

## El sinuoso camino de las académicas. Las investigadoras SNII en la UNACH: ¿injusticias epistémicas?

The winding road of female scholars. SNII female researchers at UNACH:  
epistemic injustices?

Emma del Carmen Aguilar Pinto • emma.aguilar@unach.mx  
Centro de Estudios para el Desarrollo Municipal y  
Políticas Públicas (CEDES) Universidad Autónoma de Chiapas.  
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. México.  
ORCID: 0000-0001-9339-6849

“Mi mente femenina se siente por completo fuera de su centro cuando trato de hacerla funcionar de acuerdo con ciertas normas inventadas, practicadas por hombres y dedicadas a mentes masculinas”.

Rosario Castellanos  
*Sobre Cultura Femenina, 1950*

60

**Palabras clave:** *injusticias epistémicas; desigualdades de género, brechas académicas, perspectiva de género, Efecto Matilda*

**Keywords:** *epistemic injustices; gender inequalities; academic gaps; Gender perspective; Matilda Effect*

El diseño de políticas públicas con perspectiva de género es una estrategia empleada para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres; para ello, las instituciones deber estar sensibilizadas con el diseño de líneas de acción en favor de las mujeres. Pero ¿Qué sucede cuando las universidades promueven una matriz de responsabilidades basada en el sistema sexo-género donde la provisión de cuidado atiende roles de género, en vez de promover mecanismos para el desarrollo de la profesión académica sin sesgos de género? Al carecer de políticas institucionales con perspectiva de género se configuran desequilibrios entre académicas e investigadoras y sus pares varones. Estas desigualdades se advierten cuantitativamente, por ejemplo, en la cantidad de académicas y académicos en las universidades, así como en la presencia de mujeres y hombres que forman parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Este artículo busca cuantificar a la comunidad científica en la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) que posee la distinción del SNII de acuerdo con los resultados de la convocatoria 2022 y visibilizar la posición de las mujeres y sus implicaciones en la reproducción de

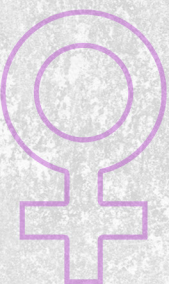
las relaciones de desigualdad al interior de la universidad. Se propone un diálogo entre la teoría de las Injusticias epistémicas, el efecto Matilda y el papel de las académicas de la UNACH que cuentan con la distinción del SNII con el fin de motivar la reflexión sobre las estrategias institucionales que siguen para incentivar a las académicas que además de realizar labores de docencia y extensión, se dedican a la investigación. Se busca hacer visibles la falta de políticas de conciliación, visibilizar los sesgos de género, los estereotipos, las brechas de desigualdad académica de las investigadoras y las injusticias epistémicas que enfrentan las académicas al realizar investigación en una universidad pública.

### Introducción

La contribución de las mujeres en la historia, filosofía, política, educación, la vida social, económica y el propio desarrollo de la ciencia y la investigación permaneció invisibilizada durante largo tiempo dado que la cultura occidental se desarrolló bajo un canon masculino. La historiografía de las mujeres expresa su exclusión de todos los espacios descritos a lo largo de los siglos. Sucede lo mismo con la academia, a pesar de tratarse de un término femenino, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española se define como la 1) “Sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad propia”; 2) “Junta o reunión de los académicos”; 3) Casa donde los académicos tienen sus juntas” (RAE; 2024). En la actualidad, las Instituciones de Educación Superior (IES) o universidades, institutos y centros de investigación personifican a los actores institucionales que dan vida a la academia. Siguiendo a Becher y Trowler (2001), en las universidades se configuran territorios disciplinarios conformados por académicas y académicos que realizan trabajo colaborativo, a partir de temas comunes contribuyen a la construcción y difusión del conocimiento, de modo que, con su quehacer cotidiano, constituyen “tribus académicas” caracterizadas por mantener la **topografía del conocimiento** en constante cambio. Son estas tribus académicas las que contribuyen a la transformación de paradigmas (Khun, 1971); también a partir de los paradigmas o modelos que aceptan, rechazan o difunden las tribus académicas, las instituciones moldean normas y valores sobre lo que es válido producir y reproducir a partir de campos de conocimiento especializado. Sin embargo, no debe perderse de vista que, en la producción, el desarrollo y las formas de consolidación de esta topografía del conocimiento, existen luchas por el control de la autoridad científica, en condiciones desequilibradas (Bourdieu, 2000). En tanto que las instituciones, como las universidades, institutos y centros de investigación se encargan de institucionalizar las normas, reglas, procedimientos y valores que son aceptados dentro de las comunidades científicas especializadas en particular, y por la sociedad en general.

La historia nos muestra que el proceso en el que el conocimiento se construye, interpela, reconoce y trasmite en las comunidades científicas reunidas en las “tribus académicas, conlleva —siempre— una relación de poder expresada y ejercida por quien posee el dominio de la autoridad científica” (Bourdieu, 2000). Este proceso sucede en el aparentemente terso mundo de la academia, donde muchas veces se aceptan como normales y aceptables una serie de sesgos de género y, donde incluso, el conocimiento producido por las mujeres tiende a desaprobarse, aún cuando se trate de temas sobre si mismas, tal como expresó Chaparro (2021). Al respecto la autora precisa que:

1911

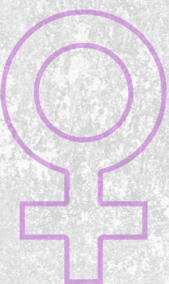


las historias de exclusión, despojo, invisibilidad, subvaloración y menosprecio del trabajo intelectual —y de todo tipo— de las mujeres, así como de otros sujetos estructuralmente marginados, se repiten demasiadas veces; la trama es la misma, sólo cambian sus intérpretes y escenarios (...) Además, debe tenerse en cuenta, que la creación conocimiento de las mujeres ha sido desestimada, incluso el conocimiento sobre sí mismas (2021. p.3).

Durante las dos primeras décadas del siglo XXI se continúa naturalizando el papel de la mujer como esposa y madre. Por supuesto, la responsabilidad de las actividades domésticas y de cuidado recae mayoritariamente en las mujeres, tal como se evidenció con la pandemia por Covid-19 (Arce y Aguilar, 2022; Malaver et al, 2021; Power, 2020); destaca que también las mujeres asumen el coste social de los cuidados y esto supone un retroceso de varias décadas en donde se había transitado por la ruta hacia la igualdad. De modo que, la división sexual del trabajo organizó la distribución de este a partir de roles de género y de acuerdo con los sexos, destinó el espacio doméstico para las mujeres y el público para los hombres. Además de obedecer los intereses económicos y a una lógica patriarcal, esta distribución del espacio y del trabajo supone una relación con el poder, que de acuerdo con Dalton (2014) establece desigualdades entre mujeres y hombres, configuradas a partir de dicha relación. Para las mujeres que participan de manera activa en el espacio público, de manera remunerada, lo anterior forma parte de la doble o triple jornada laboral que realizan veinticuatro horas al día, de lunes a domingo, todos los días del año, por lo que su vida se encuentra asociada en gran medida a las cuestiones de reproducción social y familiar. Lo anterior, además de reproducir, reafirma los valores machistas que no reconocen los esfuerzos de las mujeres y no se corresponsabilizan con la realización de tareas en el ámbito de la vida privada, fortaleciendo los estereotipos y roles de género que constituyen un obstáculo para la armonización de su vida laboral y familiar.

Claramente la presencia femenina en el espacio público ha presentado históricamente asimetrías; siguiendo a Harding (1986) las estructuras de poder que articulan la economía, política e instituciones se sustentan bajo una visión masculina y la existencia de estereotipos de género vinculan a la ciencia con la masculinidad y los prejuicios alejan a las mujeres y niñas de la ciencia. Incluso el desarrollo de la ciencia y el método científico poseen un carácter masculino, totalizador, que generación tras generación se ha reproducido como neutral e incuestionable, pero, sobre todo cuenta con la autoridad de desacreditar a otras voces. Siguiendo a Cárdenas (2015) la subrepresentación de las mujeres en el campo de la investigación debiera considerarse no sólo una cuestión de justicia social, sino un aspecto económico importante. El planteamiento es adecuado en tanto que al promover políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres se contribuirá a disminuir la brecha salarial asegurando trabajo a un sector importante de la población; a largo plazo promovería un desarrollo sostenible con énfasis en el bienestar social y crecimiento inclusivo, especialmente si se plantean estrategias para disminuir el déficit femenino en áreas STEM, donde actualmente existe mayor disparidad en la presencia de mujeres y hombres de acuerdo con la UNESCO (2019).

No resulta extraño que las académicas tengan una situación asimétrica respecto a sus pares en cuanto al acceso laboral en las universidades. Bustos (2008) señaló que en México el acceso a la educación superior sigue siendo un privilegio y para las mujeres un doble privilegio. Sobre la presencia femenina en las universidades, Buquet (2016) precisó que las asimetrías



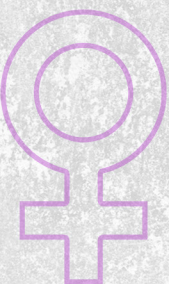
entre mujeres y hombres se expresa en que las plazas con mejores jerarquías están ocupadas masculinamente, también en el ingreso, la permanencia y la movilidad de las académicas, ya su labor se ve trastocada por dobles o triples jornadas debido a cuestiones de crianza y cuidados, más no por falta de preparación, inteligencia o experiencia, sino por la supremacía de género; aunque (Palermo, 2006) agregó que también están atravesadas por las políticas institucionales que se siguen en las universidades. Por lo tanto, en las universidades mexicanas se expresa una brecha de género, ligada directamente al perfil y la historia institucional de las mismas, más que a políticas de inclusión o exclusión y a la propia heterogeneidad y complejidad de las universidades (Buendía y Pérez, 2018). De acuerdo con Ordorika (2004), las brechas de desigualdad entre las personas académicas en las universidades se reflejan también en el acceso a recursos e incentivos, así como el sistema de remuneración; esto aplicaría para el sistema de estímulos que tienen algunas universidades públicas mexicanas, que retribuyen a las y los académicos que realizan actividades de investigación.

Cabe mencionar que al incorporar la visión de género el trabajo de las mujeres en las universidades es significativo, de acuerdo con Lagarde (1996):

La teoría de género que permite analizar a las mujeres y los hombres no como seres dados, eternos e inmutables, sino como sujetos históricos, construidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad. La teoría de género ubica a las mujeres y a los hombres en su circunstancia histórica y por ello da cuenta de las relaciones de producción y reproducción social como espacios de construcción de género [...] Con la perspectiva de género es posible saber cómo se construyen día a día, institucional e informalmente el machismo, la violencia o la increíble capacidad de tolerancia y respuesta de las mujeres a la miseria. (pp. 31-33)

En el caso de las universidades, el peso de las estructuras de género se puede ver claramente en la neoliberalización de la academia y su noción del trabajador ideal, entendido como alguien libre de demandas externas al trabajo y que se encuentran en un contexto de estructuras y prácticas organizacionales de género que espera una dedicación total al trabajo (Rosa, 2022). En cuanto a la desigualdad de género en la academia, Alcázar y Balarín (2018) apuntaron que se expresa en el acceso y movilidad en el espacio laboral, disparidad salarial, estancamiento en puestos de menor nivel, deserción de la presencia de mujeres en la carrera académica, en la producción y visibilidad del conocimiento, producido por mujeres y hombres.

Respecto a las *injusticias epistémicas* se trata de un término que refiere una relación entre el poder y el conocimiento, implica la exclusión de las personas de la vida pública, a partir de un conjunto de prejuicios que van allá de las manifestaciones individuales, sino que pueden poseer un carácter estructural. Para Fricker (2017) las injusticias epistémicas se entienden a partir de la negación del saber de las personas excluidas como contribución al conocimiento socialmente aceptado que invalida su subjetividad política y se les quita credibilidad. Pueden ser del tipo *testimonial*, donde se busca anular a la persona como portadora de conocimiento en su condición de sujeto político al considerarse un interlocutor inválido. Por su parte, la *injusticia hermenéutica*, impide comprender y reconocer a las personas en su condición de sujetos epistémicos; es decir, se considera las personas que provienen de un grupo minoritario no tienen las herramientas para



narrar su vida y sus experiencias, ni ser comprendidas por los otros grupos. En ambos casos, se trata del daño a la capacidad de las personas como conocedoras y proveedoras de conocimiento (Chaparro, 2021).

Considerando este bagaje teórico en las siguientes líneas se examina con Perspectiva de Género el trabajo de las mujeres chiapanecas que se desempeñan en el mundo académico, particularmente en la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), donde además de sus funciones de docencia y extensión (vinculación), realizan investigación y cuentan con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). El objetivo es presentar datos sobre las y los académicos acreditados por el SNII que laboran en la UNACH, independientemente de la categoría laboral que ostenten y fueron aceptados o promovidos en la convocatoria 2022 con el fin visibilizar los sesgos de género y cuantificar las injusticias epistémicas al realizar investigación en una universidad pública en el sureste de México. Los datos cuantitativos que se presentan se construyeron con información carácter público disponible en los registros digitales del SNII relativa a los resultados de la evaluación 2022; se complementó con el examen de la información publicada en la página web de la Dirección General de Investigación y Posgrado (DGIP) de la UNACH. La estructura del documento destina un apartado a la presencia de las mujeres mexicanas en el SNII para cuantificar las brechas de desigualdad relacionadas con las mujeres en las comunidades científicas a nivel nacional; posteriormente se presenta información para situar a la universidad en el contexto social y visibilizar cuantitativamente las brechas entre su comunidad científica. Cabe mencionar que los datos analizados recuperan información de la base de datos nacional del SNII hasta 2022, ya que la información del proceso de evaluación de 2023 demoró en publicarse.

### Las mujeres mexicanas en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)

Se eligió el Sistema Nacional de Investigadoras e investigadores (SNII) porque constituye la institución federal que lleva a cabo la estrategia de política pública orientada a promover la ciencia y tecnología en México, a partir de reconocer la labor de investigación realizada por académicas y académicos en todo el país. El SNII promueve mecanismos de remuneración ligados al desempeño o al pago por méritos asociados directamente con su productividad. De acuerdo con Rodríguez (2016) en 1984 el entonces Sistema Nacional de Investigadores (SNI) estaba integrado por 1,143 hombres (81.9 %) y 245 mujeres (18.1 %), con el paso del tiempo estas cifras han cambiado; en 2016 habían 15,992 hombres frente a 9,080 mujeres. Hasta el 2008 la participación era de dos investigadores hombres por cada mujer dedicada a la ciencia, la participación del 2002 era de 2,293 mujeres; mientras en 2009 fue de 5,075 participantes. El estudio realizado por Tapia (2015) da cuenta del comportamiento de la población científica en el país durante tres años, en 2012 el padrón del SNI estuvo compuesto por 18,552 investigadores de los cuales 67 % eran del sexo masculino y 33 % femenino. Para 2013, la cifra ascendió a 21,359, incorporando a 65 % de investigadores y sólo 35 % de investigadoras. En 2015 el número ascendió a 23,316 investigadores y nuevamente la presencia de hombres fue mayor que la de mujeres.

En 2019 el SNI reconoció a 15,480 investigadores, de los cuáles más de la mitad (56 %) pertenecen al nivel I, un 19 % en el nivel II, un 7 % en el nivel III, y los candidatos conformaron el 18 %.

1911

2024

Las edades de los miembros del SNI fluctuaban entre los 40 y los 60 años. El 35 % tenía entre 40 y 50, un 28 % entre 50 y 60 años; menos de una cuarta parte son menores de 40 años y un 13 % rebasa los 60 años. La concentración de actividad científica y de las y los investigadores, se encontraba en el centro del país, es decir, el 40.36 % de los investigadores radican en el DF, Estado de México, los estados de Morelos y Jalisco le siguen a la capital del país, pero desde una gran distancia ya que estas entidades apenas tienen un 5 % de los miembros del SNI. Las IES son las instituciones que más investigadores nacionales tienen, destacan, la UNAM con el 22.57 %, el IPN con el 5.52 %, el CINVESTAV con el 4.16 %, la UAM con el 3.92 %; todas ellas ubicadas en la capital del país. La Universidad de Guadalajara fue la primera institución de provincia con el 3.6 % (Guadarrama y Aguilar, 2020). Para 2023 el SNI se transformó en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y de acuerdo con el padrón de investigadoras e investigadores 2022 habían 36, 714 investigadoras e investigadores reconocidos por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) (Lozano, 2022).

### Las y los investigadores Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la UNACH en cifras

La Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), refleja la situación que se vive a nivel nacional, es decir, existe una participación en la comunidad científica predominantemente masculina. En palabras de Chávez (2005) "Ser académica, investigadora e incorporada al SNI, supone aceptar un rol difícil, contradictorio y diferenciado por el género". Lo anterior implica que las académicas el ingresar a las universidades, continúan realizando actividades relacionadas con la crianza, cuidados y trabajo doméstico, lo que repercute en una doble o triple jornada de trabajo que se vio más acentuada durante la pandemia por Covid-19 de acuerdo con Montes de Oca (2020) y Power (2020).

Las actividades que se asumen como tradicionales del género femenino complican las trayectorias laborales de las académicas en las universidades, y complejizan aún más las de quienes realizan investigación en las IES, ya que cuentan con menos tiempo y más responsabilidades, en comparación a los investigadores hombres. Esta situación apenas está siendo perceptible, en parte porque desde que las mujeres se incorporaron al mundo laboral remunerado, bajo dominio masculino, aceptaron las reglas y normas masculinas que existen como estándar sin cuestionarlas (Walby, 2004); de la misma forma se integraron a las universidades en condiciones de desigualdad como mencionó Buquet (2016). En ese tenor, de acuerdo con Olvera (2018), el SNII ha ido incorporando paulatinamente una política con perspectiva de género de manera incipiente, está en la fase de armonización del marco legal y muchas IES carecen de políticas con perspectiva de género para aminorar la presencia de estas desigualdades que configuran brechas de género entre investigadoras e investigadores, como es el caso de la UNACH, a pesar de que la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en México se comenzó a promover hace más de dos décadas.

En la historia de la comunidad científica de la UNACH, el primer investigador en ingresar al entonces Sistema Nacional de investigadores (SNI) en 1985 fue el doctor Raúl Pérezgrovas Garza, adscrito al Centro de Estudios Indígenas. Para el año 2002 hubo 9 investigadores SNI y en 2005 la cifra ascendió a 17. A partir de 2016 existió un aumento sostenido y el número de

investigadores llegó a la cifra de 101, que se transformó en 109 para 2018 y en 2022 las y los investigadores que fueron reconocidos llegó a 217 (UNACH, 2023). Al incorporar la perspectiva de género para analizar esos datos se observa que el 65.4 % son hombres (142) y únicamente el 34.6 % (75) mujeres (Tabla 1). Con la información publicada en la página web de DGIP de la UNACH no es posible determinar el tipo de contratación de las y los investigadores, que sería interesante para ahondar en la naturaleza de las injusticias epistémicas y la existencia del efecto Matilda, que se espera hacer visible cuantitativamente en esta reflexión.

La tabla 1 muestra a la comunidad científica desagregada por sexo, se observa que siguen la tendencia en la subrepresentación femenina a nivel nacional. Esta desigualdad en la comunidad académica confirma lo expresado por Alcázar y Balarín (2018) sobre la escasa presencia la presencia de mujeres en la carrera académica y en la producción y visibilidad del conocimiento respecto al que es producido por hombres.

**Tabla 1**

*Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por sexo*

Sexo	%
M	34.6
H	65.4
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página web DGIP UNACH

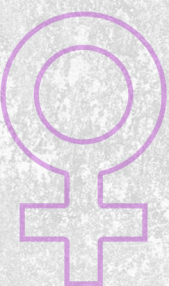
Respecto al nivel de la distinción que obtuvieron en el SNII, tenemos que la mayor parte de investigadoras e investigadores de la UNACH se concentra en el nivel 1, mientras que investigadores en el nivel 3 solo hay uno y eméritos ninguno (Tabla 2). Los datos confirman el planteamiento de Luna (2015) sobre cómo se observa el efecto Matilda en la incorporación tardía y desigualdad de las mujeres en el campo de la investigación; y por supuesto, confirma lo dicho por Chaparro (2021) sobre las injusticias epistémicas que competen a las mujeres y son perfectamente cuantificables, sobre todo porque la información muestra que la presencia masculina es casi el doble que la femenina en la comunidad científica de la UNACH.

**Tabla 2**

*Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por nivel*

Nivel	%
C	29.5
1	65.4
2	4.6
3	0.5
Emérito	0.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT



En la Tabla 3, al desagregar la información por sexo y nivel se distingue que 49.03 % de investigadoras en el nivel C son mujeres frente a 23.3% de hombres. En el nivel 1 el 70.7 % son investigadores y únicamente 55.8 % son mujeres ocupando el mismo nivel. La brecha es igual de significativa para el nivel dos; mientras que en el nivel 3 y eméritos la UNACH no cuenta con ninguna investigadora. Lamentablemente estos datos confirman lo dicho por Cárdenas (2015), respecto a que la presencia femenina de la comunidad científica de la UNACH se encuentra bajo el “efecto tijera o pirámide”, entre más se avanza en el mundo de la ciencia a nivel profesional, la presencia de mujeres es menor. Confirma nuevamente lo descrito en el estudio de Luna (2015) sobre el efecto Matilda, respecto a que las mujeres obtienen menos reconocimientos que sus pares.

**Tabla 3**

*Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por nivel*

Nivel	% M	% H
C	40.3	23.6
1	55.8	70.7
2	3.9	5.0
3	0.0	0.7
Emérito	0.0	0.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT

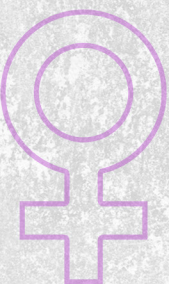
La tabla 4 refleja la presencia de investigadores e investigadores por área de conocimiento de acuerdo con la clasificación del SNII. Sobresale que el mayor número se encontró en el área de Ciencias Sociales (27.6 %), seguido del área de Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas con 24 %. Mientras que las áreas donde menor presencia de investigadores/as hay es en Ingenierías y Desarrollo Tecnológico (2.3 %) e Interdisciplinaria (1.4 %).

**Tabla 4**

*Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por área de conocimiento*

Área	%
I. Físico - Matemáticas y Ciencias de la Tierra	12.0
II. Biología y Química	7.4
III. Medicina y Ciencias de la Salud	3.7
IV. Ciencias de la Conducta y Educación	17.5
V. Humanidades	4.1
VI. Ciencias Sociales	27.6
VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas	24.0
VIII. Ingenierías y Desarrollo Tecnológico	2.3
IX. Interdisciplinaria	1.4
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT





Los datos de esta tabla revelan la tendencia del comportamiento de la comunidad científica siguiendo el panorama nacional debido a las dobles jornadas que enfrentan las mujeres, la orientación sexista que sigue la división del trabajo dentro de los hogares y la sobrecarga de trabajo de las académicas como se ha documentado ampliamente en los estudios de Vélez, 2023; Olvera, 2018; Mendieta, 2015 y Cervantes y Fernández, 2015.

Al incorporar la distribución por sexo a la comunidad científica de la UNACH por áreas de conocimiento (Tabla 5) la brecha de desigualdad entre académicas y académicos que realizan investigación en áreas STEM es más significativa. En el área I. Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra la presencia de investigadoras es de 5.2 % mientras que la de investigadores es tres veces mayor (15.7 %), lamentablemente las cifras manifiestan los sesgos de género, la inequidad en las áreas de conocimiento, los estereotipos de género que asocian a los hombres con el desarrollo del conocimiento y las ciencias duras como se mencionó al inicio de estas páginas; y repiten la tendencia a nivel mundial nacional sobre el déficit de participación femenina en áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) según lo reportado por la UNESCO (2019). Sucede algo similar en el área VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas el porcentaje de mujeres es de 19.5 % frente al 26.4 % y II. Biología y Química, con 6.5 % de mujeres respecto al 7.9 % de hombres, en ambos casos es evidente el sesgo de género.

No obstante, destaca que en el área VIII. Ingenierías y desarrollo Tecnológico la presencia femenina que hace investigación es mayor (2.6 %) que la de los hombres en esta área de conocimiento (2.1 %). Algo similar se observa en el área III. Medicina y Ciencias de la Salud donde hay 5.2 % investigadoras frente a 2.9 % investigadores. Estos datos son interesantes porque a pesar de las dobles y triples jornadas de las académicas, tienen más presencia que sus pares en las áreas donde los procesos de evaluación son altamente rigurosos, aunque no hay una respuesta simplista se podría pensar que se debe a que provienen de un ambiente de exclusiones donde las reglas están establecidas por hombres y ellas tienen que prepararse más para destacar en un contexto machista; o bien, al sentimiento de autoexigencia que se desarrolla en entornos patriarcales donde para anteponerse ante la cultura de privilegios en favor de los hombres se requiere de una gran productividad y una sólida formación. Estos datos deberían motivar el interés institucional como un área de oportunidad para promover una política afirmativa en estos campos de conocimiento, ya que contradicen los datos presentados por Cárdenas (2015), Luna (2015) y López et al. (2018) sobre la menor representación femenina en el área de ingenierías.

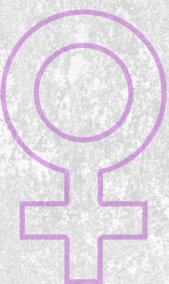


Tabla 5

Investigadoras e Investigadores SNII en la UNACH por área de conocimiento y sexo

Área	% M	% H
I. Físico - Matemáticas y Ciencias de la Tierra	5.2	15.7
II. Biología y Química	6.5	7.9
III. Medicina y Ciencias de la Salud	5.2	2.9
IV. Ciencias de la Conducta y Educación	22.1	15.0
V. Humanidades	5.2	3.6
VI Ciencias Sociales	32.5	25.0
VII. Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas	19.5	26.4
VIII. Ingenierías y Desarrollo Tecnológico	2.6	2.1
IX. Interdisciplinaria	1.3	1.4
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Datos obtenidos de la página web DGIP UNACH y los resultados de reconsideración 2022 del CONAHCYT

En lo que concierne a las áreas V. Humanidades, IV. Ciencias de la Conducta y VI. Ciencias Sociales hay una mayor presencia de investigadoras que de investigadores (tabla 5) donde se observa la presencia de estereotipos y roles de género por la naturalización de estas áreas como ideales para las mujeres y las ciencias duras como idóneas para los hombres, derivado de las imposiciones del sistema sexo-género y la organización social subsecuente; que confirma lo señalado por Buquet (2016) sobre el arraigo de los significados tradicionales en los roles masculino y femenino de la cultura institucional de las universidades, que se expresa en las disciplinas del conocimiento con menor presencia femenina. Los datos denotan la reproducción de patrones socioculturales de orden patriarcal en la UNACH y la naturalización de los mismos por la falta de la política institucional con perspectiva de género para promover una mayor presencia de investigadores/as SNII; de contar con ella las investigadoras gozarían de elementos óptimos para el desarrollo de su quehacer científico e intelectual, se reconocería la misma autoridad intelectual que a sus pares varones “para incorporarse a la docencia en el posgrado” como fue descrito por López (2015. p. 133) para el caso de la UNACH; retomando una perspectiva general, se estimularía el liderazgo femenino en el mundo de la investigación y contribuiría a la erradicación de las brechas de desigualdad en la academia.

Sobre el efecto Matilda, Cárdenas (2015) apuntó que algunas formas de identificarlo son en el ingreso tardío en actividades de investigación, en sueldos bajos, pocas promociones escaso acceso a reconocimientos e incentivos económicos para realizar investigación. Luna (2015) destacó como un rasgo importante que limita o posibilita el desarrollo de la investigación científica, el tipo de contratación de los investigadores y está relacionado con la falta de plazas para investigadores, lo que obliga a las y los académicos a contratarse de cualquier forma en universidades y centros de investigación; esto conlleva desventajas, como la falta de tiempo para hacer investigación, la falta de recursos económicos, materiales y la escasa probabilidad de promociones o ascensos. En ese sentido, sería loable que la UNACH transparentara cuántos/as de las y los investigadores/as de su comunidad científica, que dicho de paso es reducida, gozan de contratación como profesores/as de tiempo completo, medio tiempo y asignatura

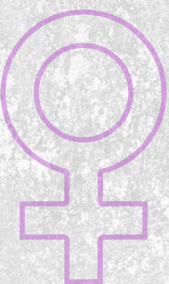
para determinar en qué medida estos aspectos refuerzan las injusticias epistémicas y el efecto Matilda, pero sobre todo para contar con una política institucional que dignifique y reconozca a los profesores de asignatura que realizan investigación, actualmente más por una motivación personal que por una política institucional, sin promover exclusiones y discriminaciones.

Por último, la UNACH como muchas otras universidades públicas en México implementó políticas de evaluación del personal académico asociado a sistemas de remuneración que se tradujo en un complejo sistema de pago por méritos con el fin de incentivar su productividad (Ordorika, 2004) enfocadas a estimular la calidad de la docencia y dirigidas a la planta académica que goza de contratación como profesores/as, técnicos académicos de tiempo completo y medio tiempo en las modalidades de educación presencial y a distancia cuya función primordial es la docencia (PEDPED)<sup>1</sup>. Para los profesores de Asignatura la universidad cuenta con el Programa Especial de Apoyo al Personal Académico de Asignatura (PEAPAA). Mientras que para la población de investigadoras e investigadores que cuentan con la distinción del SNII cuya labor además de la docencia está enfocada en la investigación y tienen contratación por asignatura el camino se presenta más sinuoso. La UNACH implementó en 2021 el Programa de Especial de Estímulo a la Investigación (PEEI)<sup>2</sup> dirigido a este sector de la comunidad científica que haya realizado una labor sobresaliente y cada año ha incrementado los requisitos para otorgar el estímulo; por ejemplo, en la convocatoria 2023<sup>3</sup> se solicitó además de 1) contar con la distinción vigente del SNII; 2) pertenecer a un grupo colegiado de investigación; 3) contar mínimo con una publicación científica con adscripción al campus respectivo de la UNACH; 4) fungir como responsable técnico de un proyecto de investigación registrado ante la DGIP; 5) participar activamente en actividades de gestión académica, evaluación curricular, proceso de acreditación, homologación acreditación o reacreditación, solventación de observaciones de acreditación, organización de congresos, foros o vida universitaria; 6) participar en actividades de vinculación y extensionismo; 7) ser personal docente de asignatura con categoría “A” o “B” con una carga académica de al menos 18 horas/semana/mes en el semestre agosto-diciembre 2022 y enero-junio 2023; 8) estar considerado en la programación académica docente en el semestre agosto-diciembre 2023 con al menos 18 HSM; 9) presentar la solicitud firmada aceptando las bases de la convocatoria que es inapelable; 10) haber acreditado el curso “Violencia de género, discriminación y racismo en el contexto universitario. Respecto al segundo requisito, los profesores/as de asignatura realizan una jornada laboral por tiempo determinado y atienden funciones plasmadas en la legislación, no tienen la obligación de formar parte de un grupo colegiado<sup>4</sup> ¿no resulta contradictorio este requisito? En cuanto al numeral 4, son obligaciones del personal con contratación como investigadores, específicamente plasmados en el inciso

- 
- 1 Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de educación media superior y superior (PEDPED). [https://www.pedped.unach.mx/formatos/CONVOCATORIA\\_PEDPED\\_2023-2024.pdf](https://www.pedped.unach.mx/formatos/CONVOCATORIA_PEDPED_2023-2024.pdf).
  - 2 Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas. [https://www.unach.mx/images//2021/1\\_5134533089111834966.pdf](https://www.unach.mx/images//2021/1_5134533089111834966.pdf).
  - 3 Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas. [www.unach.mx/images//DGDSE-2974-23-Convocatoria\\_PEEI\\_2023.pdf](http://www.unach.mx/images//DGDSE-2974-23-Convocatoria_PEEI_2023.pdf).
  - 4 Inciso A del Artículo 49 y Artículo 56 del Estatuto de Personal Académico de la UNACH. [https://facmed.unach.mx/images/archivos/acreditacion2016/Evidencias/35.-\\_Ingreso,\\_Permanencia\\_y\\_Promocion\\_de\\_Profesores/35.3.\\_El\\_ingreso,\\_permanencia\\_y\\_promocion/anexo\\_35.3.3\\_Estatuto\\_Del\\_Personal\\_Academico.pdf](https://facmed.unach.mx/images/archivos/acreditacion2016/Evidencias/35.-_Ingreso,_Permanencia_y_Promocion_de_Profesores/35.3._El_ingreso,_permanencia_y_promocion/anexo_35.3.3_Estatuto_Del_Personal_Academico.pdf).

A, B y F del estatuto de personal académico, más las y los investigadores SNII contratados por asignatura cumplen estas condiciones sin problema. Esto no debería verse como una situación aislada, sino como una expresión clara de cómo institucionalizan las desigualdades entre quienes cuentan con una plaza de tiempo completo, medio tiempo, asignatura y además de docencia, realizan investigación bajo los términos del SNII, y sobre cómo se aceptan y reproducen reglas redactadas bajo una visión masculina y “neutral”, que no puede objetarse porque así se manifiesta en los términos de la lógica patriarcal y androcéntrica que dicta las reglas. Sobre los aspectos solicitados en los numerales 5, 6 y 7, la contratación la planta docente de asignatura tiene permanencia por horas, mientras que los profesores/as de medio tiempo destinan 9 horas frente a grupo y 11 a actividades de “asesoría, planeación del trabajo docente, actividades de rediseño curricular, elaboración de material didáctico, asesoría para tesis y elaboración de manuales para prácticas, actividades que está obligado a realizar dentro del centro de trabajo hasta cumplir su jornada para la que fue contratado” (CCT, 2023). Los profesores/as de tiempo completo tienen una carga de 40 HSM, 18 HSM frente a grupo y el resto de acuerdo a la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo. Sin embargo, la convocatoria exige a los profesores de asignatura contar con al menos 18 HSM como mínimo que además de impartir clases, también realizar extensionismo, investigación de calidad y destinar tiempo para las reuniones de los grupos colegiados, pero por la naturaleza del contrato mínimo permanecen 18 horas en la universidad, ¿de dónde se saca tiempo para todo esto? ¿esto no representa sobre exigencia institucional hacia un sector reducido de la universidad por realizar labores de investigación además de docencia? ¿no es evidente que en vez de reconocerse el esfuerzo extraordinario que hacer haciendo investigación bajo los términos del SNII se impone más trabajo para recibir un estímulo extraordinario? ¿no es evidente la sobrecarga laboral? La cual por cierto no es la misma para quienes sólo se dedican a la docencia independientemente de su tipo de contratación. ¿Acaso no se reproduce una exclusión y discriminación a partir de pautas institucionales? ¿no es perceptible para los hacedores de los programas especiales que se perpetúa la brecha de desigualdad de género en la academia y que con estas acciones se segrega a la comunidad científica? ¿acaso este programa no incrementa la brecha académica respecto a las oportunidades para el acceso de los incentivos para realizar investigación? ¿no genera desventajas personales que impactan también institucionalmente mirando los términos de la productividad que exige el SNII para mantenerse o promoverse de nivel? Se trata de cuestionamientos que no tienen respuestas simples y que implican ejercitar el pensamiento para tener mayor comprensión de lo que sucede en el ámbito de la investigación y en la comunidad científica de la UNACH, específicamente en la investigación hecha por académicas, incentivando la reflexión sobre cómo las mujeres contribuyen a la configuración del conocimiento en esta universidad, cómo no se cuestiona la objetividad androcéntrica que rige la vida universitaria y la imperiosa necesidad de contar con una política que incorpore la visión de género y los intereses feministas.

En ese sentido, estas páginas no pretenden ser una investigación exhaustiva, ni presentar un aparato metodológico rígido, sino ser un documento de divulgación redactado para conmemorar el Día Internacional de la Mujer trabajadora 2024 con el fin de reflexionar sobre las brechas de desigualdad en la academia y compartir la experiencia personal de quien lo suscribe al desempeñarse como académica en esta universidad, cuya experiencia profesional se inició en la academia hace veintitrés años mediante el concurso por una plaza como profesora de asignatura



“A”, actualmente con 20 HSM que no ha gozado de promociones laborales personificando los planteamientos de Cárdenas (2015) sobre cómo el efecto Matilda se aprecia también en la baja probabilidad de ascensos y mejores remuneraciones. Quien redacta estas líneas realiza investigación en la UNACH y goza de la distinción del SNII como investigadora nacional en el nivel I, aunque la retribución por el tipo de contratación no permite costear las actividades de investigación, así que deben buscarse fondos externos o asumirlos personalmente. Sin embargo, para que la UNACH acredite la adscripción ante el SNII cada año es necesario contar con un proyecto de investigación registrado y vigente en la Dirección General de Investigación y Posgrado (DGIP), así como fungir como responsable técnico del mismo, lo cual según el estatuto no compete a las funciones de acuerdo al tipo de contratación. Adicionalmente a la impartición de clases realiza investigación, actividades de extensionismo y vinculación, diseño curricular, así como acciones para estimular la vida universitaria en foros, conversatorios, participa en congresos, escribe y dicta conferencias de la misma manera que otros colegas de SNII de asignatura que se dedican a la vida académica. También ha vivido en carne propia lo que significa ser mujer, madre, esposa, académica e investigadora y puede decir con total certeza que combinar estos roles es un trabajo de tiempo completo que ocupa, días y noches ante la imposibilidad de concluirse durante la permanencia en las aulas o en el ámbito institucional, que se lleva a cabo muchas veces el espacio del hogar para realizarse cerca de la familia o al mismo tiempo que el cuidado de los hijos, que entraña el compromiso personal de consolidar un proyecto profesional y de vida en un camino sinuoso, lleno de complejidades, retos y exigencias institucionales pero paradójicamente resulta estimulante y esperanzador por los frutos que arroja. Especialmente, porque hoy gracias a los estudios de género y la epistemología feminista puede afirmar que el conocimiento que se construye y reproduce en esta universidad no sólo no es neutro, se produce bajo reglas y normas “objetivas” que resultan desfavorables para las mujeres y configuran el escenario idóneo para que ocurran formas particulares de injusticias epistémicas. Y porque tiene la posibilidad de exponer cuantitativamente las desigualdades y brechas de género presentes en la comunidad científica de la UNACH e interpelar la objetividad androcéntrica e inapelable de las normas predominantes en el terso mundo universitaria a través de la palabra escrita, con la firme convicción de que al hacer visibles las aportaciones de las mujeres en el campo de la investigación científica realizada en la UNACH con pertinencia, calidad, relevancia y cuestionamiento crítico de la realidad, otras/os colegas podrían encontrarse en el espejo de su experiencia y con el esfuerzo de todas y todos, así como las voluntades políticas que se requieren, construir un nuevo orden para que la UNACH se sitúe un paso adelante en el campo de la investigación en la región.

### Consideraciones finales

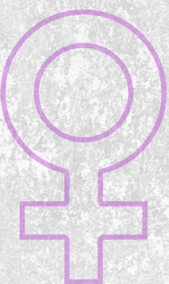
En México se ha considerado que la desigualdad de género es un asunto político, jurídico y social; sin embargo, en el ámbito de la ciencia y tecnología las políticas con perspectiva de género son incipientes y deben de ir más allá de las modificaciones legales, de hecho, el SNII no cuenta con una política pública con perspectiva de género (Olvera, 2018: 180). En la actualidad hay una menor presencia de mujeres realizando investigación en las universidades, institutos y centros de investigación, tal como se expresa de forma particular en la UNACH y de manera general en las IES que carecen de políticas para favorecer la inclusión y equidad sin producir

desigualdades entre mujeres y hombres para incorporarse a la docencia, extensión e investigación (Vélez, 2023). En ese sentido, la UNACH sigue los pasos del CONAHCYT respecto a las acciones encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de la ciencia y la tecnología, que aún son insuficientes e inequitativas y, por lo tanto, la universidad reproduce la ceguera de género a nivel institucional para incentivar la labor de las académicas e investigadoras.

En general, los datos presentados en este escrito muestran de forma cuantitativa como se configuran las desigualdades para las mujeres en la academia y la brecha de desigualdad entre académicas y académicos expresada en la presencia de investigadoras reconocidas por el SNII en la UNACH es menor que la de hombres; algunas autoras han señalado que esto obedece en gran medida a las dificultades para armonizar la relación trabajo-familia (Alcázar y Balarin, 2018; Pacheco, 2018; Cervantes y Fernández, 2015, Tapia, 2015), así como por la carga del trabajo doméstico y de cuidados, que se acrecentó para las mujeres durante el contexto de pandemia por Covid-19 (Power, 2020), mostrando las inequidades entre mujeres y hombres derivadas del sistema sexo-género. También evidenciaron que se encuentran presentes los sesgos de género y el sexismo por área de conocimiento al realizar investigación en la UNACH, aunque no es posible determinar que se deba a prácticas institucionales, más bien, se sigue la tendencia nacional, tal como advirtió Vélez (2023: 16), “entre género y ciencia hay una diferencia notable si se es científica o científico”. Los datos también expresan que persisten dificultades en las académicas que forman parte del SNII en la producción de conocimiento científico observable en los niveles más avanzados de la clasificación del sistema como fue descrito por Meza, Galbán y Ortega (2019).

Las cifras analizadas expresan un incremento de la población académica que pertenece al SNII, sobre todo de 2019 a la fecha; también hacen palpable la necesidad de promover la integración de más mujeres en el SNII, indican la necesidad de fortalecer la creación e integración de redes y grupos de investigación en el campo de los estudios de género y feminismo, ya que el pensamiento feminista dota de “conocimientos, saberes, y posicionamientos político-intelectuales críticos, y a veces contrapuestos, que buscan entender, analizar y transformar el orden cultural de género” (Chaparro, 2021:4). La información reunida visibiliza la situación asimétrica entre mujeres y hombres en la comunidad científica de la UNACH, la presencia de roles y estereotipos de género en algunas áreas de conocimiento. Destaca como un hallazgo la mayor presencia femenina en las áreas de ingeniería y medicina, lo que debería despertar algún interés institucional. De la misma manera se exponen algunas paradojas sobre el tipo de contratación y las funciones que deben realizar las y los académicos que además de docencia hacen investigación de forma extraordinaria frente a las normas establecidas en el programa de estímulos dirigidos a la comunidad científica de la UNACH, ya que expresan cierto nivel de improvisación, pero sobre todo, la imperiosa necesidad de contar con una política institucional con perspectiva de género que promueva oportunidades considerando como ejes la igualdad, inclusión y no discriminación para incentivar una mayor presencia de investigadoras e investigadores en el SNII.

Respecto a las injusticias epistémicas que competen a las investigadoras de la UNACH se expresan en la forma en que producen conocimiento, escriben libros, artículos y el nivel que ostentan dentro de la clasificación del SNII, 40.3 % de mujeres en el nivel C frente a 23,6 % de hombres en el mismo nivel; 55.8 % investigadoras en el nivel I y 70.7 % de investigadores. Así como laborar en una institución que no es neutra al género y donde las reglas y coordenadas no



se establecen de la misma forma para las mujeres y para los hombres porque imperan mentalidades patriarcales que dificultan las trayectorias laborales y personales.

Finalmente, se retomó la experiencia, educación, las oportunidades y los privilegios que han permitido a quien escribe empoderarse en la vida pública; ya que se habló de la historia de vida como mujer mexicana y chiapaneca, académica e investigadora nacional a partir de la búsqueda de legitimidad, no por la deuda histórica con el sexo femenino, sino como un emplazamiento a la contribución científica que pueden realizar las mujeres atendiendo el llamado de Virginia Wolf sobre ejercitar plenamente el músculo de la escritura sin temor a que el déficit de credibilidad por la condición femenina se reciba con rechazo, exclusión, menosprecio del trabajo intelectual o subvaloración por apegarse a una narrativa feminista, subjetiva y parcial. Que estas líneas sean para los lectores la semilla de una práctica de investigación emancipatoria que lleva una intención política, la de develar los rostros de otras y otros colegas incentivados con hacer investigación transformadora con justicia social.

## Referencias

- Arce Moguel**, Francisco Emmanuel y Emma del Carmen Aguilar Pinto. (2022) Una mirada a los trabajos de las mujeres en el contexto de pandemia por covid-19 en México. *GénEros. Revista de Investigación y Divulgación de Estudios de Género*, Época 2, núm. 31, Volumen 29 (marzo-agosto 2022), <https://revistageneros.ucol.mx/revista/75/articulo/1208/articulos.htm>.
- Alcázar**, Lorena y María Balarin (Eds.). (2018). *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Grupo Sofía-GRADE.
- Becher**, T. y Trowler, P. R. (2001). *Academic tribes and territories: intellectual enquiry and the culture of disciplines*. Open University Press.
- Bourdieu**, Pierre. (2000). *Los usos sociales de la ciencia*. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.
- Buquet Corleto**, Ana. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria". *Nómadas*, 44, 27–43. Consultado el 14 de septiembre, disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75502016000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75502016000100003&script=sci_arttext).
- Cárdenas** Tapia, Magali. (2019). "La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación Administrativa*, Vol. 44, núm., 116. México.
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología**. (2022). *Resultados de la convocatoria 2022 para ingreso, permanencia o promoción en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores*. [https://conahcyt.mx/wp-content/uploads/convocatorias/sni/resultados/2022/Resultados\\_SNI\\_Convocatoria\\_2022\\_Ingreso\\_o\\_Permanencia.pdf](https://conahcyt.mx/wp-content/uploads/convocatorias/sni/resultados/2022/Resultados_SNI_Convocatoria_2022_Ingreso_o_Permanencia.pdf).
- Cervantes** Bravo, Irina Graciela y Fernández Reyes, Pamela Lili. (2015). Los problemas que enfrentan las mujeres como investigadoras en México. En A. Mendieta Ramírez (Ed.), *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Chaparro** Martínez, Amneris. (2021). Feminismo, género e injusticias epistémicas. *Debate feminista* 62, pp. 1-23. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2021.62.2269>.

- Chávez** Gutiérrez, María Antonieta. (2005). Las condiciones laborales de las mujeres académicas, investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de la Universidad de Guadalajara. Periodo 2005-2007. En M. A. Chávez Gutiérrez, M. R. Chávez Gutiérrez y É. Ramírez Diez (Eds.), *Género y trabajo en las universidades*. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara.
- Fricker**, Miranda (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford. Oxford University Press.
- Guadarrama** Sánchez, Gloria Jovita y Aguilar Pinto, Emma del Carmen (2020). *Deshilando la madeja. Algunos hilos en la trama de la investigación académica sobre mujeres y género en México*. El Colegio Mexiquense, A.C., México.
- Harding**, Sandra. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca. Cornell University Press.
- Khun**, Tomas S. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Lagarde**, Marcela. (1996). *Género y feminismo*. Desarrollo humano y democracia. Editorial horas, España.
- Lozano**, Rafael. (2022). La nube de datos y los datos que uno no ve. *El Economista*. México. <https://www.economista.com.mx/opinion/La-nube-de-datos-y-los-datos-que-uno-no-ve-20220829-0018.html>.
- López** Bassols, Vladimir; Grazi Mateo; Guillard Charlotte y Mónica Zalazar. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- López** García, María Minerva. (2015). El rol como investigadora. En Mendieta Ramírez, Angélica. (Ed.), *Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI* (pp. 128-134). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Luna** Morales, María Elena (2015). El efecto Matilda en la ciencia mexicana. En Mendieta Ramírez, Angélica. (Ed.), *Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI* (pp. 121-128). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Malaver** Fonseca, Luisa Fernanda, Serrano Cárdenas, Lizeth Fernanda y Castro Silva, Hugo Fernando (2021). *La pandemia COVID-19 y el rol de las mujeres en la economía del cuidado en América Latina: una revisión sistemática de literatura*. Estudios Gerenciales, 37(158), 153-163. Consultado el 12 de septiembre, disponible en: <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2021.158.4458>.
- Mendieta** Ramírez, Angélica (Ed.). (2015). *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.
- Meza** Mejía, Mónica del Carmen; Galbán Lozano Sara Elvira y Ortega Barba, Claudia Fabiola. (2021). "Experiencias y retos de las mujeres pertenecientes al sistema nacional de investigadores". *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol 10, num. 19, julio-diciembre. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.491>.
- Montes** de Oca, Laura. (2020). "Pandemia, cuarentena y trabajo académico: ¿Quiénes son más vulnerables?". *Resonancias*. <https://www.iis.unam.mx/blog/pandemia-cuarentena-y-trabajo-academico-quienes-son-mas-vulnerables/>.
- Olvera** Olvera Castillo, Carolina. (2018). Un análisis del SNI desde las Políticas Públicas con Perspectiva de Género. En R. Güereca Torres (Ed.). *Género y políticas públicas en Ciencia y*



*Educación Superior en México* (pp. 169–183). UAM-RMCTyG-CONACYT-BUAP. <https://www.researchgate.net/publication/329033429>.

**Ordorika** Sacristán, Imanol. (2004). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. CRIM-UNAM, Editorial Porrúa, México.

**Pacheco** Ladrón de Guevara, Lourdes C. (2018). Académicas universitarias, el tiempo entre los libros y el cuidado. *GenEros*. 24(22). 9–30. <http://ojs.ucoj.mx/index.php/generos/article/view/1079>.

**Power**, Kate. (2020). "The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*". 16 (1), 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>.

**Ramírez** Olivares, A. (2015). "Estructuras de poder y el sujeto nómada en la ciencia: ingreso y permanencia en el SNI en Humanidades". En A. Mendieta (Ed.), *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Ediciones La Biblioteca.

**Real Academia de la Lengua Española**. (2024). *Diccionario: Academia*. <https://dle.rae.es/academia?m=form>.

**Rosa**, Rodrigo (2022). The trouble with 'work-life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>.

**Universidad Autónoma de Chiapas**. (2023). *Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente 2023-2024 de la Universidad Autónoma de Chiapas*. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. [https://www.pedped.unach.mx/formatos/CONVOCATORIA\\_PEDPED\\_2023-2024.pdf](https://www.pedped.unach.mx/formatos/CONVOCATORIA_PEDPED_2023-2024.pdf).

**Universidad Autónoma de Chiapas**. (2023). *Contrato colectivo de Trabajo 2023*. Sindicato de Personal Académico. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. <https://spaunach.mx/wp-contratos/cct2023.pdf>.

**Universidad Autónoma de Chiapas**. (2023). *Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas*. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. [www.unach.mx/images///DGDSE-2974-23-Convocatoria\\_PEEI\\_2023.pdf](http://www.unach.mx/images///DGDSE-2974-23-Convocatoria_PEEI_2023.pdf)

**Universidad Autónoma de Chiapas**. (2022). *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI-CONAHCYT)*. Dirección General de Investigación y Posgrado. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. <https://www.unach.mx/investigacion/sistema-nacional-de-investigadores-sni>.

**Universidad Autónoma de Chiapas**. (2021). *Convocatoria Extraordinaria para participar en el Programa especial de Estímulo a la Investigación (PEEI) de la Universidad Autónoma de Chiapas*. UNACH, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. [https://www.unach.mx/images//2021/1\\_5134533089111834966.pdf](https://www.unach.mx/images//2021/1_5134533089111834966.pdf).

**United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**. (2019). *Women in Science*. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>.

**Vélez** Bautista, María Graciela. (2023). "Mujeres investigadoras adscritas al SNI. Identidades obstáculos y retos". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9605–9622. Consultado el 5 de septiembre, disponible en: [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V7I1.5159](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I1.5159)

**Walby**, Sylvia. (2004). "Mainstreaming de género: Uniendo la teoría con la práctica". Ponencia para las Jornadas "Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Andalucía, 26 y 27 octubre.

