



EXPERIENCIAS DE MENTORING EN LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORAS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA MEXICANA

Karin Yovana Quijada Lovatón

Pontificia Universidad Católica del Perú

kquijada@pucp.edu.pe

Antonio Gómez Nashiki

Universidad de Colima

gnashiki@ucol.mx

Área temática: A.8 Procesos de Formación

Línea temática: Procesos formativos de alumnos, profesores, académicos, supervisores, directivos.

Tipo de ponencia: Reporte parciales o final de investigación



Resumen

La ponencia tiene como objetivo analizar las experiencias de formación en investigación de académicas que trabajan en una universidad pública del Estado de Colima y que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores. A partir de un estudio cualitativo, que presenta una muestra intencional y no representativa estadísticamente, en donde se utilizó la Teoría Fundamentada como herramienta de análisis. Dos ejes guiaron la investigación, el mentoring y las redes de apoyo como estrategias que abonaron a su posicionamiento en el ámbito científico y mostraron eficacia para afrontar situaciones adversas. Las categorías identificadas en el estudio fueron: resiliencia, que se manifestó a través de la capacidad de las entrevistadas para sobreponerse a los conflictos personales como sociales, para continuar con su proceso de formación; capital cultural, que incluye los factores demográficos, socioeconómicos y los asociados con el nivel educativo, en donde destaca la opinión y guía del mentor o mentora; autoformación profesional, que potencia su desarrollo académico, así como los distintos desafíos que los estereotipos de género plantean a la mujeres en determinados espacios y campos de conocimiento, finalmente, identidad(es), que muestra el proceso de reconfiguración de las entrevistadas a lo largo de esta etapa de su vida, derivado de la interacción institucional, los procesos de evaluación científica y el acceso a cargos directivos. En esta entrega se analizan los resultados que hacen referencia a la primera categoría.

Palabras clave: formación de investigadoras, resiliencia, personal académico, universidades

Introducción

En la educación superior, las mujeres mexicanas conforman el 47% de profesionistas que se dedican a la docencia, el 62% de ellas tiene una edad menor de 30 años y solo 16% cuenta con estudios de doctorado, por lo que las oportunidades de alcanzar mejores contrataciones son menores que la de sus pares masculinos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020). En su participación en el ámbito científico este patrón se repite, pues de las 34 mil 162 académicas y académicos que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), sólo el 38% son mujeres (Consejo Nacional Ciencia y Tecnología [CONACyT], 2022). Esta relación se reproduce en las diferentes universidades del país, por ejemplo, en el Estado de Colima de las 249 adscripciones, el 36% es de género femenino y su participación se concentra en las áreas de Humanidades y Ciencias de la Conducta; Medicina y Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Biología y Química, respectivamente, mientras que en las áreas de Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra e Ingeniería alcanzan sólo 3% del total.

Los estudios que analizan estos desafíos concuerdan que su baja representación en la investigación se explica a partir del concepto *leaking pipeline* o “tubería con fugas”, pues durante su desarrollo académico experimentan múltiples filtraciones o dificultades que dilatan sus trayectorias (Clarck, 2005). Por su parte, la teoría del “techo de cristal” hace referencia a las barreras culturales y estereotipos de género que no se observan a simple vista, pero que impiden su crecimiento al interior de las universidades. De acuerdo con la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL, siglas en inglés), este complejo entramado de desigualdades responde a “patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado” (Güezmes, Scuro y Bidegain, 2022: 317).

A nivel institucional se advierten otro tipo de desventajas, relacionadas con los escasos modelos femeninos y programas de mentoría que contribuyan a su visibilidad y soporte emocional frente a las limitaciones que presentan en el ámbito público y familiar (Pérez et al., 2021). Esto a pesar de que las recientes investigaciones documentan que el trabajo en equipo y las redes de apoyo han permitido su empoderamiento (Restrepo et al., 2022), incrementar la productividad académica (Segovia-Saiz et al., 2020) y alcanzar una carrera exitosa en el campo científico (Duran-Bellonch e Ion, 2014), así como mayor liderazgo y autonomía para el diseño de proyectos en favor de la igualdad de género y la inclusión de la perspectiva de género en la docencia e investigación (Guarderrama y Aguilar, 2020).

En México, las mentorías no se han instituido de manera formal en el curriculum, las opciones que más se acercan a este tipo de relaciones son los programas de tutoría y asesoría que las políticas educativas han dispuesto para la formación profesional en las licenciaturas y posgrados (Romo, 2004). Además del trabajo colaborativo que las profesoras y profesores realizan en los Cuerpos Académicos (CA) o grupos de investigación, en donde se incorporan quienes presentan una contratación de tiempo completo y cuentan con habilitación para desarrollar funciones de docencia, investigación, tutoría, gestión y difusión (Zúñiga, 2013). En cada facultad los CA

se organizan de acuerdo con las diferentes líneas de investigación, que se desprenden de las nueve áreas de conocimiento que establece el CONACyT (2022): I. Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra; II. Biología y Química; III. Medicina y Ciencias de la Salud; IV. Ciencias de la Conducta y la Educación; V. Humanidades; VI. Ciencias Sociales; VII. Ciencias Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas; VIII. Ingenierías y Desarrollo Tecnológico y IX. Interdisciplinaria.

La Universidad de Colima (UdeC), una de las instituciones de educación superior más representativa de la región centro occidente del país, presenta cerca del 88.8% de profesoras adscritas al SNI en el Estado de Colima, quienes integran gran parte de los 122 CA y en dos de ellos se investigan temas relativos al género. Las actividades que realizan en estos espacios han sido relevantes para el posicionamiento de las estudiantes y el personal femenino que labora en la UdeC, a través de la construcción de redes de investigación con otras universidades y la dirección de proyectos de alta envergadura, como la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad” (RENIES-Igualdad) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Este proceso no ha sido sencillo, pues han tenido que hacer frente a cuestionamientos y la escasa apertura que aún persiste sobre el tema, además del intrincado camino que ha significado la consolidación del Centro Universitario de Género (CUEG) desde 1994, cuya denominación se modificó por Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género a finales de 2021.

Al respecto, la mayoría de los estudios que se han desarrollado concuerdan que estos logros no hubiesen sido posibles sin los vínculos de colaboración que se han establecido entre las investigadoras que comparten los mismos intereses intelectuales, así como el acompañamiento académico y emocional de mentoras y mentores durante su incorporación al campo científico (Quijada, 2019; Preciado, Gómez-Nashiki y Kral, 2008). Estos resultados motivaron el diseño de esta investigación a principios de 2019, que tuvo como propósito identificar la influencia de personajes clave en la vida académica de las investigadoras con trayectorias sobresalientes en la UdeC, así como las redes de apoyo y estrategias grupales que desarrollan para fortalecer su productividad, financiar sus proyectos y posicionarse en determinadas áreas de conocimiento. De esta manera, no sólo se buscó analizar la desigualdad de género como reproductor de desventajas, sino también como agente de cambio a través de acciones resilientes que invitan a la reconfiguración de su identidad profesional.

Desarrollo

Metodología

El estudio es de corte cualitativo y el objetivo general fue analizar las experiencias significativas en la formación científica de las investigadoras que trabajan en la Universidad de Colima (UdeC). Los objetivos específicos fueron: a) caracterizar las redes de apoyo que contribuyeron

a su inserción en la investigación, y b) describir los procesos de acompañamiento o *mentoring* que fortalecieron sus trayectorias académicas.

Se utilizó el método de la Teoría Fundamentada (Corbin, 2017; Strauss y Corbin, 2002), cuyo eje es la comparación constante a través de la maximización de las diferencias y las relaciones cruzadas entre los datos empíricos, esto con la finalidad de eliminar las repeticiones e identificar prototipos que coadyuven a explicar las “acciones y significaciones de los participantes en la investigación” (Charmaz, 2013: 272). La confiabilidad del proceso metodológico se realizó mediante la contrastación de los aportes teóricos revisados y las categorías identificadas, así como la información que aportaron las entrevistadas y las reflexiones que se desprenden del marco teórico. De esta manera, se logró la correlación entre las categorías conceptuales y las que emergieron del análisis comparativo y sistemático de los datos.

Entrevistas

Se realizaron como un diálogo a través de un guion de diez preguntas que se organizaron en tres apartados: formación académica, experiencias en la docencia e investigación y los valores que orientan su práctica profesional. Este instrumento se validó con la intervención de tres expertos en el tema, que brindaron observaciones y sugerencias para mejorar la versión final.

Las participantes fueron invitadas por medio de un oficio que contenía los detalles del proyecto, un consentimiento informado, la solicitud para autorizar la grabación de las entrevistas y el compromiso de cuidar su anonimato a lo largo del estudio y posterior publicación. Todas accedieron a colaborar de manera unánime y mostraron buena disposición en cada encuentro. Su aplicación se desarrolló en el primer bimestre de 2019, mediante tres fases: en la primera, se formularon las preguntas planificadas y, en las dos últimas, se entregaron las transcripciones de la entrevista anterior y se indagó en determinadas respuestas, a través de una autorreflexión en retrospectiva.

De manera simultánea, se desarrolló el proceso de codificación y análisis preliminar de la información empírica, por lo que la muestra fue completándose a medida que se identificaron las categorías emergentes y éstas alcanzaron la saturación teórica (Strauss y Corbin, 2002).

Muestra teórica

La selección de las 10 participantes se realizó por medio de un muestreo intencional y no de tipo probabilístico, pues la representatividad estadística no fue una prioridad (McMillan y Schumacher, 2001). Esto con el propósito de reunir a un grupo significativo de profesoras que han logrado buenos resultados en la docencia, tutoría e investigación. Por esta razón, se eligieron sólo a las que contaban con un perfil deseable, de acuerdo con el Programa para el Desarrollo del Personal Docente (PRODEP), formaban parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y contaban con los puntajes más altos en las tres últimas ediciones de la evaluación al Mejor

docente, a cargo de la Dirección General de Desarrollo de Personal Académico (DiGeDPA) y del Sistema de Evaluación Docente (SED), el cual se realiza mediante un cuestionario digital que contestan los estudiantes de los niveles de licenciatura y posgrado para calificar el desempeño de sus profesores en clase y durante las tutorías.

La muestra quedó integrada por académicas que tenían la contratación de tiempo completo, una trayectoria destacada en la investigación y que se encuentran adscritas a uno de los diez campos del conocimiento que existen en la institución: Administración y Negocios, Ciencias de la Salud, Educación, Tecnología de la Información y Comunicación, Agronomía y Veterinaria, Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística, Ingeniería, Manufactura y Construcción, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Derechos y Servicios.

Tabla 1. Características de la muestra

Entrevistada	Edad	Lugar de nacimiento	Nacionalidad	Antigüedad	Facultad de adscripción	SNI*
1	57	Colima	Mexicana	20 años	Psicología	I
2	43	Colima	Mexicana	12 años	Ingeniería Civil	II
3	60	Colima	Mexicana	25 años	Veterinaria	I
4	45	Kansas	Estados Unidos	15 años	Pedagogía	I
5	58	Ciudad de México	Mexicana	17 años	Letras Hispánica	II
6	40	Manzanillo	Mexicana	15 años	Ciencias Marinas	II
7	52	Colima	Mexicana	11 años	Derecho	II
8	55	Colima	Mexicana	21 años	Economía	II
9	47	Colima	Mexicana	9 años	Medicina	III
10	56	Colima	Mexicana	23 años	Turismo	I

Fuente. Elaboración propia. *Nota.* El SNI cuenta con los siguientes niveles: Candidato, I, II y, el más alto, III.

Resultados

En esta ponencia se analizan los hallazgos de la categoría *resiliencia*, que describe experiencias de *mentoring* y redes de apoyo que influyeron en la formación científica de las académicas entrevistadas, en donde no sólo se identificaron estrategias de acompañamiento exitosas y figuras femeninas que impulsaron su empoderamiento profesional, sino también rasgos profesionales que contribuyeron al establecimiento de vínculos de colaboración más estrechos, mayor productividad y liderazgo académico.

Resiliencia docente

Es un tema de investigación emergente que ha cobrado relevancia en el ámbito educativo debido a su impacto positivo en el rendimiento académico, la autodeterminación y el trabajo en equipo. Se define como la capacidad emocional que desarrollan las profesoras y profesores para enfrentar condiciones de vida difíciles que ponen en riesgo su estabilidad laboral y bienestar personal, a través de la construcción de relaciones armoniosas, la confianza en sí mismos y mecanismos de recuperación individual y grupal (Castro, Kelly y Shih, 2010).

En el caso de las mujeres que trabajan en el ámbito universitario, estas experiencias se advierten en los diferentes dilemas que enfrentan para tratar de conciliar su vida laboral con la familiar, los estereotipos de género, las brechas salariales y las escasas oportunidades de asumir puestos directivos, entre otros factores, que motivan el desarrollo de estrategias de adaptación para reconfigurar sus aspiraciones profesionales, buscar asistencia emocional y construir redes de apoyo (Day y Gu, 2014; Richards et al., 2018).

El relato de las entrevistadas permite identificar estas experiencias, en donde destaca el soporte emocional que recibieron de parte de sus mentoras, mentores y personas clave en su trayecto educativo, que jugaron un papel decisivo en su inclinación por el campo científico, tal como señala una académica que presenta el nivel II en el SNI:

De no haber sido por el consejo de mi asesora era seguro que abandonaba el doctorado [...], me sentía perdida, problemas en casa, con los avances [...], pero me convenció de seguir y terminar el semestre, ¡y ya, luego mejoraron las cosas!, siguió al pendiente de mí, y pude terminar mis estudios, ¡fue crucial! [Entrevista 1, UdeC, 7/01/19].

Estas vivencias también se conocen como resiliencia de grupo o redes de apoyo, que se caracterizan por brindar visibilidad, patrocinio y respaldo en circunstancias adversas (Ebersöhn, 2014; Gu, 2014). El testimonio de una investigadora que trabaja en la Facultad de Economía sirve de ejemplo:

Cuando yo entré a la maestría había un déficit en CONACyT, por problemas de que bajó el petróleo en PEMEX [Petróleos Mexicanos], entonces, estaban dando una beca incompleta y él [asesor] me ayudó a tramitar una beca complementaria, porque yo tenía hijo. Me dijo, no se preocupe, vamos a buscar la manera y me ayudó [Entrevista 8, UdeC, 19/02/19].

Sin embargo, algunas participantes señalan que a pesar de presentar una buena relación con sus mentores -varones- y que su guía académica fue significativa para su desarrollo profesional, éstos mostraron escaso interés en realizar trabajos de investigación junto a ellas, así lo denota una entrevistada con 25 años de servicio en la institución:

Mi asesor nunca publica con sus estudiantes mujeres, no sé si él está consciente o no está consciente, pero como que me di cuenta después y digo “ah mira, qué chistoso” ¿verdad? No son perfectos, pero, bueno, en términos de dar todo el apoyo posible a sus alumnos, eso sí, de abrir hasta sus casas [Entrevista 3, UdeC, 30/01/19].

En el plano laboral, coinciden en que la colaboración, solidaridad y empatía entre sus compañeras de trabajo fue un aliciente determinante para encarar los problemas personales y las demandas institucionales. La narración de una investigadora de la carrera de Turismo, así lo deja entrever:

En los últimos años el trabajo con las colegas del cuerpo académico, eso ha sido muy importante porque cada una de nosotras ha pasado por etapas difíciles, una compañera que recientemente ya va saliendo de una enfermedad complicada (...), otra compañera que también enfrentó un problema familiar muy severo (...), yo también he tenido mis altibajos y el trabajo colaborativo o la participación en conjunto, te da muchos ánimos, te ayuda [Entrevista 10, UdeC, 27/02/19].

En México, los Cuerpos Académicos (CA) son organizaciones que son designadas por las universidades del sector público y se encuentran integradas por profesoras y profesores de tiempo completo, con adscripción a diferentes líneas de investigación y cuya labor principal es la generación de nuevos conocimientos. Sobre su participación en estos colectivos, las entrevistadas señalan que ha fortalecido su productividad y la obtención de resultados favorables en las evaluaciones del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Una investigadora con el nivel III en el SNI señala lo siguiente:

Las estrategias han sido, como en esta parte del trabajo, pues de colaboración con algunas profesoras, digamos para cumplir, por un lado, la parte de productividad en el SNI (...). Entonces, trabajar de manera conjunta y ambas reportar productividad, apoyarnos [Entrevista 9, UdeC, 25/02/19].

Estas experiencias confirman lo expresado por Eby (1997), respecto a la importancia del *mentoring* intragrupal - con miembros de la misma organización - para elevar la eficiencia de sus actividades y cumplir con las disposiciones institucionales, a través de la búsqueda de alternativas en común para sobreponerse a la presión externa. Sin embargo, su aporte más significativo se concentra en la reafirmación de la cultura docente y la inducción de los profesores nóveles, así lo menciona una académica de procedencia extranjera:

En México, pues yo creo que sí fue de trabajar en el cuerpo académico, el primer proyecto que hice conjunto (...), eso fue muy importante porque fue mi primera experiencia, así como profesora en equipo y de conocer cómo hacen la investigación aquí (...), no fue fácil, porque ya empecé a ver el choque como mi cultura americana [Entrevista 4, UdeC, 14/01/19].

De manera similar, el *mentoring* intergrupalo con integrantes de otras organizaciones - ha contribuido a la extensión de lazos de colaboración con investigadoras e investigadores de diferentes áreas de conocimiento y universidades extranjeras, los cuales se forman principalmente en eventos científicos y estancias de investigación, que amplían sus aprendizajes académicos y culturales, las oportunidades de difundir su trabajo y generar proyectos de mayor alcance. Así lo detalla una profesora que labora en la Facultad de Pedagogía:

Yo creo que sí es útil, es beneficioso y da resultados no. Si tú ves (enseña sus libros), hay muchísimos trabajos que son producto de trabajo colectivo, fue precisamente de un congreso que fuimos en Viena, en Austria, en este grupo hay gente de Argentina, de Brasil y México, que nos conocimos en el congreso [Entrevista 9, UdeC, 25/02/19].

Las diversas relaciones académicas que las entrevistadas conformaron con sus profesores, directivos, líderes, integrantes de los CA y estudiantes contribuyeron a su adaptación institucional y el ascenso al interior de las organizaciones científicas. Sin embargo, los vínculos de colaboración y amistad que han establecido con sus mentoras y compañeras de trabajo presentan una notable incidencia en su productividad (Cheah et al., 2015; Monereo y Domínguez, 2014). Esto debido a que comparten los mismos intereses y necesidades que repercuten de manera positiva en su formación y sirven de soporte emocional para enfrentar las contingencias personales y profesionales (Kram, 1985). Si bien algunas de estas redes de apoyo se constituyeron en la etapa estudiantil, se observa mayor reciprocidad e intercambio al integrarse a trabajar a un grupo de investigación.

Conclusiones

Las biografías de las investigadoras entrevistadas se caracterizan no sólo por la influencia significativa de mentoras y mentores, sino también de familiares que fungen como guías, protectores y benefactores durante su formación profesional, la incorporación al ámbito laboral y el desarrollo científico. Si bien algunos de estos vínculos no perduraron con el tiempo, los conocimientos, las actitudes y experiencias que adquirieron a través de su acompañamiento permanecen inalterables en su actuación profesional, su vocación por el campo científico y sus preferencias axiológicas. A nivel institucional, existen criterios políticos que orientan y evalúan estas relaciones, sin embargo, se advierte cierta autonomía y creatividad en las estrategias que conforman para atender las exigencias y dificultades que experimentan debido a las desigualdades de oportunidades y los roles asimétricos que persisten en el ámbito académico.

Durante su formación en la investigación e inducción en las universidades se identifican interacciones productivas con profesores y profesoras que fungieron como mentoras de su carrera científica, con quienes comparten afinidades temáticas y los desafíos para posicionarse en la ciencia, experiencias que han fortalecido sus lazos de colaboración y sirven como modelos de referencia a lo largo de sus trayectorias. A pesar de que algunas entrevistadas reconocen que en este proceso también contaron con el apoyo y patrocinio de algunos mentores, la mayoría considera que el desarrollo de trabajos de investigación junto a ellos fue limitado y en ocasiones permanecieron relegadas en comparación que sus pares masculinos.

Si bien en el plano laboral, algunas académicas han postergado su maternidad a raíz de los rígidos procesos de acreditación científica, quienes son madres señalan que lograron conjugar el trabajo y su vida personal gracias al soporte familiar. A pesar de este respaldo, aún es visible

en sus relatos la desproporcional carga de actividades que presentan en el hogar y que, con frecuencia, las coloca en desventaja para competir por ascensos laborales y el acceso al Sistema Nacional de Investigadores.

Es importante resaltar que otro aspecto que distingue a sus trayectorias es la prevalencia de rasgos profesionales que han abonado a la búsqueda de relaciones benéficas para su autoformación profesional, como el entusiasmo, la responsabilidad, la proactividad y la perseverancia para alcanzar sus metas. Además de habilidades socioemocionales para relacionarse de manera positiva con sus directivos, profesores y compañeros de trabajo, hacer frente a los problemas personales y acompañar a quienes requieren de su ayuda.

Sobre los alcances logrados en este estudio, destacan las narraciones obtenidas por investigadoras destacadas, que dieron cuenta de los episodios determinantes en su historia familiar, personal y académica, que escasamente se conoce y visibiliza en la institución. Este ejercicio narrativo permitió crear un espacio de reflexión sobre sus retos, la percepción que presentan sobre el trabajo que desempeñan en la ciencia y los distintos desafíos que enfrentan para alcanzar el reconocimiento en este medio. De igual manera, este acercamiento contribuyó a identificar figuras femeninas importantes en su formación profesional, pues fueron promotoras de su incursión en la investigación y les brindaron soporte emocional en momentos decisivos.

Entre las limitantes podemos destacar la dificultad para conseguir entrevistas de investigadoras de diferentes disciplinas, pues en la universidad aún se requiere impulsar su participación en las áreas de Física, Matemáticas y Ciencias de la Tierra. Situación que ayudaría a tener una visión más amplia del fenómeno, así como profundizar en los procesos de autorreflexión y cambio experimentados ante las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento, el papel que juegan en la conformación de redes de apoyo y guías para las nuevas generaciones.

Referencias

- Day, Crhistopher y Gu, Quing (2014). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. Routledge Editorial.
- Duran-Bellonch Mar e Ion Georgeta (2014). "Investigadoras con éxito en la universidad ¿cómo lo han logrado?", *Educación XX1*, 17(1): 39-58. Disponible en <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/10704>.
- Ebersöhn, Liesel (2014). «Teacher resilience: theorizing resilience and poverty». *Teachers and Teaching: theory and practice*, 5(20): 568-594. Disponible en <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937960>
- Eby Lillian (1997). "Alternative Forms of Mentoring in Changing Organizational environments: A Conceptual Extension of the Mentoring Literature", *Journal of Vocational Behavior*, 51: 125-144. Disponible en <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1594>

- Gu, Qing (2014). "The role of relational resilience in teachers' career-long commitment and effectiveness". *Teachers and Teaching: theory and practice*, 5 (20): 502-529. Disponible en <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937961>
- Guadarrama, Gloria Jovita y Aguilar, Emma del Carmen (2020). *Deshilando la madeja. Algunos hilos en la trama de la institucionalización de la investigación sobre mujeres y género*. Zinacantepec: El Colegio Mexiquense.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2020). *Estadística a propósito del día mundial de los docentes. Enseñanza Superior. Datos nacionales*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_MAESTRO21.pdf
- Kram Kathy (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Boston: Scott Foresman.
- McMillan, James. H. y Schumacher, Sally. (2001). *Research in Education: A conceptual introduction*. New York: Longman.
- Monereo Carles y Domínguez, Carola (2014) "La identidad docente de los profesores universitarios competentes". *Educación XX17* (2): 83-104. Disponible en <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/viewFile/11480/11420>
- Pérez Karina, Trujillo Elizabeth, Raynaud Adriana y Navarro María Refugio (2021). "Mujeres en la ciencia: estudios de caso en instituciones públicas de México". *Economía y políticas públicas*, (77): 239-259. Disponible en <https://doi.org/10.5154/r.textual.2020.76.15>
- Preciado Florentina, Gómez-Nashiki, Antonio y Kral, Karla (2008). "Ser y quehacer docente en la última década. Un estudio cualitativo del impacto de las políticas de formación en el profesorado". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13 (39): 1139-1163. Disponible en <https://www.comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/594>
- Quijada Lovatón, Karin Yovana (2019), "Los valores que caracterizan la ética profesional de los profesores de la Universidad de Colima". *Revista Colombiana de Educación*, (76), 265-284. Disponible en <https://doi.org/10.17227/rce.num76-7494>
- Restrepo Katherine, Chamorro Candy, Oviedo Elizabeth y Cuadra Natalia (2022). "Construyendo la historia sin brechas entre mujeres contables a través del mentoring". *Revista Visión Contable*, (25): 118-136. Disponible en <https://doi.org/10.24142/rvc.n25a6>
- Richards, K. Andrew, Hemphill, Michael, A. & Templin, Thomas. J. (2018). "Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching*". *Theory and Practice*, 24 (7): 768-787. Disponible en <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1476337>
- Romo, Alejandra (2004). *La incorporación de los programas de tutoría en las instituciones de educación superior*. Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Segovia-Saiz, Carla, Briones-Vozmediano, Erica, Pastells-Peiró, Roland, González-María, Esther y Gea-Sánchez, Montserrat (2020). "Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas", *Gaceta Sanitaria*, 34 (4): 403-410. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>

Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia, Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.

Zuñiga, Silvia Patricia (2013). *Cuerpos académicos en educación superior: retos para el desarrollo institucional*. Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).