RBGDR

TECHOS DE CRISTAL Y RETOS ESTRUCTURALES EN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA DE MUJERES INVESTIGADORAS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

GLASS CEILINGS AND ESTRUCTURAL CHALLENGES IN THE ACADEMIC CAREERS OF FEMALE RESEARCHERS IN THE STATE OF TAMAULIPAS

REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
V.22, N°4, Edição Especial 2026 | Taubaté/SP - Brasil | ISSN 1809-239x

TECHOS DE CRISTAL Y RETOS ESTRUCTURALES EN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA DE MUJERES INVESTIGADORAS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

GLASS CEILINGS AND ESTRUCTURAL CHALLENGES IN THE ACADEMIC CAREERS OF FEMALE RESEARCHERS IN THE STATE OF TAMAULIPAS

Josefina Guzmán Acuña[1] | Teresa de Jesús Guzmán Acuña[2]

Recepción: 30/03/2026
Aceptación: 29/09/2026

[1] Doctorado en Educación (UAT).
Profesora da Universidad Autónoma de Tamaulipas. Ciudad Victoria – Taumalipas, México.
E-mail: josefinaguzman162023@gmail.com

[2] Doctorado en Educación Internacional (UAT).
Profesora da Universidad Autónoma de Tamaulipas. Ciudad Victoria – Taumalipas, México.
E-mail: tjguzman@uat.edu.mx

RESUMEN

El techo de cristal y los retos estructurales en la trayectoria académica son la referencia para el presente trabajo, el cual da cuenta de los resultados obtenidos de un proyecto de investigación realizado con mujeres investigadoras pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en el estado de Tamaulipas, México. Dichos resultados fueron obtenidos mediante una metodología mixta, de corte cualitativo y cuantitativo, cuyos objetivos fueron examinar el techo de cristal y encontrar los principales retos que enfrentan en la producción académca. El conjunto de hallazgos permite sostener que las investigadoras tamaulipecas adscritas al SNII enfrentan un techo de cristal que no se manifiesta como una barrera única y discreta, sino como un sistema de restricciones interconectadas que operan en los planos estructural, institucional, cultural y subjetivo. Entre los principales retos para la producción académica están la sobrecarga de responsabilidades, falta de tiempo y los procesos editoriales tardados, así como dificultades para equilibrar vida personal y profesional, la falta de apoyo institucional y, la discriminación de género explícita. El presente estudio realiza contribuciones específicas al campo de los estudios de género en la educación superior y la ciencia en el contexto latinoamericano.

Palabras claves: Techo de cristal. Retos estructurales. Investigadoras.

ABSTRACT

The glass ceiling and the structural challenges that shape academic careers provide the framework for this study, which reports the findings of a research project conducted with women researchers affiliated with the National System of Researchers (Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, SNII) in the state of Tamaulipas, Mexico. The findings were obtained through a mixed-methods approach combining qualitative and quantitative methodologies, with the aim of examining the glass ceiling and identifying the main challenges women researchers face in producing academic work. The findings indicate that women researchers in Tamaulipas affiliated with the SNII encounter a glass ceiling that does not manifest itself as a single, clearly defined barrier, but rather as a system of interconnected constraints operating at structural, institutional, cultural, and subjective levels. The main challenges to academic production include an overload of responsibilities, lack of time, lengthy editorial processes, difficulties balancing personal and professional life, insufficient institutional support, and explicit gender discrimination. This study makes specific contributions to the field of gender studies in higher education and science in the Latin American context.

Keywords: Glass ceiling. Structural challenges. Women researchers.

INTRODUCCIÓN

Históricamente, la participación de las mujeres en la ciencia ha estado marcada por brechas estructurales y persistentes. Estas desigualdades se han manifestado en el limitado reconocimiento de sus aportaciones, su invisibilización en los libros de texto, menores niveles de citación y una subvaloración sistemática de su autoridad epistémica como personas expertas en las distintas áreas del conocimiento. Diversos estudios han documentado la persistencia de mecanismos de segregación horizontal y vertical que configuran trayectorias académicas diferenciadas para mujeres y hombres en el ámbito científico.

En el caso mexicano, si bien se observan avances en la incorporación de mujeres a la actividad investigativa, la paridad sustantiva aún está lejos de alcanzarse. Las mujeres continúan concentrándose en los niveles inferiores de la jerarquía del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), lo que implica menores ingresos, menor acceso a financiamiento y recursos, así como una participación limitada en espacios de toma de decisiones. La literatura especializada distingue dos tipos de segregación profesional: la vertical y la horizontal.

La segregación vertical se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos dentro de una misma ocupación (Anker, 1997), en este caso, al interior del SNII.

El trabajo de Chong-Carrillo et al. (2025) tomó como base el padrón oficial del SNII del primer trimestre de 2025 y procesó 41,716 registros de un universo total de 44,890 personas, lo que representa el 92.9% del padrón. Entre los hallazgos más relevantes destaca que la presencia femenina se va reduciendo de manera sostenida a medida que se avanza hacia las categorías de mayor jerarquía dentro del sistema. Así, mientras en la Candidatura las mujeres representan el 45.0%, esta proporción cae al 38.0% en el Nivel I, al 34.0% en el Nivel II y al 25.8% en el Nivel III, registrándose un 26.4% en la categoría de Emérito. Los datos anteriores, son un ejemplo claro de como opera el techo de cristal como mecanismo de exclusión de las muejres a mayores niveles académicos (Chong-Carrillo et al., 2025, p. 86).

En lo que respecta a la distribución de mujeres y hombres según el campo disciplinar, Anker (1997) define este fenómeno como segregación horizontal, entendida como la tendencia a que cada género se concentre de forma diferenciada en ciertas áreas profesionales y ocupacionales. Al respecto, Chong-Carrillo et al. (2025) encontraron que las disciplinas con mayor representación femenina corresponden a Ciencias de la Conducta y Educación con el 58.3%, seguida de Humanidades con el 48.8%, Medicina y Ciencias de la Salud con el 48.3% y el área Interdisciplinaria con el 45.7%. La situación se invierte en Ciencias Físico-Matemáticas, Ciencias de la Tierra y el Espacio, e Ingeniería e Industria, donde la participación de las mujeres no supera el 25%. Ciencias Biológicas y Químicas, junto con Ciencias Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas, ocupan una posición intermedia sin que en ningún caso se llegue a la paridad. Lo anterior refleja que los procesos de feminización disciplinar persisten y que la subrepresentación femenina en los campos de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) continúa siendo una constante.

La teoría feminista interpreta esta distribución desigual como resultado de las estructuras de dominación propias del orden patriarcal, el cual ha situado históricamente a las mujeres en condiciones de subordinación dentro de los ámbitos social y familiar. La división sexual del trabajo constituye una expresión concreta de ese orden, en tanto sigue asignando a las mujeres la carga principal de las responsabilidades domésticas y de cuidado (Anker, 1997). Esta autora sostiene que tales condicionamientos inciden directamente en la forma en que mujeres y hombres acumulan capital humano antes de ingresar al mercado laboral, generando trayectorias profesionales más fragmentadas para ellas y reduciendo sus posibilidades de ascenso frente a sus pares masculinos (Anker, 1997).

Anker (1997) señala que la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado que recae sobre las mujeres, junto con los mandatos de género que la sostienen, afecta la manera en que ellas construyen su capital humano previo al ingreso al mercado laboral, derivando en recorridos profesionales más interrumpidos y en un acceso más restringido a oportunidades de promoción respecto a los hombres.

La presencia del techo de cristal reflejada en los datos anteriormente presentados son la referencia para el presente trabajo, el cual da cuenta de los resultados obtenidos de un proyecto de investigación realizado con mujeres investigadoras pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en el estado de Tamaulipas, México. Dichos resultados fueron obtenidos mediante una metodología mixta, de corte cualitativo y cuantitativo, cuyos objetivos fueron examinar el techo de cristal y encontrar los principales retos que enfrentan las mujeres investigadoras de Tamaulipas en la producción académca.

TECHOS DE CRISTAL

Rocha y Cruz (2013) señalan que las barreras estructurales responden a limitaciones sociales y culturales derivadas de factores ideológicos e institucionales asociados a la división sexual del trabajo, así como a la validación y reproducción de estereotipos de género que han legitimado un trato diferenciado entre mujeres y hombres. Este orden de género, que permea todos los ámbitos y dimensiones de la vida social, ha asignado históricamente a las mujeres las funciones de cuidado y el trabajo doméstico. Dichas actividades, socialmente desvalorizadas, no han sido reconocidas como trabajo productivo remunerado, sino como responsabilidades naturales e inherentes a la condición femenina, lo que contribuye a la reproducción de desigualdades estructurales.

Una de las barreras estructurales más ampliamente documentadas en la literatura es el denominado techo de cristal, concepto que alude a los factores estructurales que obstaculizan el acceso de las mujeres a los niveles superiores de las jerarquías organizacionales (Rocha y Cruz, 2013).

Este fenómeno se define como un conjunto de barreras artificiales e invisibles, originadas principalmente en prejuicios, prácticas discriminatorias y sesgos institucionales e ideológicos, que limitan el desarrollo profesional de las mujeres y restringen su ascenso a posiciones directivas y de mayor poder de decisión (Ramos et al., 2022).

De acuerdo con Watanabe et al. (2024), el concepto se compone de dos elementos metafóricos complementarios: el “techo”, que representa las barreras que frenan el avance profesional femenino, y el “cristal”, que remite al carácter invisible, sutil y, en muchos casos, naturalizado de dichas restricciones, lo que dificulta su identificación y cuestionamiento dentro de las estructuras organizacionales.

En las universidades y en la academia, el techo de cristal tiene su origen en el orden de género. Como dice Buquet (2016, p. 28):

> La participación de las mujeres en las universidades se encuentra atravesada por condiciones de desigualdad que dificultan su acceso, permanencia y movilidad. Es precisamente este orden de género el que subordina a las mujeres y construye diferencias arbitrarias cuyo resultado es el desempeño de papeles sociales diferenciados y jerarquizados que se reproducen en todos los ámbitos del ser y del quehacer.

Peñaherrera (2024) señala que estas barreras invisibles pueden clasificarse en dos grandes categorías: barreras internas o personales y barreras externas o sociales. Las primeras se asocian a factores de orden cultural, así como a aspectos relacionados con las motivaciones individuales, la autopercepción y el ejercicio del liderazgo. Las segundas comprenden dimensiones estructurales y relacionales, tales como las dinámicas de las relaciones sociales, la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, las políticas gubernamentales e institucionales, así como las estructuras de poder que configuran y reproducen las desigualdades de género en los espacios académicos y científicos.

Una de las barreras internas más sobresalientes son las dificultades construidas desde la perspectiva cultural y de roles de género sobre el trabajo doméstico y de cuidados, lo que implica conciliar la vida labora y familiar. De igual manera, las barreras externas determinadas por la presión social, impactan la trayectoría profesional de las mujeres (Peñaherrera, 2024).

Sin duda, los techos de cristal son limitaciones percibidas pero invisibilizadas para el desarrollo profesional de las mujeres en la academia. Estas barreras invisibles se manifiestan por medio de sesgos de género en la evaluación de la investigación, falta de colaboración, percepción del machismo y discriminación en el ambiente laboral. La persistencia de estereotipos de género, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, así como la presencia de una cultura organizacional sexista, contribuyen a la reproducción de desigualdades de género en la academia. Todas estas cuestiones dificultan el ascenso a mejores posiciones laborales y académicas (Peñaherrera, 2024).

Los techos de cristal también evidencian las desigualdades de género presentes en las instituciones académicas, particularmente en la limitada presencia de mujeres en roles de liderazgo. La predominancia masculina en los puestos directivos y de toma de decisiones no solo refleja persistentes inequidades de género, sino que también incide en el desarrollo profesional individual de las académicas y tiene repercusiones en la calidad de los procesos educativos y en la gestión institucional (Peñaherrera, 2024).

LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto se articula a partir de las siguientes pregunta de investigación ¿cómo se manifiesta el techo de cristal en la producción científica femenina?¿qué retos las investigadoras del estado de Tamaulipas enfrentan para la realización de su producción académica?

Con el fin de dar respuesta a estos cuestionamientos, los objetivos de esta investigación fueron examinar el techo de cristal y encontrar los principales retos que enfrentan las mujeres investigadoras de Tamaulipas en la producción académca.

Para el logro de los objetivos se adoptó un diseño de métodos mixtos, articulando un enfoque cualitativo y cuantitativo de manera complementaria. Esta decisión metodológica responde a la complejidad del fenómeno estudiado, mientras el componente cuantitativo permite medir y describir las condiciones estructurales que inciden en el desempeño de las mujeres investigadoras, el componente cualitativo profundiza en las experiencias, percepciones y trayectorias que no son capturables mediante cifras. Ambos enfoques se desarrollaron de forma paralela y sus hallazgos se integran en la fase interpretativa, siguiendo la lógica de triangulación metodológica propuesta por Creswell y Plano (2018).

ENFOQUE CUALITATIVO

El componente cualitativo tuvo como propósito explorar las experiencias, percepciones y trayectorias de mujeres investigadoras pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) en el estado de Tamaulipas, con relación al fenómeno del techo de cristal y a los retos que enfrentan para conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Para esto se realizaron 10 entrevistas semiestructuradas, de acuerdo con Kvale (2011) es la técnica que permite un equilibrio entre preguntas predeterminadas y la flexibilidad de profundizar en aspectos emergentes durante la conversación.

Las participantes fueron seleccionadas a través de un muestreo intencional, considerando como criterio de inclusión que pertenecieran al SNII y que desarrollaran su actividad académica en instituciones de educación superior del estado de Tamaulipas.

Se procuró incluir participantes de distintas edades, trayectorias en investigación, niveles dentro del Sistena Nacional de Investigadoras e Investigadores y áreas de conocimiento, a fin de lograr una muestra diversa que aportara riqueza y amplitud a los resultados (Patton, 2015).

Las entrevistas se realizaron tanto en modalidad presencial como virutal, todas fueron grabadas con la autorización de las participantes y posteriormente transcritas de manera íntegra para su análisis. Se aseguró la confidencialidad mediante la asignación de pseudónimos y se recabó el consentimiento informado de cada participante, en apego a los principios éticos que rigen el enfoque cualitativo (Hernández Sampieri et al., 2014).

Con el propósito de garantizar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos , la guía de entrevista semiestructurada se recurrió al juicio de tres personas expertas, procedimiento ampliamente respaldado en la literatura metodológica como estrategia para verificar que los instrumentos midan o exploren efectivamente los constructos para los que fueron diseñados (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008; Lynn, 1986).

El tratamiento de los datos cualitativos se apoyó en la codificación temática siguiendo a Braun y Clarke (2006), procedimiento centrado en la identificación de patrones de significado dentro del material recopilado. El proceso de codificación se realizó de manera manual, trabajando directamente sobre las transcripciones en formato digital. La codificación manual favoreció una lectura cercana y sostenida del corpus, coherente con el enfoque hermenéutico adoptado (Gadamer, 1998).

La codificación produjo un total de 78 códigos descriptivos de primer orden en la fase de codificación abierta, los cuales fueron reducidos mediante agrupación semántica y conceptual a 24 códigos de segundo orden, organizados en torno a 6 categorías analíticas finales. Las categorías emergentes fueron: (1) Tiempo, fragmentación laboral y productividad científica; (2) Estereotipos de género y devaluación simbólica del conocimiento femenino; (3) Responsabilidades familiares y doble jornada; (4) Condiciones institucionales y reproducción de desigualdades; (5) Techo de cristal y posibilidades de ascenso; y (6) Visibilidad, reconocimiento y ausencia de políticas institucionales.

Posteriormente se incorporó el análisis hermenéutico, que Gadamer (1998) define como el arte y la ciencia de la interpretación, el cual posibilitó ir más allá de la literalidad de los datos para adentrarse en los significados más profundos contenidos en los relatos y dar cuenta de las tensiones y contradicciones que permean las experiencias narradas por las participantes.

ENFOQUE CUANTITATIVO

El componente cuantitativo adoptó un alcance descriptivo con diseño no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas sino observadas en su contexto natural. Su propósito fue medir y analizar variables relacionadas con las condiciones académicas, la productividad científica y los factores institucionales que inciden en el desempeño de las mujeres investigadoras en Tamaulipas.

La población de estudio estuvo conformada por 201 mujeres investigadoras adscritas a instituciones de educación superior del estado, específicamente la Universidad Autónoma de Tamaulipas, el Instituto Tecnológico de Ciudad Victoria y el Colegio de Tamaulipas, con reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. A partir de esta población se calculó una muestra probabilística mediante la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

Con un nivel de confianza del 95% (Z = 1.96) y un margen de error del 5%, considerando N = 201, p = q = 0.5 y e = 0.05, el tamaño de muestra resultante fue de 110 investigadoras, seleccionadas mediante muestreo aleatorio simple.

El instrumento de recolección de datos consistió en un cuestionario de 34 ítems estructurado en las siguientes dimensiones: datos generales, producción académica y condiciones laborales, retos personales y estructurales, acceso a oportunidades y reconocimiento, barreras estructurales y simbólicas, percepción sobre el techo de cristal, y perspectivas y propuestas. La validez de contenido y la confiabilidad del instrumento fueron evaluadas mediante juicio de personas expertas en investigación y estudios de género. Las tres personas expertas seleccionadas para la validación cuentan con trayectoria académica consolidada en el campo de la metodología de la investigación mixta y de la educación superior, lo que las acredita para evaluar tanto la coherencia metodológica de los instrumentos como su adecuación al contexto institucional y poblacional del estudio. La selección consideró que las personas expertas contaran con experiencia directa en diseño y aplicación de instrumentos cualitativos y cuantitativos.

Tras la incorporación de la totalidad de las observaciones emitidas por las personas expertas, los instrumentos fueron sometidos a una revisión final de coherencia interna por parte del equipo investigador, verificando que los ajustes realizados no alteraran la correspondencia entre los ítems o preguntas y las dimensiones de análisis definidas en el marco conceptual. La versión definitiva del cuestionario de 34 ítems fue la que se utilizó en la recolección de datos, garantizando así que ambos instrumentos contaran con evidencia de validez de contenido antes de su aplicación.

La aplicación se realizó a través de Microsoft Forms, lo que facilitó el acceso a las participantes independientemente de su ubicación geográfica dentro del estado.

Nota metodológica. El diseño del estudio partió de una conceptualización binaria del género al definir como criterio de inclusión la pertenencia al SNII en la categoría de mujer, en consonancia con la categorización oficial del propio sistema por parte de la SECIHTI. De tal manera, que en este proyecto los instrumentos de recolección de datos no incluyeron preguntas sobre a identidad de género que pudieran indagar expresiones de identidad más allá del sistema binario.

RESULTADOS CUALITATIVOS: BARRERAS, ESTRATEGIAS Y AGENCIA EN LAS TRAYECTORIAS DE LAS INVESTIGADORAS

El análisis hermenéutico de las entrevistas realizadas a investigadoras adscritas al Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) en el estado de Tamaulipas permitió construir un mapa interpretativo de las condiciones que configuran sus trayectorias académicas. A partir de la codificación temática, emergieron seis dimensiones analíticas que articulan, de manera dialéctica, las barreras estructurales, institucionales y culturales que enfrentan las participantes, así como las estrategias de agencia que despliegan para sostener su producción científica. Lejos de presentarse como experiencias aisladas, estas dimensiones se intersectan y se refuerzan mutuamente, dando lugar a un entramado complejo en el que las desigualdades de género se reproducen de forma sistémica dentro del campo académico.

TIEMPO, FRAGMENTACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD CIENTÍFICA

Una de las tensiones más recurrentes en los relatos de las entrevistadas concierne a la gestión del tiempo en un contexto de hiperdemanda institucional. Las investigadoras deben desempeñar de manera simultánea funciones de docencia, tutoría, gestión administrativa, vinculación con el entorno y producción científica, lo que genera una fragmentación estructural de la jornada laboral que erosiona las condiciones necesarias para el trabajo intelectual sostenido.

> Yo considero que el trabajo académico no es maquila ¿no?, sino que la producción académica, tienes que pensarlo y repensarlo, escribirlo, reescribirlo. Y luego, por ejemplo, empiezas a escribir una cosa y dices luego le sigo, pero luego ya te fuiste a clase y ya regresaste, y ya la idea a la mejor ya no quedó muy clara. (Participante 7, comunicación personal, 2025)

Esta acumulación de roles no es fortuita ni neutral, responde a una distribución inequitativa de las cargas institucionales que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres, quienes con frecuencia asumen tareas de servicio y cuidado dentro de la propia comunidad académica (Acker, 2006; Morley, 2013).

Lo anterior adquiere mayor relevancia cuando se considera que la producción científica de alto impacto, publicaciones en revistas indexadas, dirección de proyectos de investigación, formación de recursos humanos, exige bloques prolongados de concentración difíciles de preservar en una jornada fragmentada. En respuesta a esta condición, las investigadoras han desarrollado estrategias de organización rigurosa del tiempo, delimitando franjas horarias destinadas exclusivamente a la investigación y distribuyendo responsabilidades de manera colaborativa dentro de sus cuerpos académicos. La consolidación de estos colectivos emerge en los relatos como un mecanismo clave de resiliencia académica, en la medida en que permite compartir la carga cognitiva y sostener proyectos de largo aliento que serían inviables en la lógica del trabajo individual.

EL GÉNERO Y DEVALUACIÓN SIMBÓLICA DEL CONOCIMIENTO FEMENINO

En la dimensión de género, el análisis revela la persistencia de representaciones estereotipadas que operan de manera diferenciada según el campo disciplinar. Las investigadoras de ciencias exactas, ingenierías y tecnologías reportan con mayor intensidad la experiencia de ver su producción cuestionada, minimizada o atribuida a la colaboración con colegas varones, lo que constituye una forma de violencia epistémica que socava su autoridad científica. Estas dinámicas no se limitan a

interacciones interpersonales, sino que se expresan también en los mecanismos de evaluación, los procesos de selección para financiamiento y la composición de los cuerpos colegiados que toman decisiones sobre la carrera académica (Benschop & Brouns, 2003).

> Si hay un punto en que sí dicen, no, es que tú no sabes eso porque tú eres mujer, me dicen. No vas a saber de eso porque tú eres mujer y nosotros somos hombres, los hombres somos más adentrados (Participante 6, comunicación personal, 2025).

Asociado a lo anterior, las entrevistadas identifican la existencia de redes de promoción informales frecuentemente de carácter masculino, que operan como circuitos de capital social a los que las mujeres tienen acceso restringido. Estas redes determinan, en buena medida, quiénes reciben invitaciones a proyectos relevantes, quiénes son nombrados para cargos de liderazgo académico y quiénes acumulan la visibilidad necesaria para avanzar en el sistema. Frente a esta exclusión estructural, las participantes señalan como estrategias el fortalecimiento de su independencia económica y profesional, la consolidación de una identidad académica sólida basada en la autovaloración de sus méritos y la promoción de una educación con perspectiva de género desde las etapas formativas, en consonancia con los planteamientos de Acker (2006) sobre la necesidad de transformar la cultura organizacional de la academia.

LA DOBLE JORNADA Y LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

El trabajo doméstico y tareas de cuidado constituyen dimensiónes críticas en las trayectorias de las investigadoras. Los relatos evidencian que las etapas de crianza, cuidado de personas dependientes y atención del hogar se superponen con las exigencias de la carrera científica, configurando lo que O'Connor (2014) denomina la "doble jornada", una carga de trabajo total que excede con creces la que enfrentan sus pares masculinos en condiciones sociales equivalentes. Esta situación no es producto de decisiones individuales, sino de una estructura social que continúa asignando a las mujeres la responsabilidad primaria del trabajo reproductivo, incluso cuando estas ocupan posiciones de alta cualificación profesional.

Mis vacaciones son encima de la computadora. Me levanto muy temprano, a las 5 de la mañana me tienes en la computadora trabajando, para las 8 y media que se levantan los niños... pues yo ya hice algo (Participante 10, comunicación personal, 2025)

El impacto de esta condición sobre la productividad científica es cuantificable, las investigadoras reconocen haber pospuesto o reducido su ritmo de publicación durante períodos de maternidad o cuidado intensivo, decisiones que en el contexto de los sistemas de evaluación basados en métricas de producción continua pueden tener consecuencias duraderas sobre su posicionamiento en el campo. Como estrategia de afrontamiento, las participantes recurren a la planificación detallada de sus actividades, estableciendo jerarquías de prioridad que integran tanto las demandas académicas como las familiares. Aunque eficaz en el corto plazo, esta estrategia supone una carga cognitiva adicional que, paradójicamente, intensifica la presión sobre las investigadoras.

CONTEXTO INSTITUCIONAL Y REPRODUCCIÓN DE DESIGUALDADES

Las condiciones estructurales del entorno institucional emergen como un factor de riesgo de primer orden. Las entrevistadas reportan una asignación insuficiente de recursos de apoyo a la investigación en particular, la escasa adscripción de estudiantes de posgrado a sus proyectos, una distribución desigual de las cargas docentes que no reconoce adecuadamente la trayectoria ni la carga investigativa, y una burocracia administrativa que consume tiempos y energías que deberían destinarse a la producción científica.

> Ahora hay una triangulación que a nosotros no nos favorece... Y nos pasó con un equipo, no lo compraron con las especificaciones que nosotros mencionamos y es un equipo que así como llegó... ahí está. No sirve para nada (Participante 2, comunicación personal, 2025)

Deem y Morley (2006) han señalado que estas condiciones no son neutrales, sino que reflejan y refuerzan jerarquías de género históricamente sedimentadas en las organizaciones académicas.

Ante este escenario, las investigadoras han construido redes de colaboración horizontal que funcionan como espacios de apoyo mutuo, intercambio de recursos y generación de capital académico colectivo. La mentoría entre pares, especialmente con investigadoras de mayor trayectoria, aparece como un mecanismo de transmisión de conocimiento tácito sobre el funcionamiento del campo científico, incluyendo las reglas no escritas que gobiernan el acceso a financiamiento, las dinámicas de publicación y las estrategias de posicionamiento institucional. Asimismo, algunas participantes han asumido un rol activo en la propuesta de reformas institucionales orientadas a una redistribución más equitativa de las cargas docentes y administrativas, evidenciando una dimensión política en su agencia académica.

EL TECHO DE CRISTAL COMO FENÓMENO ESTRUCTURAL Y VIVIDO

En relación con las posibilidades de ascenso y liderazgo, los relatos de las investigadoras confirman la vigencia del techo de cristal como fenómeno que combina barreras visibles e invisibles. Las participantes identifican dinámicas de poder que operan mediante criterios de afinidad y pertenencia grupal, donde la proximidad a redes de influencia masculina determina, con frecuencia, las decisiones sobre promoción, reconocimiento y acceso a puestos directivos.

> Entonces, entre más nos informamos, entre más nos educamos, más fuertes somos. Y más herramientas tenemos para romper ese techo de cristal. Entonces, esa es la reflexión que yo tengo. Es muy difícil, es muy muy difícil porque hay fuerzas en México, hay poder en México en el hombre. Entonces, yo la verdad no busco romper, no es que no busque romper, sino más bien busco unirme con más y trabajar juntas, porque así es como nos vamos a visibilizar (Participante 10, comunicación personal, 2025)

Cotter et al. (2001) conceptualizaron el techo de cristal como una barrera que no responde a déficits de mérito ni de preparación, sino a mecanismos de discriminación que se activan precisamente en los niveles más altos de la jerarquía institucional; los testimonios recabados confirman la pertinencia de este marco interpretativo en el contexto tamaulipeco.

Un elemento particularmente relevante que emerge de los relatos es la conciencia crítica que las investigadoras han desarrollado sobre estas dinámicas, no solo identifican los mecanismos de exclusión, sino que elaboran estrategias deliberadas para sortearlos. Entre estas destacan el sostenimiento de una trayectoria académica sólida e independiente, la negativa a participar en lógicas clientelares y la integración a redes académicas abiertas y diversas, tanto a escala nacional como internacional. Esta conciencia reflexiva sobre las reglas del campo constituye, en sí misma, un recurso estratégico de notable valor.

VISIBILIDAD, RECONOCIMIENTO Y AUSENCIA DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La última dimensión analizada concierne al desarrollo profesional y la visibilidad académica. Las entrevistadas señalan la ausencia de iniciativas institucionales formales orientadas a apoyar las trayectorias de las mujeres investigadoras, no existen, en la mayoría de los casos, programas de mentoría estructurados, políticas de licencia diferenciadas para períodos de cuidado, ni mecanismos de reconocimiento específico a la producción femenina.

Van den Brink y Benschop (2012) han demostrado que la carencia de políticas de equidad explícitas no implica neutralidad, sino que favorece la reproducción de desigualdades al dejar operar sin corrección los sesgos y privilegios preexistentes.

Frente a esta ausencia institucional, las investigadoras han construido su visibilidad mediante estrategias individuales sostenidas: publicación sistemática en revistas de alto impacto, participación activa en congresos nacionales e internacionales, formación continua y actualización permanente, y construcción deliberada de una presencia académica reconocible en sus campos disciplinares.

> Que visibilicemos lo que hacemos, en ocasiones nos quedamos, por ejemplo, publicamos un libro y nos quedamos con él, no lo hacemos público o en nuestras facultades no se hace público, no hay esas estrategias de difusión de lo que hacen los docentes. Las docentes no sé, jornadas de jornadas donde poco a poco se va haciendo, pero jornadas donde se visibilice lo que hacemos las mujeres en cuestión de producción (Participante 1, comunicación personal, 2025).

Estas estrategias, aunque efectivas, evidencian una paradoja estructural: las mujeres deben invertir un esfuerzo adicional significativo para alcanzar niveles de visibilidad comparables a los de sus colegas varones, lo que reproduce, en el plano de la acumulación de capital académico, la misma asimetría que caracteriza el conjunto de sus trayectorias.

RESULTADOS CUANTITATIVOS

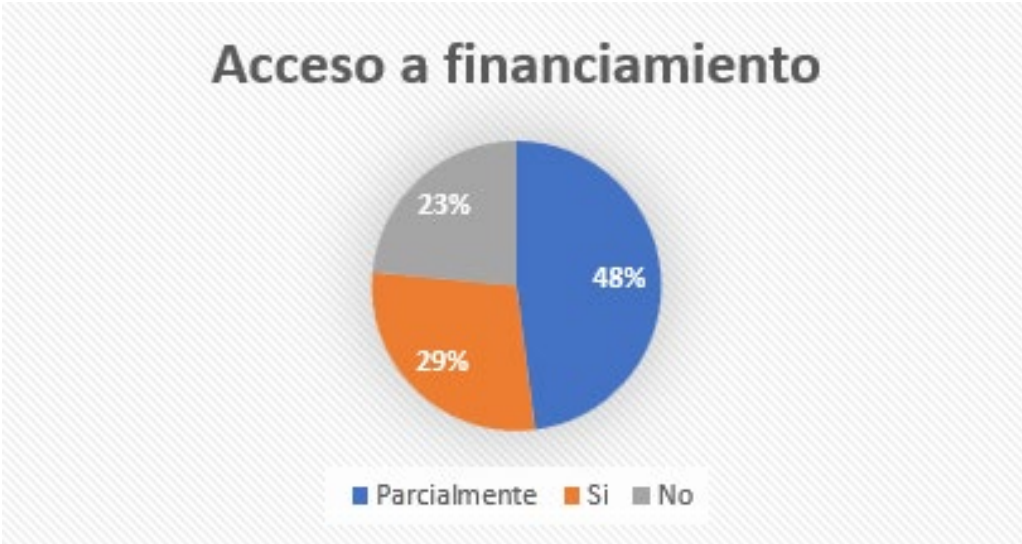
PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y CONDICIONES LABORALES

El análisis de las condiciones de trabajo revela una paradoja estructural que atraviesa toda la dimensión productiva, las investigadoras logran niveles de producción científica significativos a pesar de operar en un entorno institucional que no garantiza las condiciones mínimas para el trabajo de investigación.

En materia de tiempo institucional, el 51% de las participantes declaró contar con tiempo oficialmente asignado para actividades de investigación, mientras que el 49% restante reportó carecer de este reconocimiento formal. Este dato resulta revelador, para casi la mitad de las encuestadas, la producción científica se sostiene en márgenes de tiempo no reconocidos por la institución, lo que implica una carga laboral que supera la jornada ordinaria y que recae, de manera desproporcionada, sobre las investigadoras.

En cuanto al financiamiento, la principal limitación no radica en una negación absoluta de recursos, sino en su carácter parcial e inestable: el 47.96% accede a financiamiento de manera parcial, y al sumar las respuestas “Parcialmente” y “No”, el 71.43% de las investigadoras no cuenta con un acceso pleno y garantizado a recursos para sus proyectos. Esta precariedad financiera obliga a una parte mayoritaria de la muestra a gestionar investigaciones con fondos insuficientes, o bien a invertir tiempo y energía considerables en la búsqueda de apoyos alternativos (Figura 1).

Figura 1 | Acceso a financiamiento



Nota: Elaboración propia con resultados del proyecto

Pese a estas condiciones adversas, la productividad científica de las participantes resulta notable. El 74.49% publicó tres o más artículos en los últimos tres años, siendo el rango de 3 a 5 artículos el más frecuente (43.88%). La producción académica está dominada por artículos en revistas indexadas (66.33%), lo que es consistente con los criterios de evaluación del SNII, que privilegian esta modalidad de divulgación científica. No obstante, el acceso a redes de colaboración y a convocatorias de publicación en revistas de alto impacto dista de ser equitativo, aunque el 34.69% lo percibe como accesible, la suma de quienes lo califican como “poco accesible” o “medianamente accesible” alcanza el 52.04%, lo que indica que la participación en los circuitos de mayor visibilidad científica continúa siendo un espacio de desigualdad para más de la mitad de las investigadoras.

RETOS PERSONALES Y ESTRUCTURALES

Esta dimensión concentra algunos de los hallazgos de mayor contundencia del estudio, cuando se interrogó a las investigadoras sobre el principal obstáculo para la publicación de sus resultados, la sobrecarga de responsabilidades emergió como la barrera dominante (39.80%), seguida de la falta de tiempo (19.39%) y los procesos editoriales tardados (22%). En conjunto, el 59.19% de las participantes identifica en la gestión de la carga laboral y el tiempo disponible su reto primordial, una cifra que adquiere mayor densidad interpretativa cuando se la asocia con el dato previo sobre la ausencia de tiempo oficial para investigar.

Al solicitar a las participantes que jerarquizaran las barreras presentes en su actividad como investigadoras, la sobrecarga laboral ocupó consistentemente el primer lugar. En posiciones subsiguientes se ubicaron la escasez de becas y asistentes de investigación, las dificultades para equilibrar vida personal y profesional, la falta de apoyo institucional y, en quinto lugar, la discriminación de género explícita. Esta jerarquización resulta significativa, aunque la discriminación de género es la barrera identificada con menor frecuencia en el primer rango, las barreras que la preceden en la escala sobrecarga laboral, falta de cuidadores, dificultades de conciliación; son en sí mismas, expresiones de desigualdad de género estructural, frecuentemente invisibilizadas bajo la apariencia de condiciones universales (Figura 2).

Figura 2 | Mayor obstáculo para publicar



Nota: Elaboración propia con resultados del proyecto

Otro dato importante de esta sección refiere a la interrupción del ritmo de trabajo por responsabilidades de cuidado: el 88.78% de las investigadoras sumando las respuestas “Sí, algunas veces” y “Sí, siempre”, reporta haber interrumpido o reducido su actividad investigadora a causa de estas responsabilidades. Esta cifra constituye una evidencia estadística de la doble jornada que caracteriza las trayectorias de las mujeres en la academia (O’Connor, 2014) y confirma que la desigual distribución del trabajo reproductivo tiene consecuencias cuantificables sobre la producción científica femenina.

Finalmente, ante la pregunta sobre si el hecho de ser mujer ha afectado su trayectoria investigadora, el 43.88% respondió negativamente; sin embargo, la suma de respuestas afirmativas y de quienes expresaron incertidumbre (“No estoy segura”) alcanzó el 56.12% (Figura 3). La coexistencia de estas dos percepciones en proporciones similares refleja la naturaleza frecuentemente opaca de los mecanismos de discriminación de género en la academia, muchas de sus expresiones no son directas ni identificables como tales, sino que operan a través de condiciones estructurales que las propias afectadas pueden no reconocer en su dimensión sistemática (Benschop & Brouns, 2003).

Figura 3 | Afectaciones por género en trayectoria investigadora



Nota: Elaboración propia con resultados del proyecto

ACCESO A OPORTUNIDADES Y RECONOCIMIENTO

Esta dimensión revela fracturas significativas en la percepción de equidad institucional. En materia de promoción y asignación de recursos, la respuesta más frecuente señala que los procesos son "generalmente" equitativos (31.63%); no obstante, la suma de respuestas que indican alguna forma de desigualdad o incertidumbre "Algunas veces", "No" y "No sé" alcanza el 40.81%, configurando una mayoría relativa que cuestiona la imparcialidad de los mecanismos institucionales.

Esta percepción se profundiza cuando se interroga directamente sobre la igualdad de oportunidades de crecimiento, aunque el 42.86% afirma haberlas tenido, el 57.14% restante niega o duda haberlas recibido en condiciones equivalentes a las de sus colegas hombres. En la misma línea, al comparar su trayectoria de promoción y reconocimiento con la de sus pares masculinos, se registra un empate exacto entre las respuestas afirmativas y negativas (38.78% cada una), mientras que el 22.44% restante expresa incertidumbre, lo que en conjunto subraya la opacidad de los criterios de evaluación y la ausencia de mecanismos transparentes de rendición de cuentas en los procesos de reconocimiento académico.

Respecto al ejercicio de cargos de liderazgo, el 71.43% de las investigadoras ha ocupado alguno; sin embargo, este dato debe leerse en articulación con la naturaleza de dichos cargos, el 42.86% corresponde a coordinaciones y el 37.14% a responsabilidades técnicas de proyectos, mientras que únicamente el 11.43% ha accedido a una dirección. Esta distribución confirma el patrón documentado por Van den Brink y Benschop (2012), según el cual las mujeres participan ampliamente en el liderazgo operativo e intermedio pero encuentran barreras concretas para acceder a los puestos de máxima decisión estratégica, que son precisamente aquellos donde se definen las condiciones estructurales de la carrera académica.

La subvaloración de méritos por razones de género fue reportada por el 28% de las participantes, mientras que el 19% expresó incertidumbre al respecto; en conjunto, casi un tercio de la muestra ha experimentado o sospecha haber experimentado esta forma de discriminación simbólica, pese a registrar niveles de productividad científica elevados. Asociado a lo anterior, el 55.10% de las investigadoras percibe que su trabajo tiene poca visibilidad fuera de su institución, lo que limita su acceso a redes de colaboración de mayor alcance, reduce las posibilidades de reconocimiento externo y retroalimenta las condiciones de desigualdad observadas en las categorías previas.

BARRERAS ESTRUCTURALES Y SIMBÓLICAS

Al interrogar a las investigadoras sobre los factores que han limitado su acceso a mayores cargos o reconocimientos, emergió como obstáculo principal la ausencia de redes de mentoría o apoyo, seguida de la escasa visibilidad en los espacios de toma de decisiones, la preferencia institucional hacia hombres, los estereotipos de género y, en último término, la falta de apoyo para la conciliación entre la vida familiar y la laboral. Esta jerarquía es reveladora en términos analíticos, el factor que las investigadoras señalan con mayor frecuencia, la carencia de mentoría, es precisamente uno de los mecanismos por los cuales se transmite y reproduce el capital social académico, al que las mujeres tienen acceso más restringido en entornos donde las redes informales de influencia tienen un carácter predominantemente masculino (Cotter et al., 2001).

La percepción sobre la existencia de una cultura institucional que favorece la carrera de los hombres muestra una distribución polarizada, el 37.76% respondió negativamente, el 34.69% afirmativamente y el 26.53% expresó incertidumbre. Al agrupar las respuestas afirmativas y las de incertidumbre, el 61.22% de la muestra percibe o no puede descartar que la cultura organizacional opera en detrimento de las trayectorias femeninas, lo que constituye una señal institucional de relevancia que trasciende las experiencias individuales y apunta hacia condiciones sistémicas de desigualdad.

En cuanto al acceso a los espacios de decisión, casi la mitad (47.96%) lo califica como “neutral”, mientras que el 24.49% lo describe como difícil o inaccesible. La aparente neutralidad de la respuesta mayoritaria resulta problemática desde una perspectiva crítica, en contextos donde las desigualdades están estructuralmente sedimentadas, la neutralidad puede operar como una forma de naturalización de las asimetrías, donde la ausencia de obstáculos explícitos no equivale a la existencia de condiciones de acceso equitativas (Acker, 2006). Este hallazgo cobra mayor significado al contrastarlo con el dato previo sobre el tipo de cargos de liderazgo ejercidos, lo que sugiere que la accesibilidad se concentra en los niveles intermedios de la jerarquía institucional mientras los espacios de decisión estratégica permanecen restringidos.

PERCEPCIÓN SOBRE EL TECHO DE CRISTAL

En esta dimensión, los datos convergen hacia una confirmación estadística del fenómeno objeto de estudio. Ante la pregunta directa sobre la presencia del techo de cristal en sus instituciones, el 34.69% de las investigadoras eligió una respuesta neutral, mientras que el 42.85% lo percibe como “presente” o “muy presente”. Al incorporar las respuestas de quienes lo identifican como “poco presente”, suman 85.71% de la muestra reconoce algún grado de presencia de esta barrera, lo que constituye una evidencia empírica de la vigencia del fenómeno en el contexto académico tamaulipeco.

El hallazgo más contundente de esta dimensión refiere a la percepción del esfuerzo diferencial requerido, el 60.20% de las investigadoras considera que debe esforzarse más que sus colegas hombres para alcanzar los mismos logros académicos. Esta percepción mayoritaria es coherente con el conjunto de barreras documentadas a lo largo del estudio —sobrecarga laboral, responsabilidades de cuidado, subvaloración de méritos, acceso limitado a redes y recursos— y confirma que el techo de cristal no opera como una barrera única y puntual, sino como un sistema acumulativo de desventajas que obliga a las mujeres a un esfuerzo sostenido y adicional para alcanzar posiciones equivalentes a las de sus pares masculinos (Cotter et al., 2001).

Respecto a la experiencia de exclusión o discriminación por razones de género, el 44.90% respondió negativamente; sin embargo, la suma de respuestas afirmativas (31.63%) y de quienes prefirieron no responder (22.45%) alcanza el 54.08%. La elevada tasa de abstención en esta pregunta es, en sí misma, un dato analíticamente significativo, puede interpretarse como indicador de situaciones percibidas como sensibles o de potencial consecuencia para quien la denuncia, lo que apunta a la existencia de un entorno institucional en el que la denuncia de la discriminación de género no se percibe como un acto exento de riesgo.

PERSPECTIVAS, PROPUESTAS Y ESTRATEGIAS DE AGENCIA

La última dimensión del estudio revela tanto las carencias del ecosistema institucional de apoyo como la capacidad propositiva de las investigadoras. En lo que respecta a la participación en redes de apoyo entre investigadoras o en espacios de empoderamiento académico, el 65.31% declaró no participar en ninguno. Esta cifra resulta preocupante en la medida en que la ausencia de redes formales de mentoría y apoyo fue identificada, en la dimensión anterior, como el principal factor limitante del acceso a mayores cargos y reconocimientos. La baja participación en este tipo de estructuras no refleja necesariamente falta de interés, sino la inexistencia de una oferta institucional consolidada, las 32 menciones únicas de redes y espacios de apoyo registradas entre quienes sí participan evidencian una fragmentación en grupos pequeños, informales y frecuentemente acotados a áreas disciplinares específicas, en lugar de una estructura de apoyo amplia y sostenida institucionalmente.

Ante la pregunta sobre los cambios necesarios para mejorar las condiciones de producción académica de las mujeres investigadoras, las participantes identificaron como reforma prioritaria la asignación formal de tiempo para la investigación en las cargas laborales institucionales, así como el apoyo económico directo mediante becas para asistentes y tesistas. Estas propuestas son directamente coherentes con las barreras diagnosticadas, la demanda de descarga horaria que reconozca la doble jornada es la respuesta lógica a un sistema que actualmente exige producción científica de alto impacto sin garantizar las condiciones mínimas para realizarla.

En cuanto a las estrategias personales desplegadas para sostener la producción académica, la mayoría de las investigadoras ha recurrido a mecanismos autodirigidos que implican la invasión sistemática de la vida personal: extensión de la jornada mediante trabajo desde el hogar en horarios no laborales, financiamiento propio de gastos de publicación y uso del tiempo personal para actividades de formación y divulgación. Este hallazgo confirma que el éxito académico de las mujeres investigadoras en el contexto estudiado se sostiene, en medida considerable, sobre un esfuerzo individual extraordinario que compensa las deficiencias estructurales del sistema, perpetuando a su vez la ilusión de que las condiciones son equitativas porque los resultados son comparables.

Finalmente, al pronunciarse sobre las acciones necesarias para eliminar el techo de cristal en la producción académica, las investigadoras enfatizaron la necesidad de garantizar la paridad en los comités evaluadores y en los órganos directivos, así como la traducción de la voluntad política en recursos concretos y decisiones institucionales equitativas. Esta demanda apunta hacia una comprensión colectiva y madura del problema, las investigadoras reconocen que las desigualdades no se transforman mediante el esfuerzo individual, sino mediante cambios estructurales en los sistemas de poder que gobiernan el campo académico.

CONCLUSIONES

SEGREGACIÓN HORIZONTAL, VERTICAL Y ACCESO DIFERENCIAL AL PODER ACADÉMICO

Los resultados del estudio documentan con precisión dos formas complementarias de segregación de género en la academia tamaulipeca. La segregación horizontal se refleja en el hecho de que las investigadoras se agrupan mayoritariamente en disciplinas históricamente asociadas a la presencia femenina, como Ciencias Sociales y Medicina y Ciencias de la Salud, mientras que su participación en las Ingenierías y en las Ciencias Exactas y Tecnológicas resulta considerablemente reducida, lo cual guarda correspondencia con los patrones globales señalados por Schiebinger (2001).

La segregación vertical se expresa en dos dimensiones complementarias. Por un lado, la distribución de las investigadoras dentro del SNII muestra una marcada concentración en los niveles iniciales del sistema. Por otro, aunque la mayoría ha accedido a algún cargo de liderazgo, estos se circunscriben fundamentalmente a coordinaciones y gestión técnica de proyectos, mientras que las posiciones de dirección representan una excepción dentro del grupo estudiado.

El conjunto de los hallazgos cualitativos permite sostener que las investigadoras tamaulipecas adscritas al SNII enfrentan un techo de cristal que no se manifiesta como una barrera única y discreta, sino como un sistema de restricciones interconectadas que operan en los planos estructural, institucional, cultural y subjetivo. La sobrecarga laboral, los estereotipos de género, la doble jornada, las condiciones institucionales adversas, las dinámicas de poder en el ascenso y la invisibilización de su producción configuran un escenario en el que las desigualdades se perpetúan a través de mecanismos frecuentemente

naturalizados y, por tanto, difíciles de impugnar.

Esta conceptualización supera las aproximaciones unidimensionales al fenómeno y es consistente con los planteamientos de Cotter et al. (2001), quienes enfatizan que las barreras que enfrentan las mujeres en la cúspide de las jerarquías organizacionales no responden a déficits individuales de mérito o preparación, sino a mecanismos sistémicos de discriminación que se activan precisamente en los niveles más altos de la carrera.

Los datos cuantitativos confirman esta lectura con contundencia: el 85.71% de las investigadoras reconoce algún grado de presencia del techo de cristal en sus instituciones, el 60.20% considera que debe esforzarse más que sus colegas hombres para alcanzar logros equivalentes, y el 57.14% niega o duda haber tenido igualdad de oportunidades de crecimiento profesional. La coincidencia entre la evidencia estadística y la narrativa fortalece la validez de los hallazgos y constituye, en sí misma, una aportación metodológica del estudio, la articulación de métodos mixtos permitió capturar tanto la extensión del fenómeno como su textura vivida, dimensiones que ninguno de los dos enfoques habría podido documentar por separado con la misma riqueza analítica.

APORTACIÓN AL CAMPO Y PROYECCIÓN HACIA LA AGENDA INVESTIGATIVA

El presente estudio realiza contribuciones específicas al campo de los estudios de género en la educación superior y la ciencia en el contexto latinoamericano. En primer lugar, aporta evidencia empírica sistemática sobre el techo de cristal en un contexto regional mexicano poco estudiado, cubriendo una laguna en la literatura nacional que ha tendido a concentrarse en las grandes universidades metropolitanas y en el ámbito nacional agregado, sin prestar suficiente atención a las dinámicas específicas de los sistemas científicos estatales.

En segundo lugar, el diseño de métodos mixtos adoptado permite una comprensión del fenómeno que supera tanto el reduccionismo cuantitativo que puede capturar la extensión de las desigualdades, pero no su experiencia vivida como el particularismo cualitativo que profundiza en las trayectorias individuales pero limita la generalizabilidad de los hallazgos. La articulación de ambas aproximaciones produce un conocimiento más robusto y con mayor capacidad de informar tanto la teoría como la política pública.

En tercer lugar, el estudio documenta y conceptualiza la paradoja de la alta productividad en condiciones de desigualdad como un fenómeno analíticamente relevante que merece mayor atención en la literatura, la coexistencia de indicadores de producción científica elevados con condiciones estructurales adversas no es una contradicción que deba resolverse descartando alguno de sus términos, sino un objeto de estudio en sí mismo que revela los mecanismos a través de los cuales el sistema científico extrae valor del trabajo femenino sin garantizar las condiciones que lo hacen posible.

Los hallazgos del estudio señalan también hacia una agenda investigativa que trasciende sus propios alcances. Resulta necesario profundizar en el análisis longitudinal de las trayectorias de las investigadoras en el SNII, con particular atención a los momentos de interrupción y reingreso al sistema y a su asociación con las etapas de cuidado intensivo.

Igualmente relevante sería extender el análisis comparativo a otras entidades federativas y a instituciones de educación superior de diferente sostenimiento, públicas y privadas, de investigación y docencia, para determinar en qué medida los hallazgos del contexto tamaulipeco son representativos de dinámicas nacionales más amplias. Finalmente, la exploración de los efectos de políticas institucionales específicas de equidad de género donde estas existen, sobre los indicadores de producción, permanencia y ascenso de las investigadoras constituiría una línea de investigación con alto potencial de impacto para el diseño de intervenciones basadas en evidencia.

REFERENCIAS

ACKER, J. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. **Gender & Society**, v. 20, n. 4, 441–464. 2006

ANKER, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. **Revista Internacional del Trabajo** 16(3), 343-370.

BENSCHOP, Y.; BROUNS, M. Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects. **Gender, Work & Organization**, v. 10, n. 2, 194–212. 2003.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, 77–101. 2006

BUQUET, A. G. El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. **Nómadas,** n. 44, 27-43., 2016

CHONG-CARRILLO, O.; ARÉCHIGA-PALOMERA, M.A., ACOSTA-ALTUNAGA, M.; VEGA-VILLASANTE, F. Mujeres bajo la lupa del SNII: evidencias de desigualdad desde el padrón 2025 y un análisis con inteligencia artificial. **Revista Latinoamericana de Recursos Naturales** 21(3), 84-89. 2025.

COTTER, D.; HERMSEN, J.; OVADIA, S.; VANNEMAN, R. The Glass Ceiling Effect. **Social Forces**, v. 80, n. 2, 655–681. 2001.

CRESWELL, J. W.; PLANO, V. L. **Designing and conducting mixed methods research** (3rd ed.). SAGE Publications. 2018.

DEEM, R.; MORLEY, L. Diversity in the Academy? Staff perceptions of equality policies in six contemporary higher education institutions. **Policy Futures in Education,** v. 4, n. 2. 2006.

ESCOBAR-PÉREZ, J.; CUERVO-MARTÍNEZ, Á. Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. **Avances en Medición**, 6(1), 27–36. 2008.

GADAMER, H. G. **Verdad y método II**. Ediciones Sígueme. 1998

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; FERNÁNDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA LUCIO, P. **Metodología de la investigación** (6.ª ed.). McGraw-Hill. 2014.

KVALE, S. **Las entrevistas en investigación cualitativa**. Ediciones Morata. 2011

LYNN, M. R. Determination and quantification of content validity. **Nursing Research***, 35*(6), 382–385. 1986.

MORLEY, L. The Rules of the Game: Women and the Leaderist Turn in Higher Education. **Gender and Education**, v. 25, n. 1, 116–131. 2013.

O´CONNOR, P. **Management and Gender in Higher Education**. Manchester University Press. 2014.

PATTON, M. Q. **Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice** (4th ed.). SAGE Publications. 2015.

PEÑAHERRERA, S. J.; SALGADO, G. N. Techos de cristal y las desigualdades de género en la academia. **Revista Académica y científica VICTEC**, v. 5, n. 9, 51-60. 2024

RAMOS, A.; LATORRE, F.; TOMÁS, I.; RAMOS, J.; TOP WOMAN: Identifying barriers to women's access to management. **European Management Journal**, v. 40, n.1, 45–55. 2022

ROCHA, T.E.; CRUZ, C. Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar

emocional. **Acta Colombiana de Psicología**, v. 16, n.1, 123-135. 2013

SCHIEBINGER, L. **Has feminism changed science?** Harvard University Press. 2001

VAN DEN BRINK, M.; BENSCHOP, Y. Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs. **Organization**, v. 19, n. 4, 507–524. 2012.

WATANABE, K. S.; KWARTENG, A. H. Unveiling the glass ceiling phenomenon and mitigating strategies through organizational justice: a conceptual paper. **Cogent Business & Management**, v. 11, n. 1. 2024

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, reunido en sesión extraordinaria, llevó a cabo la revisión de la documentación a la solicitud del dictamen del proyecto UAT/SIP/PIRP/2024/076, titulado Análisis de la producción académica de mujeres investigadoras de Tamaulipas, presentada por la Dra. Josefina Guzmán Acuña, adscrita a esta dependencia académica.

La investigación se llevó a cabo respetando estrictamente los principios éticos, garantizando la participación estrictamente voluntaria de las investigadoras, formalizada mediante el consentimiento informado tras una presentación detallada de los objetivos y procedimientos del estudio. Se garantizó a las participantes el derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que ello representara perjuicio alguno. La confidencialidad y el anonimato fueron premisas fundamentales, los datos se trataron de forma confidencial, y los resultados se presentaron de forma agregada para evitar la identificación de las personas.

Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.



fapeti

FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA,
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO





UNITAU

Universidade de Taubaté