

# ¿A contracorriente? Narrativas de docentes mujeres en la academia: silencios y retos

## Going against the grain? Narratives of female academics: silences and challenges

MARÍA LUISA MORALES BAUTISTA

*Facultad de Psicología*

*Universidad Nacional Autónoma de México*

*ORCID: 0000-0002-8513-8070*

Recibido: 26/07/2025

Aceptado: 15/09/2025

doi: 10.20318/femeris.2026.10148

**Resumen.** En este escrito se presentan los principales hallazgos de una investigación cualitativa de corte narrativo cuyo objetivo fue analizar las experiencias de veinte mujeres académicas de la Facultad de Psicología, de la Universidad Nacional Autónoma de México, en torno a sus condiciones y vivencias relacionadas con la condición de género. La investigación se realizó a través de entrevistas orientadas a indagar sobre redes de apoyo, procesos académico-administrativos, factores que dificultan o facilitan la trayectoria académica, condicionantes laborales y expresiones de violencia por motivos de género. Las narrativas de las académicas muestran que, mientras en el currículo explícito se prioriza la erradicación de la violencia de género y la creación de espacios seguros e igualitarios, en el llamado currículo oculto estas violencias persisten. Un ejemplo de ello es la asignación de un mayor número de cargos directivos a hombres, a pesar de que la planta docente está conformada mayoritariamente por mujeres. Asimismo, sus trayectorias han sido evaluadas desde una mirada lineal e ininterrumpida, silenciando las pausas que han tenido que realizar por cuestiones de cuidado a familiares y de maternidad, lo que ha impactado su desarrollo profesional y estabilidad laboral. En definitiva, permanece pendiente la promoción de una cultura de la denuncia, ya que persisten el miedo a las represalias, el desconocimiento de rutas y protocolos de atención, así como la desconfianza en los procesos y autoridades que se encargan de dar seguimiento a las denuncias, pues en ocasiones se hace presente el influyentismo y nepotismo.

**Palabras clave:** Mujeres académicas, violencias, género, perspectiva de género, narrativa, educación superior.

**Abstract.** This article presents the main findings of a qualitative narrative research project whose objective was to analyze the experiences of twenty female academics from the Faculty of Psychology at the National Autonomous University of Mexico regarding their conditions and experiences related to their gender. The research was conducted through interviews aimed at inquiring about support networks, academic and administrative processes, factors that hinder or facilitate the academic career, work-related constraints, and expressions of gender-based violence. The academics' narratives show that, while the explicit curriculum prioritizes the eradication of gender-based violence and the creation of safe and egalitarian

---

\*marialuisamoralesbautista@unam.mx

spaces, such violence persists in the so-called hidden curriculum. An example of this is the assignment of a greater number of leadership positions to men, even though the teaching staff is predominantly made up of women. Likewise, their careers have been evaluated from a linear and uninterrupted perspective, ignoring the breaks they've had to take due to family care and maternity, which has impacted on their professional development and job stability. Ultimately, promoting a culture of reporting remains a challenge, as fear of retaliation, ignorance of the necessary procedures and protocols for handling complaints, and distrust of the processes and authorities responsible for following up on complaints persist, as influence peddling and nepotism are sometimes present.

*Keywords:* Women academics, violence, gender, gender perspective, narrative, higher education.

## 1. Introducción

La desigualdad de género sigue siendo un reto clave para alcanzar el desarrollo sostenible en los países latinoamericanos e hispanohablantes. Este desafío no podrá superarse sin el reconocimiento de los obstáculos que enfrentan las mujeres y sin la puesta en marcha de políticas y acciones que promuevan la igualdad de género. Es fundamental reconocer que los espacios académicos no están exentos de difundir y perpetuar metanarrativas que normalizan y legitiman prácticas patriarcales (Pérez, 2019). Dichas metanarrativas acogen una serie de ideas que Foucault (2002) llamó saberes dominantes, los cuales se alimentan de una verdad hegemónica que orilla a cumplir ciertos roles y estereotipos de género que envuelven tintes patriarcales.

Las metanarrativas patriarcales y las prácticas que se derivan de ellas se expresan en los discursos y las vivencias de las mujeres académicas; por ello requieren ser analizadas, comprendidas y visibilizadas. Es necesario recuperar su contexto, sus correlatos culturales y disciplinares, así como las distintas miradas y procesos de interacción que las sostienen, pues en ellos radica su posibilidad transformadora y emancipadora.

Es menester visibilizar qué sucede en los espacios formativos: cuál es el entramado en el que se desenvuelven las mujeres, cuáles son las experiencias de académicas en las prácticas educativas, cotidianas, administrativas y laborales. Por tal motivo, el objetivo de este escrito es analizar las experiencias de mujeres académicas de una institución encargada de la formación en psicología, con el fin de explorar redes de apoyo, procesos académico-administrativos, factores que dificultan o facilitan la trayectoria académica, condicionantes laborales y manifestaciones de violencia o maltrato por motivos de género.

En esa vía, una característica común entre los países hispanohablantes es que las mujeres se ven afectadas por los fenómenos de segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, así como por las limitadas oportunidades de ejercer cargos directivos (Sanhueza, Fernández y Montero, 2020). De este modo, las mujeres han actuado históricamente a contracorriente, desafiando y resistiendo el orden patriarcal que ha intentado silenciarlas, y excluir sus voces tanto del espacio público como del ámbito del conocimiento. Resulta fundamental continuar impulsando los estudios de género como vía para propiciar un cambio transformador en las estructuras sociales y culturales (Abellán, 2024; Díaz Barriga y Morales, 2025).

*“Para nosotras el proceso de nombrar y definir no es un juego intelectual, sino una captación de nuestra experiencia y una llave para la acción”.*

ADRIENNE RICH, 2019

## 2. La perspectiva de género en los espacios universitarios

La urgencia de articular la perspectiva de género en la docencia universitaria se centra en cuestionar el androcentrismo que históricamente ha predominado en estos espacios. Dicho enfoque sitúa al hombre en el centro e invisibiliza a las mujeres, sus logros y aportaciones (Bosh, 2025). Actualmente, se cuenta con iniciativas globales como *No more Matildas*, en memoria de Matilda Joslyn, una de las primeras en denunciar, a través de sus escritos, cómo en la academia se han minimizado las contribuciones y logros de mujeres para atribuírselos a colegas hombres a través de múltiples mecanismos (Bosh, 2025).

De acuerdo con Díaz Barriga y Morales (2025), el género es una construcción y categoría social que concibe diferencias entre hombres y mujeres atribuyéndoles características desde lo femenino y lo masculino. Por su parte, Joan Scott (1990) escribe que la categoría de género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, además de subrayar que es una forma de relaciones significantes de poder.

La perspectiva de género se concibe como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que cuestiona la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género (Díaz Barriga y Morales, 2025). Está encaminada a entender las formas y los procesos de diversidad sexo-genérica en la sociedad. Su propósito es promover la igualdad, así como erradicar la violencia estructural que se vive en las instituciones, debido a la condición de género de las personas.

A lo largo de la historia, las voces de las mujeres han sido sistemáticamente, deslegitimadas dentro de los discursos dominantes, tanto en el ámbito público como en la producción del conocimiento. Fernández (2010) realiza un análisis sobre los mecanismos empleados para la subordinación de las mujeres y vuelca su mirada hacia las formas de poder institucionalizadas en las que ocupa un lugar central el discurso y la comunicación, es decir, el uso público de la palabra. Estos silencios históricos no son neutros ni accidentales, sino que son resultados de relaciones de poder que han operado a través de estructuras patriarcales, coloniales y capitalistas.

La perspectiva de género permite desnaturalizar dichos silencios y omisiones al evidenciar una teoría de la “afonía” de las voces de las mujeres, pues los silencios son formas de violencia que minimizan o anulan los saberes, cuerpos y formas de vida (Torrent, 2012). Desde esta perspectiva, dar lugar a las voces y testimonios de las mujeres no se limita a registrar sus vivencias, sino que implica reconocerlas como productoras legítimas de conocimiento, cuyas experiencias encarnadas y contextualizadas constituyen saberes situados con potencial transformador. Hacer visible aquello que históricamente ha sido silenciado se convierte en un acto político que interpela las estructuras de poder, abre ca-

minos a la posibilidad de repensar y reconstruir los espacios académicos y sociales desde horizontes más equitativos, inclusivos y pluralistas.

### 2.1. Rompiendo techos de cristal

El ingreso de las mujeres al campo académico se ha dado, en un inicio, en aquellas carreras tradicionalmente consideradas “femeninas”, asociadas a funciones asistenciales y de cuidado a las que históricamente se les ha atribuido esta cualidad (Carreras, 1988). Al respecto Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2011) señalan que la presencia de las mujeres en la universidad como estudiantes se remonta a mediados del siglo XIX; sin embargo, su incorporación como académicas e investigadoras fue mucho más tardía, se concretó en el siglo XX.

Este proceso de integración ha estado marcado por cuestiones estructurales como la división del trabajo, y por factores simbólicos como los ideales de lo femenino. Esto hace que su ingreso al campo universitario como docentes o investigadoras no se encuentre en condiciones de igualdad respecto a los colegas varones.

Un estudio realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México evidenció la escasa presencia de mujeres en los niveles más altos del ámbito académico (Buquet, *et al.*, 2011) lo que podría vincularse como resultado histórico de su incorporación tardía a las instituciones de educación superior. No obstante, es fundamental indagar en profundidad desde las propias experiencias de las académicas, considerando sus trayectorias, vivencias y percepciones en torno a la condición de género, así como los incidentes críticos que enfrentan, los procesos académicos-administrativos en los que participan y las redes de apoyo que construyen o les son accesibles.

La desigualdad de género continúa siendo una problemática estructural que se manifiesta en distintas dimensiones: la persistente brecha en la participación económica, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, y las dificultades de inserción y movilidad en el mercado laboral (Centro de Investigación en Política Pública, 2024). En relación con lo anterior, uno de los conflictos con mayor peso a los que se enfrentan las mujeres es la dificultad para mediar entre las responsabilidades domésticas y de cuidados con las actividades laborales (Estrada y Franco, 2020).

Este escenario da cuenta de la ausencia de corresponsabilidad institucional, entendida como la falta de políticas y estructuras que reconozcan y apoyen las tareas de cuidado que recaen desproporcionadamente en las mujeres. Como plantea Federici (2013), el trabajo de cuidado no solo es fundamental para la reproducción de la vida, sino que ha sido desvalorizado y excluido del reconocimiento académico y económico. En ese sentido, el cuidado debe ser asumido como una categoría analítica y política que permite problematizar las condiciones de desigualdad estructural que atraviesan las mujeres en la academia.

De la misma manera que en otros espacios históricamente masculinizados, las mujeres enfrentan diversos obstáculos no sólo para acceder al ámbito académico, sino también para permanecer, desarrollarse y ascender en él (Guzmán, Rocha, Reynoso y Gurrola, 2021). Estas barreras coartan su acceso a cargos de liderazgo. De acuerdo con los datos de

la UNESCO (2021), sólo el 18 % de las universidades públicas en América Latina estaban dirigidas por mujeres en el 2020.

En concordancia, el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras SNII (2025) apunta que en 1984 había cinco hombres por cada mujer en el SNII (1 143 hombres frente a 253 mujeres), y la diferencia entre la participación de hombres y mujeres era de 64 puntos porcentuales. Datos más recientes informan que las mujeres representan el 40.4 % del padrón del SNII con un total de 17 800 integrantes (Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras, 2025). Si bien ha aumentado la cantidad de mujeres en el SNII, el propio sistema reconoce que es indispensable promover el aumento de la participación femenina en espacios de toma de decisión de la academia para garantizar una representación más justa y equitativa.

Específicamente, autoras como García, Cala y Barberá (2025) escriben que la evolución de la psicología hacia una disciplina que reconozca a las mujeres y articule la perspectiva de género de manera transversal ha sido un proceso largo y lleno de desafíos. Afirman con certeza que la psicología necesita una revisión que permita no sólo incorporar a las mujeres en su corpus teórico, sino también, reconocer sus aportaciones, haciendo visible su protagonismo en el desarrollo de la disciplina. En ese contexto la historiografía feminista ha comenzado a disputar el fenómeno de *la psicología sin mujeres*, la cual ha estado marcado por un enfoque androcéntrico.

## 2.2. Narrativa autobiográfica para comprender de trayectorias

La pérdida de confianza en verdades absolutas y en explicaciones totales, señalan Bolívar, Domingo y Fernández (2001) ha orientado la mirada hacia relatos que incorporan deseos, intenciones, miedos, pasiones, es decir, la dimensión afectiva. En ese sentido, la experiencia narrada en este estudio fue convocada para dar voz a aquello para lo cual la ciencia “neutral” carecía de palabras, protocolos de experimentación, lenguaje y método para visibilizar realidades-otras (Trebisacce, 2016). De este modo, las narrativas centradas en lo autobiográfico permiten acceder a la complejidad y riqueza de los significados implicados en la experiencia humana, los cuales difícilmente pueden ser capturados mediante definiciones cerradas, afirmaciones fácticas o proposiciones abstractas, tal como lo sugiere el paradigma lógico-formal (Bolívar, Domingo y Fernández, 2001).

Para este estudio se optó por la investigación de corte narrativo, esta coloca en primer plano a las o los sujetos, explora su experiencia, identidad, lo que tienen que decir desde su propio testimonio y su narración de vida. La narrativa permite que describan quiénes son, reafirmando con ello su identidad (Monteagudo y Ochoa, 2014). Desde el marco de la narrativa autobiográfica se realiza una exploración dialéctica entre lo personal y lo social, permitiendo situar a las narrativas individuales en un marco sociocultural-histórico (Monteagudo y Ochoa, 2014). Un componente esencial en la narrativa son los elementos lingüísticos utilizados, pues es a través del lenguaje que se da vida a las líneas que se desean expresar. Es por medio de las propiedades discursivas que se trastoca la

realidad humana, realidad que debe ser interpretada y resignificada por quien transmiten y por quien recibe dicho relato (Bruner, 2004).

Es fundamental reconocer que la narrativa no es un dispositivo esencialmente individual. Es producto de procesos sociales y artefactos culturales en las que se ven implicadas formas de interacción (Striano, 2012). En ese sentido, la narrativa es una herramienta sumamente poderosa para analizar relaciones de poder, de desigualdad y violencias (Schongut, 2015). A través de la narrativa se puede acceder a la experiencia que está atravesada por el orden de género. En consecuencia, se reconoce que las experiencias de las mujeres son conocimientos situados y políticos que implican visiones de la vida que sirven para la reflexión y la transformación de las condiciones de existencia (López, Hernández, Ortiz, 2023). Desde ese lugar, ha llegado el tiempo de narrarnos como dice Margarita Pisano (2004) en su poema “Las palabras”.

Arrastré demasiado tiempo un cuerpo sin alas... Y las palabras se me pegaron a la tierra de los hombres, sin saber reinventarme mujer. Ya sé, hoy me toca biografiarme, ya sé, hoy me toca fotografiarme, hoy me toca a mí.

### 3. Método

La información presentada en este artículo se deriva de una investigación con enfoque cualitativo interpretativo que de acuerdo con Miles, Huberman y Saldaña (2014), se centra en comprender un fenómeno a partir de la identificación y análisis de sus componentes, su expresión y su descripción. Este enfoque mantiene énfasis en la exposición y en la consideración de la perspectiva desde las propias personas –visión émica– (Barraza, 2023).

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque narrativo (Josselson y Hamack, 2021), centrado en retomar las experiencias significativas y profundas de las académicas entrevistadas a partir de sus testimonios. Pues como plantean Bolívar, Domingo y Fernández (2001), la narrativa reconoce el valor y significado de las experiencias vividas a partir de la autointerpretación hermenéutica que de ellas realizan las propias personas.

#### 3.1. Población y contexto

La Facultad de Psicología ha sido pionera en los estudios de género. En 1984 creó el Centro de Estudios de la Mujer (CEM), donde se realizaron los primeros seminarios que situaron a las mujeres en el centro del debate académico. Asimismo, el Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU) tuvo algunas de sus principales actrices justamente en la Facultad de Psicología; su principal objetivo fue crear un poderoso movimiento de mujeres y en el caso específico de la universidad, lograr una conciencia feminista de las y los universitarios (GAMU, 1989).

De acuerdo con los datos de la planta académica de la Facultad de Psicología para diciembre del 2024, esta estaba integrada por 175 docentes con nombramiento de profe-

sorado de Carrera, 170 de Asignatura, 105 Técnicos Académicos, tres Ayudantes de Profesorado e Investigación, y cinco con nombramiento de investigación. El total del profesorado fue de 458, de los cuales 287 fueron mujeres y 171 hombres (Facultad de Psicología, 2024). Bajo esta lógica, se reconoce que el 62 % de población académica correspondía a mujeres. Este mismo informe comparte que 120 integrantes del personal académico formaban parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII): 24 en el nivel de Candidato (16 mujeres y ocho hombres), 64 en el nivel I (35 mujeres y 29 hombres), 22 en el nivel II (11 mujeres y 11 hombres), y siete con nivel III (seis mujeres y un hombre), además de dos Investigadoras Nacionales Eméritas, y un Investigador Nacional Emérito.

Para esta investigación, se utilizó un muestreo por conveniencia, seleccionando a las académicas dispuestas a participar en su contexto real (Creswell, 2012). Sin embargo, se establecieron criterios de inclusión específicos: que las mujeres participantes fueran docentes de licenciatura de la Facultad de Psicología con al menos cinco años de adscripción al sistema escolarizado presencial o al sistema abierto. Además, se procuró incluir al menos una docente por campo de conocimiento, a fin de asegurar la representación de los seis ámbitos: procesos psicosociales y culturales; ciencias cognitivas y del comportamiento; psicología clínica y de la salud; psicobiología y neurociencias; psicología organizacional y psicología de la educación, junto con el área de formación contextual.

Fueron parte de esta investigación 20 académicas, 10 del sistema escolarizado presencial y 10 del sistema abierto. A continuación, se presentan las características de las participantes (ver tabla 1).

**Tabla 1.** Características de las participantes.

Criterio		Dato	Porcentaje
Total, de participantes		20	100 %
Edad promedio	Promedio	55,8 años	
	Máxima	72 años	
	Mínima	39 años	
Antigüedad	Promedio	28,5 años	
	Máxima	50 años	
	Mínima	8 años	
Escolaridad	Licenciatura	12	60%
	Maestría	6	30%
	Doctorado	2	10%
Nombramiento	Profesora investigadora	1	5%
	Profesora de carrera titular	6	30%
	Profesora de carrera asociada	6	30%
	Profesora de asignatura	7	35%
Definitividad	Sí	10	50%
	No	10	50%
Pertenece al SNII	Sí	2	10%
	No	18	90%

### 3.2. Procedimiento

Se consultó el directorio académico de la Facultad de Psicología, tanto del sistema escolarizado presencial como del sistema de universidad abierta, identificando al menos una docente por campo de conocimiento o área. Posteriormente, se buscó información en relación con la antigüedad laboral en el Sistema Integral de Información Académica SIIA-UNAM. Tras el análisis de información y considerando los criterios de inclusión, se seleccionaron un total de 30 académicas.

Posteriormente, se realizó la invitación a las académicas a través de correo electrónico, donde se proporcionó información sobre la investigación, objetivos y las consideraciones éticas contenidas en el consentimiento informado. Esto permitió a las académicas tomar decisiones informadas para decidir participar, o no, de manera voluntaria en la investigación. Del total de los correos enviados, se recibieron 22 respuestas: 20 docentes aceptaron participar y 2 declinaron la invitación. Con las participantes se acordó fecha, hora y medio para desarrollar la entrevista; 19 se realizaron de manera presencial y una a través de la plataforma Zoom.

Para el desarrollo de las entrevistas se diseñó una guía con 15 preguntas en torno a temas clave: información demográfica, redes de apoyo, procesos académico-administrativos, trayectoria laboral, conciliación entre vida personal y profesional, y experiencias de discriminación o violencia por motivos de género. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de entre 45 y 60 minutos.

Al inicio de cada entrevista, se explicitaron los objetivos de la investigación, las consideraciones éticas y los términos del consentimiento informado. Se describió el procedimiento de la entrevista, se solicitó la autorización para la grabación en audio y se aclaró que la participación no implicaba riesgos. No obstante, se advirtió que algunos temas podrían generar incomodidad, y en tal caso, las participantes tendrían plena libertad para omitir preguntas, interrumpir o dar por concluida la entrevista, así como solicitar acompañamiento si lo consideraban necesario. Estas medidas se implementaron conforme al Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se realizaron entrevistas semiestructuradas entre noviembre 2024 y marzo 2025.

### 3.3. Consideraciones éticas

Esta investigación cuenta con el aval del Comité de Ética de la Facultad de Psicología de la UNAM, bajo el oficio FPSI/422/CEI/388/2024. Se elaboró un consentimiento ético que consideró la invitación a las académicas para ser entrevistadas. Asimismo, se explicitó el objetivo de la entrevista, su procedimiento, la confidencialidad de la identidad e información. Se enfatizó que los datos serían almacenados de forma segura y utilizados únicamente para los fines de la investigación. También se hizo de su conocimiento que la información obtenida sería tratada con estricta confidencialidad en apego a la Ley de



Protección de Datos Personales (Diario Oficial, 2024). Finalmente, se destacó que la participación era voluntaria y podía decidir, participar, no participar o retirarse en cualquier momento. También es de destacar que esta investigación se guio bajo los principios bioéticos de no maleficencia, justicia y autonomía (Berti, 2015).

### 3.4. Análisis de la información

El análisis y reporte de resultados se realizaron siguiendo las estrategias propuestas por Josselson y Hamack (2021). Desde el análisis narrativo se reconoce que la entrevista constituye un encuentro co-construido en donde personas dialogan y el discurso producido emana una serie de significados que dirigen a procesos reflexivos (Josselson y Hamack 2021).

Primeramente, se realizó la transcripción de los audios de las entrevistas en un procesador de textos, considerando pausas, silencios y énfasis en el habla, de acuerdo con las pautas del análisis Jefferson adaptado por Bassi (2015). Se reconoce que la transición de la entrevista oral al texto escrito constituye en sí misma un proceso interpretativo. La transcripción no sólo representa una etapa técnica, sino que forma parte integral del análisis de datos cualitativos (Josselson y Hammack, 2021), que permitió a su vez familiarizarse con las narrativas e identificar experiencias significativas.

Tras la transcripción, se realizó un análisis temático apoyado en el software *Atlas.ti*, que facilitó la elaboración de *memos* analíticos, el registro de fragmentos con significado potencial y la documentación de reflexiones emergentes para la comprensión de las experiencias compartidas.

Desde la perspectiva del análisis narrativo, se realizaron varias lecturas secuenciales –siguiendo el círculo hermenéutico– de cada entrevista. Estas lecturas generaron anotaciones sobre ejes centrales y posibilitaron, con el apoyo del software *Atlas.ti*, relacionar cada texto con el conjunto de narrativas del estudio, identificando coincidencias y construyendo ejes analíticos vinculados a las experiencias de las académicas en torno a su condición de género.

Posteriormente, se realizó un proceso de codificación de la información mediante el cual fue posible identificar patrones recurrentes, personas involucradas, incidentes críticos, *sentipensares*, formas de concebir la realidad, procesos de toma de decisiones y estrategias de afrontamiento. A través del análisis narrativo se generó un proceso de codificación y comunicación que permitió explorar significados en relación con el entorno, las relaciones inter e intrapersonales, así como la construcción de la identidad Díaz Barriga (2021).

## 4. Análisis y discusión

*...Y por supuesto que tengo miedo, porque la transformación del silencio en lenguaje y en acción es un acto de auto-revelación, y eso siempre parece estar lleno de peligros...*

AUDRE LORDE, 2008

El análisis narrativo se orienta hacia la trama general del relato, identificando en ella los elementos significativos. De acuerdo con Arias y Alvarado (2015), narrar implica compartir lo vivido a través de palabras; involucra resignificar las experiencias y otorgar sentido a la historia propia al re-nombrar y re-crear acontecimientos que dan cuenta de la configuración particular y compleja de lo vivido.

En concordancia con el objetivo de la investigación, se buscó analizar la experiencia de 20 académicas en torno a sus condiciones y vivencias relacionadas con su condición de género, con el propósito de indagar redes de apoyo, procesos académico-administrativos, aspectos que dificultan o facilitan la trayectoria académica, condicionantes laborales y manifestaciones de violencia o maltrato por motivos de género. En ese sentido, se presentan los hallazgos narrativos contruidos a partir de sus testimonios. Para resguardar la confidencialidad de las participantes, los extractos discursivos serán identificados con seudónimos tomados de nombres de pensadoras feministas.

#### *4.1. Redes de apoyo en la academia*

Las redes de apoyo pueden entenderse como aquellas personas o grupos que brindan asistencia y acompañamiento de distinta índole, ya sea para enfrentar situaciones difíciles o para atender necesidades específicas. En el caso de las académicas, estas redes de apoyo han sido experimentadas de manera diversa. En sus narrativas destacan dos ámbitos principales en los que han requerido apoyo: el cuidado de hijas e hijos y la asignación de horarios de clase.

De las 20 académicas entrevistadas, 16 son madres. La mayoría señala que la familia ha sido su principal red de apoyo, enfatizan principalmente a mujeres de su círculo cercano, como madres y hermanas, también mencionan a sus parejas y a colegas mujeres de la Facultad. En relación con este último punto, son las profesoras de carrera quienes explicitan como parte de su red de apoyo a sus colegas mujeres, pues mencionan que pasan mayor tiempo en las instalaciones de la Facultad y se han apoyado mutuamente con sus compañeras.

En cuanto al ámbito institucional, la mayoría reconoce que sus coordinadores de área —en su mayoría hombres— han mostrado cierta flexibilidad para ajustar los horarios de clase, lo que les ha permitido articular su labor docente con la vida personal. Sin embargo, también relatan haber presenciado comentarios machistas que las han colocado en desventaja por su maternidad, cuestionando su disponibilidad laboral y su productividad académica.

Un coordinador en una ocasión, en alguna junta mencionó que ese año había habido muchos embarazos y que por motivo de los embarazos había bajado la productividad de la coordinación (Judith).

Las docentes mencionan que durante su docencia en la Facultad han transitado por varias etapas de su vida, y enfatizan que dentro del recinto sus principales redes de apoyo han sido colegas mujeres, además mencionan que el apoyo recibido va acorde a la etapa en la que viven.

Las redes de apoyo han sido formadas por otras mujeres, de alguna manera, para acomodar horarios, reasignar la impartición de alguna asignatura o junta con base en las necesidades que son de acuerdo con la etapa de la vida que una está pasando, por ejemplo, requerí mayor apoyo de la Facultad cuando tuve a mis hijos (Simone).

En esa vía, también se menciona que varias académicas no cuentan con alguna red de apoyo familiar o personal, lo que ha implicado de un apoyo relevante por parte de jefes para poder realizar actividades vinculadas principalmente con el maternaje. Ellas mencionan que han recibido flexibilidad por parte de la mayoría de ellos. Apuntan que han llevado a sus hijos e hijas a las instalaciones de la Facultad y que han sido bien recibidos. Sin embargo, señalan que el horario de juntas y clases en ocasiones es muy tarde y no consideran que varias de las académicas son madres.

En una administración teníamos juntas muy tarde y mis hijos estaban acá hasta las 9 de la noche. Se les veía en los sillones afuera de la junta, pero bueno, he llegado a solicitar sí podríamos mover esas juntas en ocasiones ha sido posible, en otras no (Virginia).

A través de las narrativas se señala la presencia de una supuesta “flexibilidad” por parte de los coordinadores de área, en ese sentido, resulta fundamental reconocer el posible entramado de realidades que subyacen al concepto, pues dicho término puede enmascarar dinámicas que responden a estructuras laborales desiguales. Tal como lo advierte De la O (2000) la “flexibilidad” puede otorgar un contenido legitimador a los procesos de discriminación laboral, presentándola como prácticas “necesarias” para lograr la eficacia. Es fundamental reconocer que no se trata de “buenas voluntades”, es necesario generar acciones concretas y transformadoras que desafíen estructuras de poder y reconozcan las condiciones de desigualdad laboral que viven las mujeres.

#### *4.2. Vivencias en los procesos académico-administrativos*

En lo referido a los procesos académico-administrativos, las académicas reconocen la subordinación que han experimentado. A pesar de que la matrícula docente ha estado históricamente conformada en su mayoría por mujeres, los cargos directivos y de coordinación han sido ostentados por hombres, lo que ha impactado en la toma de decisiones dentro de la Facultad.

Lo reflexiono mucho ahora, pero sí ha existido algo que hemos identificado como el “patriarcado de psicología”. Un grupo constituido de personas la mayoría varones que han ocupado la dirección de la Facultad, caracterizada por una mirada conservadora, centrada en ciertos grupos y ciertas miradas hacia lo psicológico (Rita).

Las académicas señalan la existencia de relaciones de subordinación frente a jefes y colegas hombres, así como la presencia de estereotipos y roles de género en los procesos

administrativos de la institución. Enfatizan la atribución de habilidades de liderazgo y de toma de decisiones a los hombres, y habilidades de cuidado y empatía a las mujeres.

Sólo mira la diferencia: han existido pocas mujeres como directoras, incluso pusieron a dos como interinas para luego poner a directores hombres. Es como si nos utilizaran “de momento” para solucionar y cuidar el lugar, pero después ya en lo formal a largo plazo se asigna a un hombre quien es visto como líder y tomador de decisiones, capaz de dirigir una Facultad (Ángela).

Ese fenómeno refleja la segregación vertical, que autores como Briseño, Velázquez y Saavedra (2024) denominan “desequilibrio de la cumbre”, y que evidencia un bajo porcentaje de profesoras en los diferentes cargos de dirección o con poder académico. En ese sentido, se ha documentado que, a medida que se asciende en la jerarquía universitaria, el porcentaje de mujeres disminuye (Cáceres, Sachicola, e Hinojo 2015). Estas experiencias refuerzan la metáfora del “techo de cristal”, que alude a los mecanismos discriminatorios que limitan y establecen un tope en el ascenso profesional de las mujeres.

#### *4.3. Trayectoria laboral de las académicas*

El ingreso de las mujeres a la academia comenzó su auge a mitad del siglo XX, sin embargo, los estereotipos y roles de género han estado presentes obstaculizando su trayectoria, oportunidades de ascenso y reconocimiento. Uno de los principales motivos nombrados por las docentes es el relacionado con los grados académicos para poder concursar por alguna plaza. Principalmente mencionan haber realizado alguna pausa en sus estudios de posgrado o haberlos retardado por cuestiones familiares, personales o de cuidado a otras u otros.

Pues sí pasé mucho tiempo sin tener ninguna oportunidad de ascenso, pues de alguna manera era necesario tener el doctorado y yo por mis situaciones familiares, personales y con mis hijos, no había ingresado a él. Mis compañeros lo tenían y ellos ganaban las plazas (Alexandra).

Sobre este punto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021) señaló que en efecto existe una disparidad de género relacionada con el cursar un doctorado, pues menciona que, en la mayoría de los países de la OCDE, hay más estudiantes hombres que mujeres que cursan estudios de maestría y doctorado, lo que constituye un problema de equidad y política en sí mismo. Esta misma fuente, resalta que esto puede ser un factor que explique -en parte- por qué pocas mujeres llegan a ser catedráticas y por qué publican menos artículos, pues en ambas cuestiones se requieren títulos de posgrado. Tal es el caso de esta investigación, pues del total de docentes, sólo dos tienen doctorado y seis cuentan con maestría.

En consonancia con lo anterior, el Sistema Nacional de Investigadores e investigadoras reportó en 2025 que las mujeres constituyen el 40.4% de su padrón, una cifra que históricamente refleja la subrepresentación de mujeres en el ámbito académico científico. Esta desigualdad estructural evidencia que las mujeres continúan teniendo una participación limitada como investigadoras reconocidas. Tal como lo señala Palomar (2011, p. 101), en los espacios científicos y académicos persiste un presupuesto implícito sobre un sujeto neutral, que en realidad ha sido comprobadamente encarnado por un sujeto masculino. Esta percepción fue confirmada por las propias participantes del estudio, ya que, del total de las académicas consultadas, el 1 % forma parte del SNII, lo que refuerza la necesidad de analizar críticamente las dinámicas de exclusión que persisten en el sistema de reconocimiento científico.

Si bien existe evidencia de que a las mujeres les toma más tiempo ascender en su trayectoria laboral, con un impacto negativo en su crecimiento profesional y en su reconocimiento académico y monetario (Buquet, et.al., 2011), también es necesario visibilizar ciertas condiciones estructurales que inciden en dicha desigualdad. Una de ellas es el régimen de contratación prevalente en las universidades públicas. En la institución analizada, el 60 % del profesorado tiene nombramiento de profesor o profesora de asignatura (Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2024), lo que implica contratos por horas, generalmente temporales, con poca estabilidad laboral y escasas oportunidades de promoción.

Dentro de las políticas laborales y administrativas de la Universidad se mira que conviene más tener una gran masa de profesores no definitivos que no son de carrera, porque finalmente es una población flotante que se contrata, recontrata, se le puede aumentar, o no. Aunque el discurso te dice que sí, pues, a la hora de ir avanzando, no se puede aumentar. Eso lo he visto en prácticamente todas las universidades públicas, que en estas décadas se fueron llenando, sobre todo, de profesores interinos, y muchos por asignatura, y claro la mayoría de las personas con este estatus son mujeres (Gloria).

Para ilustrar y abonar a este suceso, se identificó que de las 20 académicas el 50 % no posee definitividad, y seis poseen el nombramiento de profesora de asignatura. En definitiva, la esfera académica es un espacio de generación de conocimiento desde la que, indudablemente se marcan pautas que contribuyen a entender cómo está organizado el mundo (Villalobos, 2021). Permiten identificar las metanarrativas imperantes que han servido para normalizar y legitimar prácticas (Pérez, 2019, p. 57). En el mundo académico se ha identificado un sesgo androcéntrico y el campo de la psicología no ha sido la excepción, al respecto, García y Trigo (2025) y Bosch (2025) describen que históricamente la psicología ha tenido una tendencia sistemática a realizar estudios y aportes sobre hombres realizado por hombres lo que contribuye a infravalorar la presencia de académicas y sus trabajos.

#### 4.4. Entre la vida personal y la laboral

Como señalan Buquet, *et al.* (2011, p. 75), “Conquistar los niveles más altos en nombramientos, estímulos y reconocimientos, requiere carreras académicas ascendentes, sin

pausas, sin interrupciones, sin barreras —visibles o invisibles— condiciones que normalmente las académicas no suelen alcanzar”. Esta afirmación evidencia la exigencia de trayectorias lineales y continuas dentro del sistema universitario, un modelo que resulta poco compatible con las experiencias de muchas mujeres en la academia.

En esta investigación se identificaron factores asociados a la “discontinuidad” de las trayectorias profesionales entre las que destacan las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de hijos, hijas o familiares, así como la carga de trabajo doméstico.

Creo que hay una diferencia entre mis colegas hombres y nosotras. Pienso que ellos no tienen que poner tantas cosas en la balanza para tomar decisiones. Las mujeres tienen en muchas ocasiones que pausar sus trayectorias principalmente cuando tienen hijos, porque las labores de cuidado generalmente se nos atribuyen (Teresita).

Las narrativas analizadas destacan que la maternidad representa una exigencia significativa en sus vidas, la cual ha generado, en varios casos, la necesidad de pausar o disminuir el ritmo de sus trayectorias académicas, particularmente en lo que respecta a la producción científica y la publicación. En esa misma línea, Sanhueza, *et al.* (2020) señalan que la maternidad suele ser narrada por las mujeres como un obstáculo para el desarrollo de sus carreras, ya que reducen su competitividad y retrasa su consolidación académica, especialmente en términos de productividad, publicación de artículos y acceso a puestos de liderazgo. Esta desventaja contrasta con la experiencia masculina, donde las ausencias derivadas de la paternidad rara vez se presentan, reforzando así las desigualdades de género en el campo académico.

Ese equilibrio de vida a veces es muy difícil. Hubo momentos en los que tuve que elegir prioridades... Bueno, con un hijo enfermo no me importaba la clase del doctorado, pero cuando el niño estaba bien o los niños, todo camina bien en casa, entonces la prioridad era el doctorado. En particular, el equilibrio consistía en que yo organizaba los horarios de clase y el doctorado en horarios que mis hijos estuvieran en la escuela (Marcela).

De manera puntual, la nombrada doble jornada que implica no sólo trabajo académico, sino, también trabajo doméstico se hace presente en esta investigación. Las académicas desarrollan esta doble jornada y explicitan que esta no es reconocida, incluso no es visibilizada. Narran que ellas en la Facultad sólo son miradas como académicas que dan clases, generan investigación y publican, todo lo demás es soslayado. Ellas comparten que han tenido que pausar su trayectoria laboral por cuestiones familiares, y en algunos casos han decidido no ejercer la maternidad. Al respecto, Briseño, *et al.* (2024) documentan que la doble jornada ha sido identificada como un obstáculo para el desarrollo profesional de las académicas, pues genera tensiones entre la vida personal y profesional que suelen fomentar críticas del entorno cercano por priorizar la vida profesional, o en su caso, existe la interrupción académica por priorizar la vida personal.

#### 4.5. Viviendo la violencia por ser mujeres

El discurso patriarcal ha contribuido a que los *sentipensares* de las mujeres sean soslayados. De acuerdo con López y López (2023), esto es por dos cuestiones: por un lado, excluirlas del espacio público y, por otro, evitar las consecuencias legales y sociales que implicaría tratar el tema públicamente. En el ámbito académico, las violencias de género se manifiestan en formas de discriminación, acoso, segregación, hostigamiento e, incluso, en evaluaciones diferenciadas de la carrera académica en relación con los pares hombres (Buquet, *et al.*, 2011).

Diversos estudios han documentado la violencia en el ámbito académico por la presencia de prácticas como el acoso sexual, la intimidación, la discriminación y el abuso de poder (Hansen y Nilsson, 2022). En particular, el acoso sexual ha sido descrito como una problemática profundamente disimulada, en tanto que, debido a las relaciones jerárquicas y de poder que predominan en las instituciones de educación superior, las denuncias son escasas o inexistentes (Karami, White, Ford, Swan e Yildis, 2019). Estas formas de violencias no son ajenas a la experiencia de las docentes participantes en este estudio, quienes han vivido y narrado episodios de vulnerabilidad en sus trayectorias.

Me acuerdo mucho de que estábamos en una junta y estábamos sentados. Y de repente empiezo a sentir que me empiezan a poner la mano en las piernas. Y volteo y veo a una persona, a un señor de alto rango. Y me dije: ¿qué es esto? ¿Por qué tengo que soportar una cosa así? Y dije: no, no lo voy a permitir. Y claro, pues eso te genera un conflicto por no quedarte callada, fui señalada por ello... La mayoría de las veces nos quedábamos calladas por las repercusiones que esto podía traer (Rita).

La violencia de género se sostiene en silencios y afonías que, como plantea Águila (2015) son producto, tanto de la dificultad de encontrar las palabras precisas como del temor a pronunciarlas. Nombrar estas violencias —muchas de ellas sin nombre hasta hace poco— ha dejado al descubierto aspectos de la cultura que repugna a varios sectores. En consonancia con esta perspectiva, las académicas entrevistadas refirieron que, históricamente, las violencias dentro de la Facultad no han sido reconocidas. Nombrarlas, afirmaron, ha sido un proceso complejo y doloroso, pero necesario para avanzar hacia espacios universitarios más justo y equitativos.

Se negaban por completo las violencias, las diferentes violencias, particularmente las violencias de género. No querían mirar las violencias que había. Eso me preocupaba mucho. Generalmente en las reuniones colegiadas quienes tomaban las decisiones eran hombres, aunque somos más mujeres y la forma de involucrarnos a nosotras era desde la verticalidad que se observaba muy claramente. Afortunadamente las cosas han cambiado, ahora ya se habla de las violencias, pero es doloroso reconocer que aún existen, ya menos, pero siguen presentes (Rosario).

Las violencias fueron negadas y silenciadas durante décadas. Paradójicamente en la misma Facultad donde surgió el Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU) y el

Centro de Estudios de la Mujer (GAMU, 1989). Las académicas expresaron que los temores han estado presentes ante las violencias experimentadas. Reconocen que fue hasta el 2020 cuando el tema de género y violencias se comenzó a hablar en voz alta en la comunidad, esto a partir del paro de actividades realizado por las estudiantes, quienes tomaron las instalaciones y nombraron las violencias vividas por las mujeres en ese recinto.

Yo, y sé de varias compañeras que vivimos acosos, pero todo era parte de eso que se queda soterrado, de radiopasillo, como se dice. Yo al menos no denuncié y ellas tampoco, no se tenía la cultura de la denuncia, por miedo y porque no había instancias en donde denunciar, hasta que las estudiantes en el paro del 2020 alzaron la voz por todas (Marta).

Finalmente, las narrativas de académicas muestran que existen múltiples desafíos en relación con las violencias vividas. Reconocen que los espacios académicos son reproductores de las relaciones sociales y culturales, y las violencias imperantes en ellos. Destacan diferencias entre el discurso institucional y la vida cotidiana en la universidad, pues si bien se impulsa la erradicación de la violencia, la promoción de espacios seguros e igualitarios se siguen experimentando casos de violencia.

## 5. Conclusiones

Contar historias es un impulso humano universal, una forma de comunicar experiencias y dar sentido a la vida. También es una actividad social y cultural en la que no todos tienen la misma voz (Hansen y Nilsson, 2022). Los silencios de las mujeres históricamente encarnados en sus cuerpos y vivencias dan cuenta de ello. Estos mutismos van siendo reconocidos y nombrados. A través de las narrativas de estas mujeres académicas se reconocen los múltiples desafíos existentes para lograr lo que la autora Maceira (2008) nombra como “equivalencia humana” o Segato (2024) un mundo sin hegemonías.

La vida académica se desarrolla dentro de una cultura institucional que se configura a través de rutinas, formas de interacción, lenguaje, valores, creencias, estructuras organizativas y modos de funcionamiento que reproducen determinados patrones sociales. En el marco de esta investigación, se identificó que el espacio académico no es neutral, sino que ha contribuido a la reproducción de diversas formas de violencia simbólica y estructural. A pesar de que las mujeres constituyen la mayoría del cuerpo docente en la institución estudiada, en el histórico los cargos de mayor responsabilidad han sido ocupados predominantemente por varones. Incluso aquellas mujeres que han logrado acceder a puestos directivos refieren haber enfrentado obstáculos asociados a estereotipos de género, lo que sugiere que su trayectoria profesional se ha desarrollado “a contracorriente” dentro de estructuras jerárquicas marcadas por la desigualdad. Esto por supuesto, reafirma la existencia de la segregación vertical y el techo de cristal. Vale la pena mencionar que los últimos dos periodos administrativos han sido ostentados por directoras mujeres, lo que invita a pensar sobre las resistencias presentes y los avances logrados.



Por otro lado, las trayectorias de mujeres académicas han sido evaluadas desde una mirada lineal e ininterrumpida no reconociendo las pausas que han tenido que realizar y que han atravesado su participación en investigación, publicaciones y concursos de oposición para obtener horas, plazas o definitividad. En esta investigación las participantes señalaron que dichas pausas se han vinculado principalmente a responsabilidades de cuidado, maternaje y apoyo a familiares dependientes. En este contexto relatan que en múltiples ocasiones han tenido que llevar a sus hijos e hijas a las instalaciones de la Facultad, las cuales no cuentan con espacios adecuados y seguros para ellos y ellas. No obstante, es relevante mencionar que en el 2024 se inauguró el primer lactario promovido por el Sistema de Universidad Abierta que se encuentra activo para toda la comunidad del recinto.

En lo que respecta a las violencias vividas, uno de los pendientes estructurales es la promoción de una cultura de la denuncia. Las académicas manifestaron que persiste el miedo a las represalias y el desconocimiento de las rutas institucionales y protocolos de atención. Asimismo, señalaron que existe una profunda desconfianza en los procesos de atención y autoridades responsables de canalizar las denuncias, debido a la percepción de prácticas como el influyentismo y nepotismo. Otro elemento central que incide en esta situación es la condición laboral. La ausencia de un empleo estable principalmente entre quienes no cuentan con nombramientos definitivos limita la posibilidad de la denuncia, ya que varias de las académicas temen poner en riesgo su trabajo o condiciones laborales. Este panorama exhibe la urgente necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de atención a la violencia de género, y por supuesto, garantizar condiciones laborales que no condicionen el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito académico.

En definitivamente, si bien en el currículo explícito prioriza la erradicación de la violencia de género, la generación de espacios seguros e igualitarios. Lo cierto es que en el *currículo oculto* las violencias siguen presentes. Las académicas reconocen que, a pesar de los avances normativos y discursivos, las desigualdades de género siguen presentes de manera latente en la vida universitaria. En respuesta a ello, se ha observado la emergencia de colectivos estudiantiles de mujeres, que, desde el activismo feminista, han impulsado movimientos de resistencia con el objetivo de reconfigurar espacios libres de violencia. En esta misma línea, algunas académicas han acompañado procesos organizando grupos de reflexión y discusión, orientados al análisis crítico de las relaciones de poder, el quehacer académico y las políticas institucionales desde una perspectiva de género.

Finalmente, esta investigación busca contribuir a la ruptura de silencios históricos. Y en voz alta a través de la narrativa de mujeres dar cuenta de sus experiencias vividas en la academia atravesadas por tensiones, resistencias y formas de actuar con autonomía en un entorno tradicionalmente dominado por hombres con el propósito de una reivindicación epistémica y un reconocimiento de espacios y derechos.

## Agradecimientos

Un profundo agradecimiento a cada una de las mujeres académicas que fueron parte de esta investigación, que de manera solidaria han compartido conmigo y con cada persona que lea sus narrativas, para alzar la voz en contra de un sistema de violencias que silencia. Este artículo es parte del proyecto de investigación de la autora bajo los términos del Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera a la UNAM.

## Referencias

- Abellán, María Ángeles (2024). Investigación y género. La necesidad de seguir impulsando los estudios de género para un cambio transformador. *FEMERIS: Revista Multidisciplinaria De Estudios De Género*, 9 (3), 4-6. <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8841>
- Águila, Elena (2015). *Mujeres y violencias: silencios y resistencias*. Red Chilena contra la Violencia Doméstica y Sexual. [https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/11/mujeres\\_y\\_violencia\\_silencios\\_y\\_resistencia.compressed.pdf](https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/11/mujeres_y_violencia_silencios_y_resistencia.compressed.pdf)
- Arias, Ana María y Alvarado, Sara (2015). Investigación narrativa: apuesta metodológica para la construcción social de conocimientos científicos. *Revista CES Psicología*, 8 (2), 171-181. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/3022/2427>
- Barraza, Arturo (2023). *Metodología de la investigación cualitativa. Una perspectiva interpretativa*. México: Editorial Benessere. Centro de Intervención para el Bienestar Físico y Mental A.C.
- Bassi, Javier (2015). El código de transcripción de Gail Jefferson. Adaptación para las ciencias sociales. *Quaderns de Psicologia*, 17 (1), 39-62. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1252>
- Berti, Bernardita (2015). Los principios de la bioética. *Prudentia Iuris*, 79, 269-280. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/view/3960/3905>
- Bolívar, Antonio., Domingo, Jesús y Fernández, Manuel (2001). *La investigación biográfica-narrativa: enfoque y metodología*. España: La Muralla
- Bosch, Esperanza (2025). La importancia de una docencia con perspectiva de género en los estudios de Psicología. *Apuntes de Psicología*, 43 (1), 133-139. <https://doi.org/10.70478/apuntes.psi.2025.43.12>
- Briseño, Nadia., Velázquez, Karen y Saavedra, María Luisa (2024) *Participación de las mujeres docentes en las Instituciones de Educación Superior*. <https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2024/6.1.pdf>
- Bruner, Jerome (2004). Life as narrative. *Social research*, 71 (3), 691- 710. <http://dx.doi.org/10.1353/sor.2004.0045>
- Buquet, Ana., Cooper, Jennifer, Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cáceres, María., Sachicola, Antonio e Hinojo, María (2015) Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal*.

- 11 (2), 296-313. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/4975>
- Carreras, Mercedes (1988). Puntos de reflexión acerca de la mujer en la academia. Revisión bibliográfica. *Perfiles Educativos*, (39), 47-61. <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/1988-39-puntos-de-reflexion-acerca-de-la-mujer-en-la-academia-revision-bibliografica.pdf>
- Centro de Investigación en Política Pública (11 de junio de 2024). Índice Global de Brecha de Género 2024. <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>
- Creswell, John (2012). *Educational Reserch* (4° Ed.). USA: Pearson
- De la O, María (2000). Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998. *Región y sociedad*, XII (19), 83-134. [https://www.researchgate.net/publication/317439619\\_Flexibilidad\\_trabajo\\_y\\_mujeres\\_ausencia\\_y\\_presencia\\_en\\_los\\_estudios\\_del\\_trabajo\\_en\\_Mexico\\_1988-1998](https://www.researchgate.net/publication/317439619_Flexibilidad_trabajo_y_mujeres_ausencia_y_presencia_en_los_estudios_del_trabajo_en_Mexico_1988-1998)
- Diario Oficial (2024). *Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPSO.pdf>
- Díaz Barriga, Frida (2021). *Dispositivos pedagógicos basados en la narrativa*. México: Editorial SM
- Díaz Barriga, Frida y Morales, María Luisa (2025). *Educación con perspectiva de género. Enfoque transversal y estrategias inclusivas para enseñar y aprender*. México: Terracota
- Dirección General de Asuntos del Personal Académico (2024). *Estadísticas del personal académico 2024*. [https://dgapa.unam.mx/images/estadistica/anuario\\_estadisticas\\_dgapa\\_2024.pdf](https://dgapa.unam.mx/images/estadistica/anuario_estadisticas_dgapa_2024.pdf)
- Estrada, Guillermo y Franco, José (2020). Desigualdad de género en contextos académicos: reflexión desde la COVID-19. En García, S. y González, N. (Ed.), *COVID-19 y la desigualdad que nos espera* (pp.25-41). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones Jurídicas. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/6349-covid-19-y-la-desigualdad-que-nos-espera>
- Facultad de Psicología (2024). *Propuesta del plan de desarrollo 2024-2028*. Facultad de Psicología UNAM. [https://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Desarrollo/F-PSI-PD\\_2024-2028.pdf](https://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Desarrollo/F-PSI-PD_2024-2028.pdf)
- Federici, Silvia (2013) *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fernández, Olaya (2010). *Mecanismos de la exclusión femenina* [ponencia]. Miradas multidisciplinarias para un mundo en igualdad (45-60). España: Universidad de la Rioja
- Foucault, Michel (2002). *Defender la sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- García-Jiménez, María., Cala-Carrillo, María, & Barberá-Heredia, Esther (2025). Psicología de las mujeres y de género. *Apuntes De Psicología*, 43(1), 3-9. <https://doi.org/10.70478/apuntes.psi.2025.43.01>
- García, María y Trigo, Eva (2025). Sesgos de género: un análisis de los factores que contribuyen a la desigualdad en la investigación psicológica. *Apuntes de Psicología*, 43(1), 37-48. <https://doi.org/10.70478/apuntes.psi.2025.43.04>
- Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias GAMU. (1989). Qué es el GAMU. *Folleto Verde*. Documento inédito.

- Guzmán, María., Rocha, Tania., Reynoso, Karla y Gurrola, Paola (2021). Caminar con pies de plomo. Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. *Asparkia*, 39, 185-211. <http://dx.doi.org/10.6035/Asparkia.4487>
- Hansen, Julie y Nilsson, Ingela (2022). *Critical storytelling: experiences of power abuse in academia*. USA: Brill. <https://brill.com/display/title/63141?srsId=AfmBOoo5jGhpPJVCdRssb6om1JCwFGiXy3Us7zrd8dFTTOMyFgkgF-Lk>
- Josselson, Ruthellen y Hamack, Phillip (2021). *Narrative Analysis*. USA: American Psychological Association.
- Karami, Amir, White, Cinthya., Ford, Kayla., Swan, Suzanne e Yildis, Melek (2019). Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining. *Information Processing & Management*, 57 (2). 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167>
- López, Claudia y López, Gabriela (2023). Mujeres académicas, violencias incorporadas y vinculación afectiva. Una aproximación metodológica. *Iberoforum, Revista de Ciencias Sociales*, 3(2), 1-26. <https://doi.org/10.48102/if.2023.v3.n2.294>
- López, Rocío., Hernández, Denise y Ortiz, Gladys (2023). Introducción. En López, Rocío, Hernández, Denise y Ortiz, Gladys (Coord.). *Experiencias de mujeres mexicanas en la academia* (pp. 12-20). México: Universidad Veracruzana.
- Lorde, Audre (2008). La transformación del silencio en lenguaje y acción. En Lorde, A. *Los diarios del cáncer* (pp. 7-10). Nueva York: Hipólita Ediciones.
- Maceira, Luz (2008). *El sueño y la práctica de sí: pedagogía feminista*. Colegio de México
- Miles, Matthew., Huberman, Michael y Saldaña, Johnny (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook* (3° Ed.). USA: SAGE.
- Monteagudo, José y Ochoa, Carmen (2014). El giro narrativo en España: investigación y formación con enfoques auto/biográficos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 19 (62), 809-829. <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/644>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>
- Palomar, Cristina (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México: ANUIES Biblioteca de la Educación Superior.
- Pérez, Mario (2019). *Autoetnografía e instrumentos performáticos para una enseñanza crítica con alumnos de la Escuela Nacional Preparatoria* [Tesis doctoral]. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pisano, Margarita. (2004). Las palabras. En Pisano, Margarita. *Julia. Quiero que seas feliz* (p. 211). Chile: Lom Ediciones.
- Rich, Adrienne (2019). *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Madrid: Traficante de sueños.
- Sanhueza, Lilian., Fernández, Cecilia y Montero, Luis (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis Revista Latinoamericana*, 19 (55), 187-202. <https://doi.org/10.32735/S0718-6568/2020-N55-1453>
- Segato, Rita (27 de noviembre del 2024). Mi meta histórica es un mundo sin hegemo-

nía". Amnistía Internacional Perú [Video]. YouTube [https://www.youtube.com/watch?v=aaE2SXOKf\\_4](https://www.youtube.com/watch?v=aaE2SXOKf_4)

- Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras SNII (11 de febrero de 2025). *Fundamental impulsar la participación de las mujeres en ciencia, humanidades, tecnología e innovación: Secihti*. <https://secihti.mx/sala-de-prensa/fundamental-impulsar-la-participacion-de-las-mujeres-en-ciencia-humanidades-tecnologia-e-innovacion-secihti/#:~:text=Las%20mujeres%20representan%20el%2057.2,de%2017%20mil%20800%20integrantes>.
- Striano, Maura (2012). Reconstructing narrative: A new paradigm for narrative research and practice. *Narrative Inquiry*, 22(1), 147–154. <https://www.jbe-platform.com/content/journals/10.1075/ni.22.1.09str>
- Schongut, Nicolas (2015). Perspectiva narrativa e investigación feminista: posibilidades y desafíos metodológicos. *Psicología, Conocimiento y sociedad*, 5 (1), 110-148. <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/233>
- Scott, Joan (1990). El género una categoría útil para el análisis histórico. En Nash Amelang (eds.). *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 23-56). Estados Unidos: Alfons el Magnanim
- Torrent, Rosalía (2012). El silencio como forma de violencia. *Arte y políticas de identidad*, 6, 199-213. <https://revistas.um.es/reapi/article/view/163001>
- Trebisacce, Catalina (2016). Una historia crítica del concepto de experiencia de la epistemología feminista. *Cinta moebio*, 57, 285-295. <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/44480>
- UNESCO (10 de septiembre de 2021). *Informe de UNESCO-IESALC afirma que la desigualdad de género en la educación superior sigue siendo un problema universal*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo>
- Villalobos, Sandra (2021). Cuidado, crianza y precariedad laboral: la sobresaturación de las mujeres que trabajan en las universidades. *Revista Inclusiones*, 8 (Especial), 27-56. <https://www.revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2568/3856>