones son clave para eliminar barreras estructurales y permitir que más mujeres accedan y permanezcan en la ciencia y la academia.

- Necesidad de enfoques críticos. Se requiere visibilizar las relaciones de poder, los contextos locales y nacionales, y las categorías interseccionales de discriminación para avanzar hacia una igualdad real y a fin de transversalizar el enfoque de cuidados (Powell, 2018; Rosa y Clavero, 2021; Llorens *et al.*, 2021).
- Eliminar el “techo de cristal”. Persisten jerarquías y barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de alto rango y liderazgo en la investigación, a pesar de los avances legales en igualdad de género, por lo que se requieren protocolos de evaluación académica con enfoque interseccional y sensible a interrupciones por cuidado (Cortina y Quezada, 2022; Hernández *et al.*, 2023; Cárdenas y Aguiar, 2022).
- Sistema de cuidados integral. Es necesario crear políticas y servicios de cuidados como los siguientes: diseño de políticas que incluyan todas las etapas de la vida (infancia, discapacidad, vejez); licencias igualitarias para hombres y mujeres (corresponsabilidad); flexibilidad laboral con enfoque de género: trabajo remoto, horarios adaptables; protocolos de cuidado (ej. espacios de lactancia, apoyos en movilidad con hijxs) que permitan a las mujeres conciliar la vida profesional con la personal, ya que la carga de cuidados sigue

recayendo mayoritariamente en ellas, dificultando su permanencia y ascenso en la academia (Lube *et al.*, 2024).

- Redes de mentoría y apoyo. Programas de mentoría, como el implementado en la Universidad Politécnica del Valle de México, han demostrado que aumentan la confianza, el autoconocimiento y la permanencia de mujeres en áreas STEM, facilitando el desarrollo profesional y la creación de redes de apoyo (Martínez-Pérez *et al.*, 2024; Delgadillo-Holtfort, 2015).
- Datos y políticas basadas en evidencia. Es necesario recopilar y analizar datos específicos sobre la experiencia de las científicas, con miras a diseñar políticas públicas efectivas y a monitorear avances en equidad (Hernández *et al.*, 2023; Martínez *et al.*, 2013; Fabila, 2019).
- Reconocimiento y visibilidad. Es importante visibilizar las contribuciones de las mujeres, incluidas las indígenas, y promover su representación en todos los niveles académicos y científicos (Hernández *et al.*, 2023; Narezo *et al.*, 2023).
- Acción colectiva e incremental. Las mujeres recurren cada vez más a acciones colectivas sutiles para enfrentar la discriminación, ante la limitada utilidad de mecanismos legales y políticos tradicionales (Monroe *et al.*, 2008).

## Referencias

- Abma, Tineke, Merel Visse, Anders Hanberger, Helen Simons y Jennifer Greene (2020), “Enriching Evaluation Practice Through Care Ethics”, en *Sage Journals*, vol. 26, núm. 2, pp. 131-146. Recuperado de <<https://doi.org/10.1177/1356389019893402>>.

- Aguilar-Gómez, S., E. Arceo-Gomez y E. de la Cruz Toledo (2019), "Inside the Black Box of Child Penalties: Unpaid Work and Household Structure", 28 de octubre. Recuperado de <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3497089>>.
- Austria, R. y Cruz Mendoza, E. (2024), "El Sistema Nacional de Cuidados en México: ¿una herramienta para el mejoramiento de la condición y la posición de las mujeres?", en *La Aljaba, Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer*, 28(1), pp. 37-52. Recuperado de <<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/8218/9941>>.
- Batthyány, Karina, Natalia Genta y Valentina Perrotta (2013), "Un mirada de género a las representaciones sociales del cuidado de las personas mayores", en *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 7, núm. 13, pp. 149-172. Recuperado de <[file:///E:/Descargas/G%C3%A9nero-representaciones-sociales-cuidado-personas-mayores%20\(1\).pdf](file:///E:/Descargas/G%C3%A9nero-representaciones-sociales-cuidado-personas-mayores%20(1).pdf)>.
- Batthyány, Karina, Natalia Genta y Valentina Perrotta (2014), "Las representaciones sociales del cuidado infantil desde una perspectiva de género. Principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado", en *PapRevSoc*, vol. 99, núm. 3, pp. 335-354, julio de 2014.
- Benavides, Guillermina, y Alejandro Díaz (2021), "Academic Career Advances and Gender Gap", en *Political Studies Review*, vol. 21, núm. 1, pp. 42-62. Recuperado de <<https://doi.org/10.1177/14789299211044012>>.
- Blazquez, Norma (2014), *Evaluación académica: sesgos de género*, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México.
- Bonache, Helena, Verónica Carballo, Alexandra Chas y Naira Delgado (2020), "Go the Extra Mile: A Gender Approach towards Parenthood in Early-Career Academics", en *Journal of Gender Studies*, vol. 31, pp. 125-135.



- Recuperado de <<https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482>>.
- Bustos, Olga (2002), “Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades”, en *OMNIA-Revista de la Coordinación de Estudios de Posgrado* núm. 41, pp. 1-7. Recuperado de <[http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant\\_omnia/41/07.pdf](http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf)>.
- Cárdenas, Georgina, y Pilivet Aguiar (2023), “Factores incidentes en el ingreso y continuidad al Sistema Nacional de Investigadores de acuerdo con un grupo de mujeres investigadoras”, en María Lilia Cedillo y Angélica Mendieta (coords.), *Las científicas y su incidencia social*, Tirant Humanidades, México, pp. 447-465.
- Ceci, Stephen, Donna Ginther, Shulamit Kahn y Wendy Williams (2014), “Women in Academic Science: A Changing Landscape”, en *Psychological Science in the Public Interest*, vol. 15, núm. 3, pp. 75-141. Recuperado de <<https://doi.org/10.1177/1529100614541236>>.
- Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México (CELIG) (2024), “Tiempo dedicado al trabajo de cuidados por parte de legisladoras y legisladores del Congreso de la ciudad de México 11 Legislatura”, Ciudad de México, CELIG.
- Cepal (2021), “El trabajo de cuidados: una mirada desde los aportes de las mujeres a la economía. Comisión Económica para América Latina y el Caribe”. Recuperado de <<https://hdl.handle.net/11362/46934>>.
- (2019), “Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe”. Recuperado de <<https://www.cepal.org/es/infografias/repositorio-uso-tiempo-america-latina-caribe>>.
- Cervera, Cirila *et al.* (2024), “Brechas de desigualdad. Un estudio de mujeres universitarias en México”, en *Jóvenes en la Ciencia*, vol. 28. Recuperado de <<https://doi.org/10.15174/jc.2024.4569>>.

- Contreras, Leobardo, Manuel Gil y Ximena Altonar (2022), “Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: tan iguales y tan diferentes”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. 51, núm. 201, pp. 51-72. Recuperado de <<https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020>>.
- Cortina, Regina, y Romina Quezada (2022), “La igualdad de género en la investigación de alto rango en la Universidad Nacional Autónoma de México: una lente feminista”, en *Revista de la Educación Superior*, núm. 13. Recuperado de <<https://doi.org/10.25087/RESUR13A1>>.
- Cruz, Laura (2021), “Diferencias y sesgos de género en la financiación de la investigación: un enfoque dinámico”, en *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 26, pp. 6-19. Recuperado de <<https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10909>>.
- Davies, Sara, y Jacqui True (2015), “Reframing Conflict-Related Sexual and Gender-Based Violence: Bringing Gender Analysis Back in”, en *Security Dialogue*, vol. 46, núm. 6, pp. 495-512. Recuperado de <<https://doi.org/10.1177/0967010615601389>>.
- Delgadillo, Isabel *et al.* (2015), “Women in Physics in Mexico: The Question of the Female Scientist”, en *AIP Conference Proceedings*, vol. 1697, núm. 060030. Recuperado de <<https://doi.org/10.1063/1.4937677>>.
- Escuela Nacional de Trabajo Social-Universidad Nacional Autónoma de México (2021), “Un panorama sobre los cuidados”, infografía, UNAM, México. Recuperado de <[https://www.trabajosocial.unam.mx/copred/doc/infografia\\_un\\_panorma\\_cuidados.pdf](https://www.trabajosocial.unam.mx/copred/doc/infografia_un_panorma_cuidados.pdf)>.
- Estrada, Guillermo, y José Franco (2020), “Desigualdad de género en contextos académicos: reflexión desde la COVID-19”, en Sergio García y Nuria González (coords.), *COVID-19 y la desigualdad que nos espera*, UNAM, México. Recuperado de <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6349/24.pdf>>.

- Fabila, Luis (2019), "Funding of Basic Science in Mexico: The Role of Gender and Research Experience on Success", en *Tapuya. Latin American Science, Technology and Society*, vol. 2, núm. 1, pp. 340-355. Recuperado de <<https://doi.org/10.1080/25729861.2019.1667157>>.
- García, A. K. (2018, 11 de diciembre), "El trabajo doméstico no remunerado equivale a 23% del PIB: Inegi", en *El Economista*. Recuperado de <<https://www.eleconomista.com.mx/economia/El-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-a-23-del-PIB-Inegi-20181211-0102.html>>
- González, M. (2020), "Gender wage discrimination by distribution of income in Mexico, 2005-2020", en *Latin American Economic Review*, 29, pp. 1-20. Recuperado de <<https://doi.org/10.47872/LAER-2020-29-5>>.
- Hernández, Jhoana *et al.* (2023), "Women Representation in Soil Science: Gender Indicators in the University Program of Interdisciplinary Soil Studies", en *Frontiers in Soil Science*. Recuperado de <<https://doi.org/10.3389/fsoil.2023.1194828>>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), "Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México (CSTNRHM) 2023", Comunicado de prensa número 680/24. 25 de noviembre de 2024. Recuperado de <<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CSTNRHM/CSTNRHM2023.pdf>>.
- (2022), "Encuesta nacional para el sistema de cuidados, 2021", Comunicado de prensa número 578/23, 3 de octubre de 2023. Recuperado de <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC\\_23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC_23.pdf)>.
- Lagarde, Marcela (2005), "Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres", en *Memoria. Puntos de Encuentro*. Recuperado de <<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Marcela%20Lagarde%20-%20Claves%20feministas%20para%20el%20>>

poderio%20y%20la%20autonomia%20de%20las%20mujeres.pdf>.

King, Allison *et al.* (2020), “Impact of Gender and Caregiving Responsibilities on Academic Success in Hematology”, en *Blood Advances*, vol. 4, núm. 4, pp. 755-761. Recuperado de <<https://doi.org/10.1182/bloodadvances.2019000084>>.

Licona, Mariana (2020), “Brecha salarial por género en México: un análisis desde la división sexual del trabajo”, en *Revista Científica de Estudios Urbano Regionales Hatsö-Hnini*, vol. 1, núm. 3, pp. 49-61. Recuperado de <<https://doi.org/10.47386/2020v1n3a5>>.

Llorens, Anaï *et al.* (2021), “Gender Bias in Academia: A Lifetime Problem that Needs Solutions”, en *Neuron. A Cell Press Journal*, vol. 109, núm. 13, pp. 2047-2074. Recuperado de <<https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>>.

López, A., y M. Pajarin (2024), *Análisis comparado de sistemas integrales de cuidados en países referentes de la Unión Europea, América Latina y el Caribe*, Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo, Madrid.

Lube, Menara, Herminia González y Carolina Stefoni (2024), “Women in Latin American Academia: Gender Inequalities in the Social Sciences of Chile, Mexico, Brazil, and Argentina”, en *Estudios Ibero Americanos*, Pontificia Universidade Católica de Porto Alegre. Recuperado de <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/231056>>.

Martínez, Amalia *et al.*, (2013), “A Proposal to Study the Experience of Female Scientists in Mexico: Physicists as a Case Study”, en *AIP Conference Proceedings 1517*, pp. 126-127. Recuperado de <<https://doi.org/10.1063/1.4794252>>.

Martínez, Beatriz, Humiko Hernández y Elizabeth Sánchez (2024), “Women Mentor Program in Science in the

- State of Mexico. Experiences and Results at the Universidad Politécnica del Valle de México”, en *Journal Economic Development*, vol. 11, núm. 39. Recuperado de <<https://doi.org/10.35429/jed.2024.11.31.5.1.9>>.
- Mendoza (2020), “Gender Wage Discrimination by Distribution of Income in Mexico, 2005-2020”, en *Latin American Economic Review*, núm. 29, pp. 1-20. Recuperado de <<https://doi.org/10.47872/LAER-2020-29-5>>.
- Monroe, Kristen, Saba Ozyurt, Ted Wrigley y Amy Alexander (2008), “Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions”, en *Perspectives on Politics*, núm. 6, pp. 215-233. Recuperado de <<https://doi.org/10.1017/S1537592708080572>>.
- Narezo, Marina, Georgina Méndez, Angélica Vásquez y José Castro-Sotomayor (2023), “Contributions to the Pluriverse from Indigenous Women Professors of Intercultural Universities”, en *Globalizations*, vol. 20, pp. 1144-1162. Recuperado de <<https://doi.org/10.1080/14747731.2023.2193546>>.
- Pacheco, Lourdes, María del Refugio Navarro y Laura Cayeros (2023), “El difícil acceso de las mujeres al poder en universidades mexicanas”, en *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 14, núm. 1, pp. 25-49. Recuperado de <<https://doi.org/10.21501/22161201.3900>>.
- Pérez, Amaia (2014), *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida*, Traficantes de Sueños, Madrid. Recuperado de <[https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa\\_Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf](https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa_Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf)>.
- Pérez, Cándido, y Anna Escobedo (2019), “Eight Mexico: Leave Policy, Co-Responsibility in Childcare and Informal Employment”. en *Policy Press Scholar-*

- ship*. Recuperado de <<https://doi.org/10.1332/policypress/9781447338772.003.0008>>.
- Powell, Stina (2018), “Gender Equality in Academia: Intentions and Consequences”, en *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations: Annual Review*, vol. 18, núm. 1, pp. 19-35. Recuperado de <<https://doi.org/10.18848/1447-9532/CGP/V18I01/19-35>>.
- Rivera-Romano, Lucero *et al.* (2020), “Gender Imbalance in Executive Management Positions at the Mexican National Institutes of Health”, en *Human Resources for Health*, vol. 18. Recuperado de <<https://doi.org/10.1186/s12960-020-0463-4>>.
- Rodríguez, Corina, y Laura Pautassi (2014), “La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género / Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas / Asociación por los Derechos Civiles, Buenos Aires. Recuperado de <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/187067/CONICET\\_Digital\\_Nro.0385a166-4381-4269-8a06-68997b3a49e9\\_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/187067/CONICET_Digital_Nro.0385a166-4381-4269-8a06-68997b3a49e9_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>.
- Rosa, Rodrigo, y Sara Clavero (2021), “Gender Equality in Higher Education and Research”, en *Journal of Gender Studies*, vol. 31, pp. 1-7. Recuperado de <<https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>>.
- Sallee, Margaret, Kelly Ward y Lisa Wolf-Wendel (2016), “Can Anyone Have it All? Gendered Views on Parenting and Academic Careers”, en *Innovative Higher Education*, vol. 41, pp. 187-202. Recuperado de <<https://doi.org/10.1007/S10755-015-9345-4>>.
- Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (2025), “Fundamental impulsar la participación de las mujeres en ciencia, humanidades, tecnología e

- innovación: Secihti”. Recuperado de <<https://secihti.mx/sala-de-prensa/fundamental-impulsar-la-participacion-de-las-mujeres-en-ciencia-humanidades-tecnologia-e-innovacion-secihti/#:~:text=Las%20mujeres%20representan%20el%2057.2,de%2017%20mil%20800%20integrantes>>.
- Secretaría de Educación Pública (2019), “*Estadísticas*”, Secretaría de Educación Pública / Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural, México. Recuperado de <<https://dgesui.ses.sep.gob.mx/indicadores/estadisticas-basicas-de-educacion-superior>>.
- Secretaría General de la República de Chile (2024), Mensaje del Presidente de la República con el inicio del proyecto de Ley que reconoce el Derecho al Cuidado y crea el sistema Nacional de Cuidados en Chile, Secretaría General de la Presidencia, Chile.
- Segato, Rita (2021), *Estructuras elementales de la violencia*, 3ª edición, Prometeo.
- Talamas, Miguel (2023), “Grandmothers and the Gender Gap in the Mexican Labor Market”, en *Journal of Development Economics*, vol. 162. Recuperado de <<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.103013>>.
- Talamas, Miguel *et al.* (2022), “Grandmothers and the gender gap in the Mexican labor market”, en *Journal of Development Economics*. Recuperado de <<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.103013>>.
- Toren, Nina (1993), “The Temporal Dimension of Gender Inequality in Academia”, en *Higher Education*, vol. 25, pp. 439-455. Recuperado de <<https://doi.org/10.1007/BF01383846>>.
- Vega Cano, R., I. I. Ayala Hernández, y F. García Rangel (2025), “El uso del tiempo en la academia, desafíos para conciliar el trabajo productivo y reproductivo” en *Punto Cunorte*, 11(20). Recuperado de <<https://doi.org/10.32870/punto.v11i20.236>>.

## CONCLUSIONES. HACIA UNA RE-EVOLUCIÓN DEL CUIDADO EN LA ACADEMIA MEXICANA

La evidencia presentada a lo largo de este libro confirma de manera contundente que las académicas e investigadoras en México no abandonan la universidad; la sostienen en condiciones de profunda inequidad.

Nuestras trayectorias están marcadas por una paradoja: somos productoras de conocimiento y, al mismo tiempo, pilares invisibles de la reproducción social: cargamos con la responsabilidad abrumadora del trabajo de cuidados. Este análisis colectivo, que entrelaza perspectivas jurídicas, sociológicas, económicas y narrativas vitales, revela que las brechas de género en la ciencia y la academia no son residuales ni anecdóticas. Por el contrario, son el síntoma de un orden de género institucionalizado que glorifica un ideal de productividad masculinizado, desentendido de la sostenibilidad de la vida.

*Los hallazgos convergen en varios ejes críticos:*

1) Se identifica una brecha sustantiva entre el marco normativo y la realidad institucional. A pesar de la existencia de leyes, programas y declaraciones a favor de la igualdad —desde la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer hasta la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación—, su implementación está fragmentada, es formalista y carece de mecanismos efectivos de exigibilidad.



La “igualdad formal” choca contra un muro de prácticas patriarcales, sesgos inconscientes y culturas organizacionales que naturalizan la doble jornada, el techo de cristal y la subrepresentación de las mujeres en los puestos de liderazgo y en los niveles más altos del Sistema Nacional de Investigadores.

2) Se constata que el trabajo de cuidados es la variable estructural no reconocida que explica gran parte de esta desigualdad. Lejos de ser una interrupción puntual, el multicituido configura una experiencia persistente que incide en la salud física y emocional, limita la movilidad profesional y erosiona el bienestar laboral, dimensiones que se vieron exacerbadas durante y después de la pandemia. La académica no sólo publica y enseña; también gestiona, alimenta, sostiene emocionalmente y organiza la vida. Esta triple carga —productiva, reproductiva y comunitaria— opera como un regulador silencioso de sus trayectorias.

3) Emergen con fuerza el papel de las redes de resistencia y las estrategias de sostenimiento lideradas por las propias mujeres. Las redes colaborativas informales, las mentorías y, de manera crucial, el apoyo intergeneracional —encarnado en las narrativas de las madres que dijeron “dejen a la niña, que está estudiando”— se han erigido en formas de agencia frente a la omisión institucional. Estas estrategias, aunque vitales, son insuficientes y no eximen al Estado y a las universidades de su responsabilidad.

A la luz de la ética del cuidado —como marco normativo propuesto por Joan Tronto, Carol Gilligan y Amaia Pérez Orozco— y del análisis interseccional de Crenshaw y Collins, queda claro que las soluciones no pueden ser parches o medidas aisladas. Se requiere un cambio de paradigma. Las recomendaciones aquí planteadas, desde la reformulación de los criterios de evaluación en el SNI hasta la implementación de licencias de paternidad equitativas y la creación de un Sistema Integral de Cuidados, apuntan al

mismo objetivo: desprivatizar el cuidado y convertirlo en un pilar de la política científica y universitaria.

Este libro concluye que la verdadera excelencia académica es incompatible con el desgaste de la mitad de su comunidad. Avanzar hacia una academia cuidadora, justa y equitativa no es una concesión, sino un imperativo ético y una condición para la calidad de la ciencia mexicana.

Implica:

- Reconocer. Visibilizar el cuidado como una competencia y una dimensión fundamental del trabajo académico en los sistemas de evaluación y promoción.
- Redistribuir. Implementar políticas de corresponsabilidad que involucren a las instituciones, al Estado y a los hombres, a través de licencias igualitarias, infraestructura de cuidado y flexibilidad laboral real.
- Reconfigurar. Transformar las culturas institucionales para erradicar los sesgos de género; fomentar el liderazgo femenino, y valorar diversidad de trayectorias y saberes, incluidos aquellos históricamente feminizados y subvalorados.

El camino por andar es largo, pero las voces recogidas en este volumen —desde las investigadoras hasta sus madres y abuelas— no sólo documentan un problema, sino que además trazan un mapa para la acción. Exigen que la universidad deje de ser un espacio que se aproveche del trabajo de cuidados y se convierta, por fin, en una comunidad que lo reconozca, lo redistribuya y lo celebre como la base esencial de toda producción de conocimiento y para una vida digna.

*La revolución pendiente no es sólo de género; es una re-evolución del cuidado que nos interpela a todas y todos.*



## AUTORAS

Pilivet Aguiar Alayola es maestra en desarrollo humano, doctoranda en investigación social con enfoque en complejidad y profesora de tiempo completo en el Departamento de Desarrollo Humano de la Universidad del Caribe. Correo: <paguiar@ucaribe.edu.mx>.

Georgina Cárdenas Pérez es doctora en urbanismo por la Universidad Nacional Autónoma de México, investigadora posdoctoral por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, Universidad Autónoma de Yucatán. Correo: <georginacardenas@gmail.com>.

Alejandra Viridiana Espinoza-Romo es doctora en psicología. Con especialidad en temas de bienestar laboral, socialización organizacional, liderazgo, precarización laboral. Docente del Departamento de Psicología y coordinadora del Laboratorio de Psicología Social y Cultura. Universidad de Guanajuato. Correo: <vespinoza@ugto.mx>.

Diana Michel Gonzalez Ochoa es maestra en estudios socio-culturales por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y profesora en la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la misma institución. Su línea de investigación se centra en temas de movilidad humana, ciudades inclusivas y desarrollo sostenible. Correo: <diana.gonzalez50@uabc.edu.mx>.

Mercedes Citlaly Martínez Villegas es doctora en derecho por la Universidad Autónoma de Chiapas y profesora investigadora. Sus líneas de investigación se centran en género, violencias y derecho penal. Correo: <mercedes.martinez@unach.mx>.

Christine McCoy Cador es profesora de tiempo completo de la Universidad del Caribe y licenciada en economía por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, con Doctorado en Desarrollo Económico Regional, con especialidad en ciudades del siglo XXI por El Colegio de la Frontera Norte. Miembro del Sistema Estatal de Investigadores Nivel 3 y del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 1. Correo: <cmmcoy@ucaribe.edu.mx>.

Diana Leslie Mendoza Robles. Doctora en estudios regionales, Universidad Autónoma de Chiapas, posdoctorante Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación-Universidad Autónoma de Nuevo León y profesora investigadora. Sus líneas de investigación son derechos humanos, migración interna, trabajo de las mujeres, políticas públicas. Correo: <diana.mendoza@unach.mx>.

Sheila Azalia Morales Flores es doctora en estudios socio-culturales por la UABC, profesora investigadora en la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas. Coordina proyectos con perspectiva de género, investiga sobre políticas públicas, género e inclusión. Correo: <sheila.morales@uabc.edu.mx>.

Paul Sebastián Palafox-López es estudiante de la Licenciatura en Psicología por la Universidad de Guanajuato. Correo: <ps.palafoxlopez@ugto.mx>.

Cristal Porcayo Espinoza es licenciada en ciencia política y administración pública, maestra en ciencia política y profesora de tiempo completo en la Universidad del Bienestar Benito Juárez García. Especialista en políticas públicas, activista en género y juventudes. Correo: <cporcayo.23@gmail.com>.

Lucila de Lourdes Salazar Barrientos es doctora en ciencias en agricultura tropical sustentable, profesora en el Instituto Tecnológico de Conkal, Yucatán. Correo: <lucila.sb@conkal.tecnm.mx>.

Gina Irene Villagómez Valdés es doctora en antropología social, profesora investigadora de la Universidad Autónoma de Yucatán. Correo: <villagomez.gina@gmail.com>.

Paulina Villalobos Torres es doctora en ciencias administrativas por la UABC, profesora investigadora en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. Su línea de investigación se centra en temas de gestión, inclusión social, empoderamiento económico y estudios de género. Correo: <villalobos.paulina@uabc.edu.mx>.



*Costo invisible: la crisis de cuidados y la  
productividad académica de las mujeres en México,*  
de Pilivet Aguiar Alayola (coordinadora).

Se terminó de imprimir  
en diciembre de 2025, se tiraron 300 ejemplares.

El cuidado de edición estuvo a cargo  
de David Moreno Soto y Caricia Izaguirre Aldana.  
Formación de originales: Maribel Rodríguez Olivares.



