

MENTORÍAS ACADÉMICAS COMO ESTRATEGIA PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE MÁS MUJERES EN CARRERAS CIENTÍFICAS

Rosalía Guerrero Arenas¹✉, María Julieta Maldonado Sánchez² y Mónica Alicia Calderón Oropeza¹

¹Campus Puerto Escondido, Universidad del Mar, San Pedro Mixtepec, Oaxaca. CP 71980.

²Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, Cinvestav Unidad Mérida, Mérida, Yucatán. CP 97310

✉ rosaliaga@aulavirtual.umar.mx

Resumen

A nivel mundial, las mujeres presentan una menor participación en carreras científicas en comparación con los hombres. Se han impulsado diversas estrategias orientadas a fomentar su inclusión y asegurar su permanencia en la carrera científica, donde, conforme se avanza hacia posiciones académicas de mayor nivel o liderazgo, la brecha de género se amplía considerablemente. En el contexto mexicano, la disparidad en la participación de mujeres en la ciencia se explica por una combinación de factores estructurales, culturales e institucionales que limitan su desarrollo profesional. En este sentido, resulta indispensable implementar estrategias que promuevan la inclusión, formación y permanencia de las mujeres en la ciencia. Entre las iniciativas más efectivas destacan las mentorías académicas, entendidas como procesos de acompañamiento y orientación destinados a apoyar el desarrollo profesional de jóvenes científicas que buscan consolidar una trayectoria en la investigación. No obstante, su eficacia depende en gran medida de la capacitación de las participantes y de la apertura para abordar temáticas específicas, tales como los desafíos asociados al género, el desarrollo de liderazgo científico y la conciliación entre la vida personal y profesional. El presente trabajo describe los fundamentos y resultados de las mentorías académicas, con el propósito de ejemplificar sus beneficios exponiendo la experiencia de una institución de educación superior mexicana.

Palabras clave: Redes femeninas, ciencia, mentoras, mentees, programa de mentorías.

Abstract

The participation of women in science is considerably less than that of men. In recent decades, several strategies have been promoted globally to encourage their inclusion and ensure they remain in scientific careers. The gender gap widens considerably as one advance to higher academic or leadership positions. In Mexico, the disparity in women's participation in science can be explained by structural, cultural, and institutional factors that limit their professional development. Therefore, it is crucial to implement strategies that promote the inclusion, training, and retention of women in science. Among the most effective initiatives are academic mentoring programs. These programs provide support and guidance to young women scientists seeking to establish a research career. However, the success of these programs depends on the participants' training and willingness to address specific issues, such as gender-related challenges, scientific leadership development, and work-life balance. This paper describes the fundamentals and results of academic mentoring, illustrating its benefits through the experience of a Mexican higher education institution.

Keywords: Women's networks, science, mentors, mentees, mentoring program.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, no debería ser raro que las mujeres participen activamente en la construcción del conocimiento científico. Sin embargo, en comparación con los hombres, el porcentaje de científicas participantes en las disciplinas STEM (Science,

Technology, Engineering and Mathematics, por sus siglas en inglés, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) a nivel mundial sigue por debajo del de los hombres. Esta desigualdad ha sido ampliamente discutida en diversos foros y textos, así como las posibles soluciones para cerrar la brecha de género

(e.g. Araya y Guizardi, 2025; Ramírez Ruiz, 2025). El objetivo de este ensayo es describir una de las estrategias propuestas para la inclusión de más mujeres en la ciencia mexicana. Partiendo de nuestra experiencia personal y de fuentes bibliográficas, describimos las mentorías como un medio para atraer y retener a mujeres en la vida científica activa.

LA BRECHA DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL

La brecha de género no es exclusiva de las disciplinas STEM. De acuerdo con el *World Economic Forum* (2025), las mujeres constituyen el 41.2% de la fuerza laboral global, aunque su participación en el sector tecnológico permanece subrepresentada, con apenas un 35%. Si bien se ha observado un incremento en la incorporación de mujeres en sectores históricamente dominados por hombres, persiste una concentración en industrias con salarios más bajos por trabajos de igual valor. En consecuencia, los avances hacia la paridad salarial y la representación en puestos de liderazgo continúan siendo lentos y, al ritmo actual, serían necesarias cinco generaciones (134 años) para alcanzar la paridad de género a nivel mundial (Kusum *et alii*, 2024).

En un listado de 148 países en los que se analizó el Índice Global de Brecha de Género, que evalúa cuatro subíndices, i) participación y oportunidades económicas, ii) logros educativos, iii) salud y supervivencia, y iv) empoderamiento político, Islandia ocupó el primer lugar, con la menor brecha de género, mientras que Pakistán presentó la mayor. En el caso de México, el país se ubicó en la posición 23 del ranking global y en el quinto lugar regional dentro de América Latina, con un avance de 48% a 60.9% en paridad de género. No obstante, hubo un descenso en el subíndice de igualdad salarial, contrastado con un aumento en el empoderamiento político, impulsado por la creciente participación de mujeres en cargos de ministras y legisladoras dentro de las esferas políticas nacionales (World Economic Forum, 2025).

La brecha de género no solamente se resuelve logrando porcentajes similares en la participación de mujeres en algún sector. Las posibles soluciones deben considerar diversos factores que faciliten su involucramiento de manera activa y a largo plazo (Zamudio-Sánchez *et alii*, 2014). Como veremos más adelante, la brecha de género imperante en las ciencias debe abordarse considerando factores históricos y culturales, a fin de considerar medidas reales de cómo poder obtener la paridad en este sector.

¿CUÁNTAS MUJERES EN STEM EXISTEN EN MÉXICO?

La falta de inclusión de mujeres en las carreras STEM consti-

tuye un problema a nivel mundial. Actualmente, solo el 35% de las mujeres cursan estudios en disciplinas STEM, mientras que en México la cifra asciende ligeramente al 38%. Según el informe PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos), únicamente el 9% de las niñas mexicanas de 15 años manifiestan interés en estudiar carreras científicas o de ingeniería, en contraste con el 28% de los niños (UNICEF, 2023).

Históricamente, las mujeres han estado subrepresentadas en los campos científicos y tecnológicos en México. Un indicador relevante de la participación femenina en la ciencia es el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI). En junio de 2024, las mujeres representaron el 40.4% del padrón total del SNII (SECIHTI, 2025). Sin embargo, la mayoría de ellas se concentra en los niveles de Candidatura y Nivel I, mientras que la proporción disminuye de manera significativa en los niveles II, III y Emérito, donde predominan los hombres (Cárdenas Tapia, 2015). Esta tendencia refleja un rezago persistente en la inclusión, reconocimiento y permanencia de las mujeres en la ciencia mexicana, así como la necesidad de fortalecer políticas y programas que promuevan la equidad de género en todos los niveles del sistema científico nacional.

Entre las problemáticas que pueden explicar la falta de científicas en la fuerza laboral mexicana, también hay factores personales que desaniman y frenan el desarrollo de las mujeres, como las historias familiares, la autopercepción y la autoeficacia (Ortiz-Martínez *et alii*, 2023). Todo ello debe considerarse y traducirse en medidas que encaminen a una mayor participación de mujeres en la ciencia, no solamente en México, sino a nivel mundial.

ESTRATEGIAS PARA MANTENER Y RETENER CIENTÍFICAS EN MÉXICO

Antes de idear estrategias para promover la inclusión de más mujeres en carreras STEM, se deben identificar los factores que fomentan la brecha de género. Muchas veces las mujeres no pueden avanzar en su educación por causa de la discriminación, los sesgos, las normas sociales y las expectativas que impactan la calidad de la educación que reciben y las disciplinas que estudian (UNICEF, 2023). La disparidad, la cual se debe a una combinación de varios factores culturales y tradicionales, sociales e históricos, incluyendo la desigualdad e interseccionalidad (término que se refiere a cuando diversas categorías, como la raza, el género, la etnia, la orientación sexual o la discapacidad, se combinan para generar discriminación), se manifiesta en la desigualdad al acceso a oportunida-

des y recursos en áreas como lo económico, social, político y educativo (Zamudio-Sánchez *et alii*, 2014) (Figura 1).

Por ello, las estrategias y medidas que se tomen en cuenta para asegurar la inclusión y permanencia de mujeres en la ciencia deben considerar la mayor cantidad de estos factores, a la par de brindar herramientas efectivas para superar creencias y prejuicios que imperan tanto en las (potenciales) científicas como en la sociedad. La UNICEF (2023) menciona que las mujeres desde temprana edad poseen cualidades para las ciencias y las matemáticas, pero reporta una mayor inseguridad, por lo que se debe trabajar en la autoestima y la autopercepción para que puedan acceder a mejores oportunidades. Para ello, es indispensable hacer frente a los estereotipos y dar importancia a una decisión vocacional informada acerca de su proyecto de vida y carrera, ya que estas no tienen género.

Desde la década de 2010, se han buscado estrategias en el mundo que permitan a las mujeres participar más activamente en la ciencia. Muchas de estas estrategias se centran en brindar las herramientas necesarias para que las mujeres puedan desarrollar habilidades y capacidades de trabajo, equilibrio personal y personalidad que les permitan ingresar y permanecer como científicas activas (Segovia-Salcedo, 2021). Las mentorías académicas son una de las estrategias más efectivas. En esta práctica, una científica consolidada actúa como guía o mentora, cuyo perfil es el de una profesional activa, con experiencia en la investigación y/o la industria, de una estudiante o profesional joven con menos experiencia (mentee o mentoranda), quien recibe la mentoría. Durante las mentorías, se realizan sesiones en las que la mentora y la mentoranda analizan cuáles son las problemáticas o aspectos que la segunda desea resolver, en pos de lograr objetivos específicos que para lograr un proceso exitoso es muy importante la proactividad, el compromiso y una comunicación clara y respetuosa de las dos partes de la mentoría (Welch, 2016).

Un aspecto clave de las mentorías es que estos objetivos los plantea la mentoranda. Debe reflexionar sobre qué quiere lograr, identificar sus metas profesionales y personales, y corregir las deficiencias en habilidades y conocimientos. Así como establecer expectativas, dialogando con la mentora sobre qué se espera de la relación, la frecuencia de las reuniones y los objetivos específicos. Además, debe existir una preparación activa donde la persona mentoranda debe investigar sobre el mentor para entender su experiencia y trayectoria. También se sugiere que desde la primera reunión tengan una lista de temas a discutir y preguntas específicas (Welch, 2016). De esta forma, se brinda un seguimiento personalizado y acor-

de con la realidad. La mentora no ordena ni sugiere, sino que se compromete a acompañar a la mentee, quien es la responsable de llevar los avances.

La mentoría es una práctica con beneficios notables. Por ejemplo, se favorece la generación de entornos inclusivos, la promoción del crecimiento y el desarrollo de líderes potenciales, así como la retención del talento. Otros son el fomento de la diversidad y la inclusión, la eliminación de los sesgos de género, la mejora de la comunicación dentro de una organización, así como la retención y transferencia del conocimiento institucional (Inova Consultancy, 2022). En varios programas educativos se ha demostrado que permiten reducir la brecha de género en ciencia, es decir, garantizar la formación de más mujeres científicas mediante el desarrollo de diversas herramientas y habilidades que les permitan sobresalir en el ámbito científico.

Una de las instituciones más activas en la implementación de programas de mentorías académicas en instituciones mexicanas es British Council, la cual es una organización internacional del Reino Unido. Su objetivo es fomentar las relaciones culturales y las oportunidades educativas entre México y el Reino Unido (British Council, 2024). Esta instancia desarrolló, entre 2021 y 2023, la iniciativa “Mentoras en la Ciencia” en México y Perú. Este programa ha fomentado la formación de mujeres científicas en ambos países, mediante capacitaciones virtuales y presenciales, como mentoras y mentees, en diversas instituciones de educación superior y centros de investigación.

Uno de los principales objetivos de este programa es que las participantes (mentoras y mentees) adquieran herramientas (principalmente habilidades blandas, *soft skills*) y habilidades para mejorar sus desempeños profesional y personal. Ello conlleva a que estas mujeres tiendan a ser competitivas; también contribuye a lograr una trayectoria en la vida académica y de investigación, de acuerdo con sus vidas personales y sus objetivos. Estas herramientas no solo se refieren al ámbito profesional, sino también a establecer un equilibrio saludable entre su vida personal y laboral. Actualmente, las tres generaciones de mentoras y mentees formadas en el programa del British Council constituyen una red activa de colaboración entre mujeres científicas a nivel internacional.

¿QUÉ SE PUEDE OBTENER DE UN PROGRAMA DE MENTORÍAS?

Las mentorías permiten desarrollar habilidades y capacidades de trabajo, equilibrio personal y personalidad que les permitan ingresar y permanecer como científicas activas. Los



Figura 1. Factores que interfieren en el desarrollo de las mujeres en carreras STEM.

beneficios son evidentes en la formación y sensibilización de diversos temas, tanto para las mentoras como para las mentees. Entre los temas que pueden abordarse en las mentorías, destacan desde habilidades para conseguir financiamiento para estudios de posgrado y/o proyectos de investigación, herramientas de escritura académica o entrevistas de trabajo e ingreso a estudios de posgrado.

Además, las mentorías son un espacio seguro para abordar aquellas problemáticas en las que se puedan discutir factores familiares y sociales que impiden el desarrollo de las mujeres. Incluso es posible hablar de autoestima, síndrome de la imposta y situaciones emocionales que afecten a las mentorandas.

Las mentorías también permiten el desarrollo de habilida-

des blandas, entre las que destacan la comunicación, la escucha activa, la planificación, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo, la flexibilidad, la toma de decisiones, la orientación a resultados, la negociación, la gestión del estrés, la inteligencia emocional, la empatía, el pensamiento crítico, el optimismo, la motivación, la resolución de conflictos, la adaptabilidad y la creatividad. Esto es especialmente importante para un desempeño óptimo de las mujeres en STEM, ya que durante la formación universitaria no se les enseñan, por lo que la mayoría de las egresadas no cuenta con las habilidades necesarias para la resolución de problemas, el trabajo en equipo o el liderazgo (Abdullah-Al-Mamun, 2012), limitando su inclusión en la vida laboral o como se mencionó previamente, escalar en el Siste-

ma de Investigadores en México.

Cabe destacar que en la mayoría de los programas de mentorías se solicita que las participantes se capaciten mediante cursos, pláticas o talleres, con el fin de que se familiaricen con los temas que se pueden tratar, así como herramientas, dinámicas y material que puede ser útil en las sesiones con las mentorandas.

FACTORES DE SOSTENIBILIDAD DE LOS PROGRAMAS DE MENTORÍA

La permanencia y consolidación de los programas de mentoría dependen de algunos factores para sostenerse más allá del entusiasmo inicial de quienes lo promueven e implementan. Un programa sostenible logrará integrarse en una estructura institucional si dispone de recursos continuos, se reconoce el trabajo de sus participantes y demuestra resultados verificables. La sostenibilidad no sólo implica continuidad, sino también legitimidad académica y capacidad de transformación en las instituciones.

La institucionalización es el primer componente para asegurar la sostenibilidad de los programas de mentoría. Al incorporar formalmente estos programas en los planes de desarrollo institucional, se promueve su permanencia a lo largo de los distintos períodos administrativos, ya que adquieren legitimidad y continuidad.

El reconocimiento institucional del trabajo de las mentoras y mentees es otro pilar de sostenibilidad. Las mentorías implican preparación y acompañamiento constantes (tanto para la mentoría como para la mentee), que a menudo no se reconocen en la carga laboral ni estudiantil. Por ello, es esencial dar crédito mediante constancias de participación o reconocimientos con valor curricular a quienes se involucran. Reconocer la mentoría como una forma legítima de vinculación y de desarrollo institucional refuerza la motivación de quienes participan en los programas, además de contribuir a la profesionalización de las acciones en favor de la equidad (Ren *et alii*, 2024).

El presupuesto es otro factor determinante para la permanencia de los programas. Contar con recursos, aunque sean modestos, permite garantizar actividades de capacitación, encuentros, material y el seguimiento de las participantes. Muchas iniciativas dependen de apoyos externos o de la auto-gestión de las mentoras, lo que limita su alcance. Una vía eficaz para fortalecer la sostenibilidad es combinar recursos institucionales con apoyos provenientes de organismos externos, como el British Council, el Programa de Ayuda Directa (DAP) de la embajada de Australia o SECIHTI. La asignación de fondos

propios refleja el compromiso institucional y facilita la planificación de acciones a mediano y largo plazo.

La evaluación del impacto es indispensable para demostrar la efectividad de las mentorías. Entre los indicadores podemos encontrar el número de pares mentoría-mentee formados, el seguimiento de egresadas del programa para verificar su continuidad en programas de posgrado o su inserción laboral en áreas alineadas con su formación, la participación en redes y el aumento del liderazgo femenino dentro de la institución. Al medir el impacto se puede proponer y justificar la asignación de recursos y fortalecer el alcance social y académico del programa (Wolf y Brenning, 2023; Ren *et alii*, 2024).

En conjunto, estos cuatro factores (institucionalización, reconocimiento institucional, presupuesto y evaluación) convierten a las mentorías en una estrategia transformadora que contribuye a reducir la brecha de género en la ciencia, promueve la equidad en la formación científica y consolida una cultura institucional de acompañamiento y corresponsabilidad.

EL CASO DE LAS MENTORÍAS EN LA UNIVERSIDAD DEL MAR

La Universidad del Mar es una institución de educación superior ubicada en Oaxaca, al sur de México. Cuenta con tres campus: Puerto Escondido, Puerto Ángel y Huatulco. En el campus Puerto Escondido se imparten las licenciaturas en Informática, Ingeniería Forestal, Enfermería, Medicina Veterinaria y Biología. En este último programa de estudio se han graduado poco más de 20 generaciones. Algunas de las alumnas graduadas han seguido sus estudios de maestría y doctorado en otras instancias educativas, pero se ha detectado que un número considerable de egresadas no sigue estudiando debido a situaciones personales, por necesidad económica o por falta de guías profesionales. Ante esta situación, una de nosotras (RGA) se formó como mentoría de la tercera generación de mentoras por parte del programa British Council, con el fin de promover hacia el interior de la universidad las prácticas de mentorías y fomentar la inclusión de estas egresadas como científicas activas. Debido a la aceptación del programa por parte de las autoridades académicas y gracias al financiamiento del British Council, a través de la convocatoria "Programa Mentorías en la Ciencia para Instituciones de Educación Superior", en la que se brindaba apoyo para implementar iniciativas de mentoría en IES mexicanas, se desarrolló el programa de mentorías en dicha institución, comenzando oficialmente el 18 de octubre de 2023, el cual sigue vigente hasta la fecha.

El programa tiene como objetivo la formación de habilidades en las mentees que potencialmente les faciliten tomar decisiones en cuanto a su vida futura como científicas. Entre los tópicos que guían estas prácticas se encuentra el crecimiento individual y profesional, toma de decisiones y equilibrio personal. Actualmente, el programa cuenta con siete mentoras capacitadas. La atención a las mentees se ha brindado mediante dos vías: sesiones individualizadas y actividades complementarias. Las actividades complementarias incluyen pláticas, talleres y/o cursos. En estas se han abordado temas de interés para las mentoras y las mentees; asimismo, representan una oportunidad para abordar aquellos temas que no pueden tratarse en las sesiones individuales. Los temas abordados incluyen a la mujer en la ciencia, la violencia contra las mujeres, la planeación de la vida profesional y estudiantil, las oportunidades de estudios de posgrado en Estados Unidos, educación financiera, el emprendimiento y las oportunidades posteriores a la universidad. El programa también cuenta con redes sociales. En su página de Facebook (Mentorías UMAR) se incluyen algunas pláticas y conferencias sobre estos temas. Asimismo, en Instagram (mentorias_umar) se comparten noticias e infografías sobre temas de interés). Las redes sociales han permitido una comunicación más rápida sobre los eventos que se realizan, así como de las pláticas y conversatorios que están publicados en la página de Facebook.

Uno de los mayores beneficios que hemos notado en el programa es que, mediante la capacitación de mentoras y mentees, la apertura para abordar temas particulares (como la interseccionalidad y las desigualdades de las mujeres en la ciencia) ha generado una mayor conciencia. Esto ha permitido la realización de talleres, así como foros de discusión, en los que participan tanto las alumnas como las profesoras.

Como resultado de este programa, las mentees que fueron parte de la primera generación, han externado que han tomado decisiones más sopesadas gracias a la capacitación que recibieron durante su participación. Otra mentee, de la segunda generación, pudo abordar con mayor éxito diversas problemáticas personales y conjugar de manera más eficiente sus estudios de posgrado.

Entre los retos y oportunidades próximas, se encuentra la inclusión de mentees de carreras de las Ciencias Sociales ya que, para su inserción como investigadoras, enfrentarán los mismos retos y problemáticas que las científicas STEM. Además, recientemente, debido a la demanda del programa y a sus beneficios, alumnos del género masculino han solicitado postularse a dicho programa, lo que representa un nuevo reto.

CONCLUSIONES

Las tres autoras hemos sido beneficiadas por el programa de mentorías de capacitación que implementó el British Council. Asimismo, las tres fungimos como mentoras en los programas de nuestras instituciones de adscripción. Entre los beneficios que hemos obtenido gracias a estos programas podemos considerar la incorporación en redes de científicas, capacitaciones en gestión de tiempo y equilibrio personal, así como el conocer a diversas mentoras nacionales e internacionales.

Más allá del crecimiento individual, esta experiencia ha reforzado nuestro compromiso con la institucionalización de la mentoría como estrategia de fortalecimiento académico. El impacto de la mentoría trasciende el ámbito formativo y se convierte en una herramienta institucional y social, orientada a reducir la brecha de género en la ciencia.

AGRADECIMIENTOS

Al proyecto interno UMAR 2IR2403, así como a las autoridades académicas y administrativas de la Universidad del Mar por su apoyo al programa de mentorías. Agradecemos al Dr. Gerardo F. Carbot Chanona su interés por este escrito, así como las observaciones y sugerencias de la Dra. Catalina Gómez Espinoza para mejorarlo.

LITERATURA CITADA

- Abdullah-Al-Mamun M., 2012. The soft skills education for the vocational graduate: Value as work readiness skills. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 2(4):326-338.
- Araya I. & Guiardi M., 2025. Inequidades persistentes: una revisión sistemática sobre la presencia femenina y las desigualdades de género en la academia mexicana. *CUHSO (Temuco)*, 35, 17. DOI: <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso-v35n1-art803>
- British Council, 2024. Acerca de nosotros <<https://www.britishcouncil.org.mx/sobre>> Global Gender Gap Report 2023 World Economic Forum. consulta: 17 de octubre de 2025.
- Cárdenas Tapia, M., 2015. La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación administrativa*, 44(116). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v44n116/2448-7678-ia-44-116-00004.pdf>
- Inova Consultancy, 2022. UK EDI y el contexto de sus organizaciones <<https://capacitate.concytec.gob.pe/topic/1-1-contexto-eds/>>, consulta: 17 de octubre de 2025.
- Kusum K.P., Kim P., Saadia Z. & Silja B., 2024. Global Gender Gap Report 2024. World Economic Forum <<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>>
- Ortiz-Martínez G., Vázquez-Villegas P., Ruiz-Cantisani M.I., Delgado-Fabián M., Conejo-Márquez D.A., Membrillo-Hernández J., 2023. Analysis of the retention of women in higher education STEM programs. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10, 101. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01588-z>
- Ramírez Ruiz, L. 2025. Reflexiones sobre las asimetrías de género en la ciencia. ¿Qué aprendizajes dejan las experiencias de las mujeres en las ciencias

- físicas en México? *Matraga - Revista do Programa de Pós-Graduação em Letras da UERJ, Rio de Janeiro*, 32(65): 290–306. DOI: 10.12957/matraga.2025.89794.
- Ren M., Choi D., Chan C., Rana S., Najjeb U., Norris M., Singh S., Burns K.E.A., Straus S.E., Hawker G. & Yu C., 2024. Optimizing a mentorship program from the perspective of academic medicine leadership – a qualitative study. *BMC Medical Education*, 24 (530). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05463-6>
- SECIHTI, 2025. Fundamental impulsar la participación de las mujeres en ciencia, humanidades, tecnología e innovación (en línea). <<https://secihti.mx/sala-de-prensa/fundamental-impulsar-la-participacion-de-las-mujeres-en-ciencia-humanidades-tecnologia-e-innovacion-secihti/>>, consulta: 24 de octubre de 2025.
- Segovía-Salcedo M.C., 2021. Más mujeres en las ciencias: estrategias para aumentar su participación. *Revista Vínculos ESPE*, 6(2), 17-26. DOI: <https://doi.org/10.24133/vinculosespe.v6i2.1987>
- UNICEF/OIT/Movimiento STEM, 2023. Informe sobre la brecha de género en STEM en la formación técnico profesional en México. Las carreras no tienen género <<https://www.unicef.org/mexico/informes/informe-sobre-la-brecha-de-g%C3%A9nero-en-stem-en-la-formaci%C3%B3n-%C3%A9tnica-%C3%A9cnico-profesional-en-m%C3%A9xico>>, consulta: 24 de octubre de 2025.
- Welch J.L., 2016. Fundamentals of mentoring: three steps to a mentee-driven relationship. *MedEdPORTAL*, 12:10441. DOI: https://doi.org/10.15766/mep_2374-8265.10441
- Wolf E. & Brenning S., 2023. Unlocking the power of mentoring: A comprehensive guide to evaluating the impact of STEM mentorship programs for women. *Social Sciences*, 12(9), 508. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci12090508>.
- World Economic Forum, (2025). Global Gender Gap Report 2025. Insight Report <https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf>, consulta: 14 de octubre de 2025.
- Zamudio-Sánchez F.J., Ayala-Carillo M.R. & Arana-Ovalle R.I., 2014. Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios Sociales*, 22(44). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010

Recibido: 09/octubre/2025
Aceptado: 11/noviembre/2025