

# ¿Es la maternidad privada?

## Desigualdades en la carrera de científicas en una universidad pública

***Is Motherhood Private?***

*Inequalities in Women Scientists' Careers  
at a Public University*

Recibido: 20 de julio de 2025 | Aceptado: 28 de enero de 2026 | Publicado: 17 de febrero de 2026

DOI: [10.32870/PUNTO.V12I22.277](https://doi.org/10.32870/PUNTO.V12I22.277)

Tania Marcela HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ \*  
Irma Janett SEPÚLVEDA RÍOS \*\*  
Silvia HERNÁNDEZ WILLOUGHBY \*\*\*  
Jessica Georgina ARROYO DE ANDA \*\*\*\*

## RESUMEN

Este artículo analiza la desigualdad que enfrentan madres-investigadoras de una universidad pública en un contexto meritocrático. Con enfoque feminista situado, se aplicó Teoría Fundamentada con muestreo y saturación teórica en cuatro grupos focales. El análisis se hizo con codificación abierta–axial–selectiva. El hallazgo principal radica en la pro-

.....

\* Autora de correspondencia. Centro Universitario de Guadalajara. Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0001-9946-0151. Email: tania.hernandez@cucea.udg.mx

\*\* Centro Universitario de Guadalajara. Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0002-4256-6673. Email: janett.sepulveda@udg.mx

\*\*\* Centro Universitario de Guadalajara. Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0001-9136-1124. Email: silvia.willoughby@academicos.udg.mx

\*\*\*\* Centro Universitario de Guadalajara. Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0001-7420-2017. Email: sjessica.arroyo@cucea.udg.mx

puesta de un modelo de análisis donde la maternidad activa juicios culturales y, al institucionalizarse, funciona como una categoría organizadora de la desigualdad académica.

**PALABRAS CLAVE:** desarrollo científico, género, madres

### **Abstract**

*This article analyzes the inequality faced by mothers who are researchers at a public university within a meritocratic context. Using a situated feminist approach, Grounded Theory with sampling and theoretical saturation was applied to four focus groups. The analysis was conducted using open-axial-selective coding. The main finding lies in the proposal of an analytical model where motherhood activates cultural judgments and, when institutionalized functions as an organizing category of academic inequality.*

**Keywords:** scientific development, gender, mothers

### **CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO**

Hernández-Rodríguez, T. M.; Sepúlveda-Ríos, I. J.; Hernández-Willoughby, S.; & Arroyo de Anda, J. G. (2026). ¿Es la maternidad privada? Desigualdades en la carrera de científicas en una universidad pública. *Punto Norte*, 12 (22), e22277. <https://doi.org/10.32870/punto.v12i22.277>

## INTRODUCCIÓN

En años recientes se observa un crecimiento sostenido —aunque desigual— de la participación de las mujeres en la ciencia. A nivel global, representan cerca de un tercio del personal investigador (UNESCO, Institute for Statistics UIS, 2019) y su presencia en la autoría científica ha aumentado en las últimas décadas (Elsevier, 2024). En México, la proporción femenina en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) muestra incrementos graduales (De Garay & Del Valle-Díaz, 2023), no obstante, persisten restricciones de desarrollo vertical. Su presencia disminuye conforme se incrementa el nivel de distinción y varía de manera notable entre campos disciplinares. La Tabla 1 muestra la distribución por nivel y sexo en el primer trimestre de 2025, evidenciando una reducción pronunciada de la representación femenina en los niveles superiores.

**Tabla 1. Distribución del SNII por nivel y sexo, primer trimestre de 2025**

Categoría / nivel (SNII)	Hombres	Mujeres	Total
Candidato(a)	5,696	5,398	11,094
Nivel 1	13,885	9,644	23,529
Nivel 2	4,361	2,473	6,834
Nivel 3	1,915	730	2,645
Emérito	573	214	787
<b>Total</b>	<b>26,430</b>	<b>18,459</b>	<b>44,889</b>

Fuente: Programa Sectorial de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación 2025-2030 (DOF, 17/09/2025)

De manera tal que el crecimiento registrado no necesariamente se acompaña de transformaciones sustantivas en las condiciones estructurales, culturales e institucionales que organizan la carrera académica.

Así, pese a discursos institucionales de igualdad y políticas afirmativas, la experiencia cotidiana de muchas mujeres científicas continúa marcada por desigualdades persistentes que obstaculizan su consolidación profesional (Araya & Guizardi, 2025; Franchi, 2019).

Desde una lectura feminista, estas asimetrías no son accidentales, comparten un origen estructural en el sistema patriarcal<sup>1</sup> que atraviesa instituciones, normas y prácticas, regulando quiénes acceden, permanecen y ascienden en espacios de prestigio. En este marco, el problema de investigación se define como la persistencia de desigualdades estructurales, culturales e institucionales que afectan de manera diferenciada las trayectorias académicas de mujeres científicas mexicanas que son madres, en un contexto donde prevalece un discurso meritocrático y existen políticas institucionales de igualdad de género que, en la práctica, no necesariamente se traducen en condiciones equitativas de reconocimiento, permanencia y promoción.

A partir de ello, este trabajo busca responder, desde una perspectiva feminista ¿cómo experimentan y perciben las mujeres de una universidad pública, que son científicas y madres, las barreras que afectan su desarrollo profesional en el ámbito académico, a pesar de la existencia de un discurso meritocrático y de políticas institucionales de igualdad de género? Se establece como objetivo de la investigación el comprender críticamente, a través de la reconstrucción de experiencias, percepciones y narrativas, las tensiones entre la lógica meritocrática y las condiciones reales de desigualdad que inciden en las trayectorias profesionales de mujeres-madres-investigadoras.

Para cumplir este objetivo se propone una metodología cualitativa basada en grupos focales, orientada a recuperar voces situadas y a captar

.....

1 Para esta investigación, el patriarcado debe entenderse como un sistema históricamente dinámico que se reconfigura institucionalmente (Walby, 1990), se renegocia mediante arreglos situados (Kandiyoti, 1988) y se reproduce por medio de hegemonías masculinas contextuales y disputables (Connell, 2005), lo que explica su capacidad de volverse más complejo sin perder su carácter jerárquico.

la complejidad de vivencias individuales y colectivas. Esta estrategia resulta adecuada para identificar patrones compartidos y, a la vez, matices subjetivos que difícilmente emergen mediante instrumentos cuantitativos. En particular, permite visibilizar no sólo obstáculos, sino también formas simbólicas de violencia expresadas en juicios, estigmas o exclusiones sutiles (Owusu-Kwarteng *et al.*, 2025; Román-Santana, 2024).

En esa línea, el estudio adopta una perspectiva situada, atenta a la diversidad de trayectorias, condiciones y contextos (Castañeda-Rentería & Araujo, 2021; Huairé Inacio *et al.*, 2022) que atraviesan las investigadoras que son madres. De los trabajos de Chávez (2017), Galizzi *et al.* (2024), Owusu-Kwarteng *et al.* (2025) y Vélez Bautista (2023), quienes analizan la desigualdad de género, sin considerar la maternidad como una dimensión que complejiza la trayectoria profesional de las científicas, se desprende el supuesto hipotético de esta investigación, el cual sostiene que las mujeres investigadoras de una universidad pública que son madres, enfrentan múltiples barreras que inciden de forma directa en sus trayectorias profesionales y que, pese a avances normativos, la igualdad sustantiva en la investigación continúa siendo limitada, evidenciando una brecha entre normas formales y experiencias reales.

En consecuencia, el reconocimiento del mérito académico no se distribuye de manera equitativa, pues se encuentra mediado por condiciones de género que modelan el acceso, la permanencia y el ascenso en las carreras científicas, además de estar regulado por los marcos normativos, acciones afirmativas y políticas de género establecidas de manera específica por cada institución de educación superior.

Esta paradoja expone una tensión crítica entre el ideal meritocrático del campo académico y una realidad de exclusiones sutiles y sistemáticas que afectan de modo diferenciado a las investigadoras. En el contexto nacional, el ideal meritocrático académico-científico puede entenderse como un marco normativo y discursivo que presenta la evaluación, el ingreso y la promoción —tanto en universidades como en el SNII— como procesos neutrales, sustentados exclusivamente en talento, esfuerzo individual y productividad. Este marco tiende a minimizar o invisibilizar

el papel de las condiciones materiales y simbólicas —división sexual del trabajo de cuidados, sesgos de género, acceso desigual a redes y recursos— que estructuran trayectorias diferenciadas.

En años recientes, la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI, 2025a; 2025b), a través del SNII, ha incorporado políticas y criterios orientados a reducir disparidades: integración paritaria de comisiones dictaminadoras y revisoras, orden de prelación equitativa por orden y nivel, y la extensión de vigencia hasta por dos años por maternidad/paternidad o por nacimiento/adopción de hijos. Sin embargo, se identifican dimensiones que amplían la brecha: las métricas de productividad no consideran de forma explícita las cargas del trabajo doméstico y de cuidado, no se establecen criterios operativos suficientes para reducir sesgos, no se observan acciones afirmativas robustas, ni mecanismos claros de rendición de cuentas frente a sesgos en los procesos de dictaminación.

De manera consistente, la literatura ha señalado que la meritocracia académica, lejos de operar como mecanismo neutral, puede reproducir desigualdades estructurales al ignorar condiciones que impactan de forma diferenciada a mujeres y hombres (Llorens *et al.*, 2021; Khan *et al.*, 2024), tensión que se agudiza cuando la maternidad se confronta con estándares intensivos de productividad y con prácticas institucionales que rara vez reconocen necesidades de conciliación (Thébaud & Taylor, 2021; Ward & Wolf-Wendel, 2004).

La maternidad y las responsabilidades de cuidado emergen así, como factores clave en la configuración de desigualdades. Diversos estudios han documentado efectos negativos del hecho de ser madre en la carrera científica: reducción de productividad, brechas salariales, falta de reconocimiento y menores oportunidades de ascenso (Jiménez Contreras *et al.*, 2024; Gao & Tian, 2023; Bonache *et al.*, 2022). A ello se suma una cultura académica hostil o indiferente ante la conciliación, que naturaliza un modelo de carrera basado en disponibilidad total, competencia individual e invisibilización del cuidado (Ashencaen Crabtree & Shiel, 2019; Maxwell & Ní, 2019), además de estructuras patriarcales que obli-

gan a las mujeres a probar continuamente su valía bajo parámetros masculinizados, individualistas y competitivos (O'Connell & McKinnon, 2021; Ulvestad, 2024). La pandemia por COVID-19 profundizó estas tensiones y amplificó desigualdades preexistentes, en particular, las mujeres académicas con hijos pequeños o personas dependientes a su cargo reportaron disminución de productividad durante ese periodo (Beech *et al.*, 2021; Inguaggiato *et al.*, 2024), reactivando el debate sobre medidas institucionales con perspectiva de género que transformen —y no sólo mitiguen— la desigualdad.

El presente estudio se delimitó al contexto institucional de la Universidad de Guadalajara (UdeG), cuya comunidad científica está integrada por 2,769 personas investigadoras: 1,525 (55 %) hombres y 1,244 (45 %) mujeres. El 80 % (2,226) se encuentra reconocido por el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII): 1,267 (56 %) hombres y 959 (44 %) mujeres (Universidad de Guadalajara, Coordinación General de Planeación y Evaluación, 2025). Si bien en los últimos años aumentó el número de reconocimientos del SNII para ambos sexos, la distribución por nivel muestra que la brecha se ensancha conforme se eleva el reconocimiento, afectando de manera particularmente desventajosa a las científicas, como se aprecia en la Tabla 2.

**Tabla 2. Personas investigadoras de la UdeG reconocidas en el SNII por nivel y sexo**

Nivel	Hombre	Mujer
Candidato	280	284
I	753	547
II	177	107
III	50	19
Emérito	7	2

Fuente: Universidad de Guadalajara, Coordinación General de Planeación y Evaluación (2025).

En el plano normativo-institucional, la UdeG ha fortalecido su agenda de igualdad principalmente mediante instrumentos orientados a la prevención, atención y sanción de la violencia de género, así como la transversalización de principios de inclusión para su comunidad universitaria, junto con la creación de una entidad encargada de promover, implementar y articular acciones para prevenir y erradicar violencias (UdeG, 2021). No obstante, al acotar la revisión a marcos normativos, estrategias o políticas dirigidas específicamente a reducir brechas profesionales y económicas de investigadoras, la evidencia disponible muestra un desarrollo menos robusto: ni el Estatuto del Personal Académico EPA (UdeG, 2022) ni el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico RIPPPA (UdeG, 2019) incorporan criterios específicos para reconocer condiciones materiales y simbólicas que afectan diferencialmente las trayectorias femeninas, ni prevén ajustes sistemáticos de evaluación del desempeño derivados de dichas desigualdades estructurales.

En materia salarial, la UdeG cuenta con tabuladores institucionales que estandarizan remuneraciones por categoría académica, lo que favorece transparencia y homogeneidad para puestos equivalentes (UdeG, 2024). Sin embargo, la estandarización por categoría no equivale, por sí misma, a una estrategia de cierre de brechas si no se acompaña de medidas que aborden la segregación vertical, el acceso a estímulos y los patrones de promoción diferenciados por género. En suma, el caso muestra avances consistentes en marcos de protección y cultura institucional (violencia, no discriminación e inclusión), pero un vacío relativo en instrumentos de gestión de la carrera académica que incorporen criterios de evaluación sensibles a desigualdades estructurales y mecanismos explícitos de equidad económica para investigadoras.

Estas condiciones hacen pertinente estudiar la tensión entre el discurso institucional de igualdad y las experiencias reales de desigualdad que viven las mujeres científicas de la UdeG. Además, al tratarse de una universidad pública de gran tamaño y con presencia nacional, los hallazgos podrán ser comparables con los contextos de otras instituciones pú-

blicas de educación superior en México que comparten dinámicas organizacionales similares y retos análogos en materia de género.

## ESTADO DEL ARTE

La maternidad tiene un impacto significativo y complejo en las trayectorias de las mujeres investigadoras, actuando con frecuencia como un freno o un desafío constante para su desarrollo profesional. Diversos estudios han identificado que, en comparación con los padres, las madres disminuyen significativamente su productividad científica y tienden a interrumpir o ralentizar su carrera tras el nacimiento de cada hijo (Carpes *et al.*, 2022; Castañeda-Rentería & Araujo, 2021; Jiménez-Contreras *et al.*, 2024; Mata-Puente, 2023).

Este efecto no puede explicarse únicamente como una consecuencia individual de la maternidad, sino como el resultado de un entramado de condiciones que operan de manera simultánea: normas culturales que asignan el cuidado principalmente a las mujeres, arreglos institucionales que sostienen modelos de evaluación y productividad poco compatibles con trayectorias interrumpidas, y estructuras sociales que distribuyen de forma desigual recursos, tiempo y redes de apoyo. En este sentido, aunque la literatura distingue las barreras culturales, institucionales y estructurales como categorías analíticas diferenciadas, en la práctica suelen entrelazarse y traslaparse en la experiencia cotidiana; por ello, es necesario conceptualizar con precisión cada tipo de barrera y delimitar sus mecanismos para evitar ambigüedades y fortalecer la coherencia analítica del estudio.

En esta investigación, las barreras estructurales se conceptualizan como arreglos duraderos y supraindividuales que organizan de manera desigual la distribución de tiempo, recursos, oportunidades y posiciones sociales, produciendo desventajas sistemáticas para las mujeres en el campo científico. Desde la perspectiva de género como estructura social, estas barreras operan más allá de decisiones individuales y se expresan en patrones recurrentes —por ejemplo, la división sexual del trabajo de

cuidados, la segmentación de oportunidades y las trayectorias esperadas— que condicionan la posibilidad de acumulación de capital académico a lo largo del tiempo (Risman, 2004). En el caso de las mujeres-madres-investigadoras, lo estructural se observa cuando la maternidad se traduce en penalizaciones acumulativas (interrupciones, ritmos diferenciales de productividad, restricciones de movilidad y menor disponibilidad temporal) que afectan la continuidad de la carrera, aun en contextos formalmente igualitarios (Bello, 2020; Betancourt-Duno, 2024; Jiménez-Contreras *et al.*, 2024; Serna-Tello, 2025).

Las barreras culturales se definen como el conjunto de normas sociales, creencias de estatus y estereotipos de género que delimitan qué se considera apropiado, competente o legítimo para mujeres y hombres, y que sancionan simbólicamente las desviaciones de tales expectativas. Estas barreras operan a través de significados compartidos que configuran el sentido común, por ejemplo, la asociación entre excelencia científica y disponibilidad total, o la idea de que la maternidad implica menor compromiso con la carrera (Ridgeway, 2011). En términos analíticos, la cultura de género se reproduce en interacciones cotidianas (microvalideciones/microdescalificaciones), donde el género se hace y se refuerza mediante atribuciones y juicios que pueden traducirse en estigmatización y deslegitimación de las mujeres-madres dentro de las comunidades científicas.

Mientras que las barreras institucionales se reconocen como obstáculos producidos por reglas formales, procedimientos, criterios de evaluación y prácticas organizacionales que se presentan como neutrales, pero que incorporan supuestos generizados sobre el trabajador ideal y los itinerarios legítimos de carrera. En esta línea, las organizaciones no son espacios neutros: sus jerarquías, lógicas de desempeño y mecanismos de reconocimiento se estructuran de modo que distribuyen ventajas y desventajas de forma sistemática, afectando contratación, promoción, permanencia y acceso a recursos (Acker, 1990). En el ámbito académico, estas barreras se expresan cuando los régímenes de evaluación premian trayectorias lineales y continuas, o cuando las métricas de productividad

y liderazgo no reconocen interrupciones asociadas a cuidados, lo que puede institucionalizar la desventaja de las mujeres-madres sin necesidad de ser una discriminación abierta (Acker, 1990; Correll *et al.*, 2007), por ejemplo, la falta de políticas de conciliación efectivas como la ausencia de flexibilidad horaria, de servicios de cuidado infantil y de licencias parentales adecuadas; y aun cuando la equidad de género se incluye como parte de los discursos institucionales, ante el vacío normativo y la ausencia de políticas y estrategias para que las mujeres puedan enfrentar problemas como la brecha salarial, el rezago en la promoción académica y el desgaste físico y emocional de las investigadoras en edad productiva, los sesgos se hacen presentes.

De manera tal que la intersección de las barreras estructurales, culturales e institucionales provocan que la mujer que decide ser madre tenga una progresión más lenta en su carrera científica, genere menores ingresos y aplace en algunas ocasiones su crecimiento académico, incluso, se pone en la disyuntiva de llevar de manera simultánea ambos procesos, por lo que se ve obligada a establecer prioridades.

## **MARCO TEÓRICO**

### **Género y desigualdad estructural en la ciencia**

El androcentrismo es el discurso elaborado desde el privilegio que reconoce la supremacía del hombre (Amorós, 1991) y desde esta visión histórica se configura la sociedad, sus estructuras, instituciones y reglas que invisibilizan o minimizan las contribuciones femeninas (Sánchez-Soriano *et al.*, 2025).

El sistema sexo-género (Scott, 1986) y las nociones de desigualdad estructural (Connell, 2006; Ridgeway & Correll, 2004) permiten comprender cómo se configura una distribución desigual del poder y de las oportunidades en la ciencia. Estas desigualdades se expresan a través de la segregación vertical y horizontal (Morley, 2014; O'Connor, 2018). La segregación horizontal permite reconocer las brechas salariales y la participación de mujeres en disciplinas académicas de menor prestigio,

mientras que la vertical, visibiliza las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor jerarquía, liderazgo y toma de decisiones en el ámbito científico, a pesar del aumento de su presencia en general (Segovia *et al.*, 2023).

Las segregaciones generan brechas persistentes en la carrera académica, situación documentada tanto en contextos globales como por organismos públicos (Bello *et al.*, 2021). La perspectiva de género visibiliza, reconoce, atiende y previene problemáticas relacionadas con las desigualdades (Lagarde, 1996; Buttler, 1990) y es clave para desarticular asimetrías al mostrar tanto las aportaciones de las mujeres como las condiciones de discriminación que aún persisten (Hernández & Hernández, 2025).

### **Trayectorias diferenciadas, maternidad y trabajo académico**

El conocimiento situado (Haraway, 1998; Harding, 1991; 2004) permite reconocer las vivencias y experiencias de las mujeres investigadoras, mientras que la maternidad como penalización (Khan *et al.*, 2014; Torres *et al.*, 2024) se expresa en forma de reducción en productividad y menor acceso a estímulos. Este fenómeno es reforzado por la ideología de la buena madre (Niemistö *et al.*, 2021; Palomar, 2009) o la *Madresposa* (Lagarde, 1996) y por la sobrecarga de trabajo que impone una múltiple jornada (Castañeda-Rentería & Araujo, 2021; Lagarde, 1996). La conciliación trabajo-familia se vuelve un campo de tensión permanente para las mujeres en ámbitos académicos (Guzman *et al.*, 2023).

### **Meritocracia, evaluación académica y sesgos de género en las instituciones de educación superior**

La crítica feminista a la meritocracia plantea que los sistemas de evaluación académica, lejos de ser neutros, refuerzan desigualdades al invisibilizar contextos como la maternidad, el hogar y el cuidado (Bouquet,

2016; Owusu *et al.*, 2025; Thébaud & Taylor, 2021), crean el estereotipo del investigador de excelencia asociado a características masculinas (Cidlinská, 2019), lo que dificulta el desarrollo de una identidad académica femenina. Haraway (1988) y van den Brink y Benschop (2012) muestran cómo las estructuras de evaluación están construidas desde una racionalidad masculina, sin considerar las trayectorias reproductivas de las académicas.

Como resultado de la resistencia de las mujeres se han creado políticas de igualdad sustantiva (INMUJERES, 2020; CONAHCYT, 2022) que han sido fundamentales, pero aún insuficientes. Estudios recientes evidencian vacíos normativos (Martínez *et al.*, 2025) y la ausencia de apoyos institucionales efectivos como licencias de maternidad o guarderías (Román-Santana, 2024; Bello, 2020). La implementación de protocolos y mecanismos de evaluación con enfoque de género para mujeres investigadoras sigue siendo una tarea pendiente.

## METODOLOGÍA

La investigación se enmarcó en el paradigma cualitativo y adoptó la propuesta de Levitt *et al.* (2018), con el propósito de garantizar la integridad metodológica y sustentar los criterios de validez pertinentes a este tipo de enfoque. La congruencia entre el objeto de estudio y el diseño metodológico se estableció desde una aproximación discursiva y con los principios de la Teoría Fundamentada (Corbin & Strauss, 2008). Se incorporaron dos procedimientos clave: el muestreo teórico y el método de comparación constante (Glaser & Strauss, 2017), y para aumentar la credibilidad en la investigación se inició con la familiarización temprana en el contexto en que se realizó (Shenton, 2004). Se llevó a cabo una revisión sistemática de trabajos de investigación, informes técnicos y documentos institucionales, en donde se reconoció el estado de la cuestión y las líneas de investigación pendientes sobre investigadoras con hijos.

Para mantener una línea temática consistente e identificar aspectos emergentes en la recolección de datos, se empleó una entrevista semies-

tructurada (Charmaz, 2014), cuyo diseño partió de los referentes teóricos identificados (Haraway, 1988; Morley, 2014; O'Connor, 2018; Segovia *et al.*, 2023; van den Brink & Benschop, 2012). Durante septiembre del 2025 se realizaron cuatro grupos focales para propiciar una dinámica de interacción social que incentivó a las investigadoras a expresar pensamientos y emociones colectivos. Las sesiones fueron conducidas a través de la plataforma ZOOM, cada una con una duración promedio de 120 minutos y las intervenciones fueron grabadas previo consentimiento informado de las participantes.

Para integrar los grupos focales se utilizó un muestreo teórico (Conlon *et al.*, 2020) en el que participaron 14 investigadoras con hijos, de distintos centros universitarios de la UdeG. Las investigadoras que participaron, además de ser madres, son consideradas académicas de alto rendimiento, imparten docencia, realizan investigación, dirigen tesis, participan en gestión colegiada y cuentan con reconocimiento del SNII; sus características se describen en la Tabla 3.

Se obtuvieron 123 páginas de información (68,607 palabras) y para asegurar la fidelidad del material empírico, las transcripciones fueron elaboradas de forma manual y posteriormente contrastadas con los registros de la bitácora de observación, para una validación cruzada. Se observó coherencia en las respuestas de las participantes, posiblemente atribuible a experiencias de vida similares, lo cual favoreció el logro de la saturación teórica. El análisis se llevó a cabo con el software MAXQDA y se implementaron las fases de codificación abierta, axial y selectiva de las narrativas. La Figura 1 muestra el proceso de análisis de datos.

**Tabla 3. Características de las investigadoras participantes**

No.	Clave de identificación	Centro universitario	Relación laboral	Años en UdeG	Edad	Hijos / hijas	Estado civil	Renov. en el SNI	Nivel SNI
<b>1</b>	G1.P1	CUCEA	Tiempo completo	12	43	2	Divorciada	2	-
<b>2</b>	G1.P2	CUCEA	Tiempo completo	30	57	2	Unión libre	2	-
<b>3</b>	G1.P3	CUGDL	Tiempo completo	8	44	2	Casada	2	-
<b>4</b>	G1.P4	CUCEA	Tiempo completo	14	45	1	Casada	1	C
<b>5</b>	G2.P1	CUGDL	Asignatura	18	47	2	Casada	1	C
<b>6</b>	G2.P2	CUNorte	Tiempo completo	23	50	3	Casada	1	C
<b>7</b>	G2.P3	CUCEA	Asignatura	15	38	2	Casada	1	C
<b>8</b>	G2.P4	CUCEA	Tiempo completo	24	48	2	Casada	1	C
<b>9</b>	G2.P5	CUALTOS	Tiempo completo	27	48	3	Casada	3	-
<b>10</b>	G3.P1	CUNorte	Tiempo completo	6	40	2	Casada	2	-
<b>11</b>	G3.P2	CUCEA	Tiempo completo	21	60	2	Casada	2	-
<b>12</b>	G3.P3	CUGDL	Asignatura	1	39	2	Casada	1	C
<b>13</b>	G4.P1	SEMS	Tiempo completo	28	51	3	Casada	1	C
<b>14</b>	G4.P2	CUGDL	Tiempo completo	27	49	1	Divorciada	1	C

**Figura 1. Proceso de análisis cualitativo para reducción y reorganización de códigos (MAXQDA + Teoría Fundamentada)**

**CORPUS**

4 grupos focales, 123 páginas, 68,607 palabras.

**CODIFICACIÓN ABIERTA**

Codificación exploratoria línea por línea + memos para captar acciones, condiciones, valoraciones y significados. Resultado: 419 códigos abiertos.

**DEPURACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CÓDIGOS**

**DEPURACIÓN**

- **Equivalencia semántica:** unificación de duplicidades semánticas (sinónimos/ equivalencias).
- **Equivalencia funcional:** códigos que cumplían la misma función interpretativa (p. ej. describen una misma barrera bajo diferentes situaciones).
- **Relación parte-todo:** códigos que representaban propiedades /dimensiones de un fenómeno más amplio (se transformaron en subcódigos).
- **Ambigüedad conceptual:** códigos demasiado generales fueron redefinidos o desagregados; códigos redundantes se eliminaron tras verificar que sus segmentos quedaban cubiertos por un código consolidado.

**CONSOLIDACIÓN**

- Homogeneización de nombres y definiciones (criterios de inclusión/ exclusión).

**REORGANIZACIÓN**

- Ajuste de granularidad (propiedades → subcódigos; códigos redundantes → fusión).

**SALIDA**

- Códigos consolidados (trazables a segmentos originales).

**CODIFICACIÓN AXIAL (REORGANIZACIÓN EN FAMILIAS)**

- Distribución de códigos consolidados en categorías por procedencia. (Categoría axial = código padre → códigos asociados o subcódigos = propiedades/dimensiones)
- Categorías orientadas por teoría (sensibilizadoras):
  - a) barreras estructurales, b) barreras institucionales, c) barreras culturales.
- Categorías emergentes (inductivas):
  - a) estereotipos de género, b) emociones

**CODIFICACIÓN SELECTIVA (INTEGRACIÓN)**

- Identificación de categoría central.
- Articulación explicativa (condiciones → mecanismos → efectos).
- Selección de citas representativas por categoría.

La confiabilidad del análisis fue evaluada conforme a criterios establecidos por diversos referentes metodológicos en investigación cualitativa; el rigor metodológico se garantizó mediante la transferencia, lograda con muestreo teórico y contextualización del fenómeno (Hirschman, 1986; Lincoln & Guba, 1985). La confiabilidad con entrevistas realizadas por dos autoras y observación por otras dos, documentando cada etapa (Shenton, 2004). La confirmabilidad se fortaleció con retroalimentación externa, bitácoras reflexivas y registro de limitaciones. La credibilidad se obtuvo con métodos consolidados, inmersión temprana y revisiones entre pares (Flint *et al.*, 2002; Merriam, 1998). Finalmente, la integridad se preservó mediante un vínculo empático, conducción ética de entrevistas y anonimización de resultados (Wallendorf & Belk, 1989).

La estrategia metodológica permitió identificar tanto patrones comunes como matices diferenciados en las narrativas de las participantes en torno a las barreras que enfrentan en su trayectoria como investigadoras y madres. El análisis dio lugar a tres categorías centrales: legitimidad intelectual, redes de poder, trabajo invisible; así como tres categorías emergentes vinculadas a la corresponsabilidad limitada, el desgaste emocional y la pérdida de identidad.

## RESULTADOS

En esta sección se definieron las categorías con sus características y dimensiones y se incorporaron fragmentos textuales de las participantes por el valor representativo con las categorías analizadas. Para preservar la confidencialidad de las participantes cada intervención fue codificada mediante un número asignado al grupo focal y otro a la participante, representados con las letras F y P seguidas de un número consecutivo.

### Legitimidad intelectual

Aunque cuentan con la capacidad académica, se reconoce tensión entre las expectativas de género y la figura de la académica productiva, lo

que las lleva a dudar de su capacidad para ser madres y científicas de manera simultánea, sintiendo culpa por no ser buena madre o dudando de sus capacidades para consolidarse como investigadora. Estas tensiones se originan desde sus núcleos cercanos como la pareja, familia, amigos y colegas.

¿Por qué no puedo hacer todo lo que una mujer perfecta debería hacer? ¿Por qué no puedo ser buena en todo? Yo luchaba y me cansaba muchísimo y decía: me estoy esforzando y no puedo, no puedo llegar a eso, no puedo dar esa calificación de la mujer perfecta en todos los ámbitos. (F4.P2)

Esto permite reconocer cómo las investigadoras narran la tensión cultural entre los mandatos de género (ser buena madre, esposa, abnegada, siempre disponible) y la exigencia institucional de ser una académica hiperproductiva, lo que genera culpa, autoexigencia y conflicto identitario.

### **Redes de poder**

Se reconocen aquellos obstáculos que provienen de organizaciones patriarcales y de la falta de apoyos efectivos en las universidades para compatibilizar maternidad y carrera académica, que se traducen en brechas salariales y condicionan el ascenso académico ante la falta de una perspectiva de género en las prácticas evaluativas de la función científica:

Si no publicas te quedas fuera, no hay algo de manera institucional que te ayude a salir adelante cuando eres mamá, no tienes las mismas posibilidades que los hombres de mantenerte en estos temas de investigación... (F1.P2)

La narrativa de esta investigadora permite reconocer que, a pesar de la existencia de marcos normativos y políticas de género en las institu-

ciones de educación superior, como es el caso de la UdeG, estas no permanen al ámbito científico, en donde la falta de metodologías y sistemas de evaluación con una perspectiva de género para reducir las asimetrías actuales, resultan discriminatorias y excluyentes para aquellas mujeres que optan por ejercer la maternidad. Incluso a pesar de los cambios en las políticas del SNII, lo perciben como un sistema restrictivo, desgastante o ajeno a sus prioridades vitales; en algunos casos su incorporación y permanencia se ve como una exigencia impuesta y en otros como un obstáculo para conciliar sus trayectorias.

### Trabajo invisible

Descrito por las investigadoras como todas aquellas actividades domésticas y de cuidado no remuneradas, las cuales son invisibilizadas socialmente incluso por ellas mismas, quienes dan por sentado que los quehaceres del hogar, las actividades de cuidado y acompañamiento de los hijos son únicamente su responsabilidad, lo que las mantiene cautivas a pesar de su nivel de conocimiento sobre los estereotipos de género.

Pareciera como si esa actividad [limpieza y cuidado del hogar] no la contemplara como algo extra porque es parte de lo que he ejecutado durante todos estos años, y entonces no logras observar que realmente estás trabajando doblemente. (F1.P3)

### Corresponsabilidad limitada

A diferencia del trabajo realizado por las autoras con estudiantes de pregrado (Arroyo-De Anda *et al.*, 2023), las mujeres investigadoras reconocen la existencia de estrategias de apoyo parcial (parejas, familiares, colegas o empleadas domésticas) que mitigan la carga, pero no eliminan la desigualdad estructural; para estas mujeres son ellas mismas quienes tienen la responsabilidad del hogar y el cuidado, ya sea de sus hijos o sus padres, por lo que dan por sentado que el cuidado es un mandato cultural de género.

Mi esposo me decía: vete al congreso, vete al curso, yo resuelvo. Pero era así como: y si les pasa algo, y es que no los cuida igual que yo, y es que no sabe qué hacer...muchas inseguridades. (F2.P1)

### **Desgaste emocional**

Esta sobrecarga de roles obliga a estas mujeres a dejar de lado el autocuidado, el descanso o el desarrollo personal frente a las exigencias académicas y familiares, ellas tienen que priorizar el tiempo que dedican a cada una de las actividades que realizan como parte de lo complejo de sus jornadas, que en la mayoría de los casos terminan siendo sus propias necesidades.

Hay días en que terminó trabajando hasta la madrugada porque ya no hay espacio; eso significa que el tiempo de pareja o de descanso simplemente no existe. (F3.P1)

### **Pérdida de identidad**

Estas mujeres enfrentan sentimientos de culpa, cansancio y frustración por la tensión entre los roles de maternidad y las expectativas académicas, que generan la autopercepción de atraso en la carrera, al compararse con el desarrollo profesional de otras mujeres que no son madres, o de los hombres. Sienten que, por un lado, no pueden mantener el ritmo de productividad académica, mientras que por el otro, se sienten culpables por no participar de todas las actividades escolares o extracurriculares de los hijos, incluso por tener que dejarlos para salir a trabajar.

Para mí fue una frustración muy grande, me sentía muy enojada, muy frustrada, porque yo me decía: soy capaz, estoy preparada, y aun así estaba estancada mientras mi pareja seguía creciendo. (F4.P2)

## DISCUSIÓN

Los hallazgos agrupados en las categorías de legitimidad intelectual, redes de poder, trabajo invisible, correspondencia limitada, desgaste emocional y pérdida de identidad muestran que la maternidad opera como un eje que organiza desigualdades en la vida académica, más que como un episodio privado. En organizaciones generalizadas, la universidad combina reglas formales con arreglos informales que producen jerarquías y distribuyen oportunidades de manera diferencial (Acker, 1990; Connell, 2006). Este entramado se sostiene en supuestos culturales sobre quién encarna la competencia y la autoridad, y en criterios institucionales de evaluación que tienden a naturalizar trayectorias lineales y disponibilidad permanente como norma (Scott, 1986; Ridgeway & Correll, 2004). En consecuencia, la maternidad no sólo reordena tiempos y prioridades, sino que activa mecanismos de lectura social (estereotipos) y mecanismos organizacionales (asignación de tareas, acceso a redes, evaluación) que se retroalimentan y generan costos acumulativos.

En la legitimidad intelectual, las participantes no sólo disputan recursos, sino credibilidad y autoridad epistémica: quién es escuchada, quién es considerada experta y quién es elegida para liderar. La literatura sobre la construcción de la excelencia señala que el ideal académico suele codificarse como masculino, continuo y disponible a demanda; por ello, la maternidad tiende a interpretarse como interrupción o menor compromiso, incluso cuando no hay evidencia de menor capacidad (Cidlinská, 2019; van den Brink & Benschop, 2012). Esta operación se intensifica cuando la universidad funciona como organización de género, donde el desempeño no se evalúa solo por resultados, sino por señales culturales de disponibilidad, movilidad y presencia (Acker, 1990). En ese marco, la legitimidad se vuelve un recurso disputado: requiere demostrar competencia y, simultáneamente, neutralizar la sospecha que recae sobre el cuerpo materno como presunto obstáculo para la productividad (Owusu-Kwarteng *et al.*, 2025; Ridgeway, 2011).

Esa legitimidad se define, en buena medida, en redes de poder. La carrera académica se sostiene en capital relacional: mentoría, recomendación, acceso anticipado a información, invitaciones a proyectos, comités y coautorías. Al operar con reglas no escritas, estos circuitos reproducen con facilidad homosociabilidades y exclusiones difíciles de documentar, pero decisivas para ascensos y liderazgo (Morley, 2014; O'Connor, 2018). Cuando la maternidad reduce la posibilidad de estar en los espacios donde se negocian oportunidades (reuniones fuera de horario, eventos informales, movilidad), el costo no se limita a tiempo, sino a pérdida de posicionamiento dentro de la red. La exclusión, además, se vuelve simbólicamente justificable mediante narrativas de no disponibilidad o de prioridades familiares, que desplazan el problema estructural hacia una lectura individual del compromiso (O'Connell & McKinnon, 2021; Ulvestad, 2024).

El trabajo invisible y la corresponsabilidad limitada aportan la base estructural de ese circuito. La organización social del cuidado asigna a las mujeres la coordinación cotidiana (tiempos escolares, salud, logística doméstica) y una gestión emocional que rara vez se reconoce como trabajo, aunque consuma energía, atención y tiempo (Castañeda-Rentería & Araujo, 2021; Lagarde, 1996). En el plano cultural, la ideología de la buena madre intensifica mandatos de presencia y abnegación que chocan con la norma académica de disponibilidad plena; en el plano institucional, la ausencia o insuficiencia de apoyos y arreglos organizacionales vuelve esa tensión crónica (Guzmán *et al.*, 2023; Niemistö *et al.*, 2021). Así, el trabajo invisible no solo reduce horas de escritura y concentración, sino que reubica a las académicas en tareas de baja visibilidad (gestión, acompañamientos, cuidados relacionales), reforzando un patrón de reconocimiento desigual (Lagarde, 1996; Palomar, 2009).

Esta arquitectura alimenta la penalización por maternidad y tensiona la promesa meritocrática. La evidencia muestra que la maternidad puede traducirse en desventajas de contratación y evaluación, incluso cuando el desempeño es comparable, mientras la paternidad no recibe el mismo trato (Correll *et al.*, 2007). En ciencia y academia, la penalización se ex-

presa como reducción de productividad, menor acceso a estímulos o ritmos de ascenso más lentos, particularmente en etapas tempranas de carrera (Khan *et al.*, 2014; Torres *et al.*, 2024).

Además, no se trata solo de producir menos, sino de producir en condiciones de desigual distribución de tiempo, con menores oportunidades de colaboración estratégica y con mayor exposición a interrupciones y cargas de cuidado (Bonache *et al.*, 2022; Jiménez Contreras *et al.*, 2024). Cuando la evaluación se centra en métricas que presuponen continuidad, se refuerza el sesgo: las interrupciones estructurales se convierten en faltas individuales; incluso, medidas organizacionales parciales pueden resultar insuficientes si no alteran la división del cuidado y la cultura del rendimiento (Llorens *et al.*, 2021; Thébaud & Taylor, 2021).

En este punto, legitimidad intelectual y redes de poder operan como bisagras entre cuidado y evaluación: determinan quién accede a proyectos, financiamiento, liderazgo y coautorías; es decir, a las evidencias que luego se miden. Si una madre académica queda fuera de redes estratégicas, su rendimiento contable puede disminuir y retroalimentar la lectura de bajo desempeño, legitimando nuevas exclusiones. Esta retroalimentación explica por qué las categorías de legitimidad y redes se convierten en barreras institucionales: sostienen un circuito donde la desigualdad estructural (cuidado) se traduce en desigualdad de oportunidades (redes) y, posteriormente, en desigualdad de resultados evaluables (méritos) (Buquet, 2016; van den Brink & Benschop, 2012). En otras palabras, la meritocracia no solo mide trayectorias, también estabiliza sus condiciones de producción al presuponer neutralidad (O'Connor, 2018; Ridgeway, 2011).

El desgaste emocional y la pérdida de identidad emergen como costos subjetivos acumulativos de esta cadena. La maternidad en la academia puede implicar un costo oculto asociado a informalidad, expectativas contradictorias y trayectorias canalizadas hacia tareas menos reconocidas con efectos en bienestar, autoestima profesional y sentido de pertenencia (Ashencaen Crabtree & Shiel, 2019; Maxwell *et al.*, 2019). Además, la presión por demostrar legitimidad frente a miradas de sos-

pecha se traduce en autoexigencia, culpa y ansiedad, especialmente cuando se experimenta un desajuste entre la identidad académica deseada y la identidad que el entorno valida (Beech *et al.*, 2021; Inguaggiato *et al.*, 2024). Desde un enfoque interseccional, estos costos pueden intensificarse cuando la maternidad se cruza con otras posiciones de desventaja o con culturas disciplinares altamente competitivas (Torbor *et al.*, 2025). Así, la pérdida de identidad no alude sólo a tensiones internas, sino a la erosión del reconocimiento: el sujeto académico se vuelve inestable cuando el entorno cuestiona su pertenencia y su autoridad.

## CONCLUSIONES

La evidencia cualitativa de este estudio muestra que la maternidad funciona como una categoría organizadora de la desigualdad académica: no sólo incide en el tiempo disponible o en la logística cotidiana, sino que reconfigura —de manera simultánea— la credibilidad epistémica, el acceso a oportunidades y la evaluación del mérito. El hallazgo principal es que la desigualdad no se explica únicamente por la penalización por maternidad en términos de productividad, sino por un circuito institucionalizado donde la maternidad actúa como un marcador que activa juicios culturales y desencadena efectos acumulativos en la carrera.

El principal aporte del estudio es conceptual y analítico: a partir de las categorías emergentes —legitimidad intelectual, redes de poder, trabajo invisible, corresponsabilidad limitada, desgaste emocional y pérdida de identidad— se propone que la maternidad opera como un mecanismo de engranaje que conecta tres niveles de barreras: las culturales, las estructurales y las institucionales.

En otras palabras, el estudio aporta una lectura integrada donde la maternidad no es sólo un factor asociado a la carrera, sino un dispositivo que organiza el acceso a legitimidad y redes, y que termina traduciéndose en métricas de evaluación y permanencia. Este modelo amplía la conversación sobre meritocracia al mostrar cómo la evaluación no sólo mide desempeño, sino que estabiliza las condiciones sociales que lo producen.

Ciertamente, no es posible generalizar los resultados, ya que se reconocen áreas de oportunidad en la investigación propias de su diseño y alcance. Primero, al basarse en evidencia cualitativa (grupos focales), los resultados no tienen generalización estadística, sino transferibilidad analítica a contextos comparables. Segundo, la muestra puede reflejar sesgos de autoselección (participan quienes desean narrar o problematizar estas experiencias), y la información proviene de relatos retrospectivos, susceptibles a variaciones de memoria y de contexto. Tercero, el diseño transversal limita identificar con precisión trayectorias longitudinales (antes/ después de maternidad, cambios por etapa de carrera) y no incorpora contrastes sistemáticos por disciplina, tipo de contratación o jerarquía.

No obstante, a partir de estos hallazgos, se proponen algunas rutas prioritarias para futuras líneas de investigación a través de diseños longitudinales que sigan trayectorias por etapas (prematernidad, embarazo-posparto, crianza temprana, consolidación) para observar cómo se acumulan ventajas/desventajas en legitimidad, redes y evaluación; el análisis de redes (métodos mixtos) para identificar cómo se distribuyen colaboraciones, mentorías, invitaciones y liderazgos, y cómo la maternidad reconfigura el acceso y centralidad en circuitos de prestigio; además de una comparación interseccional y contextual: explorar diferencias por disciplina, tipo de contrato, edad, apoyo familiar, región y condiciones socioeconómicas.

Finalmente, este estudio sostiene que comprender la desigualdad en ciencia requiere mirar la maternidad no como condición privada, sino como categoría que revela la arquitectura de barreras culturales, estructurales e institucionales que organiza quién puede ser reconocido como legítimo, quién accede a redes y quién permanece en el sistema académico.

## **PARTICIPACIÓN DE LAS AUTORAS**

Las cuatro autoras plantearon el problema, el objetivo de la investigación y dirigieron un grupo focal; la primera autora identificó el marco teórico y el estado del arte, así como la construcción del diseño metodo-

lógico. La primera y segunda autoras diseñaron el instrumento; la tercera y cuarta autoras validaron el diseño del instrumento. La segunda, tercera y cuarta autoras convocaron a las participantes a los grupos focales. La primera autora hizo la codificación inicial de los datos, las otras tres autoras revisaron, ajustaron y validaron los resultados. Todas las autoras participaron en la elaboración de conclusiones y la revisión de la redacción, ortografía y sintaxis del texto.

## REFERENCIAS

- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal* (Vol. 15). Anthropos Editorial.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Araya, I.; & Guizardi, M. (2025). Inequidades persistentes: Una revisión sistemática sobre la presencia femenina y las desigualdades de género en la academia mexicana. *REVISTA CUHSO*, 35(1), 1-33.  
<https://doi.org/10.7770/cuhso-v35n1-art803>
- Arroyo de Anda, J. G.; Rodríguez, T. M. H.; Willoughby, S. H.; & Ríos, I. J. S. (2023). Capítulo 23. «Entre la maternidad y los estudios universitarios: un análisis del perfil y los retos que enfrentan las mujeres estudiantes de un Centro Universitario de la Universidad de Guadalajara». En: Aguilar Rascón, O. C.; & Peña Ahumada, N. B. *RELEG Estudios de Género en Latinoamérica 2023*.  
doi: 10.46990/iQuatro.2023.09.4.23
- Ashencaen Crabtree, S., & Shiel, C. (2019). “Playing Mother”: Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia. *Sage Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>
- Beech, H. H., Sutton, A., & Cheatham, L. (2021). Parenting, privilege, and pandemic: From surviving to thriving as a mother in the academy. *Qualitative Social Work*, 20(1-2), 625-631.  
<https://doi.org/10.1177/1473325020973328>

- Bello, A. (2020). *Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf>
- Bello, A.; Blowers, T.; Schneegans, S.; & Straza, T. (2021). To be smart, the digital revolution will need to be inclusive. In *UNESCO Science Report: The Race Against Time for Smarter Development*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377456/PDF-377456eng.pdf.multi.page=1&zoom=auto,-16,842>
- Bonache, H.; Carballo, V.; Chas, A.; & Delgado, N. (2022). Go the extra mile: A gender approach towards parenthood in early-career academics. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 125-135. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482>
- Bosanquet, A. (2017). Academic, Woman, Mother: Negotiating Multiple Subjectivities During Early Career. En *Being an Early Career Feminist Academic* (pp. 73-92). Palgrave Macmillan UK.
- Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a2>
- Buttler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Carpes, P. B. M.; Staniscuaski, F.; Oliveira, L. D.; & Soletti, R. C. (2022). Parentalidade e carreira científica: O impacto não é o mesmo para todos. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 31(2). <https://doi.org/10.1590/s2237-96222022000200013>
- Castañeda-Rentería, L. I. & Araujo, E. (2021). Atrapadas en casa: Maternidad(es), ciencia y COVID-19. *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade*, 14, 75-86. <https://doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021.75-86>

- Cerros, E. (2021). Ser madre y académica de alto rendimiento. Imaginarios presentes en las universidades respecto a la maternidad y el desempeño académico. *Géneros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 29, 83-108.
- Chávez, M. E. P. (2017). Los Retos de la Mujer Investigadora para su ingreso, permanencia y promoción en el Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT [Master en Comunicación y Periodismo Científico].
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. (2nd edition). Sage.
- Cidlinská, K. (2019). How not to scare off women: Different needs of female early-stage researchers in STEM and SSH fields and the implications for support measures. *Higher Education*, 78(2), 365-388. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0347-x>
- CONAHCYT. (2022). Diagnóstico del Sistema Nacional de Investigadores. Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología.
- Conlon, C.; Timonen, V.; Elliott-O'Dare, C.; O'Keeffe, S.; & Foley, G. (2020). Confused about theoretical sampling? Engaging theoretical sampling in diverse grounded theory studies. *Qualitative health research*, 30(6), 947-959.
- Connell, R. W. (2006). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford University Press.
- (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. (3ed.) Thousand Oaks: Sage.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.
- De Garay, A. & Del Valle-Díaz Muñoz, G. (2023). *Académicas e investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII): Una mirada a las desigualdades de género*. IISUE, UNAM.
- Elsevier. (2024). *Progress toward gender equality in research & innovation: 2024 review*. Elsevier.

- Flint, D. J.; Woodruff, R. B.; & Gardial, S. F. (2002). Exploring the phenomenon of customers' desired value change in a business-to-business context. *Journal of Marketing*, 66 (4), 102–117. <https://doi.org/10.1509/jmkg.66.4.102.18517>
- Franchi, A. M. (2019). Las mujeres y la ciencia: Obstáculos y desafíos para lograr la equidad de género. *Ciencia, Tecnología y Política*, 2 (3), 026. <https://doi.org/10.24215/26183188e026>
- Galizzi, G.; McBride, K.; & Siboni, B. (2024). Patriarchy persists: Experiences of barriers to women's career progression in Italian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*, 99, 102625. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102625>
- Gao, K. & Tian, Z. (2023). The Effect of Motherhood on Wages: Are women's wage penalties due to lack of career aspirations? *Applied Economics*, 55 (54), 6410-6426. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2156469>
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Guzmán, N. T.; Lupercio, F. P.; & Vintimilla, A. C. S. (2023). Conciliación trabajo-familia: Las académicas y la construcción social del género. *Millcayac*, X (18). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525874126017>
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14 (3), 575-599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Harding, S. (2004). The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies. Routledge.
- (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press.
- Hernández, N. G. & Hernández, O. S. (2025). *Historia de la educación en México, siglos XIX-XXI: voces femeninas y feministas de cara a la igualdad de género*. Paradoja Editores

- Hirschman, E. C. (1986). Humanistic inquiry in marketing research: Philosophy, method, and criteria. *Journal of Marketing Research*, 23 (3), 237-249. <https://doi.org/10.2307/3151482>
- Huaire-Inacio, E. J.; Gómez-Esquível, D. A.; & Herrera-Álvarez, A. M. (2022). Factores de resiliencia que se asocian a las prácticas científicas en mujeres mexicanas. *Cátedra Villarreal Posgrado*, 1 (1), 13-19. <https://doi.org/10.24039/rctp2022111634>
- Inguaggiato, G.; Pallise Perello, C.; Verdonk, P.; Schoonmade, L.; Andanda, P.; Van Den Hoven, M.; & Evans, N. (2024). The experience of women researchers during the Covid-19 pandemic: A scoping review. *Research Ethics*, 20 (4), 780-811. <https://doi.org/10.1177/17470161241231268>
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/599165/TODAS-Proigualdad2020-2024-14dic.pdf>
- Jiménez-Contreras, E.; Navarrete-Cortés, J.; Ruiz-Fresneda, C.; & Ruiz Pérez, R. (2024). El efecto de la maternidad en la productividad científica analizado a través de la obtención de sexenios de investigación (1990-2020). *Revista Española de Documentación Científica*, 47 (1), e381. <https://doi.org/10.3989/redc.2024.1.1451>
- Kahn, J. R.; García-Manglano, J.; & Bianchi, S. M. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*, 76 (1), 56-72. <https://doi.org/10.1111/jomf.12086>
- Khan, M.; Sulaiman, R.; Nazir, O.; Khan, S.; & Awan, S. (2024). The unseen in the glass ceilings: Examining women's career advancement in higher education institutions through a multi-level institutional lens. *Human Resource Development International*, 1-28. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2342762>
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender & Society*, 2 (3), 274-290.

- Lagarde, Y. & de los Ríos, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas.* (2.a ed.) UNAM.
- Levitt, H. M.; Bamberg, M.; Creswell, J. W.; Frost, D. M.; Josselson, R.; & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. *American Psychologist*, 73 (1), 26.
- Lincoln, Y. & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. Sage Publications.
- Llorens, A.; Tzovara, A.; Bellier, L.; Bhaya-Grossman, I.; Bidet-Caulet, A.; Chang, W. K.; Cross, Z. R.; Dominguez-Faus, R.; Flinker, A.; Fonken, Y.; Gorenstein, M. A.; Holdgraf, C.; Hoy, C. W.; Ivanova, M. V.; Jimenez, R. T.; Jun, S.; Kam, J. W. Y.; Kidd, C.; Marcelle, E.; ... Dronkers, N. F. (2021). Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron*, 109 (13), 2047-2074. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>
- Martínez-Ruiz, D. T.; Pérez-Palacios, D. P.; & Blas-Martínez, M. A. (2025). Transformar para la igualdad. El caso de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM. En *Historia de la educación en México, siglos XIX-XXI: voces femeninas y feministas de cara a la igualdad de género* (pp. 131-139). Paradoja Editores.
- Martínez-Rodríguez, R. C. & Benítez-Corona, L. (2024). Desafíos y Resiliencia en mujeres integrantes del SNI en el marco del STEM. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 16 (1). <https://revistas.unam.mx/index.php/jbhs/article/view/86714>
- Mata-Puente, A. (2023). Las Mujeres Científicas y Académicas: Un Camino con Múltiples Desafíos. *Tlatemoani. Revista Académica de Investigación*, 41-57. <https://doi.org/10.51896/tlatemoani/qrgx6772>
- Maxwell, N.; Connolly, L.; & Ní-Laoire, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work & Organization*, 26 (2), 140-157. <https://doi.org/10.1111/gwao.12306>
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. Jossey-Bass

- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development, 33*(1), 114-128.  
<https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Niemistö, C.; Hearn, J.; Kehn, C.; & Tuori, A. (2021). Motherhood 2.0: Slow Progress for Career Women and Motherhood within the 'Finnish Dream'. Work, *Employment and Society, 35*(4), 696-715.  
<https://doi.org/10.1177/0950017020987392>
- O'Connell, C. & McKinnon, M. (2021). Perceptions of Barriers to Career Progression for Academic Women in STEM. *Societies, 11*(2), 27.  
<https://doi.org/10.3390/soc11020027>
- O'Connor, P. (2018). Gender imbalance in senior positions in higher education: What is the problem? What can be done? *Policy Reviews in Higher Education, 31*(1), 28-50. <https://doi.org/10.1080/23322969.2018.1552084>
- Owusu-Kwarteng, A.; Forson, C.; Dada, O. (Lola); & Jack, S. (2025). A symbolic violence approach to gender inequality in academia. *Gender, Work & Organization, 32*(1), 436-457.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.13161>
- Palomar, V., C. (2009). Maternidad y mundo académico. *Alteridades, 19*(38), 55-73.
- Presidencia de la República. (2025, 17 de septiembre). Programa Sectorial de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación 2025-2030. *Diario Oficial de la Federación*.
- Reyes-Reynoso, J. R. & Vizcaíno-Imacaña, F. P. (2024). Desafíos y avances en la participación de mujeres en STEM: género, maternidad y buenas prácticas para la equidad. En *Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina*. (pp. 71-77). Cátedra Abierta Latinoamericana Matilda y las Mujeres en Ingeniería.
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society, 18*(4), 510-531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>

- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Risman, B. J. (2004). Gender as a social structure: Theory wrestling with activism. *Gender & Society*, 18(4), 429–450.
- Román-Santana, W. M. (2024). Mujer e investigación: Retos y desafíos. *Facetas Educativas*, 19-25.
- Sánchez-Soriano, J. J.; García-Jiménez, L.; & Alsina, M. R. (2025). La comunidad científica ante el espejo: Una mirada a las investigadoras iberoamericanas de la comunicación. *Cuadernos.Info*, 61. <https://doi.org/10.7764/cdi.61.89480>
- Scott, J. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>
- Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. (2025a). Reglamento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (DOF: 04/03/2025).
- (2025b). Convocatoria 2025 para el Reconocimiento en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)
- Segovia Saiz, C.; Briones Vozmediano, E.; Mateos, J. T.; González María, E.; & Gea Sánchez, M. (2023). El techo de cristal de las mujeres investigadoras en ciencias de la salud en España. *Feminisimo/s*, 42, 385-412. <https://doi.org/10.14198/fem.2023.42.14>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75.
- Thébaud, S. & Taylor, C. J. (2021). The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering. *Gender & Society*, 35(3), 395-421. <https://doi.org/10.1177/08912432211006037>
- Torbor, M.; Sarpong, D.; Maclean, M.; & Fletcher, L. (2025). On the dynamics of intersectional (in)visibility: Women early career researchers negotiating authenticity at work. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/00187267251323854>

- Torres, A. J. C.; Barbosa-Silva, L.; Oliveira-Silva, L. C.; Miziara, O. P. P.; Guahy, U. C. R.; Fisher, A. N.; & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
- UNESCO Institute for Statistics (UIS). (2019). *Women in science* (Fact Sheet No. 55). UNESCO.
- Ulvestad, J. (2024). Women's Academic Career Trajectory to the Top: Strategies and Ways of Doing Gender. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4), 307-320. <https://doi.org/10.1080/08038740.2024.2368107>
- Universidad de Guadalajara. Coordinación General de Planeación y Evaluación. (2025). *Sistema Institucional de Estadísticas de la Universidad de Guadalajara: Investigadores*. <https://sie.udg.mx/investigacion-e-innovacion/investigadores>
- (2024). *Tabulador de sueldos y salarios del personal académico* (Anexo del presupuesto institucional). Coordinación General de Transparencia y Archivo / Presupuesto UdeG.
  - (2022). *Estatuto del personal académico de la Universidad de Guadalajara (EPA)*. Secretaría General.
  - (2021). *Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara*. Unidad para la Igualdad.
  - (2019). *Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la Universidad de Guadalajara (RIPPPA)*. Secretaría General.
- van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vélez-Bautista, G. G. (2023). Mujeres investigadoras adscritas al SNI. Identidades, obstáculos y retos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9605-9622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.5159](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5159)

- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.
- Wallendorf, M. & Belk, R. W. (1989). Assessing trustworthiness in naturalistic consumer research. In E. Hirschman (Ed.), *Interpretive Consumer Research* (pp. 69–84). Provo: Association for Consumer Research.
- Ward, K.; Kelly, A.; & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic Motherhood: Managing Complex Roles in Research Universities. *The Review of Higher Education*, 27(2), 233-257.  
<https://doi.org/10.1353/rhe.2003.0079>