

El papel de la mujer en la investigación científica: Retos y avances en Méjico.

Yesbek Rocío Morales Paredes – Teresa Gladys Cerón Carrillo
Norma Angélica Santiesteban López – María Elena Pérez Terrón

MÉJICO

Resumen: La desigualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo académico, investigación científica y desarrollo tecnológico es un problema persistente. El presente artículo tiene como objetivo analizar los retos y avances de las mujeres investigadoras en Méjico. Lo anterior, se realizó mediante un estudio mixto y transversal, empleando chi cuadrado y análisis bivariado. Los resultados mostraron que cerca del 80% de las encuestadas ha sufrido algún tipo de discriminación como investigadoras, siendo “comentarios desconsiderados” el porcentaje más alto. El resultado de chi cuadrada mostró que existe una relación entre el acceso a un sistema de retribución equitativo y la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Igualmente, la obtención de un puesto laboral estable se presenta como el desafío más significativo.

Palabras clave: investigación científica, mujer, discriminación, desafíos, méjico.

The role of women in scientific research: challenges and advances in Mexico

Abstract: Inequality of opportunities for women in academic work, scientific research and technological development is a persistent problem. The objective of this article is to analyze the challenges and advances of women researchers in Mexico. The above was carried out through a mixed and cross-sectional study, using chi square and bivariate analysis. The results showed that nearly 80% of those surveyed have suffered some type of discrimination as researchers, with “inconsiderate comments” being the highest percentage. The chi square result showed that there is a relationship between access to an equitable remuneration system and membership in the National System of Researchers. Likewise, obtaining a stable job position is presented as the most significant challenge.

Keywords: scientific investigation, woman, discrimination, challenge, Mexico.



Yesbek Rocío Morales es Docente Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en Puebla, Méjico.

Contacto: yesbek.morales@correo.buap.mx <https://orcid.org/0000-0003-1740-2682>

Teresa Gladys Cerón es Química Farmacéutica, Bióloga, Doctora en Ciencias de los Alimentos y docente investigadora de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Contacto: teresa.ceronco@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-3492-379X>



O papel das mulheres na pesquisa científica: desafios e avanços no México.

Resumo: A desigualdade de oportunidades para as mulheres no trabalho acadêmico, na investigação científica e no desenvolvimento tecnológico é um problema persistente. O objetivo deste artigo é analisar os desafios e avanços das mulheres pesquisadoras no México. O exposto foi realizado por meio de estudo misto e transversal, utilizando qui-quadrado e análise bivariada. Os resultados mostraram que quase 80% dos pesquisados sofreram algum tipo de discriminação como pesquisadores, sendo “comentários imprudentes” o maior percentual. O resultado do qui-quadrado mostrou que existe relação entre o acesso a um sistema remuneratório equitativo e a adesão ao Sistema Nacional de Investigadores. Da mesma forma, a obtenção de um emprego estável apresenta-se como o desafio mais significativo.

Palavras-chave: pesquisa científica, mulheres, discriminação, desafios, México.

Introducción

Las mujeres siempre han sido parte fundamental de la actividad humana desde la aparición de la especie, han hecho posible grandes beneficios para la humanidad y han desempeñado un papel esencial en la investigación, aunque enfrentan numerosos retos y desafíos que dificultan su progreso y limitan sus oportunidades de éxito. Respecto a la brecha salarial menos de la mitad de las mujeres en edad productiva trabajan en un empleo remunerado y de éstas, la mayoría percibe menores ingresos que los hombres que se desempeñan en el mismo campo laboral (CEPAL, 2021). Existen ciertos esquemas institucionales que fomentan la invisibilidad de las mujeres en la ciencia, lo que se traduce en discriminación, al ser consideradas menos competentes debido a los sesgos de género y estereotipos culturales, que influyen en la toma de decisiones que no las benefician en el momento de generar conocimiento científico (UNESCO, 2012). Esto ha provocado la inexistencia de modelos femeninos a seguir. La diferenciación de género, negando la igualdad de oportunidades para las mujeres, se traduce en marcadas limitaciones en el trabajo académico, la investigación científica y el desarrollo tecnológico. En la investigación científica y académica actual, la falta de equidad de género para las mujeres, es un problema persistente. Es fundamental tomar medidas para abordar



Norma Angélica Santiesteban es Doctora en Ciencias de los Alimentos y profesora de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Contacto: asantiesteban2@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7700-4139>

María Elena Pérez es Doctora en Investigación Educativa y profesora de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Contacto: elena.pterron@correo.buap.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2417-0915>

estos desafíos, como implementar políticas de equidad de género, promover la representación equitativa en puestos de liderazgo y fomentar un entorno inclusivo y libre de sesgos en la investigación y academia. El presente artículo resalta la percepción de académicas y científicas mejicanas con respecto a los desafíos y retos que enfrentan en la investigación, a través de un enfoque mixto que examina información cuantitativa y cualitativa.

Marco contextual

En la investigación científica y académica actual las mujeres investigadoras enfrentan diversos obstáculos. De acuerdo con Moss-Racus et al. (2012) algunos de los desafíos más comunes incluyen:

- ❖ **Sesgos y estereotipos de género:** Existen percepciones arraigadas de que las mujeres son menos competentes en campos científicos y técnicos, lo que resulta en una disminuida valoración de su trabajo y en menos oportunidades para liderar proyectos y acceder a financiamiento.
- ❖ **Desequilibrio en la representación:** Las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo y en roles académicos de mayor jerarquía. Esto se debe en parte a la falta de modelos a seguir y a la escasez de oportunidades de mentoría y desarrollo profesional.
- ❖ **Brecha salarial y de financiamiento:** Las mujeres investigadoras tienden a ganar menos que sus colegas masculinos, incluso cuando tienen el mismo nivel académico, de experiencia y logros. Además, las mujeres encuentran dificultades para obtener financiamiento para sus investigaciones, lo que limita su capacidad de llevar a cabo proyectos y avanzar en sus carreras.

El Global Gender Gap Report en su informe anual de 2020 evalúa la equidad de género en diferentes áreas, incluida la participación y oportunidad económica. Muestra que la brecha de género en la educación y la participación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Líderes mejicanos, 2022) sigue siendo significativa en muchos países. Algunos factores a considerar en este sentido son:

- ❖ **Carga desigual de responsabilidades familiares:** Las expectativas sociales y culturales sobre los roles de género, a menudo imponen una carga desproporcionada de responsabilidades familiares y domésticas a las mujeres, lo que dificulta su dedicación y disponibilidad para la investigación y el trabajo académico (Moss-Racusin, 2016).
- ❖ **Cultura institucional y sesgos implícitos:** Las instituciones académicas y científicas a menudo tienen estructuras y prácticas que perpetúan la desigualdad de género. Esto incluye comités de selección y promoción sesgados, falta de políticas de conciliación laboral y familiar, y un entorno de trabajo que puede ser hostil o excluyente para las mujeres (Moss-Racusin, 2016).



Falta de equidad de género

La falta de equidad de género en el caso de las mujeres investigadoras tiene importantes implicaciones para la sociedad en su conjunto, ya que limita la diversidad de perspectivas y conocimientos en la investigación y obstaculiza el avance científico. Es fundamental tomar medidas para abordar estos desafíos, implementar políticas de equidad de género, promover la representación equitativa en puestos de liderazgo y fomentar un entorno inclusivo y libre de sesgos en la investigación y academia. En ese sentido, Kanter et al., (2018) destacan que las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo en la academia y ciencia, y enfrentan barreras sistémicas que afectan su progresión profesional; Knobloch-Westerwick et al., (2013) demuestran que existe un sesgo de género en la percepción de la calidad de las publicaciones científicas, lo que puede afectar las oportunidades de las mujeres investigadoras. Estos estudios son solo ejemplos, pero hay una amplia investigación y literatura académica y científica que respalda la existencia de la falta de equidad de género en la investigación actual.

Brecha salarial

El concepto inicial de Brecha Salarial de Género (BSG) definido por Sallé y Molpeceres (2010, p. 1), como “el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres”. Comparar salarios por hora trabajada supone un nivel de ajuste superior al de la brecha salarial bruta, que considera la diferencia salarial de las retribuciones totales anuales de las mujeres en relación con las totales anuales de los hombres. Cabe señalar que “las investigaciones sobre la brecha salarial se han centrado más en la medición de su magnitud que en los factores explicativos de la misma, muy probablemente a causa de la complejidad de estos últimos.

Por otro lado, según un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía sobre brecha salarial de género en México, en 2020, las mujeres ganaban en promedio un 34.3% menos que los hombres por el mismo trabajo (INEGI, 2020). Se ha mencionado que existen varias razones que contribuyen a esta brecha salarial. Uno de los factores clave es la discriminación de género en el lugar de trabajo, donde las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional. Además, la segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a concentrarse en sectores con salarios más bajos, también contribuye significativamente (Fernández Salinas, 2018). La brecha salarial de género no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene implicaciones socioeconómicas más amplias. Limita el crecimiento económico al desaprovechar el potencial completo de la fuerza laboral femenina y aumenta la pobreza entre las mujeres y sus familias (Rodríguez López, 2019).

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), se puede considerar a Méjico como un mercado con una gran desigualdad. De manera general, aproximadamente sólo un 45% de las mujeres en edad productiva (mayores de 15 años) trabajan en un empleo remunerado y de éstas, la mayoría percibe menores ingresos que los hombres que se desempeñan en el mismo campo laboral. Tan sólo en 2022 esta brecha fue del 14% en promedio; sin embargo, hay estados en los que esta brecha es mayor, como Oajaca, Colima e Hidalgo, con un porcentaje promedio de 25% (Pérez Sánchez, 2022). No se conoce una sola razón por la cual esta brecha existe, sin embargo, hay algunos factores que se relacionan con ella:

- ❖ El tiempo disponible para actividades remuneradas que tienen las mujeres es menor, ya que, en su mayoría, lo dedican a actividades no remuneradas.
- ❖ Los cargos de poder en general no son ocupados por mujeres, debido a que éstas se quedan en puestos de entrada, por la dificultad para encontrar tiempo disponible y cumplir las funciones que se requiere en éstos.
- ❖ Se requiere un nivel educativo alto para alcanzar mejores puestos.
- ❖ De forma natural hay ciertos ramos laborales en los que se encuentran mayor cantidad de hombres por lo que las mujeres no tienen una representación significativa; por ejemplo: construcción, minería y servicios inmobiliarios.

Aunado a esto, las Naciones Unidas establece que el porcentaje de mujeres en trabajos temporales es mayor, por lo que los ingresos en estos empleos también son menores (ONU, 2020). Esto se debe a que, en la sociedad, el reparto de trabajo no remunerado del hogar es muy desigual, por lo que el ingreso de las mujeres en el hogar se considera como algo complementario, y también debido a la falta de empatía por parte de las organizaciones por no ofrecer ayuda en el cuidado de menores o personas mayores (Instituto Mejicano para la Competitividad, 2022). Ahora bien, la carga cultural y social justifican la preferencia de las mujeres por sectores de baja productividad, sin embargo, en la actualidad la maternidad genera discriminación, lo que deriva en menores probabilidades de obtener empleos de mayor nivel y por lo tanto, mejores salarios (Rodríguez López, 2019).

Se ha establecido dentro de esta brecha salarial el fenómeno denominado “techo de cristal” que, de acuerdo con la Comisión Nacional para prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres (2019), se define como “un conjunto de normas no escritas al interior (sic) de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección, lo que resulta en su atascamiento laboral”. De acuerdo con los datos obtenidos de la Encuesta

Nacional de Ocupación y Empleo de 2022, las mujeres que trabajan en alguna área de ciencias y tecnología perciben 16.2% menos que los hombres en la misma. En general, se puede decir que la brecha salarial es el resultado de prácticas sociales como el acceso a la educación y las propias recompensas de las instituciones, así como el reparto de la carga familiar. De igual forma, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2022) indica que factores como el estado civil y el número de hijos influyen sobre la probabilidad de participar en el mercado laboral y es que estar casada, reduce en un 15% esta probabilidad y, sumado a esto, la presencia de hijos menores de 5 años la disminuye en un 9%. En promedio, se conoce que en las carreras STEM los hombres profesionistas tienen un ingreso mensual de \$13,316 pesos y las mujeres de \$12,380 pesos, es decir, un 18% menos (Doberganés y Torres-Tirado, 2022). En Méjico, durante la pandemia, esta brecha se vio reducida hasta en un 11% debido a que cierto porcentaje de mujeres que se encontraban laborando fueron separadas de sus puestos y los hombres percibían menores ingresos. Sin embargo, esta brecha salarial sí se ha visto reducida de los años 2018 a 2021 en un punto porcentual, como resultado de los programas para reducir desigualdades en el país (Doberganés y Torres-Tirado, 2022)

Sexo de género en la evaluación de proyectos

De acuerdo con Avendaño et al. (2021), se ha observado que la participación de mujeres en los cargos de mando del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) es alta, ya que el 60% de los puestos de jefatura de unidad están ocupados por mujeres. Si bien esto representa un avance en cuanto a su presencia en instituciones dedicadas a la investigación, su participación sigue estando disminuida en puestos de toma de decisiones, asociaciones científicas y academias.

Según Jasso, Gómez y Orozco (2016) hay ciertos esquemas institucionales que fomentan la invisibilidad de las mujeres en la ciencia; un ejemplo muy claro es el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) por parte del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología CONAHCYT, y es que este sistema invita a la constante evaluación para el ingreso, permanencia o ascenso. Estas evaluaciones son generadas por comités que en su mayoría están compuestos por hombres, y donde las mujeres tan sólo tienen una participación del 20% (2022). Este sistema de evaluación también se encuentra presente en las instituciones de educación superior, donde se clasifica a los profesores con base en sus reconocimientos, por lo que en este sentido las mujeres han encontrado cada vez más obstáculos para subir y prevalecer en un sistema por demás androcéntrico. Con esto se reconoce que hay estereotipos sociales que son impuestos a las mujeres porque deben luchar para ser reconocidas en el ámbito científico por universidades y el propio CONAHCYT, donde se ha visto reducida la participación de ellas en el aporte de la ciencia para contribuir a la transformación de todas las áreas del conocimiento.

Sesgo de género en la investigación

Actualmente la discriminación resulta un tema común y ninguna persona está exenta de ella. En el ámbito de la investigación existe el llamado “sesgo de género”, definido como el planteamiento equivocado de similitudes o diferencias entre hombres y mujeres al realizar investigaciones científicas, lo cual afecta de forma más habitual a las segundas. Esto crea una discriminación tácita que relega a las mujeres investigadoras y genera pruebas, muestras o resultados incorrectos, parciales o insensibles (Chillet, 2011), que no representan a la comunidad femenina en los diversos estudios científicos en el mundo. Por citar solo un ejemplo, en el campo médico se ha demostrado que las diferencias fisiológicas propias de cada sexo, influyen en el estado de salud y enfermedad de cada persona, por lo que la realización de investigaciones androcentristas que toman como muestras válidas aquellas sin mujeres, deriva en la generación de resultados no inclusivos y que pudieran representar sesgos importantes para la formulación de conclusiones.

En diversos estudios basados en el campo STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas, por sus siglas en inglés), las mujeres sufren discriminación, ya que son consideradas menos competentes como resultado de sesgos de género y estereotipos culturales. Esto influye en la toma de decisiones que benefician a los hombres en el momento de generar conocimiento científico y actúa como una limitación para que las mujeres se interesen en profesiones e investigaciones del ramo. Estos estereotipos son adoptados desde la infancia y pueden influir en las actitudes académicas y el desempeño de las mujeres (Master y Meltzoff, 2017); sin embargo, modificarlos podría mejorar la participación femenina. En el mismo sentido, y de acuerdo a Cruz (2021), las científicas tienen acceso a menos fondos económicos para realizar investigación, comparadas con las tasas de éxito de los hombres en ese sentido, por lo que es necesario el establecimiento de estrategias que permitan erradicar estos sesgos que no benefician la investigación científica a nivel mundial.

Falta de modelos femeninos a seguir en la investigación

La participación de las mujeres en la investigación científica en los diversos campos de las ciencias, debe ser el sostén primordial de una política de cambio, ya que contribuye a una mejor calidad de vida y bienestar social, favorece la formación de futuros profesionales dedicados a la investigación, aporta para igualar el número de mujeres con respecto al de los hombres en los trabajos de investigación, procura desarrollar al máximo las potencialidades femeninas, otorgándoles las mismas condiciones de igualdad, derechos, obligaciones y remuneraciones de trabajo. Frédéric Vacheron, representante de UNESCO en Méjico, aseguró durante la premiación para las Mujeres en la Ciencia que “según el informe de la Unesco sobre la ciencia de 2021, a las mujeres, se les



conceden menos fondos para la investigación que a los hombres y tienen menos posibilidades de promoción” (Vacheron, 2022).

La diversidad de género en los modelos a seguir

Las mujeres son una parte primordial para el desarrollo de las tecnologías, y existen estudios que demuestran que las mujeres tienen beneficios en la superación de diversas barreras para estar presentes en el desarrollo de tecnologías; sin embargo, en la actualidad todavía los porcentajes están bajos respecto al género masculino. (Dalbagni, 2022). De esta manera, ellas son inspiradoras como modelos a seguir, ya que el liderazgo que ejercen permite que otras mujeres quieran desarrollar esos roles y así ser visibles en las organizaciones, para ser la inspiración de muchas más.

¿En la diversidad de género, cómo elegir correctamente los modelos a seguir? Cuando alguien cercano a ellas es un modelo a seguir, es inspirador, aunque no siempre se pueda conseguir por los errores que se pueden presentar. De igual manera, son diferentes los tiempos y espacios; sin embargo, la visibilidad puede desafiar de una manera efectiva a los estereotipos establecidos. Tener algunos comentarios de diversas historias, ampliará la perspectiva y facilitará querer copiar el modelo a seguir para lograr el éxito. Desde el lugar de trabajo es importante el reconocimiento a las mujeres, ya que ellas serán la inspiración de futuras generaciones; tal es el caso de diversas investigadoras en diferentes instituciones o mujeres en puestos administrativos de alto nivel y rectorías.

Existen diversas publicaciones en revistas y notas periodísticas (Aranda, 2023; Toche, 2023) que hacen mención de mujeres exitosas en el ámbito de la investigación para tomar como ejemplo a seguir por su destacada participación en la ciencia. Las mujeres que son inspiración en una sociedad incluyente se han destacado en las diferentes áreas del conocimiento como historia, ciencias políticas, económicas, sociales, culturales y STEAM (Vargas et al., 2020).

Avances en la participación de la mujer en la investigación

Políticas públicas para fomentar la equidad de género

Diversas políticas públicas se han implementado en diferentes países para fomentar la equidad de género. A continuación, se precisan algunas de ellas:

- ❖ Políticas de igualdad salarial: Se implementan leyes y regulaciones para garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo realizado por hombres y mujeres, así como la transparencia salarial en las organizaciones.
- ❖ Cuotas de género: Se establecen cuotas o metas para aumentar la representación de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de

decisiones en el ámbito público y privado. Esto se aplica en áreas como juntas directivas, parlamentos y cargos ejecutivos.

- ❖ **Licencia de maternidad y paternidad remunerada:** Se promueven políticas que permiten a las madres y padres tener tiempo adecuado para el cuidado de sus hijos recién nacidos, lo que ayuda a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales.
- ❖ **Acceso a la educación:** Se implementan políticas para garantizar el acceso equitativo de las niñas y mujeres a la educación en todos los niveles, incluida la educación STEM, donde hay una brecha de género persistente.
- ❖ **Sensibilización y formación en equidad de género:** Se desarrollan programas educativos y de capacitación para aumentar la conciencia sobre la equidad de género y promover la eliminación de estereotipos de género en la sociedad.
- ❖ **Prevención y respuesta a la violencia de género:** Se implementan políticas integrales para prevenir y abordar la violencia basada en el género, incluidas leyes y servicios de apoyo a las víctimas.
- ❖ **Políticas de conciliación laboral y familiar:** Se promueven medidas como horarios flexibles, guarderías en el lugar de trabajo y opciones para laborar de manera remota y así facilitar la conciliación entre ésta y las responsabilidades familiares.

Incremento en la participación de mujeres en la investigación científica

A pesar de que las mujeres siguen siendo un grupo reducido desde el punto de vista científico y de la realización de investigación, se ha demostrado que en los últimos años están ganando espacio en áreas como humanidades, ciencias de la conducta, medicina, ciencias sociales, biología y química (Cárdenas, 2015). Si bien, esto representa un gran avance, aún hay un largo camino por recorrer para seguir haciendo frente a limitaciones en materia de trabajo y sueldos justos y dignos, inequidad en oportunidades de formación académica y escasa probabilidad de conseguir puestos de responsabilidad, entre otros aspectos (Morales y Morales, 2023).

En este tenor, es importante mencionar que hasta 2022 solo el 38.2% de miembros del SNI son mujeres, cifra que se ve reducida hasta el 20% conforme aumenta el nivel como SNI 2, SNI 3 y Emeritazgo (CONACYT, 2022), lo cual continúa representando una gran desventaja para las investigadoras del país.

Si bien en Méjico existen contadas leyes que apoyan a la mujer en el desarrollo de la investigación, al igual que asociaciones que incentivan su presencia en la ciencia, como el Grupo por la Mujer en la Ciencia, la Asociación Mejicana de Mujeres en la Ciencia, redes de investigación que se interesan por estudios de género u otras áreas como las temáticas del CONAHCYT, redes regionales



y nacionales de colaboración de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y las redes de colaboración de cuerpos académicos del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), es importante continuar con la búsqueda de oportunidades de participación de la mujer en la investigación científica mejicana.

Metodología

El presente artículo constituye un estudio mixto de tipo transversal, que utiliza una prueba de hipótesis de chi cuadrada con un intervalo de confianza de 0.05, y un análisis bivariado para comparar dos variables (pertenencia al SNII y Sistema de retribución equitativo), con el uso de IBM SPSS Statistics v.20.

Se aplicó una encuesta a una muestra no probabilística y aleatoria, con 17 ítems de los cuales 11 se midieron con escala Likert de 5 puntos, 5 con opción de respuesta múltiple y 1 con respuesta dicotómica por medio de Google Forms, mezclada con el uso de 3 redes sociales (WhatsApp, Facebook e Instagram). De este proceso se obtuvo la participación de 247 investigadoras. La aplicación de los instrumentos se realizó en los meses de mayo, junio y julio de 2023.

Resultados y discusión

En la tabla 1 se muestran algunas generalidades de las 247 investigadoras encuestadas.

Tabla 1. Generalidades de investigadoras encuestadas.

Factores de clasificación					
25-29 años	30-34 años	35-39 años	40-44 años	45-50 años	Mayor de 50 años
4.86%	19.03%	26.32%	23.89%	13.36%	12.55%
Pertenecientes al SNII			No pertenecientes al SNII		
49.00%			51.00%		
Víctimas de discriminación			No discriminadas		
79.40%			20.60%		

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se muestra que cerca del 80% de las mujeres ha sufrido algún tipo de discriminación como investigadora; esto puede deberse a la existencia de un clima académico negativo en el cual no se percibe a las mujeres como investigadoras, lo cual afecta su identidad y bienestar psicológico (Settles, O'Connor, Yap, 2016).

Dentro de los elementos evaluados se determinó que el 50.20% de las encuestadas incluye como sujeto de estudio en sus investigaciones a las realidades femeninas. De acuerdo con Sugimoto et al. (2019) la inclusión de la realidad femenina dentro de la investigación se ve afectada por la disminuida

inclusión de éstas en diferentes áreas de investigación. Sin embargo, en algunos casos, esto se ve influido por la existencia de factores de interferencia como el ciclo menstrual (en el caso de las ciencias básicas) ya que pueden presentarse interacciones difíciles de controlar. En este aspecto, países como Canadá y Estados Unidos han realizado guías que establecen la adecuada incorporación de mujeres en ensayos clínicos y en la investigación en general (National Institutes of Health, 2001; Government of Canada, 1997; Canadian Institutes of Health Research, 2009).

El 29.95% de las investigadoras indicaron pertenecer a alguna asociación o grupo femenino que impulsa el desarrollo de mujeres investigadoras en Méjico o el mundo. Lo anterior se encuentra en concordancia con lo publicado por Mendieta-Ramírez (2015), quienes establecen que en 2014 sólo el 34% de los integrantes del Sistema Nacional de Investigadores eran mujeres y cuatro años después esta cifra cambió solamente en un punto porcentual (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

En la tabla 2 se muestran los resultados del análisis bivariado considerando la opinión de las investigadoras con respecto a contar con un sistema de retribución equitativo en su organización laboral y la pertenencia al SNII, del mismo modo se realizó un análisis de chi cuadrada para determinar la relación entre dos variables (Cerde y Villarroel, 2007).

La HO que se presenta en este caso es que sí existe una relación entre el acceso a un sistema de retribución equitativo y la pertenencia al SNII de las mujeres encuestadas.

Tabla 2. Análisis bivariado pertenencia SNII vs. sistema de retribución equitativo

Su empresa cuenta con un sistema de retribución equitativo						
Pertenencia al SNII	Completo acuerdo	De acuerdo	No acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Completo desacuerdo	Total
Sí	21	22	35	16	27	121
No	15	20	23	24	44	126
Total	36	42	58	40	71	247

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.151a	4	0.057
Razón de verosimilitud	9.221	4	0.056
Asociación lineal por lineal	6.051	1	0.014
Nº de casos válidos	247		

Fuente: *Elaboración propia.*

De acuerdo con los datos de la Tabla 2, la HO se acepta, ya que p es mayor que 0.05, de manera que sí se establece una relación entre un sistema de retribución equitativo y la pertenencia al SNII.

El 44.93% de las mujeres encuestadas indican que su organización no cuenta con un sistema de retribución equitativo, 48.58% observan que no se establece una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida. Del mismo modo, 55.06% considera que el equipo de personas que establecen y aplican las políticas de evaluación y retribución de su organización es inequitativo en relación con el género, lo que provoca que la toma de decisiones sea también inequitativa en lo que respecta a la diferencia de género.

Se puede observar que las mujeres que contestaron que no cuentan con un sistema de retribución equitativo tampoco pertenecen al SNII. Esto se relaciona con la amplia brecha de género existente en América Latina y específicamente en Méjico, que se encuentra entre los países con menor porcentaje de mujeres investigadoras (menos del 34%). Lo anterior, también se encuentra ligado con la subrepresentación de mujeres en diversas áreas del conocimiento, pero sobre todo en áreas STEM (ONU, 2020).

En la tabla 3 se muestran los resultados del análisis bivariado considerando la edad de las investigadoras encuestadas y la necesidad de contar con mayores incentivos para incrementar el número de investigadoras en Méjico.

Tabla 3. *Análisis bivariado edad vs. necesidad de mayores incentivos económicos.*

Necesidad de mayores incentivos económicos para incrementar el número de investigadoras en Méjico						
Edad (años)	Completo acuerdo	De acuerdo	No acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Completo desacuerdo	Total
25-29	10	2	0	0	0	12
30-34	34	12	0	1	0	47
35-39	36	20	4	3	2	65
40-44	26	19	11	2	1	59
45-50	18	12	1	0	2	33
Más de 50	14	11	5	1	0	31
Total	138	76	21	7	5	247

Fuente. *Elaboración propia.*

Con base en los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, el 86.63% de las investigadoras piensan que es necesario mayores incentivos económicos para incrementar el número de investigadoras en el país. Aunque la participación de las mujeres en las diferentes áreas productivas

ha incrementado, se ha establecido una relación negativa entre los sectores productivos en donde hay mayor cantidad de mujeres y la productividad de éstas y es que las mujeres ganan en promedio 17% menos que los hombres que se encuentran en un mismo puesto (OIT, 2019).

El 73.27% indican que el empoderamiento de las científicas mejicanas en niveles jerárquicos superiores es factor de mayor visibilidad y reconocimiento para ellas; sin embargo, el 48.58% indican que no existe una relación entre el número de mujeres investigadoras y el número de científicas influyentes en las diferentes áreas del conocimiento. Y es que el empoderamiento puede ser medido con diferentes indicadores según cada país y esto se relaciona también con la autonomía de ellas. Así, algunos indicadores comunes son la movilidad y el trabajo fuera de casa, la toma de decisiones y contribución económica, etc. (García, 2002).

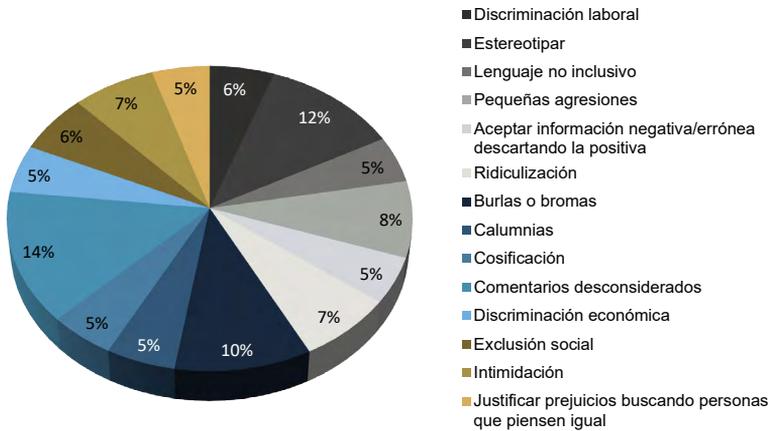
Con respecto a las políticas públicas vigentes en el país, solo el 26.31% las percibe como fomentadoras de la equidad de género en la investigación científica y académica, por lo que el 70.04% piensan que mejores políticas públicas de equidad de género en Méjico, ayudarían a incrementar el reconocimiento del trabajo de las mujeres científicas. La ONU no es ajena a la incorporación de políticas en favor de la igualdad de género, por lo que declaró el 11 de febrero como Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, celebración que tiene como principal objetivo promover la participación, igualdad y empoderamiento de las mujeres y las niñas en los distintos campos de las ciencias. En Méjico se creó en 2007 el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo y se encuentra actualmente vigente. En él se da respuesta a las demandas ciudadanas para garantizar los derechos y el bienestar de la mujeres basándose en seis objetivos básicos: potenciar la economía; mejorar las condiciones de bienestar y salud para las mujeres, niñas y adolescentes; posicionamiento adecuado de las mujeres en la toma de decisiones; reconocer y redistribuir los trabajos domésticos; combatir la violencia en contra de las mujeres, y construir entornos seguros y de paz. Cada uno de estos ítems tiene cabida dentro de la ciencia e investigación, como actividad económica llevada a cabo por las mujeres (ONU Mujeres, 2020; Gobierno de Méjico, 2022).

Desafíos de las investigadoras en Méjico

En la figura 1 se muestran los diferentes tipos de discriminación que el 79.40% de las mujeres encuestadas han sufrido en su papel como investigadoras. Como se puede apreciar, las mujeres encuestadas respondieron con el mayor porcentaje (14%) a comentarios desconsiderados, seguido de un 12% que sufren discriminación por estereotipos, posterior a un 10% por burlas o bromas, 8% por pequeñas agresiones, 7% por intimidación y ridiculización, 6% por exclusión social y en 5% discriminación económica, cosificación,

calumnias, aceptación de información negativa/errónea, así como una justificación prejuiciosa de mujeres que piensen u opinen igual.

Figura 1. *Tipos de discriminación sufridas por mujeres investigadoras.*



Fuente: Basado en la Pirámide del odio, elaborada por la Liga Contra la Difamación (2021). https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-spanish_2.pdf

La presencia de comentarios discriminatorios y actitudes negativas hacia las mujeres investigadoras, descritos en la Figura 1, quizá puede atribuirse a una combinación de factores socioculturales, estereotipos de género arraigados y desigualdades en el ámbito académico y científico, por ello varios autores han analizado y explicado estas razones, entre ellas, las mencionadas por Moss-Racusin et al. (2012), quienes afirman que los estereotipos de género tradicionales influyen en la percepción de las mujeres investigadoras, como la creencia arraigada de que las mujeres son menos aptas en campos STEM, lo que conlleva a comentarios despectivos y discriminatorios.

Otro factor a tomarse en cuenta es la falta de representación y liderazgo femenino tal como lo mencionan Knobloch-Westerwick y Huge (2013), debido a la falta de mujeres en puestos de liderazgo y reconocimiento en la investigación, lo que perpetúa la idea de que las mujeres tienen menos oportunidades en el ámbito científico y hace que algunas personas hagan comentarios desconsiderados y exclusiones. Por otro lado, las estructuras de poder y la cultura académica tradicional pueden crear barreras para las mujeres investigadoras, y hacer que los comentarios despectivos reflejen actitudes arraigadas en una cultura históricamente dominada por hombres (Acker, 1990). Aunque las microagresiones son comentarios y actitudes sutiles, son perjudiciales, debido a que surgen por sesgos inconscientes y éstos llevan a la minimización de las contribuciones de las mujeres en la investigación (Sue et al., 2007). Cabe señalar que las expectativas de género causan presión social sobre las mujeres para que se ajusten a roles tradicionales, lo que influye en la forma como se perciben sus contribuciones en la investigación

(Eagle y Wood, 2016), tal como lo comentaron las mujeres encuestadas en el presente trabajo de investigación.

Al analizar estos factores se observa que contribuyen a la persistencia de comentarios discriminatorios y actitudes negativas hacia las mujeres investigadoras en el ámbito académico y científico. La comprensión de estas razones es crucial para abordar y eliminar la discriminación de género en la investigación. En la tabla 4 se muestran los principales desafíos que enfrentan las mujeres investigadoras encuestadas en cuanto a la falta de equidad de género en el ámbito académico y científico.

Tabla 4. *Desafíos que enfrentan las mujeres en equidad de género*

Nº	Concepto	Valoración
1	Obtención de un puesto laboral estable	25%
2	Estereotipación por ser madre	21%
3	Obtención de méritos o reconocimientos	17%
4	Obtención de financiamiento	15%
5	Ingreso a programas de desarrollo profesional	14%
6	Obtención de becas	8%

Fuente: *Elaboración propia.*

Las mujeres investigadoras a menudo se encuentran con barreras para acceder a puestos estables y posiciones de liderazgo en la academia. Éstas barreras están relacionadas con prejuicios de género y la falta de modelos femeninos a seguir en posiciones de alto nivel (Xie & Shauman, 2003). Asimismo, las mujeres investigadoras a menudo tienen la presión de equilibrar sus roles de madre y profesionistas. La percepción de que ser madre puede interferir en la dedicación al trabajo científico puede llevar a la discriminación y a la limitación de oportunidades (Moss-Racusin et al., 2012), tal como se pudo observar en las respuestas de las mujeres encuestadas en el presente trabajo.

Las contribuciones de las mujeres investigadoras a menudo son subestimadas o pasadas por alto, lo que afecta su avance profesional y reconocimiento. Los sesgos inconscientes pueden influir en cómo se evalúan sus méritos y logros (Madera et al., 2019). Las mujeres investigadoras también enfrentan dificultades para obtener financiamiento y becas en comparación con sus colegas masculinos; esto puede deberse a la falta de confianza en sus habilidades o a prejuicios sobre las capacidades de las mujeres en la investigación (Blickenstaff, 2005).

Por último, el desafío del equilibrio entre el trabajo y la vida personal es especialmente significativo para las mujeres investigadoras, así como la falta de políticas y estructuras de apoyo institucional, que dificulta la participación plena en la investigación (Hewlett et al., 2008), por lo que al analizar sus respuestas se puede concluir que estos desafíos subrayan la importancia



de abordar las desigualdades de género en la investigación y trabajar hacia entornos más inclusivos y equitativos.

Conclusiones

Los retos y desafíos que enfrentan las mujeres investigadoras en Méjico son diversos, que de acuerdo con los resultados hallados en la presente investigación van desde comentarios desconsiderados, estereotipos, burlas y bromas, pequeñas agresiones, ridiculización, intimidación, exclusión social, discriminación laboral, cosificación, calumnias, discriminación económica, justificación de prejuicios y aceptación de información errónea o negativa o descarte de la positiva, de acuerdo al orden de recurrencia definido por las 247 investigadoras entrevistadas.

Lo anterior representa un problema coyuntural que requiere ser estudiado de forma exhaustiva en busca de soluciones que permitan a las mujeres en Méjico ejercer, de forma equitativa y libre de discriminación, su papel como investigadoras científicas. En el mismo sentido, los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis mediante chi cuadrada demostraron que sí existe una relación entre el acceso a un sistema de retribución equitativo y la pertenencia al SNII, resaltando que 111 mujeres (44.9%) perciben que los centros académicos en donde realizan sus investigaciones, no las retribuyen de forma equitativa, lo cual se vincula con el 86.6% de mujeres que manifestaron la necesidad de contar con mayores incentivos económicos para incrementar el número de investigadoras en Méjico.

Así, la necesidad de establecer políticas públicas nacionales y reglamentos o normas en los diferentes centros de investigación e instituciones académicas, que promuevan la equidad de género y la desaparición de brechas salariales y sesgos de género, resulta preponderante para derribar las barreras que enfrentan las mujeres en la investigación. Derivado de lo anterior, las autoras recomiendan la generación de futuras líneas de investigación que permitan profundizar los estudios de violencia de género y feminismo vinculados con el papel de la mujer en la investigación científica en Méjico y el mundo.



Referencias bibliográficas

1. Acker, S. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089124390004002002>
2. Aranda, D. A. (11 de febrero de 2023). El 11F: Méjico y sus mujeres en la Ciencia. *La Jornada Maya*. <https://www.lajornadamaya.mx/opinion/210516/el-11f-mexico-y-sus-mujeres-en-la-ciencia>.
3. Avendaño, F., Gamiño, M., García, F., Mase, F., Ortuño, C. (2021). *Mujeres en educación, ciencia y tecnología. Más allá de la foto*. Instituto Mejicano para la competitividad A.C. <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/10/202111013-Mujeres-en-la-APF-educacion-y-ciencia-2.pdf>
4. Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369-386. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540250500145072>
5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Brecha salarial de género en Méjico. <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/genero/>
6. Canadian Institutes of Health Research. (2009). Methods and measures for gender, sex, and health research. <https://cgshe.ca/practice/research-toolkits/gender-and-sex-toolkit/tools/>.
7. Cárdenas, M. (2015). La participación de las mujeres investigadoras en Méjico. *Investigación Administrativa*, 44(116). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v44n116/2448-7678-ia-44-116-00004.pdf>.
8. Chillet, R.E. (2011). Un marco teórico para analizar el sesgo de género en la investigación epidemiológica: haciendo visible lo invisible, *Feminismo/s*, (18), 353-363. <https://doi.org/10.14198/fem.2011.18.22>
9. Cruz, L.(2021). Diferencias y sesgos de género en la financiación de la investigación: un enfoque dinámico. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (26) 6-19. <https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10909>.
10. Comisión Nacional para prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2019). ¿Qué es el techo de cristal y que pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? Gobierno de Méjico. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>.
11. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). (2022). El Conacyt celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Comunicado 279. Gobierno de Méjico. <https://conahcyt.mx/el-conacyt-celebra-el-dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia/>
12. Dalbagni, C. (2022). Role models are key in gender diversity, *Athenaworks*. <https://athenaworks.com/role-models-are-key-in-gender-diversity/>
13. Doberganés P.C., Torres-Tirado F. (2022). ¿Dónde están las científicas? Brechas de género en carreras STEM. Instituto Mejicano para la Competitividad. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/%C2%BFDo%CC%81nde-esta%CC%81n-las-cientificas__Documento_20220201.pdf
14. Eagly, A.H., Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. In J. Becker & M. Eagly (Eds.), *The psychology of gender* (2a ed.). Guilford Press. pp. 269-295.

15. Fernández Salinas, A. (2018). Brecha salarial de género en Méjico: causas y consecuencias. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 27(2), 45-62.
16. García, B. (2002). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 221-253. <https://doi.org/10.24201/edu.v18i2.1162>
17. Gobierno de Méjico. (2022). *Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*. Instituto Nacional de las mujeres. <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres>.
18. Government of Canada. (1997). *Inclusion of women in clinical trials during drug development*. Minister of Health. https://publications.gc.ca/collections/collection_2013/sc-hc/H42-2-4-1997-1-eng.pdf.
19. Hewlett, S.A., Luce, C. B., Servon, L. J., Sherbin, L., Shiller, P., Sosnovich, E., Sumberg, K. (2008). The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering, and Technology. *Harvard Business Review Research Report*. https://www.researchgate.net/profile/Lisa-Servon/publication/268325574_By_RESEARCH_REPORT_The_Athena_Factor_Reversing_the_Brain_Drain_in_Science_Engineering_and_Technology/links/556da5d808aeab7772244061/By-RESEARCH-REPORT-The-Athena-Factor-Reversing-the-Brain-Drain-in-Science-Engineering-and-Technology.pdf
20. Instituto Mejicano para la Competitividad. (2022). *Brecha salarial de género*. Centro de Investigación en Política Pública. Recuperado el 19 de junio de 2023 de <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>
21. Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Desigualdad en Cifras*. 4(2). chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN4_2018.pdf
22. Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1211286109>
23. Moss-Racusin, C. A., Van der Toorn, J., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2016). A "scientific diversity" intervention to reduce gender bias in a sample of life scientists. *CBE-Life Sciences Education*, 15(3), <https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.15-09-0187>
24. Jasso, A.K.S., Gómez, E.R., Orozco, J.J.V. 2016. Desigualdades de género en la Ciencia, el caso de las científicas UAEMex. *Cuadernos Inter.ca.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*. 13(2), 83-110. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intercambio/article/view/26691/26872>
25. Kanter, R. M., & Wallace, J. (2018). Gender and Science: Why the Leaky Pipeline Matters. Harvard Business Review. Disponible en: <https://hbr.org/2018/06/gender-and-science-why-the-leaky-pipeline-matters>
26. Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huge, M. (2013). The Matilda Effect in science communication: An experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1075547012472684>

27. Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2019). Gender and Letters of Recommendation for Academia: Agentic and Communal Differences. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1243-1264. <https://doi.org/10.1037/a0016539>
28. Master, A. & Meltzoff, A. (2017). Building bridges between psychological science and education: Cultural stereotypes, STEM, and equity. *Prospects*, 46(2), 215-234. <https://doi.org/10.1007/s11125-017-9391-z>
29. Mendieta-Ramírez, A. 2015. Desarrollo de mujeres en la ciencia y la investigación en Méjico. *Un Campo por cultivar. Agricultura, Sociedad y Desarrollo*. 12(1): 107-115. <https://doi.org/10.22231/asyd.v12i1.112>
30. Morales, M. y Morales, E. (2022). Mujeres investigadoras en los trabajos más citados con adscripción a Méjico. *CienciaUAT*, 17(2), 95-111. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i2.1699>
31. Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
32. National Institutes of Health (2001). *NIH policy and guidelines on the inclusion of women and minorities as subjects in clinical research*. Bethesda.
33. Organización Internacional del Trabajo. (2019, 27 de agosto). *Persistentes brechas de género en el trabajo hacen necesario adoptar medidas transformadoras en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_716768/lang-es/index.htm
34. ONU Mujeres. (2020). *Las mujeres en Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Montevideo. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/09/mujeres-en-ciencia-tecnologia-ingenieria-y-matematicas-en-america-latina-y-el-caribe>
35. Pérez Sánchez, L. (2020). "Políticas públicas para reducir la brecha salarial de género en Méjico". *Revista de Políticas Públicas y Sociales*, 15(1), 102-120.
36. Rodríguez López, M. (2019). "La brecha salarial de género en Méjico: efectos macroeconómicos y políticas de igualdad salarial". *Revista de Estudios Económicos*, 36(3), 78-94.
37. Rodríguez-Pérez, R.E. (2016). Brecha salarial por Género en Méjico: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 27(54). <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.2>
38. Settles, I., O'Connor, R. & Yap, S. (2016). Climate Perceptions and Identity Interference Among Undergraduate Women in STEM: The Protective Role of Gender Identity. *Psychology of Women Quarterly*, 40(4), 488-503. <https://doi.org/10.1177/036168431665580>
39. Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
40. Sugimoto, CR, Ahn, YY, Smith, E, Macaluso, B, & Larivière, V. (2019). Factors affecting sex-related reporting in medical research: a cross-disciplinary bibliometric analysis. *Lancet*, 393(10171):550-559. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32995-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32995-7)



41. United Nations Development Programme. (2020). *Gender Equality Strategy 2018-2021*. <https://www.undp.org/publications/gender-equality-strategy-2018-2021>
42. Vacheron, F. c. (13 de septiembre de 2022). Forbes Mexico. *Falta de reconocimiento y visibilidad aleja a mujeres de carreras STEM*: <https://www.forbes.com.mx/falta-de-reconocimiento-y-visibilidad-aleja-a-mujeres-de-carreras-stem/>
43. Vargas, C., Lutz, M., Papuzinski, C., & Arancibia, M. (2020). Género, mujeres e investigación científica. *Medwave*, 11. <https://doi.org/http://doi.org/10.5867/medwave.2020.02.7857>
44. Xie, Y., & Shauman, K. A. (2003). *Women in Science: Career Processes and Outcomes*. Harvard University Press.

Para citar
este artículo:

Morales, Y. R., Cerón, T. G., Santiesteban, N. A. y Pérez M. E. (2024). El papel de la mujer en la investigación científica: retos y avances en Méjico. *Teuken Bidikay*, 14(23), 15-34. doi: 10.33571/teuken.v14n23a02

E24A13.GE*: HARias

