

**Mujeres directivas en universidades. Los retos
institucionales ante la interseccionalidad del género, las
profesiones y las particularidades regionales**

*Women Directors in Universities. Institutional challenges in the face of the
intersectionality of gender, the professions and regional particularities*

*Gestoras de mulheres nas universidades. Desafios institucionais em face da
interseccionalidade de gênero, das profissões e das particularidades
regionais*

Liliana Ibeth Castañeda Rentería

Universidad de Guadalajara, México

liliana.castaneda@cuci.udg.mx

<http://orcid.org/0000-0002-0913-1280>

María Felicitas Parga Jiménez

Universidad de Guadalajara, México

maría.parga@cuci.udg.mx

<http://orcid.org/0000-0001-6778-475X>

Anisse J. Musalem Enríquez

Universidad de Guadalajara, México

anisse@cuci.udg.mx

<http://orcid.org/0000-0003-1043-338X>

César Ernesto González Coronado

Universidad de Guadalajara, México

cesar.gonzalez@cuci.udg.mx

<http://orcid.org/0000-0003-0036-4288>

Resumen

El objetivo de este trabajo es determinar la presencia de mujeres en los diferentes espacios directivos de la Universidad de Guadalajara (UDG), para lo cual se han tomado en cuenta tres variables: género, disciplinas científicas y región. En concreto, el estudio se enfoca en el número de mujeres que, según la Coordinación General de Recursos Humanos de la UDG, ocupan puestos directivos en los centros universitarios temáticos y regionales de esta casa de estudios. Los resultados sugieren que existen diversos factores, además de los propiamente institucionales, que propician la presencia de mujeres en la dirección institucional, principalmente los relacionados con los contextos socioculturales en donde se ubican los centros universitarios de la UDG. Por este motivo, se sugiere concretar más estudios no solo para determinar la influencia de las mujeres en puestos de dirección, sino también para promover políticas que fortalezcan liderazgos femeninos y la formación de redes profesionales.

Palabras clave: género, interseccionalidad, mujeres directivas, profesiones, región.

Abstract

The aim of this study is to determine the presence of women managers in different areas of the University of Guadalajara (UDG), for which have been taken into account three variables: gender, scientific disciplines and region. Specifically, the study focuses on the number of women who, according to the General Coordination of Human Resources of the UDG, occupy managerial positions in the thematic and regional university centers of this university. The results suggest that there are several factors besides institutional properly, favoring the presence of women in institutional management, primarily those related to socio-cultural contexts where UDG university centers are located. For this reason, it is suggested that more studies be carried out not only to determine the influence of women in management positions, but also to promote policies that strengthen women's leadership and the formation of professional networks.

Keywords: gender, intersectionality, women managers, professions region.

Resumo

O objetivo deste trabalho é determinar a presença de mulheres nos diferentes espaços de gestão da Universidade de Guadalajara (UDG), para as quais três variáveis foram levadas em consideração: gênero, disciplinas científicas e região. Especificamente, o estudo enfoca o número de mulheres que, segundo a Coordenação Geral de Recursos Humanos da UDG, ocupam cargos gerenciais nos núcleos temáticos e regionais universitários dessa casa de estudos. Os resultados sugerem que existem vários fatores, além dos institucionais, que favorecem a presença das mulheres na direção institucional, principalmente aquelas relacionadas aos contextos socioculturais nos quais os centros universitários da UDG estão localizados. Por esta razão, sugere-se que mais estudos sejam realizados não apenas para determinar a influência das mulheres nos cargos de gestão, mas também para promover políticas que fortaleçam a liderança das mulheres e a formação de redes profissionais.

Palavras-chave: gênero, interseccionalidade, mulheres gestoras, profissões, região.

Fecha Recepción: Junio 2018

Fecha Aceptación: Noviembre 2018

Introducción

Nacida en 1994, la red universitaria que integra la Universidad de Guadalajara (UDG) está compuesta por quince centros universitarios —seis ubicados en la zona metropolitana de Guadalajara¹ y nueve en el interior del estado de Jalisco²—, un Sistema de Universidad Virtual (SUV) y un Sistema de Educación Media Superior (SEMS). Los Centros Universitarios Regionales (CUR) se distinguen por una oferta multidisciplinar con sedes ubicadas en el interior del estado, mientras que los Centros Universitarios Temáticos (CUT) se encuentran en el área metropolitana de Guadalajara y agrupan los programas docentes de

¹ Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS), Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH), Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA), Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño (CUAAD) y Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías (CUCEI).

² CUNORTE (Colotlán), CUVALLES (Ameca), CULAGOS (Lagos de Moreno), CUALTOS (Tepatitlán), CUCIÉNEGA (Ocotlán), CUSUR (Zapotlán el Grande), CUCSUR (Autlán de Navarro), CUCOSTA (Puerto Vallarta) y CUTONALÁ (Tonalá).

forma disciplinaria. En total, esta casa de estudios alberga a 280 297 alumnos matriculados, de los cuales 44.21 % cursan el nivel superior (62.34 % en algún CUT y 37.65 % en algún CUR) (UDG, 2017).

Por otra parte, y en cuanto al personal académico, del total de 19 092 docentes con que contaba en 2016 la UDG, 27.7 % trabajaban como profesores de tiempo completo, de los que 42 % eran mujeres, cifra que disminuyó a 38 % en 2018. Todas estas personas, por supuesto, estudian y laboran en un ambiente cuya dinámica suele estar determinada tanto por las disciplinas científicas y sus diferentes *ethos* como por las características culturales, demográficas, sociales, políticas y económicas de la región donde se hallan insertos.

Por este motivo, el objetivo del presente artículo es ofrecer un primer acercamiento y discusión en torno a cómo esas particularidades regionales y profesionales pueden influir o no en la inclusión de las mujeres en puestos directivos y administrativos de la UDG. Para ello, se realizó un análisis que se basó en el número de mujeres que cumplen funciones directivas de mando superior, medio y académico. Los datos fueron recabados en julio de 2017 mediante una solicitud presentada ante la Coordinación General de Recursos Humanos de la institución.

El análisis de los resultados se sustentó en cuatro categorías (interseccionalidad, género, disciplinas profesionales y región) que procuran abordar el tema de la exclusión femenina en distintos puestos directivos. La interseccionalidad, de acuerdo con Cubillos (2015), “se posiciona como una herramienta conceptual y analítica útil para la investigación, que permite comprender y atender a las formas particulares en que el género se imbrica con otros ejes de exclusión en diferentes contextos, niveles y ámbitos” (p. 132), por lo que busca “dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (Viveros, 2016, p. 2). Según esta perspectiva, este enfoque se centra en analizar las categorías de raza, género, sexualidad y clase social; sin embargo, en la presente indagación se retoma la interseccionalidad como una posición epistemológica y metodológica que permite visualizar los distintos ejes que atraviesan y configuran los espacios institucionales, y cómo estos sirven o no para incluir a más mujeres en espacios directivos académicos y administrativos.

Partiendo de este idea, cuando se indaga en cuáles son las razones que sustentan la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos, se puede inferir que, independientemente de las características organizacionales de la UDG, existen factores relacionados con la manera en que se han configurado históricamente los *ethos* de las distintas profesiones, lo cual también se apoya en una fuerte distinción histórica entre el centro urbano y las regiones ubicadas en el interior del estado.

Ahora bien, las distintas profesiones se pueden entender como un tipo especializado de trabajo que goza de reconocimiento social y se caracteriza por una formación prolongada de nivel superior (Arango, 2006), y en el caso de las instituciones de educación superior, estas regulan la producción de conocimiento en torno a ellas y establecen los mecanismos para su acceso y para su ejercicio a través del otorgamiento de credenciales, elemento esencial para diferenciar una profesión de un oficio (Gómez y Tenti, 1989).

Tanto las disciplinas profesionales como los elementos que caracterizan a las distintas regiones —más allá de la simple distinción capital/interior del estado— son abordados en este proyecto con un enfoque en el género (masculino y femenino), el cual históricamente ha estado determinado por lo social y cultural. Esto significa que en el presente documento dicho vocablo se puede entender como una categoría organizadora de lo social a través de la cual es posible analizar las relaciones de poder no solo entre hombres y mujeres, sino también entre lo masculino y lo femenino de las profesiones, los trabajos asalariados, los puestos de una organización, etc. (Scott, 2008).

En palabras de diversas feministas (Butler, 2002; Fernández, 2014; Scott, 2008), el género no puede ser abordado de manera aislada ni descontextualizada, de ahí la propuesta de problematizar la presencia de las mujeres en puestos de dirección universitaria a partir de la ubicación geográfica de los CU, así como la oferta educativa profesional presente en cada uno de ellos y la diferencia sexual en tanto hombres y mujeres que allí laboran.

Por este motivo, a continuación se presenta la descripción normativa de la mencionada institución y sus puestos, así como también se muestra la numeralia correspondiente a la presencia de mujeres en los diferentes niveles directivos y académicos de la UDG.

Niveles directivos y académicos de los centros universitarios

En esta sección se presenta una descripción de la presencia de las mujeres en los distintos niveles directivos y académicos de los CU que componen la red universitaria de la UDG. Para enmarcar los datos se exponen sucintamente algunas características y descripciones de los cargos analizados a partir de la ley orgánica de esta casa de estudios.

Los centros universitarios

De acuerdo con el artículo 23, fracción I, de la ley orgánica (1994) de la UDG, los CU son las entidades responsables “de la administración y desarrollo de los programas académicos de nivel superior, así como también de los programas educativos con carácter profesional medio terminal relativos al área del conocimiento de su competencia”.

Las rectorías de cada uno de estos CU son designadas por el rector general a partir de una terna propuesta por los Consejos de Centro. Del mismo modo, el rector general designa a los secretarios académicos y administrativos según la propuesta del rector del centro; lo anterior de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de la UDG en sus artículos 53, 124 y 127, respectivamente. Las rectorías del centro y las secretarías tienen una duración de tres años, y en el caso de los rectores de los CU podrán ser reelectos por una ocasión de forma inmediata, mientras que trascurrido un periodo intermedio, podrán ser reelectos de forma indefinida (art. 53).

En la tabla 1 se presenta el número de mujeres que ocupan estos espacios directivos en la red, así como el porcentaje que representan.

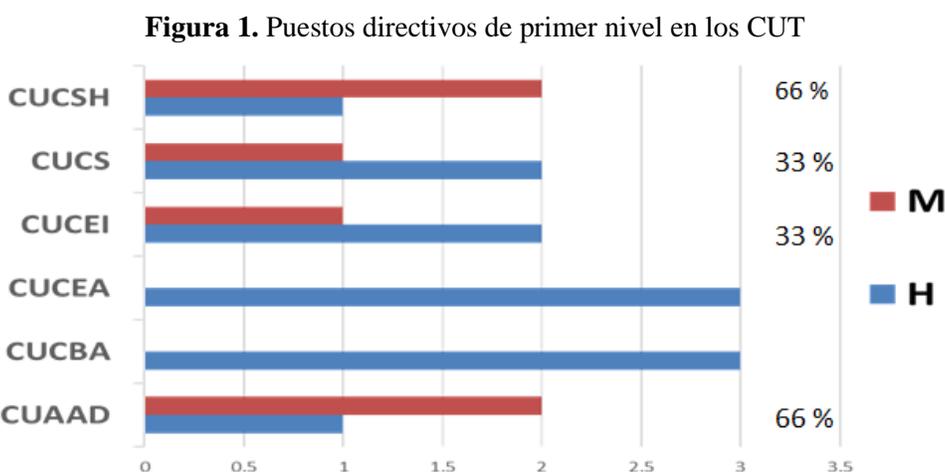
Tabla 1. Porcentaje de mujeres en espacios directivos en los centros universitarios de la red universitaria

	Rectorías		Secretarías académicas		Secretarías administrativas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL	12	4	12	4	10	6
Porcentaje		33 %		25 %		37.5 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de la Coordinación General de Recursos Humanos

Tanto las rectorías como las secretarías académicas y administrativas son consideradas mandos superiores del primer nivel directivo de cada uno de los CU debido al liderazgo y a la influencia de dichos cargos en la toma de decisiones.

En la figura 1, por otra parte, se presentan los números y porcentajes de mujeres y hombres que ocupan las rectorías, las secretarías académicas y administrativas en los centros universitarios temáticos (CUT).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de la Coordinación General de Recursos Humanos

En la figura 1 se puede apreciar que en el CUCEA (Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas) y en el CUCBA (Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias) no hay mujeres en el nivel directivo, mientras que en el CUAAD (Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño) y en el CUCSH (Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades) existe mayor presencia femenina, lo cual puede servir de sustento para generar la siguiente interrogante: ¿esta desigualdad en los resultados en cuanto a la presencia o ausencia de mujeres en los cargos directivos de los CU mencionados tiene algún vínculo con la naturaleza de las principales disciplinas que en ellos se dictan? La respuesta no es del todo clara a partir de estos números.

Por otra parte, y en cuanto a los Centros Universitarios Regionales (CUR), se puede indicar que el nivel directivo es ocupado únicamente por 22.2 % de mujeres. En este caso, y dado que se trata de centros universitarios multidisciplinarios, la disciplina no es un elemento claro para analizar. Sin embargo, se puede señalar que de nueve rectorías solo dos son ocupadas por mujeres: Centro Universitario de la Ciénega y Centro Universitario de la Costa Sur, ubicados en los municipios de Ocotlán y Autlán de Navarro, respectivamente.

Dirección académica de los centros universitarios

Después del primer nivel directivo se encuentran los puestos de dirección académica de cada CU a cargo de las divisiones y los departamentos. De acuerdo con el artículo 62 de la ley orgánica de la UDG, el director de división es la autoridad “responsable del desempeño de las labores académicas y administrativas de la misma, en los términos del Plan de Desarrollo Institucional y los programas de desarrollo del Centro Universitario, y representante de la misma unidad académica”. El cargo de director de división es designado por la Rectoría de Centro a partir de la propuesta de una terna presentada por el Consejo del centro respectivo. Este cargo se puede desempeñar durante tres años con opción a la reelección (art. 63).

Asimismo, y sobre las jefaturas de departamento, según el artículo 66 de la ley orgánica, son las responsables del desempeño de las labores académicas en sus respectivas unidades. Estos cargos tienen un periodo de tres años, con opción a ser reelectos (art. 67), y son designados por el director de división de la terna propuesta por el Consejo Divisional.

En la tabla 2 aparece el número de mujeres y hombres encargados de la dirección académica en los CU.

Tabla 2. Presencia de mujeres en puestos de dirección académica de los centros universitarios de la red universitaria

	Direcciones de división		Jefaturas de departamento	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CUT	12	8	68	22
CUR	19	6	43	25
Total	45		158	
Porcentaje de mujeres	31.10 %		29.70 %	

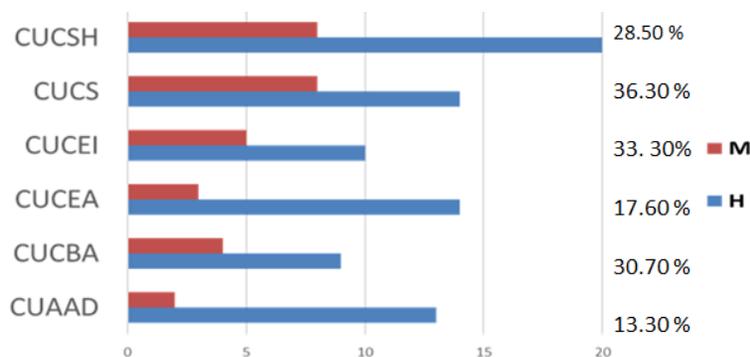
Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de la Coordinación General de Recursos Humanos

Como se puede observar en la tabla 2, la presencia de mujeres se ubica en un tercio aproximadamente en los espacios directivos académicos divisionales, aunque cuando se examinan estos datos tomando en consideración la ubicación de los CU, se puede apreciar que en el área metropolitana de Guadalajara el porcentaje de mujeres en las divisiones es mayor (66 %), mientras que en las regiones este porcentaje disminuye a 24 %. Pero cuando se analizan estas cifras teniendo en cuenta las jefaturas de departamentos, los porcentajes se invierten, pues 36.7 % se ubican en los CUR y 25 % en los CUR. Estos hallazgos coinciden con lo publicado en otros estudios sobre la presencia de mujeres en puestos de autoridad, donde se explica que a menor jerarquía mayor presencia femenina (Tolentino, 2013; Zabudovsky, 2007a, 2007b, 2014, 2015).

Al respecto, cabe cuestionarse si la forma de designación influye en la posibilidad de mayor inclusión femenina en este nivel de dirección, o si las posibilidades de que un trabajo de tiempo completo (como el que exigen estos puestos) son más accesibles para las mujeres que se ubican en ciudades medias y que cuentan con redes sólidas de apoyo familiar.

Ahora, en cuanto a las disciplinas, en la figura 2 se puede observar la presencia de mujeres en la dirección de división y jefaturas de departamento de los CUT, específicamente en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) y en el Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías (CUCEI). Asimismo, se destaca que el Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño (CUAAD) cuenta con el menor porcentaje en el nivel de dirección académica, a pesar de que en el primer nivel directivo tenía la mayoría de cargos ocupados por mujeres. Esto pudiera significar que la presencia femenina en los puestos de mayor jerarquía pudiera no ser determinante para impulsar la inclusión de las mujeres en el organigrama institucional.

Figura 2. Porcentaje de mujeres en puestos directivos en los CUT



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de la Coordinación General de Recursos Humanos

Coordinadores de área y de carrera

Finalmente, se presenta el nivel directivo relacionado con actividades y áreas administrativas y operativas (coordinaciones de área y de carrera), cuya designación es determinada por el rector de cada centro. Las coordinaciones de área dependen directamente de las Secretarías Académicas y Administrativas, como la Coordinación de Control Escolar, así como de Personal, Finanzas, Servicios Académicos, Investigación y Posgrado, entre otras. Al respecto, vale destacar que cada CU tiene un número distinto de coordinaciones de área.

De acuerdo con la ley orgánica de la UDG, “las Coordinaciones de Carrera, para el nivel licenciatura, y las Coordinaciones de Posgrado serán las instancias facultadas para

diseñar, administrar y evaluar las acciones de planeación, operación y seguimiento de los planes y programas curriculares a su cargo” (art. 68). En cambio, los coordinadores son designados por el director de división o el rector del centro, según lo señalado en los estatutos de cada entidad de la red (art. 69).

Las coordinaciones de carrera son instancias que atienden directamente a los estudiantes, y su número depende de los programas docentes que se imparten en cada CU, aunque puede suceder que una misma coordinación se haga cargo de dos programas educativos.

En la tabla 3 se nota que la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada, lo que se pudiera justificar por tratarse de puestos que exigen una mayor dedicación en actividades administrativas y de atención a usuarios. Además, en los CUR la participación femenina en las coordinaciones se halla en 50 % aproximadamente. Este dato resulta relevante, pues como sucede en el nivel de dirección académica, no resulta esencial que se cuente con una representante mujer en la rectoría para fomentar el acceso de otras trabajadoras.

Tabla 3. Coordinadores de áreas y de carreras de los CU

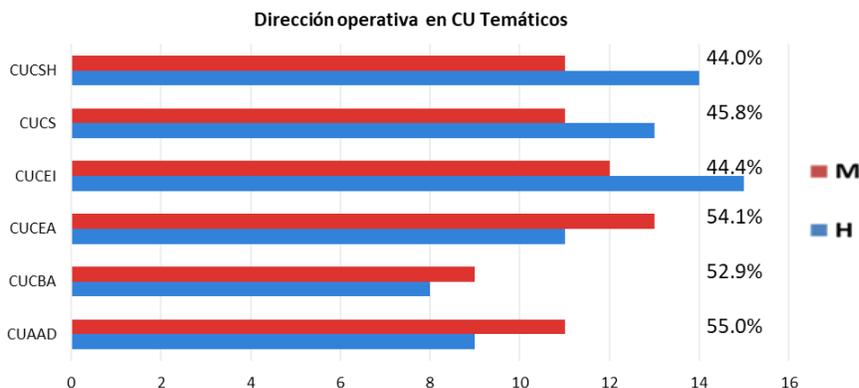
	Coordinadores de área		Coordinador de carrera	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CUT	30	33	40	34
CUR	50	43	52	59
Total	156		185	
Porcentaje de mujeres	48.71 %		50.27 %	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de la Coordinación General de Recursos Humanos

Por otra parte, en la figura 3 se puede apreciar que en los CUT la participación femenina en todos los casos se acerca más a 50 %, lo cual contrasta con los niveles directivos examinados en las tablas y figuras anteriores. De hecho, en las coordinaciones del Centro

Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) y del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA) la participación de las mujeres supera a la de los hombres.

Figura 3. Porcentaje de mujeres en las coordinaciones de área o de carrera de los CUT



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de la Coordinación General de Recursos Humanos

Conclusiones

Como ya se indicó, en este artículo se propuso analizar la presencia de mujeres en puestos directivos dentro de la UDG a partir de tres categorías: género, disciplinas científicas y región, esto a partir de la organización institucional y de la normativa implementada para tal fin (es decir, elección o designación de cada uno de los puestos). Pues bien, en términos normativos, las designaciones para ocupar puestos directivos de los niveles analizados en este documento son unipersonales, lo que puede o no favorecer la participación de mujeres en cargos directivos. En concreto, la UDG cuenta con una participación de mujeres en todos los niveles directivos que oscila entre 25 % y 50 %. En tal sentido, se puede indicar que el factor disciplinar parece no ser definitorio ni tampoco la presencia de mujeres en la rectoría del centro.

En cambio, en el caso de las coordinaciones de área y de los programas educativos —donde la atención al otro, la administración de recursos y las funciones de organización, etc., son actividades pensadas como compatibles con lo propiamente femenino—, la variable

género sí ocupa un lugar que puede ser relevante en la construcción misma del perfil deseable para esos puestos.

Asimismo, y tomando en cuenta la variable regional, se podría decir que esta es la que tiene un mayor impacto en la composición de las estructuras directivas definidas en el marco de las características socioculturales de la región donde se encuentran insertos estos CU. En efecto, lo recabado en los puestos directivos académicos y en las coordinaciones permite pensar que las características locales relacionadas con las distancias de traslados y la presencia de redes familiares sirven de soporte para que las mujeres puedan acceder a un puesto laboral directivo, ya que las demandas en tiempo y dedicación pueden ser cubiertas gracias a la presencia de estas condiciones y redes.

Aun así, la colaboración femenina en puestos de liderazgo sigue siendo un desafío institucional en los más altos niveles, para lo cual se debe, en primer lugar, elaborar diagnósticos que permitan no solo conocer dónde se encuentran ubicadas las mujeres en la organización universitaria, sino también analizar las condiciones y políticas institucionales que pudieran propiciar un mayor equilibrio.

Aunado a ello, se debe examinar esa presencia femenina a partir de marcos teóricos y conceptuales que permitan a las mujeres insertarse en una dinámica laboral que propicie su acceso a puestos de liderazgo y dirección institucional. Este planteamiento busca sentar las bases para un estudio de larga data que dé cuenta de cómo se vive lo femenino en espacios laborales conformados desde lógicas masculinas.

En este sentido, la interseccionalidad como herramienta metodológica permite abordar distintas categorías que intervienen en los procesos de inclusión-exclusión en espacios laborales, así como su permanencia en ellos, lo cual no siempre se determina exclusivamente por las capacidades individuales ni por las credenciales académicas o los méritos propios.

Referencias

- Arango, L. G. (2008). Experiencia juvenil y condición estudiantil: desigualdades de clase, género y profesión en la educación pública en Colombia. En Suárez Zozaya, M. H. y Pérez Islas, J. A. (coords.), *Jóvenes universitarios en Latinoamérica, hoy* (pp. 139-167). México: UNAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del 'sexo'*. Buenos Aires (Argentina): Paidós.
- Cubillos, J. (2015). La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista. *Oxímora: Revista Internacional de Ética y Política*, (7), 119-137.
- Fernández, M. T. (2014). ¿De dónde partimos a dónde vamos en la historia de mujeres y la historia de género? *XVI Encuentro de Género: Recorrido por los estudios de género* (pp. 1-19). Guadalajara, México.
- Gómez, V. y Tenti, F. (1989). *Universidad y profesiones. Crisis y alternativas*. Buenos Aires, Argentina: Mino Dávila Editores.
- Scott, J. (2008). *Género e historia*. México: Fondo de Cultura Económica, UACM.
- Tolentino, H. (2013). Curso de vida e identidades profesionales femeninas: las ejecutivas en la alta dirección empresarial en la Ciudad de México. En De la O. (coord.), *Mujeres y diversidad laboral en México* (pp. 200-230). México: Universidad de Guadalajara.
- Universidad de Guadalajara (UDG) (2017). *Estadística institucional 2016-2017*. Recuperado de <http://www.copladi.udg.mx/content/estadistica-institucional-2016-2017>.
- Universidad de Guadalajara (UDG) (1994). Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara.
- Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17.
- Zabludovsky, G. (2007a). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. *Revista Latinoamericana de Administración*, 9-26.
- Zabludovsky, G. (2007b). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas del poder. *Revista Política y Cultura: Mujer, Poder y Trabajo*, 3(28), 9-41.
- Zabludovsky, G. (2014). Empresarias y ejecutivas en México: diagnósticos y desafíos. Mujeres y hombres en la dirección de empresas en México. En Basail Rodríguez, A. y Contreras Montellano, Ó. (coords.), *La construcción del futuro: los restos de las*

Ciencias Sociales en México. Memorias del IV Congreso Nacional de Ciencias Sociales (vol. XII). Economía y empresas: historia, desempeño, perspectivas.

Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(233), 61-94.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Liliana Ibeth Castañeda Rentería / María Felicitas Parga Jiménez
Metodología	Liliana Ibeth Castañeda Rentería María Felicitas Parga Jiménez Anisse Musalem Enríquez César Ernesto González Coronado
Software	No aplica
Validación	No aplica
Análisis Formal	No aplica
Investigación	Anisse Musalem Enríquez / César Ernesto González Coronado
Recursos	No aplica
Curación de datos	Liliana Ibeth Castañeda Rentería María Felicitas Parga Jiménez Anisse Musalem Enríquez César Ernesto González Coronado
Escritura - Preparación del borrador original	Liliana Ibeth Castañeda Rentería / María Felicitas Parga Jiménez
Escritura - Revisión y edición	Liliana Ibeth Castañeda Rentería María Felicitas Parga Jiménez Anisse Musalem Enríquez César Ernesto González Coronado
Visualización	Liliana Ibeth Castañeda Rentería María Felicitas Parga Jiménez Anisse Musalem Enríquez César Ernesto González Coronado
Supervisión	Liliana Ibeth Castañeda Rentería / María Felicitas Parga Jiménez
Administración de Proyectos	Liliana Ibeth Castañeda Rentería
Adquisición de fondos	No aplica