

Programa
de **Mentoría** para
Mujeres Científicas
(PROMEMCI)
2025



UCUENCA



Programa de Mentoría para Mujeres Científicas (PROMEMCI)
Reporte 2025

Universidad de Cuenca

María Augusta Hermida Palacios
Rectora

Juan Leonardo Espinoza Abad
Vicerrector Académico

Elena Monserrath Jerves Hermida
Vicerrectora de Investigación e Innovación

Johanna Marlene Orellana Alvear
Coordinadora programa PROMEMCI

Red Ecuatoriana de Mujeres Científica (REMCI)

Edición 2025: Johanna Orellana Alvear y Patricia Zuñiga

Agradecemos a Claudia Segovia, Rolando Célleri, Ximena Palomeque, Denisse Vásquez y Vanessa Coronel por su valiosa contribución en las ediciones anteriores de este documento.

La implementación de PROMEMCI 2024 y la presente publicación han sido posibles gracias al financiamiento del Vicerrectorado de Investigación e Innovación de la Universidad de Cuenca, en su compromiso con la promoción de la Agenda 2030 y en su esfuerzo por contribuir de manera efectiva e innovadora a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Bajo el sello editorial **UCuenca Press**

Dirección (e): Ángeles Martínez Donoso • **Diseño:** Geovanny Gavilanes Pando •
Corrección de estilo: Mihaela Ionela Badin • **Preprensa:** Juan Pablo Tigre Amón.

Noviembre, 2025
Cuenca, Ecuador



Programa de **Mentoría para Mujeres Científicas** (PROMEMCI)

Las mujeres científicas están liderando investigaciones pioneras e importantes para el desarrollo científico, social, económico y ambiental a nivel mundial. No obstante, tan solo el 33,3 % de los investigadores en el mundo son mujeres. Esta infrarrepresentación también se evidencia en la conformación de miembros de academias científicas, pues únicamente el 12 % son representados por mujeres (Ghertner, 2021; UNESCO-IESALC, 2021).

Las mentorías desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que subrayan la importancia de empoderar a las mujeres y niñas, así como de garantizar su participación en la educación y en las carreras científicas (ONU, 2018; UNESCO, 2015).

Estas iniciativas proporcionan a las mujeres la oportunidad de recibir orientación, apoyo y asesoramiento de expertas y expertos científicos, que les ayudan a superar barreras y desafíos comunes en el ámbito académico. La mentoría fomenta la confianza y el crecimiento profesional, lo que, a su vez, contribuye al avance de las mujeres en carreras científicas y a su permanencia en ellas (UNESCO-IESALC, 2021). Además, al promover la diversidad de género en la ciencia, las mentorías contribuyen a la consecución de otros ODS relacionados con la innovación y el desarrollo sostenible.



Bajo este contexto, el Vicerrectorado de Investigación e Innovación de la Universidad de Cuenca, en colaboración con el proyecto internacional SDG^{nexus}Network de Alemania, y la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas (REMCI), iniciaron en 2022 un programa piloto de mentoría, pionero en el Ecuador, denominado “Programa de Mentoría para Mujeres Científicas (PROMEMCI)”, dirigido a estudiantes de maestría, doctorado y jóvenes investigadoras en inicio de carrera.

En 2023, el programa realizó su segunda etapa, que incluyó un componente de internacionalización en el que participaron las mentorandas de la primera cohorte del programa piloto y mentores internacionales de la red SDG^{nexus}Network. Desde 2024, la Universidad de Cuenca ha asumido el compromiso de dar continuidad al PROMEMCI como una estrategia para promover la igualdad de género en la academia. Desde su lanzamiento en octubre de 2022, el PROMEMCI ha reunido a 120 personas de 11 nacionalidades, 13 departamentos de investigación y 12 facultades alrededor del mundo. Durante este tiempo, el PROMEMCI también ha construido alianzas estratégicas con programas de mentoría en el Sur-Global. Así, el Programa Promovemos Vocaciones Científicas (PROVOCA) de Chile es un aliado en el desarrollo de talleres internacionales de formación y capacitación.



Misión

Esta iniciativa tiene como misión promover el progreso y la retención de jóvenes científicas en el entorno académico. Además, busca establecer una red sólida de académicas y académicos comprometidos con el fomento del avance de las mujeres en la ciencia y la continuidad de su éxito a lo largo de sus carreras profesionales.



¿Qué es una mentoría científica?

La mentoría científica es una interacción voluntaria en la que una persona con experiencia y conocimiento en un campo científico, desempeñando el rol de mentora o mentor, brinda orientación y apoyo a la mentoranda en su desarrollo tanto personal como profesional. La mentora o mentor se dedica a guiar a la persona mentorizada compartiendo experiencias, transfiriendo conocimientos y proporcionando orientación para fomentar su crecimiento en el ámbito profesional y la conciliación con su vida personal.





¿Quiénes son los actores y cuáles son los beneficios de las mentorías para mujeres?

Estudios sobre los beneficios de las mentorías científicas han demostrado que proporcionar orientación y apoyo a jóvenes científicas no solo promueve el desarrollo y la exploración de sus carreras sino que también les ayuda a superar los desafíos inherentes a su incorporación en el ámbito científico (Ghertner, 2022; UNESCO, 2021). Esto, a su vez, influye positivamente en la retención de mujeres en la academia (Spoon et al., 2023). Es así que, científicas y líderes exitosas en diversas áreas de investigación resaltan la importancia de contar con múltiples mentoras y mentores a lo largo de las diferentes etapas profesionales, con el propósito de construir y consolidar una carrera exitosa, afrontar las desigualdades relacionadas con el “techo de cristal”, diversificar el liderazgo académico y transformar la toma de decisiones en el ámbito científico (Auschra et al., 2022; Blaique et al., 2022).



¿Quién es la mentoranda?

La mentoranda es la figura central del programa de mentoría y es quien toma la decisión voluntaria de recibir orientación y acompañamiento de una mentora o mentor. El propósito de esta interacción es adquirir habilidades profesionales específicas, abordar desafíos emergentes y asumir mayores responsabilidades dentro del entorno académico.

Beneficios para la mentoranda

- Obtener información, consejos y orientación de personas con amplia experiencia académica.
- Contar con perspectivas claras y retroalimentación, sin prejuicios sobre metas académicas y planes futuros.
- Practicar y desarrollar habilidades en el lugar de trabajo.
- Descubrir nuevos contactos, conexiones y redes de trabajo.
- Recibir información realista y de primera mano sobre trayectorias profesionales, programas, proyectos y entornos laborales.
- Ganar autoconfianza y experiencia en entornos profesionales.
- Obtener herramientas importantes para una comunicación asertiva y guías formativas para el desarrollo de la carrera.



¿Quién es la mentora o mentor?

La mentora o mentor es un académico con una amplia experiencia en el campo de la investigación, quien está interesada o interesado en compartir sus conocimientos y vivencias con estudiantes o jóvenes profesionales menos experimentadas que buscan potenciar su desarrollo tanto profesional como personal. Las mentoras y mentores participan de forma voluntaria o como parte de sus actividades universitarias y son seleccionados con base en su motivación y destacada trayectoria profesional.

Beneficios para la mentora o mentor

- Apoyar el desarrollo de nuevas científicas, lo cual aporta a su satisfacción y motivación personal.
- Incrementar y diversificar redes profesionales al explorar nuevas conexiones con la mentoranda.
- Poner en práctica habilidades interpersonales y de liderazgo a través de la comunicación y la escucha activa.
- Contribuir a disminuir la brecha de género existente en la academia



Proceso de mentoría

El proceso de la mentoría científica consta de 9 pasos que actúan como un hilo conductor, facilitando a los participantes y a la coordinación la realización de actividades concatenadas. Esto permite establecer una interacción segura entre la mentoranda y su mentora o mentor y el máximo beneficio que puede ofrecer el programa de mentoría, Figura 1.

Figura 1

Esquema del proceso de la mentoría. PROMEMCI, 2023



Proceso de postulación: inicia con una convocatoria y una invitación a la comunidad universitaria para unirse al programa de mentoría, utilizando los medios comunicativos del Vicerrectorado de Investigación e Innovación y la página web del programa. Los grupos meta incluyen a docentes investigadores, estudiantes de posgrado y jóvenes investigadoras a inicio de sus carreras científicas.

Selección de mentoras, mentores y mentorandas: PROMEMCI cuenta con la colaboración de un comité científico compuesto por investigadoras e investigadores de la Universidad de Cuenca y REMCI, quienes desempeñan la función de seleccionar a los participantes de la mentoría, ya sean mentoras, mentores o mentorandas, basándose en criterios de excelencia académica, motivación personal y alineación de intereses dentro del marco del programa.

Matching o emparejamiento: es crucial desarrollar un proceso de emparejamiento que considere aspectos tanto académicos como personales, ya que esto asegura que la mentoría se ajuste



a las metas y necesidades de la mentoranda. Los criterios fundamentales utilizados en este proceso incluyen: (1) la experiencia de la mentora o mentor en el campo de interés de la mentoranda, (2) la alineación de las habilidades de enseñanza y comunicación de la mentora o mentor con las necesidades específicas de la mentoranda, y (3) la capacidad de la mentora o mentor para proporcionar una red de contactos relevante a la mentoranda que pueda generar oportunidades y facilitar su el avance académico.

Inicio de mentoría: la mentoría comienza con un evento formal que cuenta con la participación de las principales autoridades de la universidad. Durante este evento, el equipo de PROMEMCI presenta los lineamientos, actividades, fechas importantes y requisitos del programa. Se proporciona a los participantes un folleto informativo y una guía práctica que contiene herramientas de comunicación importantes para las sesiones de mentoría.

En esta sesión, las parejas de mentoría (mentora/mentor-mentoranda) se encuentran por primera vez e inician su contacto, durante el cual se firma un acuerdo de confidencialidad. Además, se establecen las fechas tentativas para las futuras sesiones de mentoría y se realiza un diálogo en el que los participantes comparten sus motivaciones y expectativas respecto al PROMEMCI.

Sesiones de mentoría: las sesiones de mentoría tienen una duración mínima de 1 hora, y se recomienda que se realicen cada 3 semanas o mensualmente a lo largo del programa. Durante estas sesiones, se espera que la mentora o mentor y su mentoranda discutan y exploren las metas académicas y personales que esta última ha establecido para trabajar en conjunto. Se busca que cada sesión se desarrolle en un entorno amigable, empático y confidencial para garantizar un aprendizaje significativo y un desarrollo personal efectivo.

Capacitaciones: como parte de la estrategia de formación del programa, se organizan talleres específicos para ambos grupos de participantes. Para las mentorandas, los talleres se enfocan en el desarrollo de habilidades interpersonales, comunicación asertiva y liderazgo. Por su parte, los talleres dirigidos a los mentores tienen como objetivo definir su rol, fortalecer sus habilidades interpersonales y comunicativas, así como presentar diversas herramientas de facilitación.

Seguimiento: se realiza a través de reuniones individuales con cada mentoranda para evaluar el progreso del programa. Estas reuniones tienen como enfoque principal comprender si las

expectativas personales y las metas de las mentorandas se están cumpliendo. Además, se exploran posibles desafíos o la necesidad de algún tipo de apoyo adicional por parte del equipo del PROMEMCI.

Evaluación: al final del programa, se administra una encuesta en línea para evaluar la experiencia de las mentorandas, mentoras y mentores, así como su nivel de satisfacción en diversos aspectos académicos y personales derivados de su participación en la mentoría. Además, se organiza un taller de clausura que complementa este proceso, ofreciendo a los participantes la oportunidad de brindar retroalimentación directa, con el fin de ajustar y mejorar las futuras ediciones de la iniciativa.

Cierre: para concluir el programa, se lleva a cabo un evento oficial de clausura en el que participan las máximas autoridades universitarias. Durante este evento, se otorga a las mentorandas un diploma que certifica su participación y finalización del proceso de mentoría, mientras que a las mentoras y mentores se les entrega un certificado que reconoce su apoyo a iniciativas que promueven la equidad de género en la Universidad de Cuenca.



Evolución del PROMEMCI

Primera etapa

PROMEMCI, programa pionero en Ecuador, se desarrolló inicialmente por cinco meses; desde octubre de 2022 hasta febrero de 2023. Participaron 17 mentorandas (primera cohorte) y 17 mentoras y mentores (Figura 2).

Figura 2

Participantes del programa piloto de mentoría (PROMEMCI, 2022-2023)





Segunda etapa

Ante el éxito del programa piloto, las instituciones involucradas en su ejecución reafirmaron su compromiso y apoyo para continuar con esta iniciativa, fortaleciendo su implementación como un modelo de mentoría en el Sur Global.

La segunda etapa del programa, que comenzó en mayo de 2023, consta de 2 programas de mentoría que se llevaron a cabo simultáneamente, denominados como PROMEMCI Local y PROMEMCI Internacional.

PROMEMCI Local

El PROMEMCI Local abordó su ejecución considerando miembros de la comunidad de la Universidad de Cuenca y tuvo una duración de 8 meses, desde mayo de 2023 hasta diciembre de 2023. Estuvo conformado por un grupo diverso de 20 mentorandas y 19 mentoras y mentores de acuerdo con la Figura 3. En esta ocasión la representación de facultades se incrementó a un 66 %. Aquí se explora por primera vez la aplicación de mentoría grupal (una mentora y dos mentorandas).

Figura 3

Participantes del PROMEMCI Local, 2023



PROMEMCI Internacional

El PROMEMCI Internacional se llevó a cabo desde septiembre hasta diciembre de 2023. Estuvo compuesto por 16 mentorandas de la primera cohorte (versión piloto), junto con 16 investigadores asociados de la Red SDGnexusNetwork, que incluyó universidades socias y partes interesadas de Colombia, Ecuador, Alemania, Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán, Figura 4. Los participantes del programa internacional representaron 11 nacionalidades diferentes a nivel mundial, Figura 5.

El proceso de emparejamiento o *matching* se centró en proporcionar a las mentorandas una mentora o mentor experto en su campo de investigación y área de interés académico. Esto tuvo como objetivo potenciar el desarrollo y avance científico de las mentorandas, así como proporcionar valiosos contactos internacionales que les permitieran crear un sólido plan de desarrollo de carrera.

El programa también incluyó una breve estancia de intercambio para 12 de las mentorandas participantes, quienes tuvieron la oportunidad de visitar a sus mentoras o mentores en la Universidad de Giessen (Justus-Liebig-University Gießen) en Alemania, o en Colombia, en instituciones como la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad de los Andes o el Instituto Colombo-Alemán para la Paz.

Figura 4
Participantes del PROMEMCI Internacional, 2023

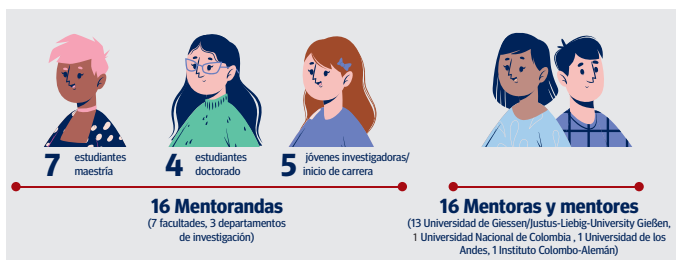


Figura 5
Nacionalidades de los participantes del PROMEMCI Internacional, 2023



PROMEMCI III Cohorte

En abril de 2024, la Universidad de Cuenca lanzó la convocatoria para la ejecución del programa del presente año. Se seleccionaron 18 mentorandas de un total de 60 inscripciones, provenientes de diversas etapas de su carrera académica y áreas de conocimiento. Además, se eligieron 18 mentores, priorizando a aquellos que ya habían participado en cohortes anteriores para fortalecer el proceso de mentoría a partir de su experiencia previa en el programa. De los 18 mentores, 11 eran de cohortes anteriores, mientras que 7 fueron seleccionados entre las nuevas postulaciones, considerando las áreas de conocimiento de las mentorandas seleccionadas.



El programa se desarrolló entre mayo y noviembre de 2024, brindando a los participantes talleres sobre comunicación asertiva aplicada a la mentoría, síndrome del impostor, elevator pitch, divulgación científica y gestión estratégica.

Durante sus 3 primeras cohortes, el programa consolidó una metodología de mentoría científica adaptada al contexto ecuatoriano, combinando encuentros presenciales, acompañamiento virtual y talleres en liderazgo, comunicación y gestión de la investigación.

Gracias al compromiso institucional y las alianzas nacionales e internacionales, PROMEMCI se ha consolidado como un modelo de referencia en el fortalecimiento del liderazgo femenino en el Sur Global.

PROMEMCI IV Cohorte

La IV Cohorte del PROMEMCI reafirmó el compromiso de la Universidad de Cuenca con la construcción de una ciencia más inclusiva, equitativa y diversa. El proceso de mentoría se desarrolló entre mayo y noviembre de 2025, consolidando un espacio de acompañamiento académico y humano que fortaleció las capacidades profesionales, investigativas y personales de las participantes.

En esta edición participaron 22 mentorandas y 22 mentores, seleccionados entre 33 postulaciones recibidas, lo que evidencia el creciente interés de la comunidad académica en formar parte de este programa.

El proceso, con una duración total de 7 meses, integró distintas disciplinas provenientes de las áreas de Ciencias Sociales, Ingeniería, Tecnología, Arquitectura, Ciencias Naturales, Salud, Educación, Artes y Humanidades, evidenciando la naturaleza interdisciplinaria y colaborativa de PROMEMCI (Figuras 6 y 7).

Durante la IV Cohorte de PROMEMCI se desarrollaron diversas actividades formativas orientadas al fortalecimiento de las capacidades científicas, comunicacionales y de liderazgo de las participantes. Entre los talleres destacados estuvieron los de “Storytelling y Elevator Pitch”, “Habilidades de Mentoría”, “Sensibilización sobre Igualdad en la Ciencia”, “Gestión Estratégica de la Investigación, Diplomacia Científica y Procrastinación” que promovieron la comunicación efectiva, la planificación de proyectos, la articulación entre ciencia y políticas públicas, y la autogestión del tiempo.

Figura 6

Rol de las Mentorandas en la Universidad de Cuenca, 2024



Figura 7

Facultades y departamentos de Investigación de proveniencia de las/os mentoras/es, 2025



Logros alcanzados

Destacamos algunos de los beneficios más significativos que las mentorandas, mentoras y mentores han experimentado hasta la fecha en el programa. En general, se resaltan los conocimientos clave adquiridos, y se enfatiza la importancia de continuar y expandir estas mentorías, no solo en la Universidad de Cuenca, sino también fomentando su implementación en otras instituciones del Sur Global.

Las mentorandas lograron avances notables tanto en lo personal como en lo profesional. Un logro destacado fue el fortalecimiento de su confianza en actividades académicas, como la preparación para estudios doctorales y la participación en congresos, superando el síndrome del impostor y ganando seguridad en su capacidad para enfrentar desafíos científicos. El programa también incluyó formación en técnicas de “elevator pitch”, lo que les permitió mejorar su presencia en entornos académicos y profesionales, abriendo puertas a oportunidades como estancias de investigación en el extranjero.

Además, el programa fortaleció las habilidades de comunicación, resiliencia y gestión del tiempo de las mentorandas. Aprendieron a equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales, evitando la procrastinación y manteniendo un enfoque en su crecimiento integral. El apoyo institucional, la red que construyeron entre ellas y la guía de sus mentoras y mentores les permitió superar barreras internas, generando una mayor confianza en sus capacidades.

Por otro lado, los mentores también destacaron varios impactos clave, tanto a nivel personal como profesional. Señalaron que el programa les permitió reconectar con los desafíos que enfrentaron al inicio de sus propias carreras académicas, lo que les brindó la oportunidad de reflexionar sobre su trayectoria y ofrecer un apoyo más sólido a las nuevas generaciones. Asimismo, el programa promovió el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación y tolerancia entre los mentores, ampliando sus redes profesionales y fomentando nuevas colaboraciones.

A nivel personal, el programa generó un sentimiento de satisfacción al contribuir al desarrollo de mujeres en el ámbito científico, lo que motivó a los mentores a enfrentar nuevos retos en sus propias carreras. Además, varios mencionaron que las capacitaciones recibidas durante el programa fortalecieron su seguridad y preparación para asumir responsabilidades adicionales.





“La mentoría me ayudó a confiar en mi crecimiento académico”.
Sandra Suarez, mentoranda I cohorte



“El PROMEMCI me ayudó a implementar en mis proyectos estrategias para la gestión eficiente del tiempo”.
Mishel Palacios, mentoranda I cohorte



“No creer en nosotras mismas nos limita, es algo bastante real, no confiar, o subestimarnos es un hecho en algunas ocasiones. Sin embargo, ha sido importante conocer que hay varias técnicas que nos ayudan como escribir, meditar y hacer ejercicios”.
Doménica Ulloa, mentoranda del III Cohorte



“De manera académica, el programa me ha ayudado a una mejor organización de tareas y evitar la procrastinación. De manera personal, me ha enseñado en no olvidar mi crecimiento personal mientras continuo mi crecimiento profesional”.
María Molina, mentoranda II cohorte





Apoyo a mujeres en la ciencia

Al inicio del programa de mentoría, las mentorandas manifestaron su motivación por interactuar con científicas o científicos con el propósito de dialogar sobre diversos temas académicos relacionados con el desarrollo de proyectos de investigación. Sin embargo, las sesiones de mentoría generaron espacios seguros, confidenciales y constructivos que también propiciaron la exploración de varios desafíos personales vinculados al avance y permanencia en sus carreras, los cuales requerían acompañamiento y orientación por parte de su mentora o mentor.

En este sentido, la mayoría de mentorandas señalaron que su mentora o mentor le proporcionó una orientación amplia y un apoyo sólido para abordar diferentes obstáculos, tanto académicos como personales. Asimismo, fomentaron la valoración de las habilidades de las mentorandas, su asertividad y su confianza en sí mismas. Además, recibieron orientación fundamental que amplió su visión y perspectiva, lo que influyó positivamente en la toma de decisiones relacionadas con el progreso de sus carreras

Diversidad e inclusión de la mujer en la ciencia

Las mentorandas resaltaron que el programa les brindó una experiencia en su formación académica con un enfoque más humano, ya que sus mentoras y mentores demostraron un auténtico interés y apoyo para su avance y éxito en sus carreras académicas.

Asimismo, se evidenció un marcado interés de las mentorandas por avanzar en sus carreras profesionales. La interacción con una mentora o mentor exitoso que ha enfrentado situaciones y desafíos similares les permitió percibir que, a pesar de los considerables desafíos académicos, existen múltiples alternativas y oportunidades para crecer y mantenerse en la academia sin que esto limite su desarrollo personal o familiar.

Importancia de convertirse en una mentora o mentor de mujeres científicas

Las mentoras y mentores que han formado parte del programa han expresado su gran satisfacción por respaldar una iniciativa que promueve una perspectiva de género en los procesos de aprendizaje y enseñanza. Consideran que estos programas tienen el potencial de contribuir a que más mujeres científicas permanezcan en el ámbito de la investigación, incluso cuando se casen o tengan hijos.

El 100 % de las mentoras y mentores recomendarían a sus colegas participar en el programa, ya que encuentran sumamente gratificante poder contribuir a la formación de nuevas científicas, incluso cuando estas no estén necesariamente vinculadas a su área de investigación. Valoran la oportunidad de comprender, desde una perspectiva diferente, las necesidades reales de las jóvenes estudiantes o profesionales, lo que les permite ajustar sus enfoques de enseñanza de manera más efectiva.

Además, destacaron que el programa les brindó la posibilidad de establecer vínculos científicos dentro de la universidad, generando nuevas conexiones y colaboraciones con colegas de otras facultades o departamentos de investigación. Estas interacciones dieron lugar a la formación de vínculos que perdurarán más allá del programa, favoreciendo la consolidación de redes intergeneracionales de investigadores que traerán beneficios mutuos.



“Contribuir a la construcción de equidad en ámbitos como la educación, es ser parte de algo que cambiará vidas y familias”.

Susana Andrade, mentora



“La mayor satisfacción ha sido poder trabajar y solucionar en conjunto los aspectos académicos y humanos que ayudan a las mentorandas a enfocar sus planes y trayectoria académica”.

Daniel Orellana, mentor



“La mayor satisfacción de esta experiencia fue generar una gran sintonía, recorriendo un camino de dos vías y aprendiendo juntas”.
María Elena Cazar, mentora



“Ser parte de una experiencia motivante y de aprendizaje mutuo en la que el desarrollo de una relación profesional y personal se va construyendo sobre el respeto”.
Pablo Borja, mentor

Finalmente, se destacó la necesidad de institucionalizar la mentoría en la universidad como un programa clave que promueva una educación de vanguardia y una cultura de apoyo en el desarrollo académico y profesional de las estudiantes y jóvenes investigadoras. Las mentorías juegan un papel fundamental en el empoderamiento de las mujeres en la ciencia, al ofrecerles respaldo tangible, orientación y redes de apoyo esenciales para su éxito y crecimiento en un entorno académico que a menudo presenta desafíos.

La institucionalización de la mentoría no solo fortalecería la equidad de género en la academia, sino que también enriquecería la comunidad científica en su conjunto, promoviendo un ambiente más inclusivo y diverso que fomente la innovación y el avance de la investigación.

Referencias

- Auschra, C., Bartosch, J., & Lohmeyer, N. (2022). Differences in female representation in leading management and organization journals: Establishing a benchmark. *Research Policy*, 51(3). Elsevier.
- Blaique, L., Pinnington, A., & Aldabbas, H. (2022). Mentoring and coping self-efficacy as predictors of affective occupational commitment for women in STEM. *Personnel Review*, Ahead-of-print, Ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2020-0729>
- Ghertner, M. (2021, agosto 26). Las mujeres en el mundo académico interamericano: una mirada a 11 países de la región. *Agenda Estado de Derecho*. <https://agendaestadodederecho.com/las-mujeres-en-el-mundo-academico-interamericano/>
- López-Bassols, V., Grazi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Maldonado, V., & Schulzen, C. (2021). *Estudios nacionales sobre los costos de la violencia contra las mujeres en diferentes sectores del Ecuador*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Naciones Unidas (ONU). (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3). Santiago.
- Naciones Unidas (ONU) Mujeres. (2020). *Mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. Montevideo: ONU Mujeres.
- Perspectivas 2019-2020. (2019). Universidad de Cuenca.
- Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). (2020). *Boletín anual - Análisis anual de los principales indicadores de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Versión N.-2, Quito, Ecuador.
- Shen, M., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., Girdler, S., & Malloy, E. (2022). Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: A systematic review. *Academic Medicine*, 97(3), 444-458. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004521>
- UNESCO. (2015). *UNESCO Science Report: Towards 2030*. París: UNESCO Publishing.
- UNESCO. (2018). *Telling SAGA: Improving measurement and policies for gender equality in Science, Technology and Innovation*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).



Según la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lograr la igualdad de género en el ámbito de la investigación es un factor clave para alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente. La misión de PROMEMCI es promover el progreso y la retención de jóvenes científicas en el entorno académico.

Además, busca establecer una red sólida de académicas y académicos comprometidos con el impulso del avance de las mujeres en la ciencia y la continuidad de su éxito a lo largo de sus carreras profesionales.



Contáctanos:
mentoría.ciencia@ucuenca.edu.ec

Visita nuestra página web:
<https://www.ucuenca.edu.ec/promemci/>

