

LAS MUJERES DOCENTES EN LAS UNIVERSIDADES:

Un estudio fenomenológico en el Perú

Ph.D. Beatrice Avolio

Jessica Chávez Cajo

Jennifer Tello Asencio

CENTRUM Católica Graduate Business School, Lima, Perú
Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú



Abril, 2025



Las mujeres docentes en las universidades

CONTENIDO

1

INTRODUCCIÓN

2

MARCO TEÓRICO

3

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

4

RESULTADOS

5

CONCLUSIONES

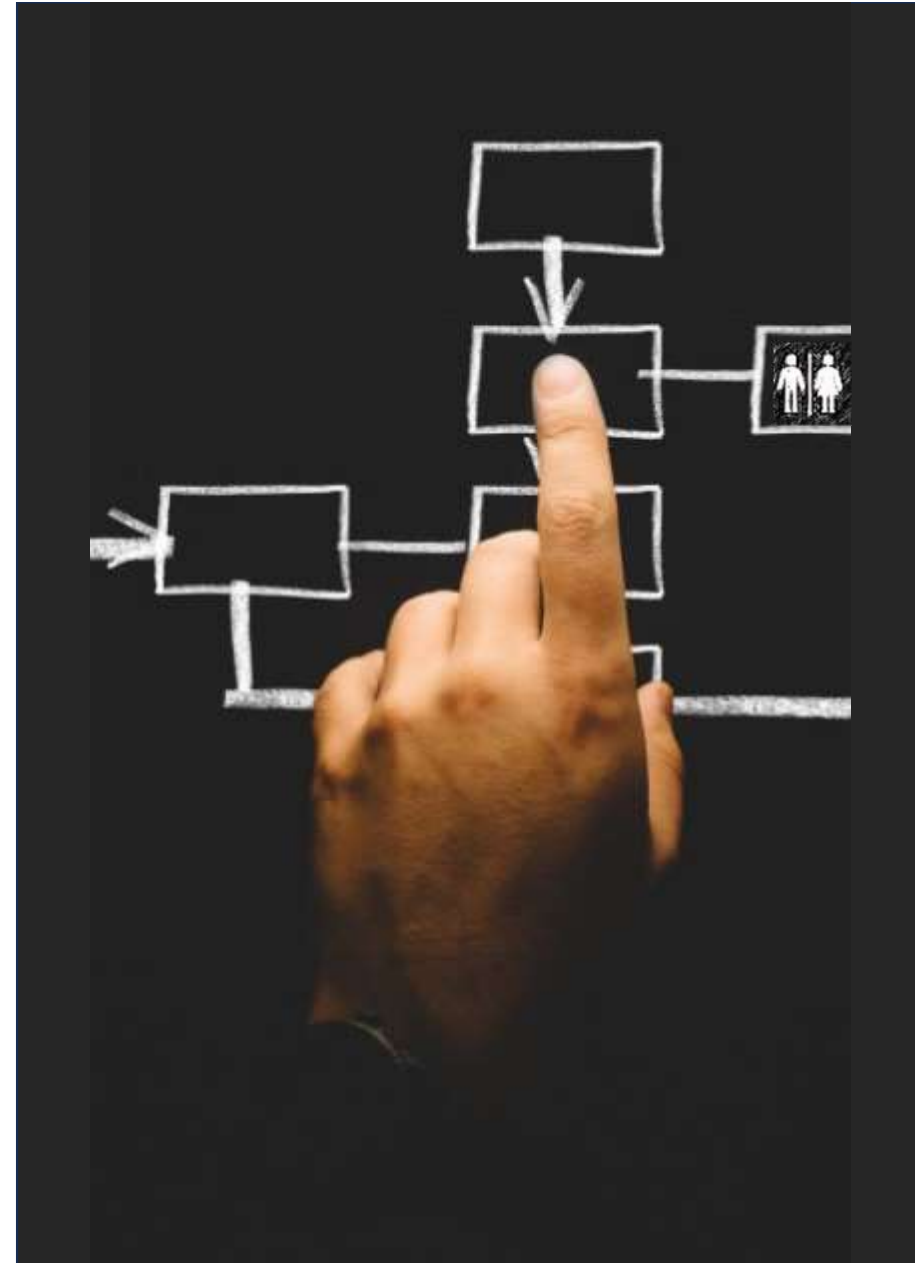


INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han podido presenciar importantes cambios sociales que han derivado en una progresiva incorporación de las mujeres en el mundo laboral.

Sin embargo, **este proceso no se ha dado de manera homogénea en todas las ramas profesionales, tal como ocurre en el ámbito universitario**, donde se presentan diferentes problemáticas que inciden en la participación y progreso profesional de las mujeres docentes.



INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Docencia femenina en las universidades (Caso Perú)

Se evidencia una **alta feminización de la docencia en las primeras etapas de la educación básica.**

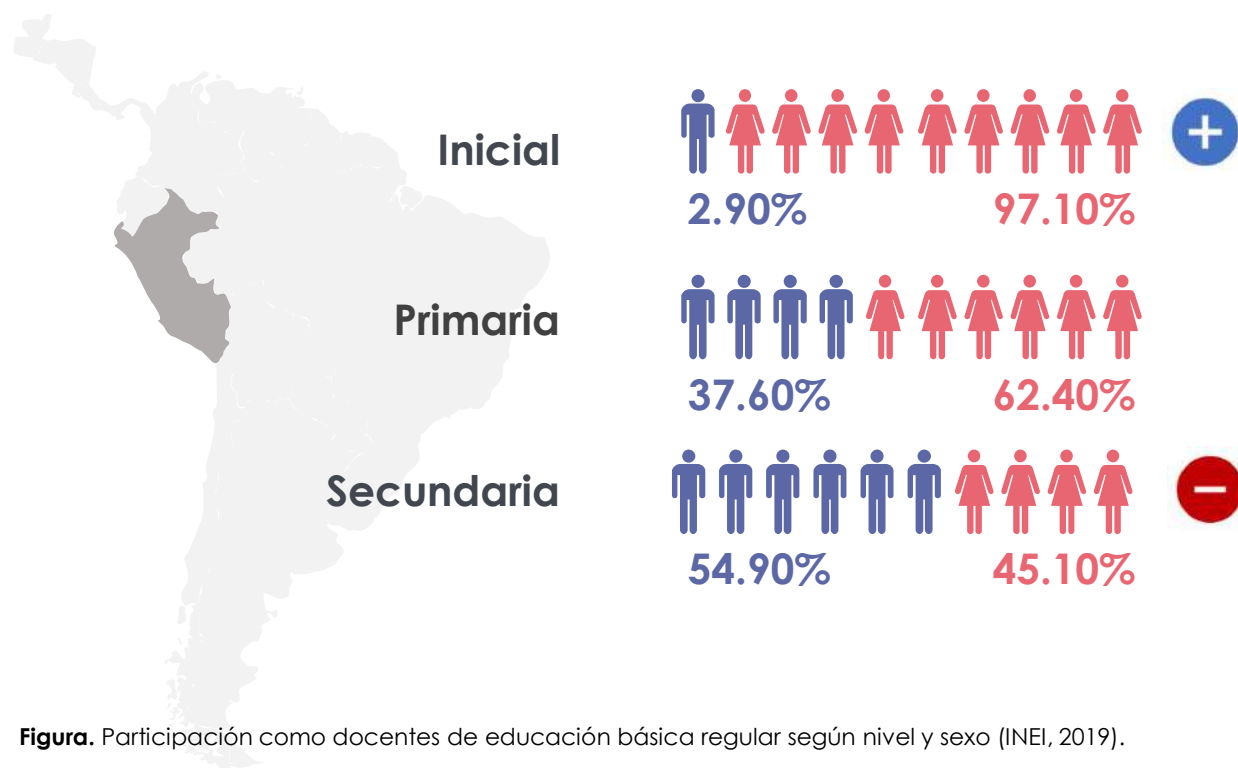
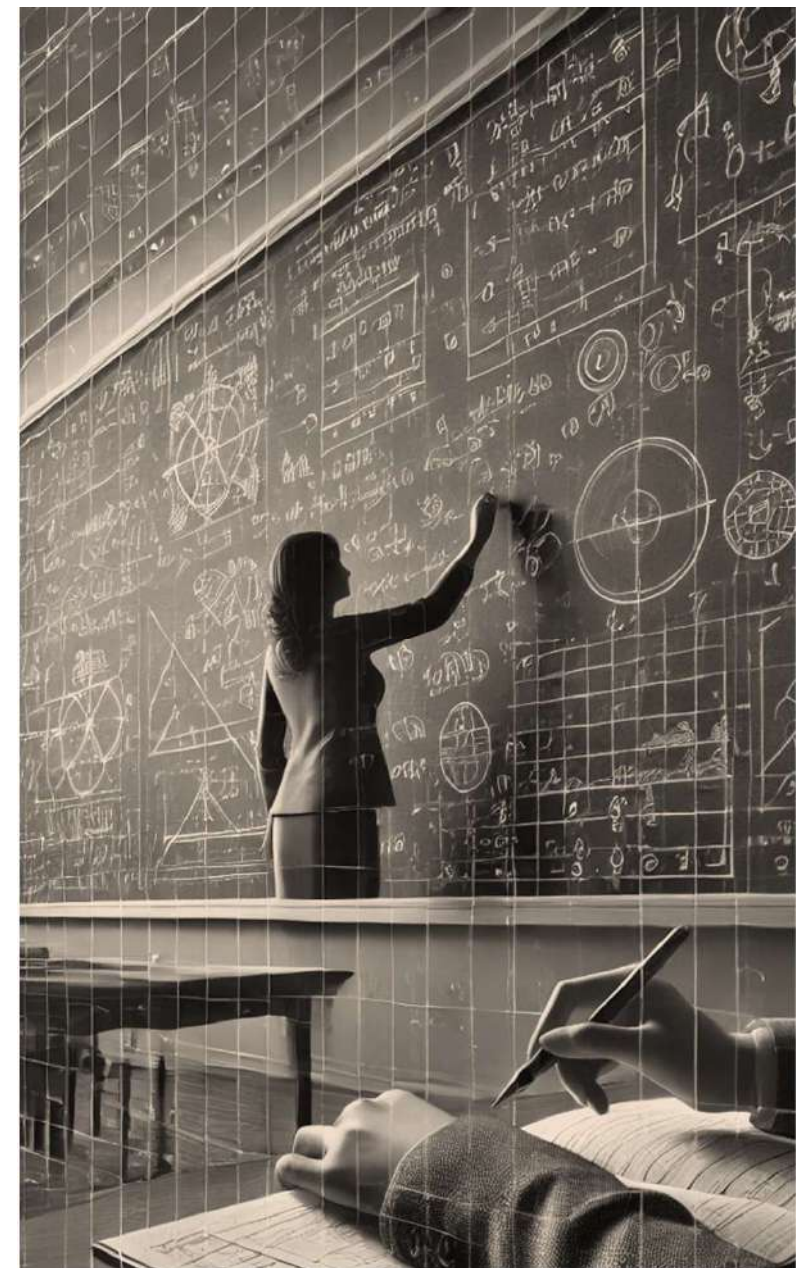


Figura. Participación como docentes de educación básica regular según nivel y sexo (INEI, 2019).



INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Docencia femenina en las universidades (Caso Perú)

Los docentes en las universidades son mayoritariamente hombres, con una mayor brecha en las universidades públicas.

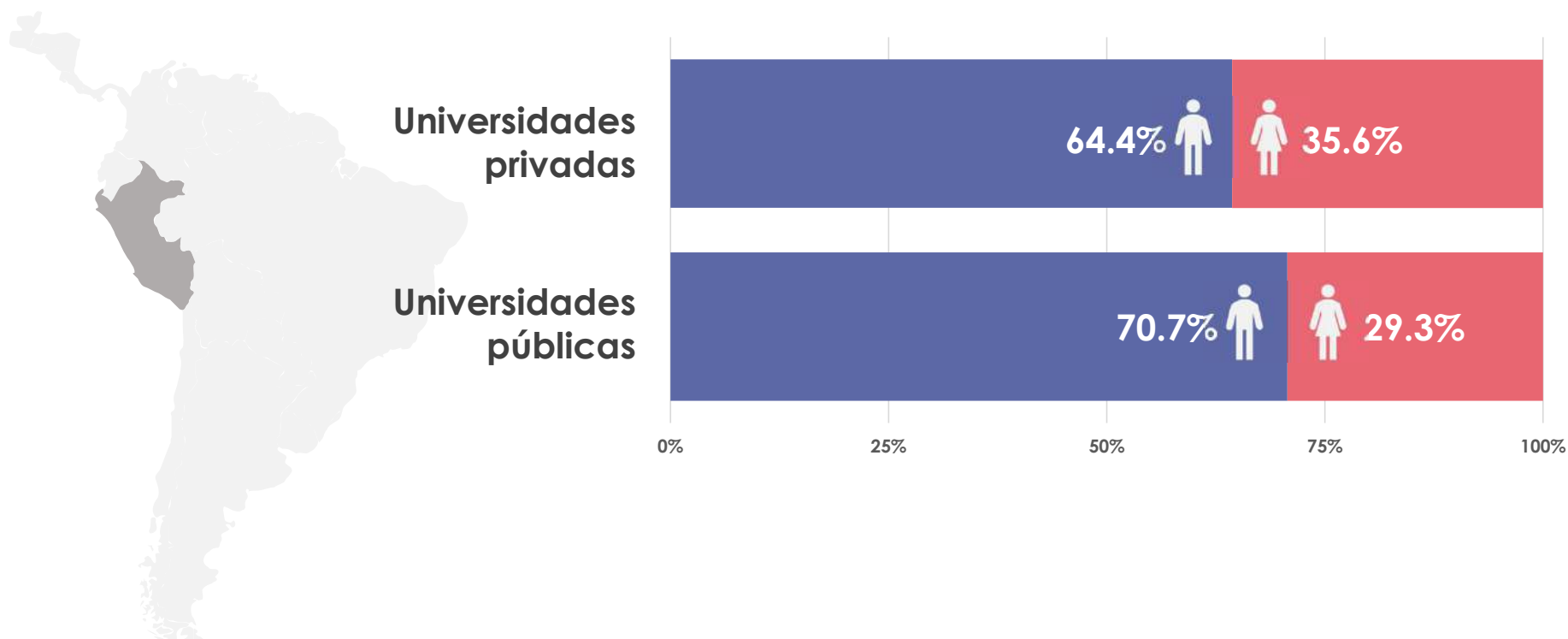


Figura. Participación como docentes universitarios(as) según tipo de universidad y sexo (INEI, 2019).

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Docencia femenina en las universidades (Caso Perú)



Independientemente de la modalidad la contratación de docentes, la participación de mujeres en las universidades es menor en comparación a la de los hombres

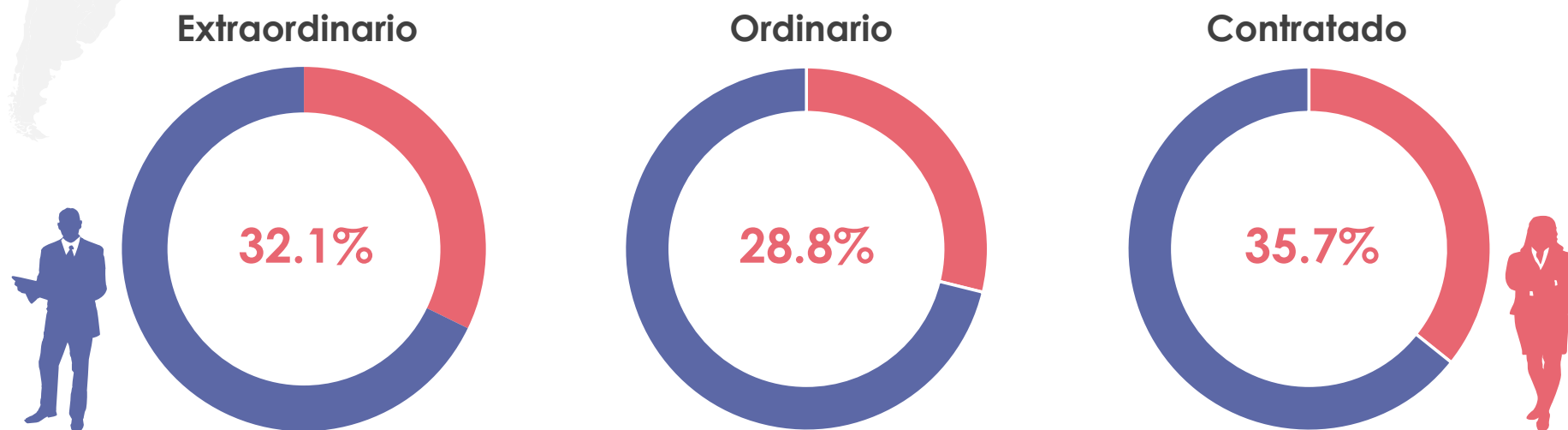


Figura. Participación como docentes de educación superior por tipo contratación por sexo (SUNEDU, 2021).

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Liderazgo académico de las mujeres docentes universitarias – **RECTORES (Caso Perú)**

Todavía existen importantes brechas de género en la gestión universitaria.

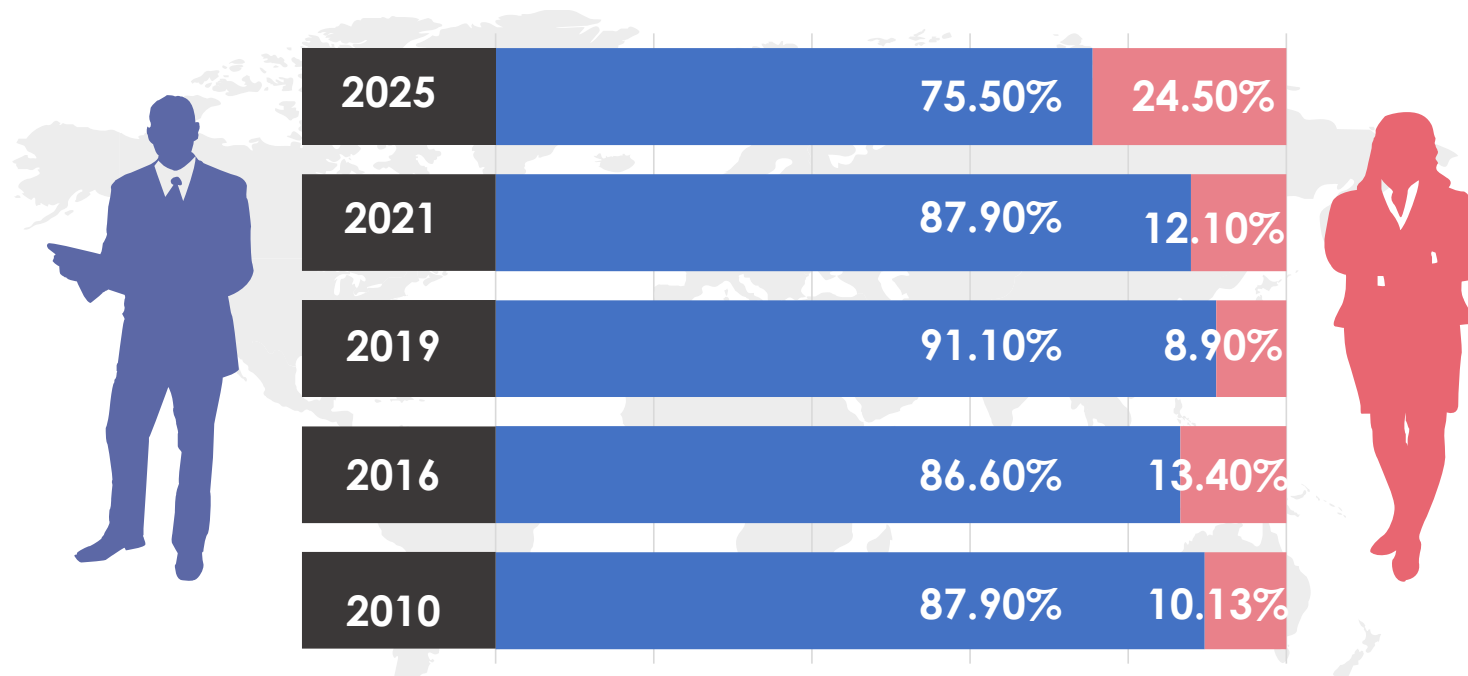


Figura. Participación en cargo de rector por sexo de los años 2010, 2016, 2019, 2021 y 2025 (INEI, 2010; SUNEDU, 2020, 2021; Páginas Web de universidades, 2025). La información del año 2025 considera información de personas a cargo de la universidad (rector(a) y/o presidente(a) de comisiones reorganizadoras).

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Liderazgo académico de las mujeres docentes universitarias – **DECANOS (Caso Perú)**

Existe una ligera tendencia de mayor participación de las mujeres en los últimos años, sin embargo, la predominancia de hombres triplica la participación femenina. Asimismo, según rama científica fue nula (%) la participación en las de TIC en oposición a las áreas de salud y bienestar (41.3%)

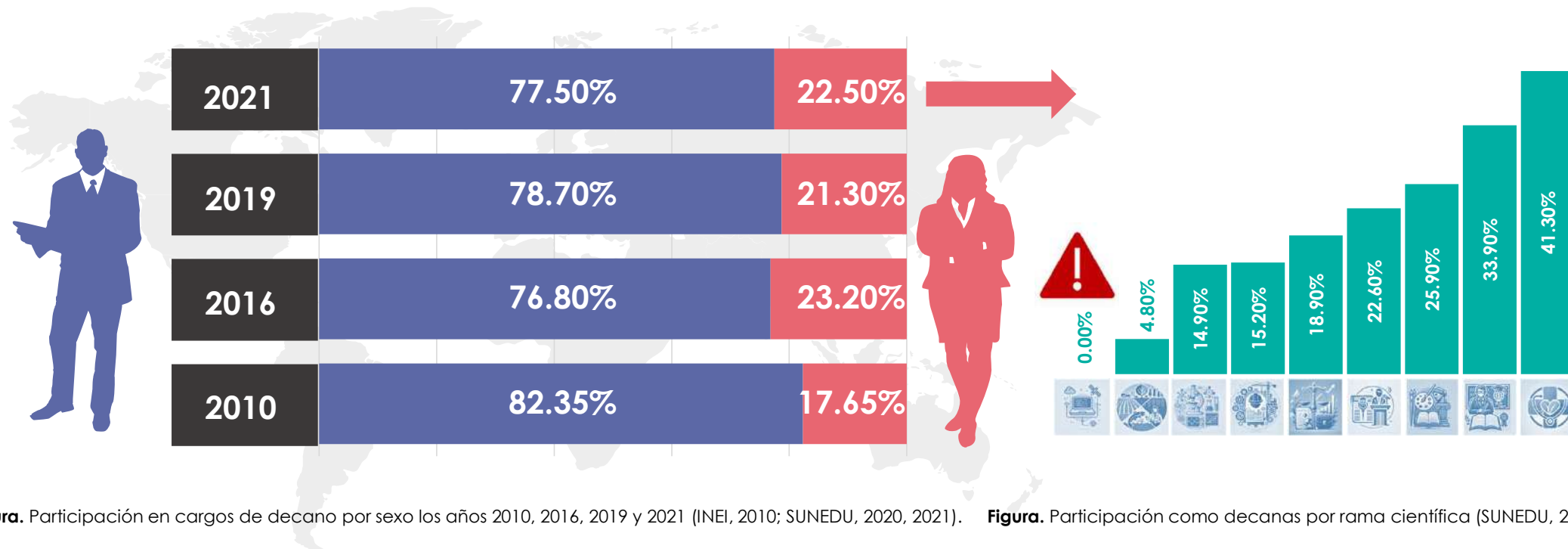


Figura. Participación en cargos de decano por sexo los años 2010, 2016, 2019 y 2021 (INEI, 2010; SUNEDU, 2020, 2021). **Figura.** Participación como decanas por rama científica (SUNEDU, 2021).

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Producción científica de las mujeres docentes universitarias (Caso Perú)

En todas las áreas de conocimiento se cuentan con una menor participación de mujeres.
La mayor participación de mujeres se concentra en las áreas de ciencias naturales, y ciencias médicas y de la salud

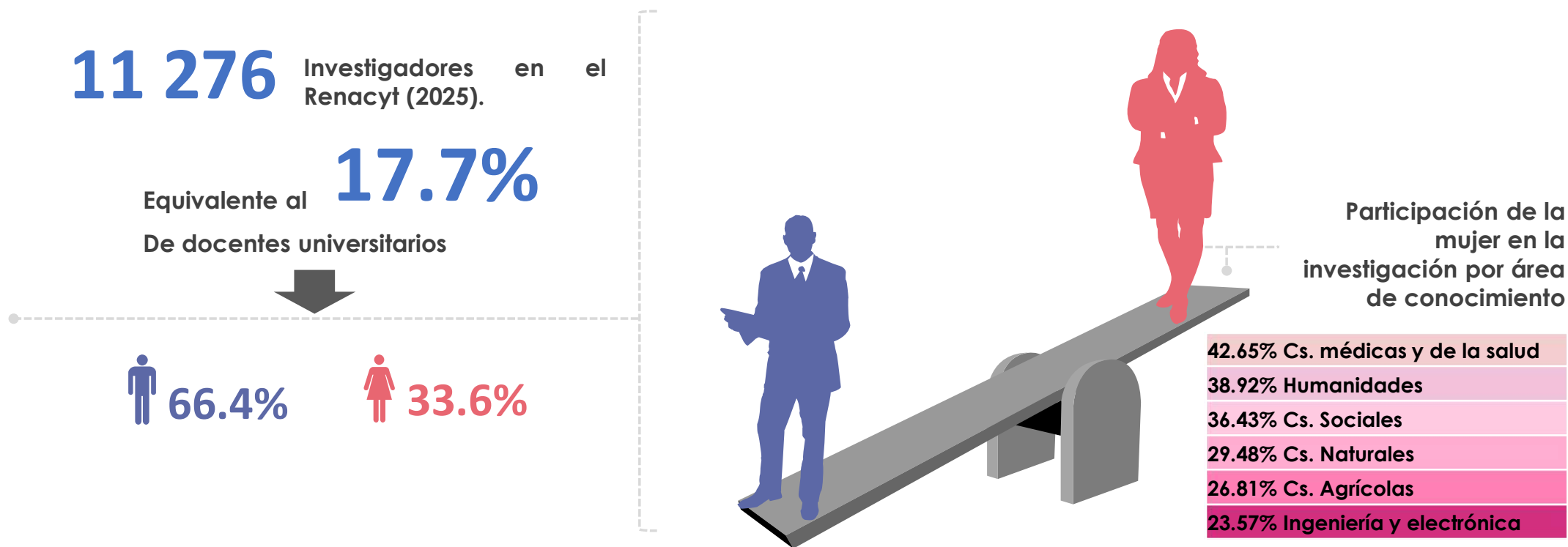


Figura. Participación de la mujer como docentes investigadores por área de conocimiento (Renacyt, 2025).

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO: Producción científica de las mujeres docentes universitarias (Caso Perú)

La participación de la mujer es menor conforme aumenta el nivel de clasificación en el Registro de Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica (Renacyt)

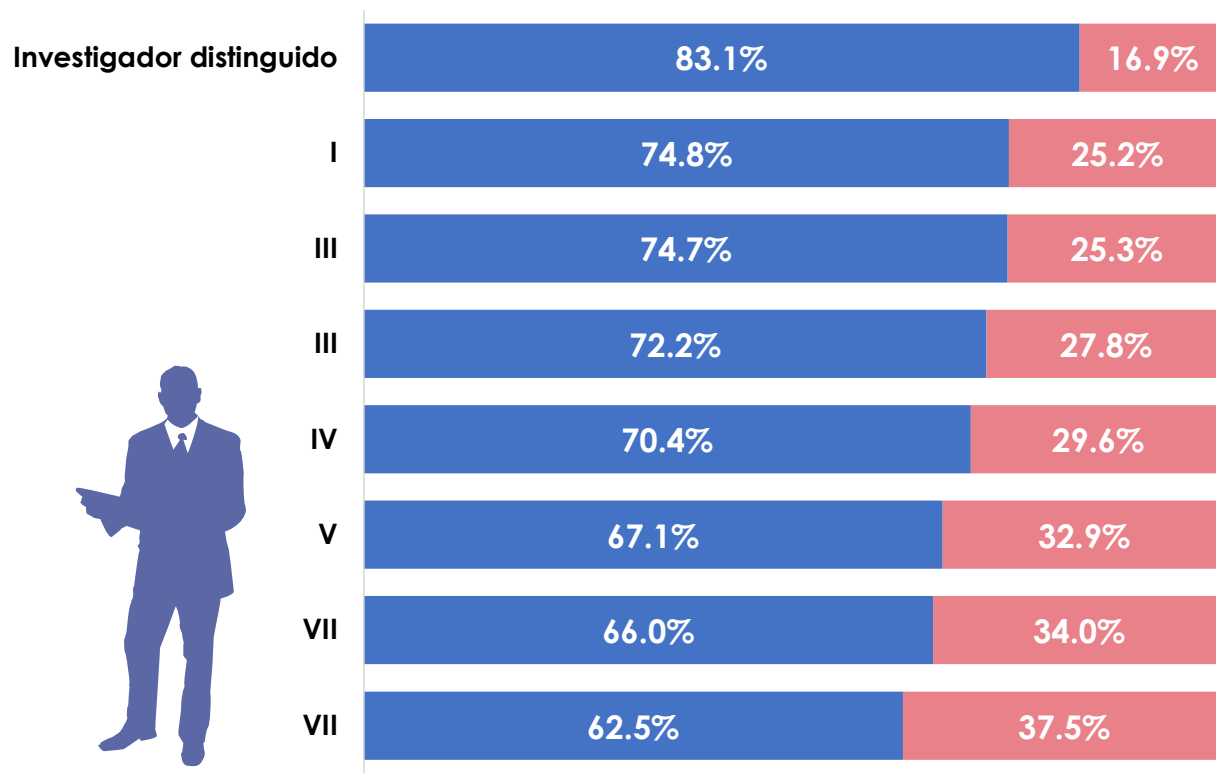


Figura. Participación de la mujer como investigadores por nivel de clasificación en el Renacyt (2025).

INTRODUCTION

CONTEXTO: Estudios sobre las mujeres docentes en el Perú

La producción científica vinculado a las mujeres académicas es relativamente reciente y escaso en comparación a la antigüedad y producción internacional existente

Alcázar (2018); Ames & Correa (2018); Espinoza & Rodríguez (2018)

Esbozan las diferentes prácticas de discriminación presente en las instituciones de educación superior e investigación.

Alcázar (2018)

En este campo académico, hay escaso financiamiento público para realizar investigaciones debido a la poca relevancia que se le otorga.

Rodríguez (2008)

Aborda las problemáticas de las mujeres estudiantes de ingeniería.

Avolio (2017); Bravo (2017); Mezarina & Cueva (2016); Nieto (2017); López de la Lama & Espinosa, (2016)

Abordan las diferentes formas de discriminación por género hacia las mujeres en este campo.

Analiza la situación de las mujeres estudiantes escolares en su desarrollo científico, la de las estudiantes universitarias vinculadas a la CTI y la de las docentes y profesionales vinculadas al campo de las CTI a partir de su relación con factores individuales, familiares, sociales, educativos y laborales-económicos, logrando mostrar diferentes hallazgos.

Resalta la presencia de la presión social dentro del ámbito académico por la reproducción de los roles de género, así como la presencia constante de estereotipos sexistas, las dificultades de conciliación, entre otros.

2 MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

El marco teórico se aborda a través de los siguientes puntos:



MARCO TEÓRICO



MARCO TEÓRICO

1

Enfoque de género para el análisis de las organizaciones (Principales aspectos)

Definición y naturaleza de las organizaciones

Las personas forman parte de organizaciones toda la vida y que **en estos espacios se reproducen distintas formas de dominación, deseos, etc.** (Hall, 1996; Montaña, 2014).

Las organizaciones **no son espacios neutros o ajenos al entorno social**, por el contrario, **son espacios donde se desenvuelven dinámicas de poder** (Lolas, 1996).



MARCO TEÓRICO

1

Enfoque de género para el análisis de las organizaciones (Principales aspectos)

Definición y naturaleza de las organizaciones

Las personas forman parte de organizaciones toda la vida y que en estos espacios se reproducen distintas formas de dominación, deseos, etc. (Hall, 1996; Montaña, 2014).

Las organizaciones no son espacios neutros o ajenos al entorno social, por el contrario, son espacios donde se desenvuelven dinámicas de poder (Lolas, 1996).

Género y organizaciones: Enfoque teórico y estructural

“Los procesos organizacionales están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de construcción” (Ríos et al., 2017, p.116).

Las teorías de las organizaciones generizadas: las organizaciones no son neutras, sino que mantienen formas de organizar y controlar en base al género (Acker & Houten, 1974; Ferguson, 1984; Kanter, 1977).



MARCO TEÓRICO

1

Enfoque de género para el análisis de las organizaciones (Principales aspectos)

Definición y naturaleza de las organizaciones

Las personas forman parte de organizaciones toda la vida y que en estos espacios se reproducen distintas formas de dominación, deseos, etc. (Hall, 1996; Montaña, 2014).

Las organizaciones no son espacios neutros o ajenos al entorno social, por el contrario, son espacios donde se desenvuelven dinámicas de poder (Lolas, 1996).

Género y organizaciones: Enfoque teórico y estructural

“Los procesos organizacionales están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de construcción” (Ríos et al., 2017, p.116).

Las teorías de las organizaciones generizadas: las organizaciones no son neutras, sino que mantienen formas de organizar y controlar en base al género (Acker & Houten, 1974; Ferguson, 1984; Kanter, 1977).

Regímenes de género y reproducción de desigualdades

El género es un elemento estructural de las organizaciones (Connell, 2009).

Las formas en las que actúa la dominación masculina en las organizaciones es indispensable para analizar cómo se construye en el trabajo las masculinidades excluyentes y las asimetrías laborales entre géneros; estos parámetros permiten comprender que las mujeres no alcanzan puestos de decisión por su incapacidad, sino porque hay impedimentos sociales de género (Vázquez & Urbiola, 2014).



MARCO TEÓRICO

1

Enfoque de género para el análisis de las organizaciones (Principales aspectos)

Definición y naturaleza de las organizaciones

Las personas forman parte de organizaciones toda la vida y que en estos espacios se reproducen distintas formas de dominación, deseos, etc. (Hall, 1996; Montaña, 2014).

Las organizaciones no son espacios neutros o ajenos al entorno social, por el contrario, son espacios donde se desenvuelven dinámicas de poder (Lolas, 1996).

Género y organizaciones: Enfoque teórico y estructural

“Los procesos organizacionales están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de construcción” (Ríos et al., 2017, p.116).

Las teorías de las organizaciones generizadas: las organizaciones no son neutras, sino que mantienen formas de organizar y controlar en base al género (Acker & Houten, 1974; Ferguson, 1984; Kanter, 1977).

Regímenes de género y reproducción de desigualdades

El género es un elemento estructural de las organizaciones (Connell, 2009).

Las formas en las que actúa la dominación masculina en las organizaciones es indispensable para analizar cómo se construye en el trabajo las masculinidades excluyentes y las asimetrías laborales entre géneros; estos parámetros permiten comprender que las mujeres no alcanzan puestos de decisión por su incapacidad, sino porque hay impedimentos sociales de género (Vázquez & Urbiola, 2014).

Género como categoría de análisis en las organizaciones

El análisis de género actúa como una categoría que permite comprender las relaciones asimétricas y jerárquicas de poder entre hombres y mujeres (Alvesson & Billing, 2009; Scott, 2002).

Hombres como mujeres que trabajan despliegan distintos tipos de estrategias bajo un sistema de dominación masculina y que configura los espacios laborales y las dinámicas organizacionales (Vázquez & Urbiola, 2014; Connell & James, 2005).



MARCO TEÓRICO

1

Enfoque de género para el análisis de las organizaciones (Principales aspectos)

Definición y naturaleza de las organizaciones

Las personas forman parte de organizaciones toda la vida y que en estos espacios se reproducen distintas formas de dominación, deseos, etc. (Hall, 1996; Montaña, 2014).

Las organizaciones no son espacios neutros o ajenos al entorno social, por el contrario, son espacios donde se desenvuelven dinámicas de poder (Lolas, 1996).

Género y organizaciones: Enfoque teórico y estructural

“Los procesos organizacionales están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de construcción” (Ríos et al., 2017, p.116).

Las teorías de las organizaciones generizadas: las organizaciones no son neutras, sino que mantienen formas de organizar y controlar en base al género (Acker & Houten, 1974; Ferguson, 1984; Kanter, 1977).

Regímenes de género y reproducción de desigualdades

El género es un elemento estructural de las organizaciones (Connell, 2009).

Las formas en las que actúa la dominación masculina en las organizaciones es indispensable para analizar cómo se construye en el trabajo las masculinidades excluyentes y las asimetrías laborales entre géneros; estos parámetros permiten comprender que las mujeres no alcanzan puestos de decisión por su incapacidad, sino porque hay impedimentos sociales de género (Vázquez & Urbiola, 2014).

Género como categoría de análisis en las organizaciones

El análisis de género actúa como una categoría que permite comprender las relaciones asimétricas y jerárquicas de poder entre hombres y mujeres (Alvesson & Billing, 2009; Scott, 2002).

Hombres como mujeres que trabajan despliegan distintos tipos de estrategias bajo un sistema de dominación masculina y que configura los espacios laborales y las dinámicas organizacionales (Vázquez & Urbiola, 2014; Conell & James, 2005).

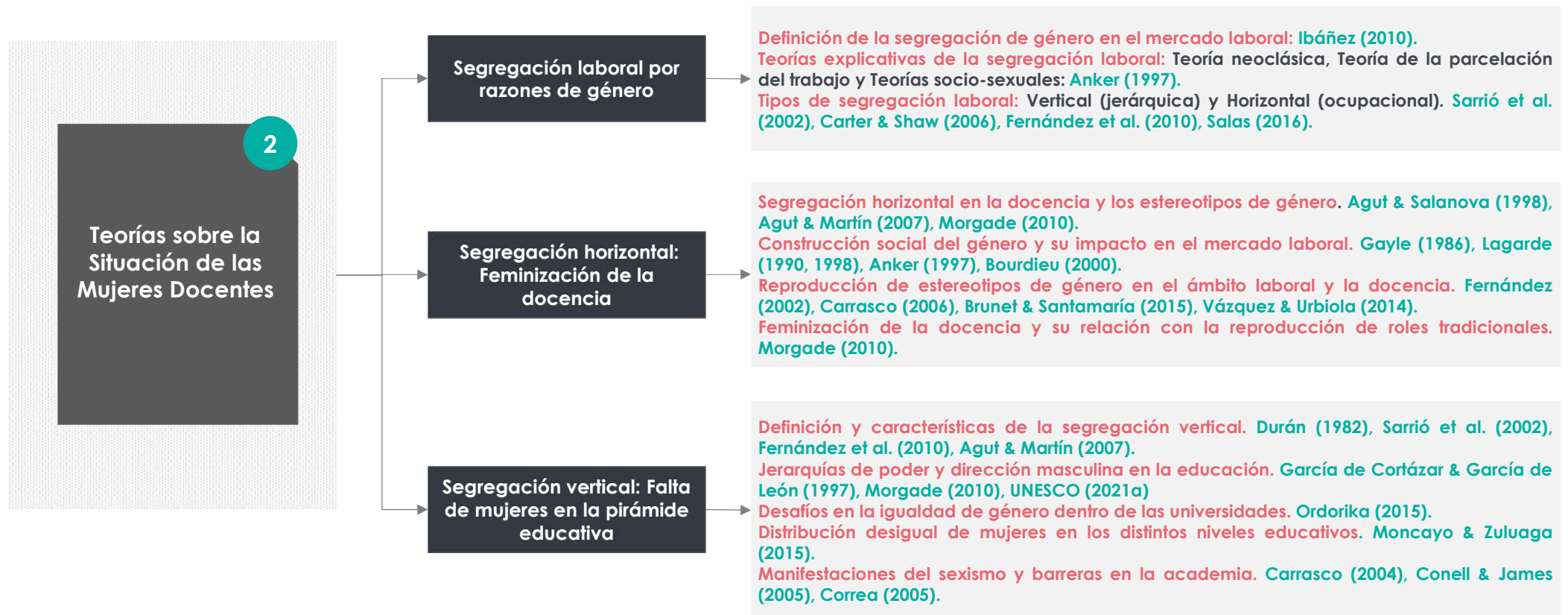
Universidades como espacios organizacionales y de poder

Las universidades producen conocimiento y dentro de ella se presentan lógicas de poder. Se presentan relaciones sociales, las cuales pueden tener o buscar capital que brinda reconocimiento, poder y prestigio por parte de las personas académicas (Pierre Bourdieu, 1984).

Las universidades interactúan constantemente con su entorno. Las relaciones sociales que se desenvuelven en ellas no se encuentran aisladas del entorno societal (Tomassini, 2014).



MARCO TEÓRICO



2 Teorías sobre la situación de las mujeres docentes



Segregación laboral por razones de género

- La docencia es un sector donde se encuentra presente la segregación de género tanto a nivel vertical como horizontal.
- La **segregación** dentro del mercado laboral **hace referencia a la concentración de hombres o mujeres en determinadas ocupaciones** revelando desigualdades entre los empleos (Ibáñez, 2010).
- Este fenómeno puede generar discriminación cuando se limita la posibilidad de ciertos colectivos a laboral o crecer profesionalmente en ámbitos “no tradicionales”.

Teoría neoclásica

Las mujeres tienen menor nivel de instrucción y de experiencia, por lo cual, encuentran empleos menos calificados.

Teoría de la parcelación del trabajo

Parte de la idea de la fragmentación de los mercados y con ello, las rebajas sobre los salarios de las ocupaciones femeninas.

Teorías socio sexuales

Aborda las razones por las cuales las principales ocupaciones desempeñadas por las mujeres refuerzan los estereotipos de feminidad, entre otras (Anker, 1997).

Segregación vertical (“jerárquica”)

Pone en evidencia las dificultades que tienen las mujeres a medida que avanzan en la jerarquía organizacional.

Segregación horizontal (“ocupacional”)

Hace referencia a la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones.

MARCO TEÓRICO

3 Elementos que inciden el desarrollo laboral de las mujeres académicas

Ingreso a la docencia

Factores individuales y sociales en la elección de la docencia universitaria. [Mendoza \(2000\)](#), [Ríos \(2009\)](#), [Romero & Gracida \(2011\)](#), [Pidello et al. \(2013\)](#), [González \(2019\)](#), [Howe et al. \(2022a\)](#).
Antecedentes y formación académica en la decisión de ser docente. [Seo et al. \(2021\)](#), [Howe et al. \(2022a\)](#).
Factores motivadores en la carrera académica. [Maslow \(1943\)](#), [Gibbs & Griffin \(2013\)](#), [Pidello et al. \(2013\)](#), [Maheshwari et al. \(2023\)](#).
Factores desmotivadores y conciliación entre vida personal y carrera académica. [Grunert & Bodner \(2011\)](#), [Howe et al. \(2022a, 2022b\)](#).
Barreras estructurales y desigualdades de género en la academia. [Grunert & Bodner \(2011\)](#), [Gibbs & Griffin \(2013\)](#), [Howe et al. \(2022a, 2022b\)](#).
Influencia del entorno social y familiar en la decisión de carrera. [Romero & Gracida \(2011\)](#), [Eren \(2012\)](#), [Gibbs & Griffin \(2013\)](#), [Padhy et al. \(2015\)](#), [Abalkhail \(2017\)](#), [Alcázar et al. \(2018b\)](#), [Rana \(2021\)](#), [Ceros & Ramos \(2011\)](#), [Seo et al. \(2021\)](#), [Howe et al. \(2022b\)](#), [Maheshwari et al. \(2023\)](#).

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Brechas de género en la academia. [Saavedra \(2004\)](#), [Diezmann & Grieshaber \(2013\)](#), [Ylijoki & Ursin \(2013\)](#), [Díaz & Ñopo \(2016\)](#), [Cree et al. \(2020\)](#), [Young & Holley \(2005\)](#), [Ylijoki \(2005\)](#), [Forgasz & Leder \(2006\)](#), [Barbezat & Hughes \(2005\)](#), [Dey & Hill \(2007\)](#), [Seierstad & Healy \(2012\)](#), [Seierstad & Healy \(2012\)](#), [Chen & Crown \(2019\)](#), [UNESCO \(2021\)](#), [Morí et al. \(2022\)](#), [Cree et al. \(2020\)](#), [Francis & Stulz \(2020\)](#), [Marin & Chaves \(2022\)](#).
Falta de apoyo e incentivos. [Young & Holley \(2005\)](#), [Diezmann & Grieshaber \(2013\)](#), [Cree et al. \(2020\)](#).
Largas jornadas laborales y trabajo no remunerado. [Forgasz & Leder \(2006\)](#), [Fernando & Cohen \(2013\)](#), [Cree et al. \(2020\)](#), [Seierstad & Healy \(2012\)](#), [Marin & Chaves \(2022\)](#).
Falta de mentoría y barreras en el desarrollo profesional. [Hodge \(2017\)](#), [Chibaka et al. \(2020\)](#).
Cultura institucional como barreras. [Fisher & Kinsey \(2013\)](#), [Morley & Crossouard \(2016\)](#), [Peng \(2020\)](#).

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Acoso sexual y hostilidades en la academia. [Matchen & DeSouza \(2000\)](#), [Bourdieu \(2000\)](#), [Lampman \(2012\)](#), [Maldonado & Draeger \(2017\)](#), [Yousaf & Schmiede \(2017\)](#), [Jackson \(2019\)](#), [Brown \(2019\)](#), [Atanga \(2021\)](#), [Täuber \(2022\)](#).
Cultura del "boys' club" y exclusión en la academia. [Thomas & Davies \(2002\)](#), [Diezmann & Grieshaber \(2010\)](#), [Fisher & Kinsey \(2013\)](#), [Morley \(2014\)](#), [Morley & Crossouard \(2016\)](#), [Peng \(2020\)](#).
Bullying y violencia simbólica contra mujeres académicas. [Lampman \(2012\)](#), [Sepler \(2017\)](#), [Diezmann & Grieshaber \(2013\)](#), [Heffernan \(2023\)](#).
Creencias culturales y falta de reconocimiento. [Savigny \(2014\)](#), [Morley \(2014\)](#), [Mousa \(2021\)](#).
Estereotipos y barreras en el desarrollo profesional. [Mansoor & Bano \(2002\)](#), [Sarió et al. \(2002\)](#), [Rosser \(2004\)](#), [Carnes et al. \(2010\)](#), [Pololi & Jones \(2010\)](#), [Moncayo & Villalba \(2014\)](#), [Moncayo & Zuluaga \(2015\)](#), [Nora et al. \(2017\)](#), [Zhao & Jones \(2017\)](#), [Yousaf & Schmiede \(2017\)](#), [Bakioglu & Ulker \(2018\)](#), [Casad et al. \(2020\)](#), [Atanga \(2021\)](#).

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Trabajo de cuidados y conflicto trabajo-familia. Young & Holley (2005), Goulden et al. (2011), Seierstad (2012), Awung & Dorasamy, (2015), Toffoletti & Starr (2016), Ngilia et al. (2017), Cree (2020), Manzo & Minello (2020), Noor et al. (2019), Aksatan et al. (2020).
 Soporte del cónyuge. Xu & Burleson (2001), Cerros & Ramos (2011), Nartgaun et al. (2020), Wani (2022).
 Identidad profesional y roles de género en la enseñanza. Guadarrama & Torres (2007), Gutiérrez (2010), Aguilera (2012), Pastor (2017), Moncayo & Zuluaga (2015).
 Aislamiento social y masculinización de la academia. Pololi & Jones (2010), Smith (2014), Njoku & Evans (2022).
 Impacto de las desigualdades de género en la salud. Colligan & Higgins (2006), Robertson et al. (2012), Elliott & Blithe (2020).
 Síndrome del impostor en mujeres académicas. Clance & Imes (1978), Topping (1983), Steinberg (1986), Langford & Clance (1993), Howe-Walsh & Turnbull (2016).

Mujeres académicas y liderazgo

Definiciones y enfoques del liderazgo. Ulrich & Smallwood (1999, 2012), Avolio (2007), Gillies (2013), Silva (2016).
 Género y liderazgo académico. Moncayo & Pinzón (2013), Hannum et al. (2015), UNESCO (2020b, 2020c, 2021), CONCYTEC (2020).
 Barreras para el Liderazgo Femenino. Hart (2006), Sánchez & Lavié (2011), Morley (2013), Moncayo & Pinzón (2013), Hannum et al. (2015), Moncayo & Zuluaga (2015,2016), Arana & Carrera (2016), Toffoletti & Starr (2016), Yenilmez (2016), Hernández-García et al. (2020).
 Estilos de Liderazgo. Rosener (1990), Eagly & Johnson (1990), Santos (1996), Thompson (2000), Prieto & Zambrano (2005), Fennell (2008), Moncayo & Pinzón (2013), Moncayo & Zuluaga (2015), Ngila et al (2017), Casique & Gonzáles (2023).
 Estereotipos de Género en el Liderazgo Académico. Walkerdine (1998), Haslam & Ryan (2007), Nidiffer (2010), Gartzia (2011), Sánchez y Lavié (2011), Cáceres et al. (2012), Moncayo & Pinzón (2013), Morley (2013, 2014), Moncayo y Villalba (2014), Acker (1999, 2014), O'Connor (2014), Fitzgerald (2014, 2018), Moncayo y Zuluaga (2015), Monfort (2015), Zhao & Jones (2017), Spanò (2017).
 Desafíos y Conflictos en el Liderazgo Académico. Luke (1998), Cross & Goldenberg (2009), Acker (2014), Bedeian (1995), (Reeves, 2015), Mansfield (2019), Koc-Michalska et al. (2021), Romero (2022), Hoodak (2000), Tai et al. (2012), con Kucharska (2018).

La investigación en el mundo académico

Tendencias de publicación por género. Schucan (2010), Hancock & Baum (2010), Aiston (2014), Ceci et al. (2014), Lundberg & Sterns (2019).
 Factores que Impactan la productividad femenina. Misra et al. (2012), Obers (2015), Toffoletti y Starr (2016).
 Estereotipos y Sesgos en la Investigación Académica. Franco-Orozco & Franco-Orozco, 2018, Obers, (2015).
 Estructuras Institucionales y Evaluación Académica. Ward et al. (1992), Roos (2008), Särämä (2016), Nielsen et al. (2017), Alcázar & Balarin (2018), Alcázar et al. (2018).
 Recursos para la Investigación. Santos et al. (2015), Balarin et al. (2016), Alcázar et al. (2018), Fardella et al. (2022).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Factores individuales y sociales en la elección de la docencia universitaria.

- La elección por la docencia universitaria responde a factores personales como rasgos de personalidad, competencias sociales y vocación por enseñar (González, 2019; Mendoza, 2000; Ríos, 2009; Romero & Gracida, 2011).
- Howe et al. (2022a) subraya el deseo de enseñar.
- Se destaca el interés por formar relaciones con estudiantes y el gusto por ser mentoras como motivaciones clave, asociadas con las necesidades de afiliación y apoyo interpersonal (Pidello et al., 2013).

Antecedentes y formación académica en la decisión de ser docente.

- Experiencias previas positivas en la enseñanza, así como la realización de estudios de doctorado, inciden significativamente en la elección de una carrera académica (Howe et al., 2022a; Seo et al., 2021).
- El apoyo de asesores también influye en que los estudiantes opten por la docencia e investigación universitaria (Seo et al., 2021).

Factores motivadores en la carrera académica.

- Entre los principales motivadores se encuentran la búsqueda de flexibilidad laboral, seguridad, libertad investigativa, y el deseo de contribuir a la sociedad y ser referentes para otras mujeres (Gibbs & Griffin, 2013; Maheshwari et al., 2023). Estos elementos fortalecen el compromiso académico y profesional de las mujeres en la universidad.

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Factores desmotivadores y conciliación entre la vida personal y carrera académica

- Las carreras académicas pueden ser más difíciles de conciliar con la vida familiar que otras opciones laborales, lo cual puede desanimar a las mujeres. (Howe et al, 2022b) y principalmente temen cuando perciben que “las barreras estructurales en la academia no les permitirán tener ningún sentido de balance en sus vidas”.

Barreras estructurales y desigualdades de género en la academia

- Las mujeres enfrentan múltiples desafíos: cultura del “publica o perece”, hostigamiento, cuestionamiento profesional, y la necesidad de masculinizar su comportamiento para ser aceptadas en entornos académicos (Gibbs & Griffin, 2013; Grunert & Bodner, 2011).
- Estas barreras estructurales generan desigualdades que pueden desmotivar la elección o permanencia en la docencia universitaria.

Influencia del entorno social y familiar en la decisión de carrera

- El contexto familiar y social también desempeña un rol crucial. El apoyo de padres, parejas y redes cercanas potencia la elección profesional (Abalkhail, 2017; Alcázar et al., 2018b; Romero & Gracida, 2011; Maheshwari et al., 2023).
- Asimismo, el tipo de relación de pareja (estilos de pareja) influye en la viabilidad del desarrollo profesional (Cerro & Ramos, 2011). Según Seo et al. (2021), las personas casadas perciben la carrera académica como más compatible con sus necesidades familiares.

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Diversos estudios han hecho énfasis en las condiciones profesionales en las que se desenvuelven las mujeres, detectando elementos institucionales que generan o incrementan las brechas de género, como es el caso de la falta de apoyo e incentivos, las largas horas de trabajo y la falta de mentoría.

Brecha salarial

- A pesar de realizar funciones similares, las mujeres académicas continúan recibiendo salarios significativamente menores que sus pares varones (Chen & Crown, 2019; Dey & Hill, 2007; UNESCO, 2021). Barbezat y Hughes (2005) reportaron que en universidades de EE. UU., los hombres ganaban en promedio un 20,7% más.
- Esta desigualdad económica se asocia, entre otros factores, a la licencia por maternidad y a una menor valorización del trabajo femenino (Seierstad & Healy, 2012), lo cual puede desalentar a las mujeres a seguir o mantenerse en la carrera académica.

Falta de apoyo e incentivos

- La escasa oferta de apoyo institucional y oportunidades para el desarrollo profesional limita el avance de las mujeres en la academia. Esta carencia se vincula directamente con la baja representación femenina en posiciones de liderazgo y toma de decisiones (Diezmann & Grieshaber, 2013; Cree et al., 2020).
- Frente a ello, se destaca la necesidad de implementar políticas de equidad de género que promuevan entornos más justos e inclusivos (Young & Holley, 2005).

Largas horas de trabajo, carga laboral excesiva y trabajo no remunerado

- El crecimiento profesional en la academia suele estar ligado a una inversión significativa de tiempo y esfuerzo, con largas jornadas laborales que muchas veces no son reconocidas ni remuneradas (Cree et al., 2020; Seierstad & Healy, 2012).
- Estudios han revelado que las mujeres, en particular, se ven obligadas a dedicar más horas de trabajo debido a la presión por demostrar compromiso y evitar ser percibidas como menos competentes (Fernando & Cohen, 2013). Esta sobrecarga, además, se suma a la distribución desigual de responsabilidades en el hogar, generando un impacto negativo en su bienestar y desarrollo profesional.

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Falta de mentoría y barreras en la formación académica

- El acceso limitado a mentoría y redes de apoyo es un obstáculo significativo para la progresión de las mujeres en la academia. La ausencia de figuras de guía y orientación puede aumentar la incertidumbre sobre sus trayectorias profesionales y restringir sus posibilidades de crecimiento (Hodge, 2017).
- Investigaciones han demostrado que la mentoría no solo fortalece el desarrollo profesional, sino que también fomenta mejores prácticas en la docencia e investigación (Chibaka et al., 2020), siendo un factor clave para garantizar la permanencia y el éxito de las mujeres en el ámbito académico.

Cultura institucional como barreras

- El clima institucional, caracterizado como “clima frío”, representa un entorno poco acogedor para las mujeres, desmotivando su permanencia en la academia (Fisher & Kinsey, 2013).
- Investigaciones recientes advierten que esta cultura excluyente limita sus posibilidades de desarrollo (Morley & Crossouard, 2016; Peng, 2020).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Acoso sexual y hostilidades en la academia

- Las mujeres académicas enfrentan con mayor frecuencia situaciones de acoso sexual y hostilidades, especialmente al inicio de su carrera (Atanga, 2021; Matchen & DeSouza, 2000).
- Afectan a docentes y estudiantes mujeres (Lampman, 2012).
- El acoso tiende a ser más común en cargos jerárquicos bajos (Yousaf & Schmiede, 2017), reflejando relaciones de poder desiguales, propias de la "dominación masculina" (Bourdieu, 2000). No abordar ello en las instituciones tiene el riesgo de perpetuar entornos hostiles que desincentivan la permanencia de mujeres en la academia (Täuber, 2022).

Cultura del "boys' club" y exclusión en la academia

- La academia reproduce prácticas del llamado boys' club, donde códigos masculinos dominan espacios simbólicos y de poder, excluyendo a las mujeres de redes informales clave para su desarrollo profesional (Fisher & Kinsey, 2013; Morley, 2014).
- Esta exclusión limita el acceso a oportunidades, especialmente en contextos donde las mujeres son minoría (Morley & Crossouard, 2016; Peng, 2020), y contribuye a su subrepresentación en cargos de liderazgo (Diezmann & Grieshaber, 2010).
- La dominancia de estándares masculinos en la cultura académica produce una desventaja estructural para las mujeres (Thomas & Davies, 2002).

Bullying y violencia simbólica contra mujeres académicas

- El *bullying* académico afecta especialmente a mujeres jóvenes, quienes enfrentan comentarios intimidantes por parte de estudiantes y colegas (Heffernan, 2023; Lampman, 2012).
- Esta violencia simbólica puede incluir juicios sobre su apariencia, competencia o autoridad, y a veces proviene incluso de otras mujeres (Sepler, 2017).
- Estas prácticas refuerzan un ambiente despectivo y excluyente, minando la confianza y estabilidad profesional de las académicas (Diezmann & Grieshaber, 2013).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Creencias culturales y falta de reconocimiento

- Las creencias culturales sexistas obstaculizan el reconocimiento de las mujeres como productoras de conocimiento y líderes en la academia (Morley, 2014; Mousa, 2021).
- Esta cultura alimenta una subvaloración de sus aportes, generando desigualdad en oportunidades de ascenso y visibilidad. La interiorización de estas desventajas puede afectar sus aspiraciones profesionales (Morley, 2014).
- Hay un “sexismo cultural” dentro del mundo laboral académico que genera una subrepresentación de mujeres en estos espacios (Savigny, 2014).

Estereotipos y barreras en el desarrollo profesional

- Los estereotipos de género limitan el desarrollo profesional de las mujeres, al asociarlas con características emocionales o con el carácter blando (Casad et al., 2020; Moncayo & Villalba, 2014; Moncayo & Zuluaga, 2015; Rosser, 2004; Zhao & Jones, 2017).
- Las académicas jóvenes deben esforzarse más por demostrar su competencia (Atanga, 2021).
- Otro estereotipo es la imagen de la “superwoman” que impone cargas desproporcionadas (Nora et al., 2017).
- La segregación de carreras por género también restringe su acceso a ciertas áreas y ascensos (Yousaf & Schmiede, 2017), generando aislamiento (Pololi & Jones, 2010) y perpetuando la discriminación basada en prejuicios sexistas (Carnes et al. 2010; Sarrió et al, 2002; Mansoor & Bano, 2002; Bakioglu & Ulker, 2018).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Referida a las actitudes y vivencias de las mujeres docentes en relación con los aspectos sociales.

Trabajo de cuidados y conflicto trabajo-familia

- Las mujeres académicas enfrentan una carga desproporcionada de trabajo de cuidados y tareas domésticas, lo que limita su desarrollo profesional (Cree et al., 2020).
- Investigaciones evidencian que el desequilibrio entre el hogar y la vida laboral genera estrés, desmotivación y deserción laboral o trayectorias discontinuas (Aksatan et al., 2020; Awung & Dorasamy, 2015; Cree et al., 2020; Goulden et al., 2011; Manzo & Minello, 2020; Ngilia et al., 2017; Noor et al., 2019; Seierstad, 2012; Toffoletti & Starr, 2016; Young & Holley, 2005).

Soporte del cónyuge

- El apoyo de la pareja puede influir en la trayectoria académica de las mujeres. Este puede manifestarse como apoyo emocional, social o informativo (Nartgaun et al., 2020).
- Sin embargo, los roles de género afectan la presencia o ausencia del cónyuge en la vida profesional de la mujer académica (Wani, 2022).
- También se identifican “brechas de apoyo”, es decir, discrepancias entre el respaldo percibido y el recibido (Xu & Bursleson, 2001), incluyendo los estilos de pareja (Cerro & Ramos, 2011).

Identidad profesional y roles de género en la enseñanza

- Hay una relación entre los estilos de enseñanza universitaria y tipos de personalidad en docentes del nivel superior (Pastor, 2017). Los estilos provienen de su acción personal (Aguilera, 2012) y pueden estar influenciados por los roles de género (Gutiérrez, 2010; Moncayo & Zuluaga, 2015).
- Las identidades laborales de las mujeres no se limitan a los significados que trae la profesión o el espacio laboral, “su identidad laboral se construye en tiempos y espacios heterogéneos articulados a lo largo de su trayectoria biográfica y de los diversos contextos sociohistóricos en los que viven y trabajan” (Guadarrama & Torres (2007).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Aislamiento social y masculinización de la academia

- Las académicas experimentan aislamiento en espacios dominados por hombres, lo que afecta su éxito profesional (Smith, 2014).
- La baja representación femenina en ciertas áreas refuerza la percepción de exclusión sumándose el hecho que las mujeres están sujetas a las expectativas de los roles de género (Pololi & Jones, 2010).
- Lo anterior puede impactar negativamente la salud mental y trayectoria profesional (Njoku & Evans, 2022).

Impacto de las desigualdades de género en la salud

- Las microagresiones, la sobrecarga laboral y la dificultad para conciliar la vida profesional con la personal generan altos niveles de angustia y estrés en las mujeres docentes (Elliott & Blithe, 2020).
- Estas tensiones afectan la salud mental y física, reduciendo la productividad y desempeño laboral, compromiso organizacional y amplificar la brecha de género (Colligan & Higgins, 2006; Robertson et al., 2012).

Síndrome del impostor en mujeres académicas

- El síndrome del impostor afecta la confianza de las mujeres en su desempeño académico, llevándolas a atribuir sus logros a factores externos o a una auto-descalificación profesional (Clance & Imes, 1978).
- La falta de confianza en sus habilidades genera que no crean que merecen sus trabajos u oportunidades (Howe-Walsh & Turnbull, 2016), lo cual se relaciona con la ansiedad (Langford & Clance, 1993; Topping, 1983) y la depresión (Steinberg, 1986).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

El liderazgo como concepto ha tenido un importante recorrido teórico, partiendo de diferentes enfoques y teorías.

Definiciones y enfoques del liderazgo

- El liderazgo es comprendido como un conjunto de prácticas orientadas a dirigir a las organizaciones a objetivos o metas específicas: se posiciona el liderazgo como ejercido, más que poseído (Gillies, 2013).
- El liderazgo es un proceso de influencia interactiva: Líder - seguidor, para lograr objetivos comunes (Silva, 2016).
- El liderazgo es un proceso de influencia, con tres elementos: el rol de líder, personas que sigan al líder y un contexto y medios a través de los cuales ambos puedan entablar relaciones y vínculos de intercambio social (Avolio, 2007; Silva, 2016).
- Un líder es efectivo cuando es capaz de cumplir las metas. Los resultados son el producto del liderazgo (Ulrich & Smallwood, 2012).
- Otras características que hacen a los líderes efectivos son la visión, la capacidad de inspirar a otros, ser auténticos, íntegros, etc. (Ulrich & Smallwood, 2012).

Género y liderazgo académico

- Se reconoce que, actualmente, se viven importantes cambios en la educación superior, el cual requiere de más líderes y de diferentes tipos de liderazgo (Hannum et al. 2015).
- A pesar de un creciente acceso de mujeres a la educación superior, persiste una baja representación femenina en cargos de liderazgo académico (UNESCO, 2021).
- En América Latina, solo el 18% de las rectorías están a cargo de mujeres (Naciones Unidas, 2020), mientras que en Europa los hombres ocupan el 55% de los cargos académicos de alto nivel (European Commission, 2021).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

El liderazgo como concepto ha tenido un importante recorrido teórico, partiendo de diferentes enfoques y teorías.

Barreras para el liderazgo femenino

- Si bien se pueden encontrar mujeres que no desean ejercer puestos de liderazgo, la evidencia muestra hay mujeres que quieren serlo, y cuentan con las destrezas para ello. Sin embargo, para lograrlo tienen que enfrentar múltiples desafíos (Hannum et al., 2015).
- Las mujeres enfrentan barreras internas (el proceso de socialización en la infancia, la ausencia de modelos a seguir, el temor de no cumplir con los roles de género y la baja autoestima) y barreras externas (conflicto entre vida familiar/vida laboral, la cooptación y los estereotipos de género en el liderazgo) (Moncayo & Pinzón, 2013).
- Incrementar la participación de las mujeres líderes en la educación superior no solo es para beneficiar a las mujeres en sí, sino que es útil para mejorar las instituciones y la sociedad en general (Hannum et al., 2015). Con ello se evitaría limitar el desempeño de las personas, de las instituciones y del sector educativo en general (Hart, 2006).

- Uno de los obstáculos que enfrentan hacia el liderazgo académico provienen de la sobrecarga de trabajo resultado de la doble jornada que implica el empleo remunerado y las tareas no remuneradas, principalmente vinculadas a los trabajos de cuidado (Hernández-García et al., 2020), siendo que las mujeres enfrentan condiciones desiguales en relación con la distribución del trabajo de cuidado lo cual afecta su eficiencia como académicas y puede truncar su potencial (Hernández-García et al., 2020; Yenilmez, 2016).
- Los puestos de liderazgo vienen a menudo con una exigencia moral para las mujeres de hacer sacrificios, así como lo hacen en el ámbito doméstico (Morley, 2013).
- La maternidad y el estado civil son factores que influyen en la participación femenina en cargos de liderazgo y continuar estudios de posgrado (Moncayo & Zuluaga, 2016).
- Los pares de las mujeres académicas pueden censurarlas explícitamente, por hacer uso de las políticas para balancear la vida laboral y familiar, como los horarios flexibles de trabajo o licencias de maternidad (Toffoletti & Star, 2016).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Estilos de Liderazgo

• Diversos estudios muestran que:

- **Las mujeres tienden a ejercer un liderazgo transformacional** (basado en relaciones sociales, participativas e incluyente) (Moncayo & Pinzón, 2013), **con base humanística** (resaltando el ser agentes de cambio y tener principios éticos y de valores) (Prieto & Zambrano, 2005) **y; dirigido al empoderamiento a otras personas, solucionar problemas, fortalecer la interacción social, respaldar lo colectivo y el bien común** (Fennell, 2008; Rosener, 1990; Santos, 1996).
- **Los hombres se inclinan hacia estilos transaccionales y autoritarios** (De la Rica et al., 2008; Moncayo y Pinzón, 2013; Torres, 2009).
- **Los estereotipos de género influyen en la construcción de los tipos de liderazgo** (Eagly & Johnson, 1990). **Cualquiera de los dos estilos podría ser ejecutado por ambos sexos, por ello cobra relevancia explorar la manera en que las normas sociales que rigen hombres y mujeres regulan el comportamiento organizacional** (Moncayo & Zuluaga, 2015).



Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Estereotipos de género en el liderazgo académico

- Existe un estereotipo dicotómico unidimensional: mujeres en liderazgo universitario son sensibles y los hombres racionales (Zhao & Jones, 2017). La emocionalidad, atribuida a lo femenino, está desvalorizada frente a la razón (Walkerdine, 1998).
- Existe una creencia persistente: el trabajo de liderazgo de las mujeres es inferior o secundario (Morley, 2014). Se las considera "blandas" y subestima su capacidad profesional y de liderar (Spanò, 2017; Zhao & Jones, 2017). Se espera que tengan roles de apoyo o asistenciales (Acker, 1999) y no se espera una reciprocidad en el caso de varones (Spanò, 2017).
- Los estereotipos se materializan en:
 - ✓ **Techo de cristal.** liderazgo = masculino ("think manager - think male") (Monfort, 2015).
 - ✓ **Precipicio de cristal:** se elige a mujeres solo en situaciones de crisis, donde se espera comprensión y cooperación ("think crisis - think female") (Gartzia, 2011; Haslam & Ryan, 2007).
- **Existe un doble estándar:** se espera que las mujeres sean firmes y a la vez maternales (Spanò, 2017; O'Connor, 2014). Existe una reintroducción de discursos esencialistas que refuerzan un modelo de liderazgo centrado en el cuidado y crianza en el control de las emociones, en la abnegación y el despliegue de cualidades 'femeninas' (Fitzgerald, 2014; Spanò, 2017). Así también se espera un "Trabajo doméstico institucional" esperado de las mujeres en la universidad (Fitzgerald, 2018).



Ingreso a la docencia

Influencia de variables
institucionales en el
desarrollo docenteIncidencia sociocultural
dentro del contexto
universitarioDinámicas socio-
personales que influyen
en el ámbito universitarioMujeres académicas y
liderazgoLa investigación en el
mundo académico

Esteriotipos de género en el liderazgo académico

- **Las características personales que se les atribuyen a las docentes y su estilo de liderazgo con base en su género también inciden en su desempeño** (Cáceres et al., 2012; Moncayo & Pinzón, 2013; Moncayo & Villalba, 2014; Moncayo & Zuluaga, 2015). **Los anterior independientemente de su formación y trayectoria profesional.**
- **Las creencias sobre sus capacidades llevan a las mujeres a esforzarse más para demostrar su excelencia académica o volverse más autoritarias** (Moncayo & Zuluaga, 2015; Sánchez & Lavié, 2011). **Estos estereotipos también generan “trabas psicológicas”** que perjudican su desempeño, como la baja autoestima o el “temor al éxito” (Cáceres et al., 2012). **Además, hay un desconocimiento de las capacidades de liderazgo de las mujeres en la educación superior evidenciando los sesgos de género y el poco reconocimiento** (Morley, 2013).
- Según Cáceres et al. (2012), **las consecuencias de estereotipos en el desempeño de las docentes incluyen la enemistad y críticas de los compañeros, varones y mujeres, debido a la imagen ambivalente de su liderazgo (entre excesivamente autoritario y más orientado al trabajo y decisiones de equipo o que las docentes en puestos directivos sean discriminadas cuando tienen comportamientos de amabilidad, dado que estas conductas se consideran muestras de falta de firmeza, agencia y competitividad** (Moncayo & Villalba, 2014). **En adición a ello, los estereotipos pueden llegar a generar una autoexclusión de ciertas posiciones por parte de las mujeres** (Cáceres et al., 2012; Moncayo & Villalba, 2014).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables
institucionales en el
desarrollo docenteIncidencia sociocultural
dentro del contexto
universitarioDinámicas socio-
personales que influyen
en el ámbito universitarioMujeres académicas y
liderazgoLa investigación en el
mundo académico

Desafíos y conflictos en el liderazgo académico

- El entorno universitario, caracterizado por una fuerte competitividad, relaciones jerárquicas y envidia profesional, representa un desafío para el ejercicio del liderazgo femenino (Fernández, 2012; Foucault, 1996).
- Prácticas como el *mansplaining*, *maninterrupting* y *bropropriating* refuerzan las dinámicas de dominación masculinas para ascender en la jeraquía académica, dificultando que las mujeres sean escuchadas y reconocidas. Estas tensiones configuran un escenario complejo que limita las posibilidades de liderazgo efectivo y equitativo en la academia (Mansfield, 2019).



Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Tendencias de publicación por género

- La frase “publicar o perecer” (Smith, 1990) refleja la presión que existe en la academia para publicar, presión que afecta a ambos géneros, aunque las mujeres enfrentan barreras adicionales.
- La producción académica en términos de publicaciones es menor en mujeres que en hombres a nivel global, lo cual ha sido documentado por múltiples estudios. Aiston (2014) muestra que en Hong Kong los hombres académicos publican en promedio 10.62 artículos o libros anuales versus los 6.79 de las mujeres, evidenciando una brecha de productividad.

Factores que Impactan la productividad femenina

Las mujeres académicas enfrentan barreras estructurales y personales que afectan negativamente su capacidad para investigar y publicar:

- ✓ Toffoletti & Starr (2016) muestran que las mujeres suelen dedicar los días de semana a la enseñanza y tareas institucionales, dejando la investigación para los fines de semana, lo que se ve obstaculizado por las responsabilidades familiares.
- ✓ Obers (2015) identifica que la carga lectiva excesiva, tareas administrativas y el trabajo doméstico limitan significativamente el tiempo para investigar.
- ✓ Misra et al. (2012) agregan que las académicas relegan la investigación frente a las exigencias familiares y los compromisos universitarios de enseñanza y servicio.

La consecuencia directa de esta baja producción investigativa es una menor posibilidad de promoción académica (Obers, 2015; Toffoletti & Starr, 2016).

Ingreso a la docencia

Influencia de variables institucionales en el desarrollo docente

Incidencia sociocultural dentro del contexto universitario

Dinámicas socio-personales que influyen en el ámbito universitario

Mujeres académicas y liderazgo

La investigación en el mundo académico

Estereotipos y sesgos en la investigación académica

Persisten estereotipos de género que cuestionan las capacidades intelectuales de las mujeres en investigación, generando efectos psicológicos y profesionales.

- Según Franco-Orozco & Franco-Orozco (2018), **hay una percepción machista que pone en duda la capacidad de las mujeres para investigar, lo cual afecta su confianza y motivación profesional.**
- Obers (2015) **destaca que mientras los mentores varones son considerados estratégicos y con conocimiento del sistema académico, las mentoras mujeres son vistas como proveedoras de apoyo emocional, reproduciendo una jerarquía de habilidades.**
- Alcázar & Balarin (2018) sostienen que **el trabajo investigativo de las mujeres no recibe el mismo reconocimiento ni crédito que el de sus pares varones.** Además, Roos (2008) indica que **las mujeres son evaluadas bajo criterios más exigentes, lo cual perpetúa la desigualdad en los procesos de evaluación académica.**

Estructuras institucionales

- Las estructuras académicas tienden a basarse en modelos masculinos de evaluación y desempeño:
- ✓ Alcázar et al. (2018) señalan que existe una figura del “académico ideal” construida sobre criterios masculinizados, que sirven como referencia para evaluar a todo el personal académico.

Ingreso a la docencia

Influencia de variables
institucionales en el
desarrollo docenteIncidencia sociocultural
dentro del contexto
universitarioDinámicas socio-
personales que influyen
en el ámbito universitarioMujeres académicas y
liderazgoLa investigación en el
mundo académico

Recursos para la investigación

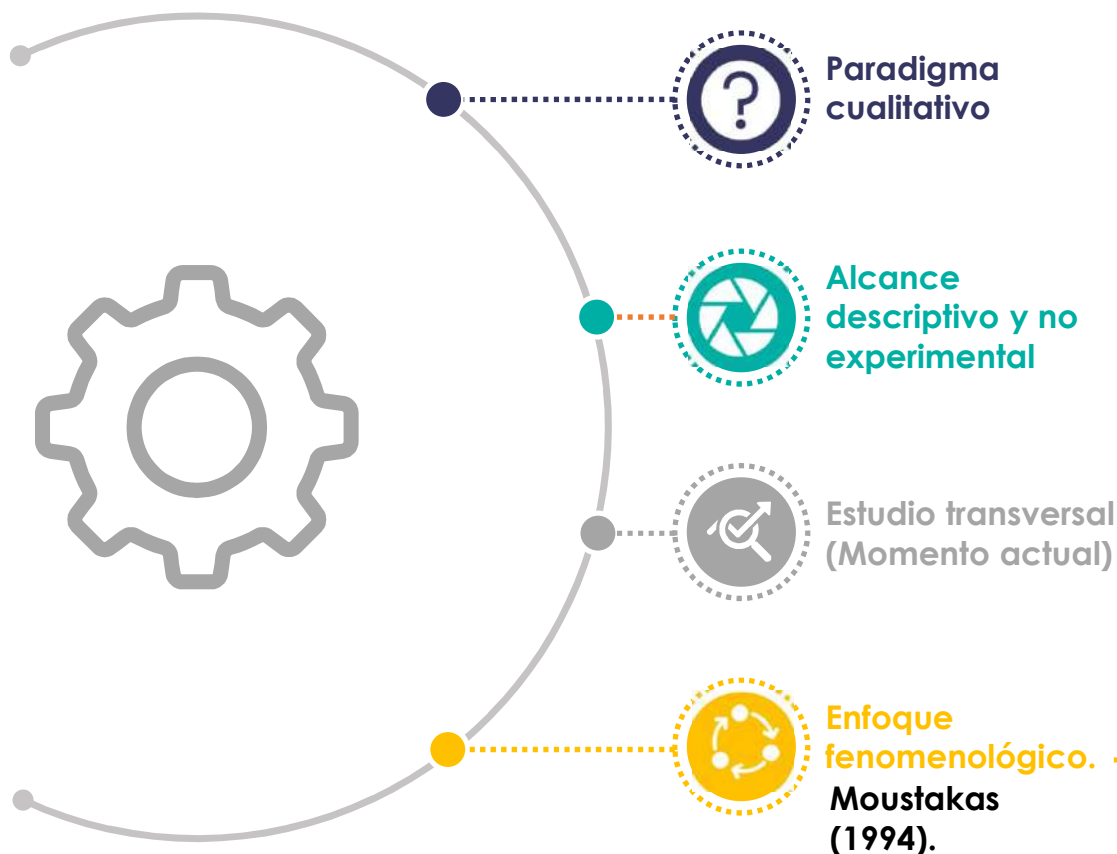
- El acceso a recursos materiales y financieros para la investigación también está condicionado por el género y por desigualdades estructurales.
- En universidades públicas europeas, Santos et al. (2015) indican que se priorizan áreas de conocimiento mercantilizadas y se implementan sistemas competitivos para la distribución de fondos, lo cual aumenta la presión y excluye a quienes no tienen tiempo ni redes para competir, como muchas mujeres académicas.
- Fardella et al. (2022) muestran que en Chile la obtención de recursos se ha convertido en un privilegio meritocrático que requiere habilidades extraacadémicas y estratégicas.
- En el caso peruano, aunque existen fondos estatales como el FINCYT (Alcázar et al., 2018a), estos se destinan principalmente a las “ciencias duras”, dejando fuera a las ciencias sociales, humanidades y artes.
- Balarin et al. (2016) añaden que la corrupción regional puede impedir que los recursos lleguen a las universidades, afectando la equidad en la distribución.
- Finalmente, la cooperación internacional como los centros de investigación independientes cobran un rol significativo en la provisión de recursos para la producción de conocimiento (Alcázar et al., 2018a).



METODOLOGIA

METODOLOGIA

Diseño de la investigación



Para explorar en las narrativas de las mujeres docentes que trabajan en universidades (públicas y privadas): El método permite:

- ✓ Describir, comprender e interpretar un fenómeno desde las experiencias de quienes lo viven (Creswell, 2013; Hernández et al., 2014).
- ✓ Visibilizar la relación e interacción entre las mujeres docentes con el entorno universitario donde laboran.
- ✓ Poner en valor y rescatando la importancia del conocimiento que se encuentra en las experiencias personales y colectivas de las mujeres del estudio.

El fenómeno abordado es los factores contextuales que inciden en el desarrollo de la mujer en la docencia universitaria.

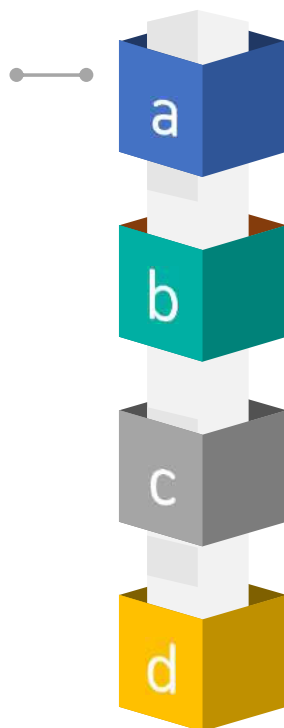
METODOLOGIA

Objetivos de investigación

Objetivo principal

El objetivo del estudio es, a partir de un enfoque fenomenológico, **identificar y analizar las barreras y facilitadores que afectan el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades**. El análisis incluirá tres etapas del recorrido profesional: ingreso, participación y desarrollo

Objetivo específicos



Identificar y analizar la influencia de los aspectos personales en el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades.

Identificar y analizar la influencia de los aspectos familiares en el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades.

Identificar y analizar la influencia sociocultural en el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades.

Identificar y analizar la influencia laboral-institucional en el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades.

METODOLOGIA

Diseño muestral y procedimientos



Población

Mujeres de universidades privadas (01) y públicas (01).

(Elección del centro sobre la base del rendimiento científico, impacto científico, excelencia internacional y número de patentes vigentes, en un gran número de carreras (SUNEDU, 2021).

Ámbito geográfico: Lima.



Muestreo

Muestreo no probabilístico (por juicio - selectivo). Criterio de saturación.

Criterio de selección de muestra:

- Docentes ordinarias y contratadas a tiempo completo.
- Docentes de ramas de Cs. naturales, ingeniería y tecnología, medicina y Cs. de la salud, Cs. agrícolas, Cs. sociales y humanidades. (OCDE, 2007)

Muestra final:

- 16 docentes de universidades privadas.
- 14 docentes de universidades públicas.



Toma de contacto

Fase 1: Solicitud de aprobación del estudio a áreas de investigación de universidades, detallando objetivos, metodología y confidencialidad.

Fase 2: Solicitud de aprobación a facultades para acceder a contactos de mujeres académicas, asegurando respaldo institucional y confidencialidad.

Fase 3: Construcción de base de datos y contacto con posibles entrevistadas. Invitaciones y protocolos de consentimiento. Coordinar entrevistas.



Instrumento de investigación

Instrumento: Entrevistas de profundidad.

Guía estructurada sobre la base de los objetivos de investigación y revisión de literatura.

Modalidad: virtual.

Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas manteniendo la confidencialidad de los datos.

El instrumento fue validado por juicio de expertos (04 expertos).

METODOLOGIA

Diseño muestral y procedimientos



Consideraciones éticas

- **Modelos de solicitud para universidades y facultades**, incluyendo acceso a contactos de mujeres académicas y respaldo institucional.
- **Desarrollo del Protocolo de Consentimiento Informado (PCI)**, garantizando confidencialidad, acceso a resultados y aclaración de dudas.
- **Invitación a participantes** con PCI adjunto.
- **Confirmación de riesgo nulo** para participantes.
- **Alternativa al PCI firmado** (grabación del consentimiento en la entrevista).
- **Cumplimiento del principio de responsabilidad** por parte de todo el equipo investigador.



Fiabilidad del estudio

Se utilizaron estrategias para garantizar la fiabilidad relacionadas con:

- Credibilidad.
- Transferibilidad.
- Confiabilidad.
- Confirmabilidad.
- Declaración de postura (*positionality statement*).



Análisis e interpretación de datos

Se utilizó un **procedimiento de codificación abierta** y software Atlas Ti.

La información se analizó (Moustakas, 1994):

- **Agrupación preliminar y identifican los enunciados significativos** (Horizontalización).
- **Reducción y eliminación.**
- **Descripciones textuales.**
- **Descripciones estructurales.**
- **Combinación de descripciones textuales y estructurales para el análisis final.**



4

RESULTADOS

RESULTADOS

1 INGRESO A LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA

En esta etapa se aborda los elementos que inciden en la elección profesional de la docencia universitaria. Los hallazgos, sobre la muestra analizada, muestran:



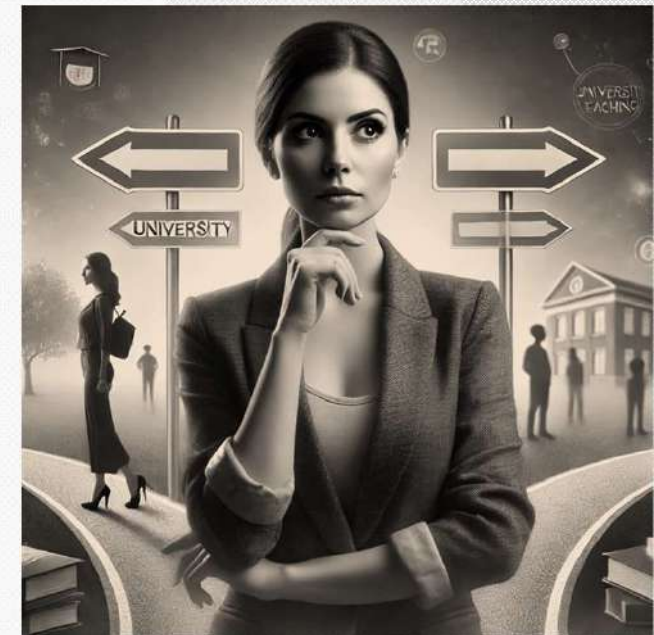
ACTITUDES PERSONALES.

- Vocación profesional.
- Antecedentes educativos y profesionales.
- Gustos y expectativas.
- Aspectos desmotivacionales.



ASPECTOS FAMILIARES

- Antecedentes familiares.
- Actitudes familiares y la pareja.





ACTITUDES PERSONALES.

LA VOCACIÓN PROFESIONAL

La mayoría de entrevistadas tomó la decisión de ser docente por vocación (8 entrevistadas).



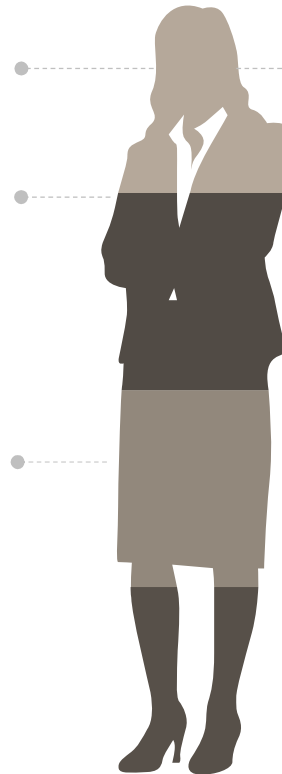
Interés por el crecimiento profesional del estudiantado, de descubrir sus diferentes habilidades y por su bienestar.

Las características de la personalidad que influyeron **positivamente**:

- **La paciencia.**
- **La sensibilidad.**
- **La empatía.**
- **La asertividad.**

Otras cualidades:

- El ser “comunicativa” y “con gusto por el diálogo”.
- Ser responsable, comprometida, productiva e innovadora.
- Tener capacidad crítica, analítica.
- Capacidad de liderazgo y planificación.



En algunos casos, el ingreso a la docencia se dio también como una **oportunidad para trabajar, más que un gusto profesional.**



En algunos casos, el dictar clases puede ser un **proceso estresante** para algunas docentes.

“ Lo que pasa es que **es mi pasión y es mi vocación, la verdad**. Como te decía, **siempre he sido docente** desde que salí del colegio. ”

- Pamela -

“ Regresé al Perú y **vine con muchas ansias de transmitir mis conocimientos**. La experiencia que había tenido en Europa todo, ¿no? y dije, pues ya **me quiero dedicar a la docencia**”. ”

- Mónica -

“ “Y **me gusta descubrir las, digamos, las habilidades de cada estudiante**. Siento que no todos pueden tener una inteligencia, digamos, de un solo tipo de aprendizaje, si no que pueden ser múltiples. **Entonces trato de descubrir eso en cada estudiante y de explotarlo**. No se trata de, no sé, algo rígido. ”

- Rita -



RESULTADOS

1

INGRESO A LA CARRERA DOCENTE



ACTITUDES PERSONALES.

ANTECEDENTES EDUCATIVOS Y PROFESIONALES

Los antecedentes vinculados a la familiaridad con la institución donde actualmente se trabaja son un aspecto clave para entender el ingreso de estas mujeres a la docencia



Alumni (exalumnas) y personal administrativo.

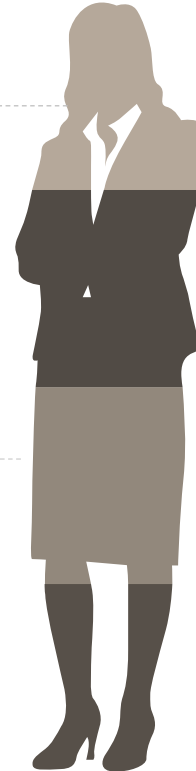


Experiencia previa en el campo educativo (familiaridad en general):

- Jefes de práctica.
- Docencia en academias.
- Haber estudiado un doctorado.
- La influencia de sus docentes.



Experiencia profesional no universitaria.



“

También la **familiaridad que yo tenía al ser egresada** de mi universidad y conocer el ambiente.

”

- Pepa -

“

Bueno, yo **creo que vengo ejerciendo la docencia más de 24 años** porque lo ejercí desde que salí de la Universidad como **jefe de práctica**.

”

- Francis -

“

Entonces era claro también que **con un doctorado normalmente tienes la posibilidad de enseñar en la universidad** y además porque a mí me gustaba investigar. Y entonces para mí era como “Ah, me van a pagar por hacerlo lo que yo quiero

”

- Marcela -





ACTITUDES PERSONALES.

GUSTOS Y EXPECTATIVAS

Los antecedentes vinculados a la familiaridad con la institución donde actualmente se trabaja son un aspecto clave para entender el ingreso de estas mujeres a la docencia

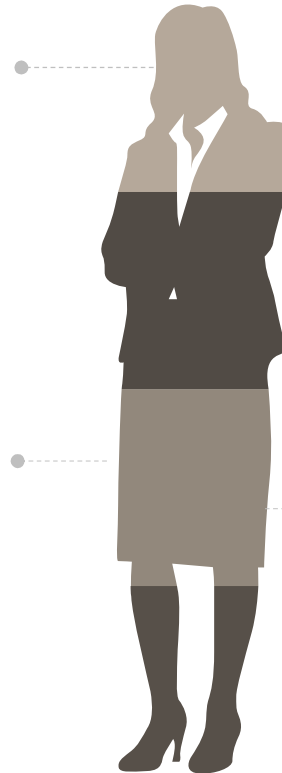


Prestigio social y académico.



Aspectos técnicos:

- Forma de trabajo.
- Enfoque educativo.
- Infraestructura.
- Trato al personal.
- Trato al personal.
- Flexibilidad.
- Desarrollo del trabajo.
- Relación académico-profesional.



Estabilidad laboral y posibilidad de dedicarse a la investigación (posibilidad de filiación permanente).



Mayor compatibilidad con las responsabilidades familiares (equilibrio entre los tiempos de trabajo y familiares).

“ De hecho, **la paciencia que yo tengo**. Me gusta mucho enseñar y también **me gusta poder empatizar con las personas**. ”

- Pepa -

“ Lo que sí podría decirles que **soy muy analítica porque me gusta investigar**. Entonces no me va bien los trabajos muy repetitivos, como es en la industria. Entonces me incliné más por el área de la educación **porque me gusta la investigación que me da cierta libertad para ciertas cosas**. Y van de la mano. ”

- Génesis -

“ **El ser comunicativa**, el siempre **querer aprender siempre**, querer también enseñar o compartir (...) Bueno, **mi responsabilidad, mi compromiso y mi innovación**. (...) soy una persona productiva, siempre estoy tratando de hacer cosas nuevas, de solucionar y, finalmente, ese compromiso con ellos (el estudiantado). ”

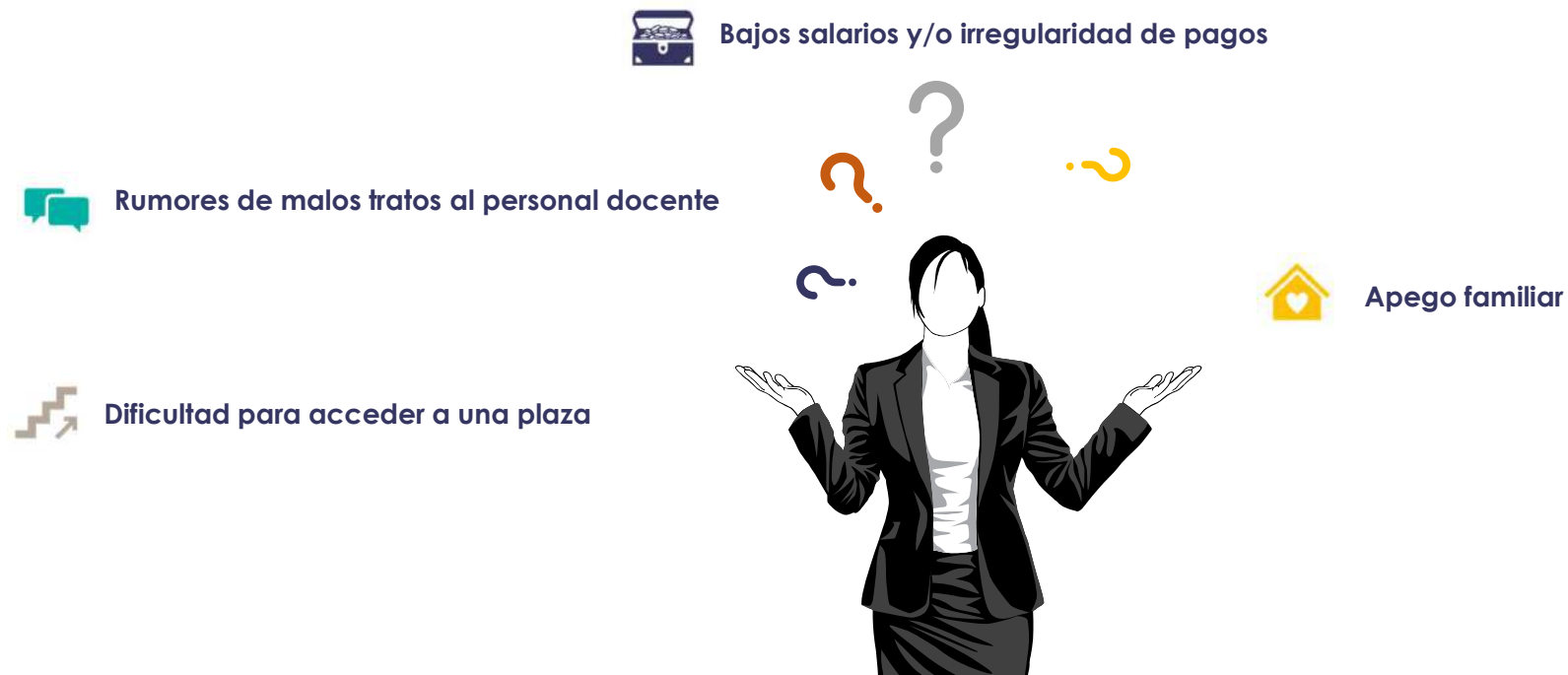
- Pamela -



ACTITUDES PERSONALES.

LA ASPECTOS DESMOTIVACIONALES

Hay aspectos que pudieron cuestionar la elección de ser docente, sin embargo, en el caso de este estudio, dichos aspectos no fueron lo suficientemente relevantes para alejar a las docentes de este camino profesional





ACTITUDES FAMILIARES

ANTECEDENTES FAMILIARES Y ACTITUDES FAMILIARES (ANTECEDENTES) Y DE LA PAREJA

Antecedentes familiares

El padre o la madre, los(as) abuelos(as), tíos, **pueden tener un ser un elemento a tomar en cuenta en la elección profesional** al transmitir conocimientos, experiencias, gustos

Actitudes familiares (ascendente)
Se presentaron actitudes positivas por parte de las familias, como de felicidad, orgullo y apoyo total frente a esta elección profesional



Actitudes de pareja
Durante el periodo de ingreso al ejercicio como docente, **se encuentran reacciones favorables y desfavorables por parte de sus acompañantes**

“

Mis papás fueron docentes, son cesantes y, pues, cuando éramos chiquitos, mi papá, mi mamá en especial, que enseñaba en los primeros grados, siempre nos llevaba a los salones. A veces, entonces, como no había quién nos cuidara, nosotros nos quedábamos en el salón de mi mamá y, pues, ella era maestra, realmente tenía una dedicación y una didáctica extraordinaria, yo me quedaba admirada de todo lo que hacía en un salón de clase con los niños. Creo que eso se me se me pegó, la necesidad de enseñar.

”

- Betza -

“

Yo creo que siempre he recibido apoyo de parte de mi familia (...) Siempre lo tomaron bien, sí se alegraban, por ejemplo, cuando les dije que ya tenía un puesto estable en la Universidad se alegraron mucho. **Era como su orgullo, para mi papá, para mi mamá.**

”

- Carmen -

“

Por la parte del sueldo, mi esposo no estaba de acuerdo, al comienzo, él fue el que más se decepcionó, me dijo que busque otra cosa, que con el currículo que yo tenía de Japón podía encontrar un mejor sueldo, un trabajo donde me pagara más. Que se resistió, ¿un poco?

”

- Pepa -

RESULTADOS

2 PARTICIPACIÓN EN LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA

Los hallazgos muestran los elementos que inciden en la participación de las entrevistadas en la docencia universitaria.



Aspectos personales

- Personalidad.
- Habilidades docentes.



Aspectos familiares

- Actitudes de la pareja.
- El trabajo doméstico, de cuidados y la doble jornada
- La maternidad.



Aspectos laborales-institucionales

- Universidad y recursos.
- Problemas de gobierno y entre colegas.
- Difícil acceso e inestabilidad laboral.
- Largas horas de trabajo.
- Sobrecarga laboral.
- Bajos salarios.
- Brechas salariales



Aspectos socioculturales

- Roles y estereotipos de género.
- Discriminación.
- Red masculine.
- Sesgos de género.
- Mansplaining /Bropriating.
- Infantilismo.
- Comentarios sexistas.
- Hostigamiento sexual.





CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD

CUALIDADES RELEVANTES:

- El optimismo.
- El deseo de ayudar.
- La capacidad de escuchar.
- Empatía.
- Paciencia.
- Responsabilidad y puntualidad.
- Honestidad y sinceridad.
- La confianza en una misma.
- Vocación y compromiso.
- Deseo de contribuir en el desarrollo profesional y personal del estudiantado.



Aspectos personales



HABILIDADES DOCENTES

CUALIDADES RELEVANTES:

- Capacidad de vincular aspectos teóricos con aplicaciones concretas.
- Interés en la investigación y por actualizarse.
- Generar estrategias para ayudar al estudiantado en la investigación.
- Innovar y ser más productiva.
- Coordinación y trabajo en equipo.
- Confianza en colegas, delegación y compartir responsabilidades.
- Gestionar el tiempo y capacidad de organización.

Además:

- Desarrollar capacidades administrativas y manejo de herramientas tecnológicas.
- Reforzar nuevas estrategias docentes: evaluación y capacidad de trabajo en equipo.



“

Yo creo que **algo que he aprendido, una habilidad, es como escuchar, conversar y comprender el mundo de los y las estudiantes**, ¿en qué está? Y eso me hace a mí como, este, como devolver y también a conocer, ¿no? Aprender por dónde debe ir. (...) Entonces esa me parece que es como, no sé, no lo quiero poner en habilidades blandas comunicativas, porque es como **esta idea de dialogar, de conversar y escuchar. Lo pondría ahí para entender el tiempo, la época de estos jóvenes.**

”

- Francis -



“

Mi vocación, mi compromiso, el preocuparme por los estudiantes, no solamente por el aspecto académico, sino también por su aspecto personal, por querer que ellos también. Disfruten de su carrera, ¿no? entonces **no enseñarles contenidos, sino también el involucrarnos como para que ellos se sientan motivados.**

”

- Pepa -



“

Ah, me gustaría mejorar, digamos **mi capacidad de trabajar con otros, de, digamos, esta... O sea, trabajo mucho sola, ¿no? Entonces de coordinar, colaborar, de coordinar, ¿no?**

”

- Pamela -



Aspectos familiares



ACTITUDES DE LA PAREJA

Pareja facilitadora: Pareja como apoyo para su desarrollo profesional, aunque en diferentes grados y formas.

Pareja obstaculizadora. Referencia a la relación de pareja donde uno de ellos, de manera consciente o no, dificulta el crecimiento y desarrollo profesional de la otra.



TRABAJO DOMÉSTICO, DE CUIDADOS Y LA DOBLE JORNADA

Desigual reparto de trabajos domésticos: El desigual o nulo aporte de los hombres en los trabajos domésticos puede ser una gran barrera para las docentes.

Se encuentran casos donde la pareja sí cumple un rol activo y responsable en el desarrollo de las actividades del hogar



MATERNIDAD EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

Puede ser una barrera para el desarrollo profesional de las madres docentes:

- **Impactos:** i) En la educación y ii) En la docencia.
- **Estrategias:** Organización.
- **Tercerización femenina de los trabajos de cuidados:** Contratación de personas.
- **Red femenina de apoyo familiar:** Apoyo de familiares en los trabajos de cuidados.
- **¿Maternidad o ejercicio profesional?** Trade off entre tener hijos y desarrollo profesional.



Aspectos laborales-institucionales



Universidad y recursos

- Bibliotecas.
- Equipamiento.
- Laboratorios y oficinas.
- Formación educativa y acompañamiento.
- Estrategias frente a la precariedad.



Problemas de gobierno y entre colegas

- Críticas al gobierno (actitud infantilizante, argollas).
- Burocracia en universidades públicas.
- Relación entre colegas, que puede generar ambiente tensos.



Difícil acceso e inestabilidad laboral

- Condiciona la presencia y permanencia de mujeres en la docencia universitaria.



Largas horas de trabajo

- Laborar más horas de trabajo de las que se les pagan (acompañamiento a tesis, trabajos en casa o laboratorios, preparación de clases, revisión de trabajos, investigación, etc.)



Sobrecarga laboral

- Labores adicionales a la docencia como: la labor administrativa y la presión a publicar.



Bajos salarios

- Genera:
- Trabajar en otras entidades.
 - No renovación de bibliografía o cursos.



Brechas salariales

- Pueden dar brechas salariales debido:
- Las horas de trabajo (horas extras).
 - Por carreras, y categorías de empleo.
 - Por razón de género.



“

Pero nosotros **en educación, ser docente es primero.** (...) Si no hay plan A, hay plan B. **Siempre hemos enseñado a los alumnos a hacer con lo que hay.** No son los adecuados. Si hubiese las condiciones adecuadas, pues ganaríamos más premios, ¿no? Pero con lo que hay se incentiva a aprender a hacer, a realizar las prácticas, a ver cómo sucede.

”

- Grace -



“

Y bueno, pero esta cuestión de la argolla, no? de las argollas. **Si no estás en alguna argolla estás en nada.** Si tu argolla, pierde... Bueno, entonces el ambiente laboral propiamente... no está mal, pero, pero de pronto uno cree que las cosas están bien y hay señales de que no están del todo bien. (...)

”

- Sara -



“

El mundo académico se está volviendo cada vez más más precario para profesores jóvenes que quieren entrar. No, los contratos son así. Semestre a semestre no te los renuevan. Este, entonces es como si ahí está como posibilidad de continuar en el tiempo. Son muy pocas veces se abren los concursos de plazas a tiempo completo o profesores ordinarios aún menos como entonces. (...) **Pero claro, o sea, no sé si es como por ser mujer necesariamente, pero es más un tema generacional que si se siente que cada vez es más difícil,** como tener esta, como del desarrollo de la carrera de docente o académica.

”

- Bianca -



“

Yo siempre termino saliendo más de la hora de salida. Y **me quedo más horas en mi centro de trabajo**, por lo mismo que ahí están las máquinas, está el laboratorio (...) **Igual en mi casa también le dedicó tiempo a hacer cosas de trabajo. Al final suma más de 40 horas.**

”

- Andrea -



“

[Respecto a si siente que trabaja más de 40 horas]
Sí, pero claro, **es que como es profesor a tiempo completo, tienes otras labores.** Yo no solo enseño, sino ahora estoy coordinando dos proyectos de investigación.

”

- Bianca -



“

Bueno, creo que no explícitamente en el sentido de un salario menor, **pero las mujeres tienen menos acceso a los cargos más importantes donde los sueldos son más altos.** Entonces, este, sí, ¿no? Hay una, hay una injusticia, **hay una brecha salarial en el sentido de que son menos las mujeres las que acceden a los cargos mejor pagados.**

”

- Sara -



Aspectos socioculturales



Roles y estereotipos de género

Se relacionan con las capacidades y actitudes.

Estereotipos:

- Vinculados a su nivel de permisividad ("buena gente").
- Se les atribuyen características negativas.
- Ante ello prefieren trabajar solas.



Discriminación

• Predominio de las decisiones desde una perspectiva masculina.

• Basada en estereotipos o prejuicios.

• Hay exclusión de ciertas labores (por parte de docentes y alumnos).

• Por ser mujer y joven. Entre mujeres (en caso se tenga hijos).



Red masculina

Redes informales de entre colegas donde no necesariamente se incluyan a las mujeres (genera trato diferenciado hacia las mujeres).



Sesgos de género

Sesgo de género en la evaluación.



Mansplaining / Bropropriating

Referido a:

La situación en la que un hombre explica algo a una mujer de manera condescendiente o arrogante, haciendo entender de que ella no tiene el conocimiento sobre el asunto, a pesar de que lo tenga.

Momento en que se tiene una idea, la explicas, pero un hombre se lleva el crédito por ello.



Infantilismo

Trato con diminutivos.

Trato no solo por medio de palabras sino también con acciones.



Comentarios sexistas y hostigamiento sexual

Comentarios sexistas.

Hostigamiento sexual.



“

Yo creo que sí, ¿no? La universidad no es una burbuja. Todo lo que pasa en la sociedad inevitablemente pasa en la **Universidad**. Así, la Universidad tenga principios más claros, tenga estatutos, tenga conciencia de que debe existir un enfoque de género. **De todas maneras, se siguen reproduciendo, ¿no? (...)** Ahora es cierto que el perfil de nuestros docentes, nuestro estudiante, mayoritariamente es un estudiante con mayor conciencia. Son docentes con mayor conciencia. **Eso no quiere decir que no haya excepciones, como el profesor racista, el profesor acosador, ¿no?**

”

- Gaby -



“

Nuestra sociedad es una sociedad machista y eso también se refleja, ¿no? se refleja en la en la Universidad. Entonces, claro, en reuniones en las que hay. **De repente mayoritariamente varones que mujeres**, si puede haber sentido que se les escucha más a los hombres que las mujeres, ¿no?

”

- Pepa -

“

Sí, de hecho, la mujer va a tener un poco, a veces más de problemas. Como que a veces entre mujeres, por ejemplo, alguna vez hecho el comentario de **como mujer tengo que trabajar más que un hombre para, digamos, [para] mostrar que puedo ser mejor.** Muchas veces el hombre no hace su trabajo mediano, ya está bien. Como mujer, veces **sientes que tienes que trabajar más para mostrar que eres mucho mejor para realmente que de repente te equiparen.**

”

- Lian -



“

Cuántas veces me ha pasado, bueno, **creo que le ha pasado muchísimas mujeres**, ¿no? Que hemos estado en una reunión y he dicho que sí, porque tal cosa, o una colega ha dado una idea. Les ha entrado por un oído y les ha salido por el otro y, a los 10 minutos, **toma otro la idea sin citar**, por supuesto, el origen de la idea, la expresa, y el que dirige la reunión, en caso de que es hombre, ha dicho: “Excelente idea”. O sea, es como que, no puedo creer lo que estoy viendo, ¿no? Entonces, de repente no he sido clara, de repente no tengo una voz tan de autoridad, ¿no? Que **simplemente la idea dicha por mí no fue identificada, ¿no? Y, este, y cuando lo dice un hombre parece interesante.**

- Sara -



“

Osea que te toquen la cabeza, así como si fueras tú una niña, eso es medio también paternalista, ¿no? Pero bueno, antes creo que lo soportaba ahora no lo no lo permito, ¿no?

”

- Marta -

“

Claro, sí, sí, “**ahí está la feminazi**”, **seguramente (...)** Lo he experimentado yo, pero también lo he visto. **He escuchado los comentarios sobre colegas mujeres de parte de hombres, ¿no?** Entonces, de parte de colegas hay esta deslegitimación, ¿no? “Ya salieron con sus cosas, ¿no?”. No solamente por mujer, sino porque feminista. (...). Y este sí, **hay como mucha una estigmatización muy, muy este, a flor de piel, ¿no? Muy a la mano, que es para desacreditar**”

”

- Sara -

“

Sí me ha pasado. Me ha pasado a través de un colega **que me acuerdo que siempre me decía que yo le gustaba desde que yo era alumna. Y él sabía que era yo casada, que era su colega.** Entonces todas estas cosas me **hizo que evitara conversar con él.**

”

- Sandra -

“

Es interesante por las cifras que he leído, como, claro, **los casos de denuncia de hostigamiento sexual y cosas han subido muchísimos** estos años. Pero creo que el tema es porque en las órdenes reales **no existen los mecanismos y se siente mucho esa precariedad.** O sea, creo que es un tema como... **no es que el problema haya aumentado, sino que se está visibilizando más porque ya se siente una mayor seguridad de poder brindar o hablar de estos casos.**

”

- Bianca -

RESULTADOS

3 DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE UNIVERSITARIA

Los hallazgos muestran los resultados sobre los elementos que inciden en el desarrollo de las mujeres en la docencia universitaria.



Liderazgo académico

- Aspectos Laborales/Institucionales.
- Aspectos socioculturales.
- Aspectos familiares.



Investigación en la carrera docente

- Aspectos Laborales/Institucionales.
- Aspectos Socioculturales.
- Aspectos Familiares.





Destacan los siguientes factores



LIDERAZGO ACADÉMICO



Aspectos Laborales/ Institucionales

Subrepresentación
(Universidad como
institución patriarcal).

Falta de recursos,
burocracia y gestión
del personal.

Largas jornadas y baja
retribución
económica.



Aspectos Socioculturales

- Sesgos de género y
briopiating
(atribución de la idea
de la mujer).

- Estereotipos de
género.



Aspectos Familiares

Cuidados y liderazgo.



INVESTIGACIÓN EN LA CARRERA DOCENTE



Aspectos Laborales/ Institucionales

Problemáticas por
categoría docente
(docente de tiempo
completo o parcial).

- Presión por
publicación.

- Falta o insuficiencia
de remuneración por
los trabajos de
investigación.

- Barreras burocráticas
para la investigación.



Aspectos Socioculturales

Diferencia de tareas
vinculadas a la
investigación por sexo
(Congresos versus
organización).



Aspectos Familiares

Cuidados e
investigación.



“

Bueno, primero **el hecho de que el pensamiento de los varones va en que la mujer no es capaz de liderar**, ese es uno que, eso se nota. Y yo lo viví con la profesora que fue en nuestra líder en el momento. Esa es la primera cosa, o sea, **poder sobrellevar ese pensamiento crítico que te van a hacer porque creen que no eres capaz**, eso es uno.

”

- Betza -



“

Como siempre, tratamos de cumplir todas las cosas, tanto en la Universidad como en casa, ¿no? Pero no se puede, ¿no? Es para mí, es como un saco, llevar dos sacos en cada brazo. Y el que pesa más lo jalo y lo dejo 3 metros adelante y regreso por el otro, ¿no? para cargarlo en mi vida profesional y personal. **Lo siento así, ¿no? siento que voy con los dos sacos al mismo tiempo, ¿no? Al menos yo no puedo.**

”

- Nicola -

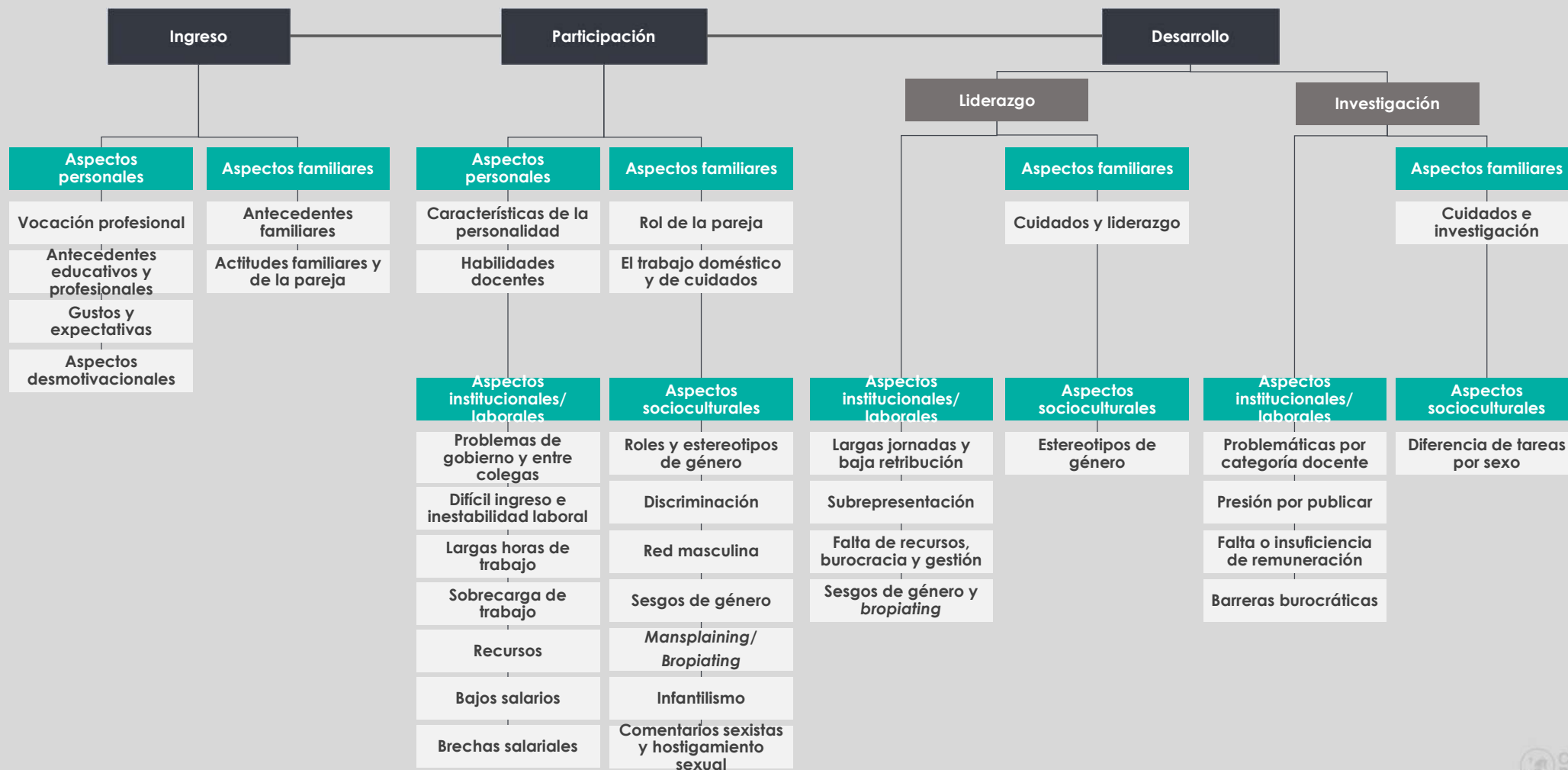


El tema de investigación es un tema que requiere bastante tiempo, ¿no? (...) Si yo quiero ser investigadora, sí tengo que dedicarle más tiempo de lo que es normalmente mi carga, ¿no? Si yo quiero trabajar, por ejemplo, con CONCYTEC y sacar de repente un artículo poder publicarlo, entonces ese si es un tema extra, y en mi caso que tengo hijos(as) pequeños me es dificultoso. Sí es difícil, ¿no? Y, es más, es que **hay casos en los que sí me han ofrecido, por ejemplo, pertenecer a grupos de investigación, una y otra cosa, pero soy consciente de que mi tiempo no me da no porque mis hijos(as) están pequeñitos y no puedo, ¿no? Es un conflicto, ¿no? (...)** Porque cuando lo he querido hacer, he vivido corriendo, ¿no? Corriendo. **Dejando encargados a mis hijos(as) de una u otra manera, para poder cumplir, para reunir, para hacer, acudir con los colegas, a coordinar cosas. Es difícil. Me resultaba muy difícil.**

- Fabiana -

MAPA DE HALLAZGOS

Factores que inciden en el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades

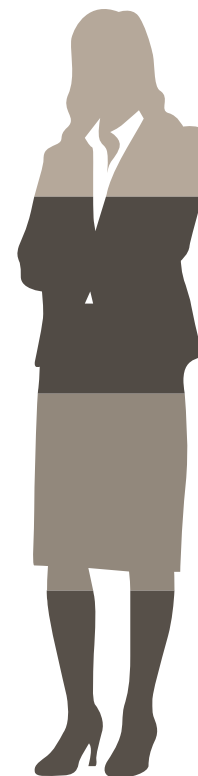


5

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- El objetivo de la investigación fue, a partir de un enfoque fenomenológico, identificar y analizar las barreras y facilitadores que afectan el ejercicio profesional de las mujeres docentes en las universidades, en las tres etapas del recorrido profesional: ingreso, participación y desarrollo.
- **Con relación a los elementos que inciden en el proceso de ingreso a la carrera docente universitaria.** Se identificaron **aspectos personales y familiares**.
 - En el **ámbito personal**, destaca que la **vocación** no es el único elemento, sino que, además, hay diferentes experiencias, circunstancias y factores externos a ellas que intervienen en este proceso, como los **antecedentes educativos y profesionales, los gustos y expectativas y el tener una mayor compatibilidad con la familia**.
 - En el **ámbito familiar**, los **antecedentes familiares influyen en el ejercicio de la docencia**, especialmente cuando hay familiares docentes o con experiencia en ciertas universidades, **lo que puede favorecer la socialización de intereses**. Además, **el apoyo de la familia y la pareja es clave** para la realización profesional, el prestigio y la estabilidad económica-laboral. **Sin embargo, también existen preocupaciones, principalmente relacionadas con los bajos salarios en el ámbito docente**.
- **Con relación a los elementos que inciden en la etapa de participación en la carrera docente universitaria.** los resultados mostraron la incidencia de aspectos personales, familiares, laborales y socioculturales.
 - Entre los aspectos personales destacan las características de personalidad como la paciencia y confianza y las habilidades docentes.
 - En el ámbito familiar, el rol de la pareja puede ser facilitador o un obstáculo, y la carga de trabajo doméstico y de cuidados impacta negativamente su desarrollo profesional (puesto que el tema de los cuidados recae socialmente en las mujeres).



CONCLUSIONES

- **En relación con los aspectos laborales-institucionales**, destaca el tema de **los recursos de la universidad** (bibliotecas, equipamiento, laboratorios, oficinas de trabajo, etc.) siendo que en el caso de las docentes de universidades públicas evidencian prácticas de resiliencia, en la búsqueda de formas alternativas para dar respuestas a las necesidades que se presentan e incluso asumir con sus recursos ciertas carencias. Otros factores que afectan el desempeño lo constituyen **la inestabilidad laboral, las largas jornadas y la sobrecarga administrativa, las brechas salariales y las dinámicas de exclusión en la academia. Desde una perspectiva sociocultural, los estereotipos de género, la discriminación y la presencia de redes masculinas limitan sus oportunidades. Además, prácticas como el mansplaining, la infantilización y el hostigamiento sexual agravan la desigualdad en el entorno universitario.**
- **Con relación a los factores que inciden en la etapa de desarrollo de la carrera docente universitaria**, se evidencia que está marcada por desafíos en liderazgo e investigación.
 - **En cuanto al liderazgo, las mujeres académicas son minoría en puestos de dirección** debido a barreras estructurales, sesgos de género y la percepción de cultura patriarcal de las universidades. **A pesar de ejercer un liderazgo colaborativo, enfrentan estereotipos contradictorios y una constante necesidad de demostrar su capacidad. Además, las largas jornadas y la baja remuneración desincentivan su participación en estos cargos.**
 - **En cuanto a la investigación, las condiciones laborales y la falta de financiamiento afectan su desempeño. Muchas docentes realizan investigaciones en su tiempo libre y sin remuneración, lo que refuerza una lógica de precarización. La burocracia y la mercantilización de la universidad (“universidad mercantilizada”) también limitan el acceso a recursos. Además, las académicas que son madres enfrentan mayores obstáculos para investigar.**





REFERENCIAS

REFERENCIAS

A

- Abalkhail, J. (2017).** Women and leadership: Challenges and opportunities in Saudi higher education. *Career Development International*, 22(2), 165–183. <https://doi.org/10.22633/rpge.v26iesp.1.16773>
- Acker, J. & Van Houten, D. (1974).** Differential Recruiting and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(2), 152-163. <https://doi.org/10.2307/2393886>
- Acker, J. (1992).** Gendering Organizational Theory. En Mills y Tancred (Eds.), *Gendering Organizational Analysis*, (pp.420-427). Sage Publications.
- Acker, J. (1999).** Old and New Boundaries in Gender Relations (Or Gender Relations in Troubled Times). En Honegger, C., Hradil, S., Traxler, F. (Eds.), *Grenzenlose Gesellschaft? VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden*, (pp. 77-96). https://doi.org/10.1007/978-3-322-93332-4_10
- Acker, S. (2014).** A foot in the revolving door? Women academics in lower-middle management. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 73–85. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864615>
- Aguilera, E. (2012).** Los estilos de enseñanza, una necesidad para la atención de los estilos de aprendizaje en la educación universitaria. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 10(10), 1-10. <https://doi.org/10.55777/rea.v5i10.962>
- Agut, S. & Marín, P. (2007).** Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/125>
- Agut, S. & Salanova, M. (1998).** Mujeres y trabajo: un reto para la investigación psicosocial. *Revista de Psicología Social*, 13(2), 133-139.
- Aiston, S. (2014).** Leading the academy or being led? Hong Kong women academics. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 59-72. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864618>
- Aiston, S. (2022).** Supporting leadership development: Women academics in the Hong Kong academy. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 19(1), 19–44. <https://doi.org/10.53761/1.19.1.03>
- Aksatan, M., Gunlu, E., & Kozak, M. (2020).** Women academics in tourism: A cross-gender study in Turkey. *International Journal of Tourism Research*, 22(6), 711–725. <https://doi.org/10.1002/jtr.2367>
- Alcázar, L., Balarín, M. & Román, A. (2018b).** Oportunidades y barreras en la trayectoria de las científicas sociales peruanas. En L. Alcázar y M. Balarín (Eds.), *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas* (pp.51-102).
- Alcázar, L., Balarín, M., & Escudero, A. (2018b).** El entorno de la investigación social en el Perú. En L. Alcázar y M. Balarín (Eds.), *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas* (pp. 37-49). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5812>
- Alcázar, L., y Balarín, M. (2018a).** ¿Cómo abordar el estudio de las inequidades de género en el mundo académico? En L. Alcázar y M. Balarín (Eds.), *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas* (pp. 25-36). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5812>

A

Alvesson, M., & Billing, Y. (2009). *Understanding gender and organizations*. Sage Publications.

Ames, P., & Correa, N. (2018). Mujeres en carreras científicas: una aproximación antropológica desde las narrativas y las trayectorias de vida de científicas sociales peruanas. En L. Alcázar y M. Balarín (Eds.), *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas* (pp.103-206). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5812>

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370. http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servicio/media/fD1_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf.

Arana, K., & Carrillo, S. (2016). *Diagnóstico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7141>

Afanga, L. (2021). A gendered academy – women's experiences from higher education in Cameroon. *International Journal of the Sociology of Language*, 2021(267-268), 27-42. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-0080>

Avolio, B., Del Carpio, L., Fajardo, V., Del Río, C., & Chávez, J. (2021). Gestión y Distribución del Tiempo de las Mujeres y Hombres en el Perú (Informe). CENTRUM PUCP.

Avolio, B., Vílchez, C., & Chávez, J. (2017). *Factores que influyen en el ingreso, participación y desarrollo de las mujeres en carreras vinculadas a las CTI* (Informe). CIES. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174769>

Avolio, B.J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American psychologist*, 62, 25–33. doi:10.1037/0003-066X.62.1.25

Awung, M., & Dorasamy, N. (2015). The impact of domestic chores on the career progression of women in higher education: the case of the Durban University of Technology. *Environmental Economics*, 6(4), 94-102. <http://hdl.handle.net/10321/2307>

Bakioğlu, A. & Ülker, N. (2018). Career Barriers Faced by Turkish Women Academics: Support for What? *Yükseköğretim Dergisi*, 8 (3), 313-321. <https://doi.org/10.2399/yod.18.017>

Balarín, M., Masi, F., Vera, M., González, I., Servín, B., & Peres, N. (2016). *The dynamics of social research production, circulation and use in Bolivia, Paraguay and Peru: a comparative study*. GDN. <http://gdn.int/admin/uploads/editor/files/GDN>.

Barbezat, D., & Hughes, J. (2005). Salary structure effects and the gender pay gap in academia. *Research in Higher Education*, 46(6), 621-640. <https://doi.org/10.1007/s11162-004-4137-1>

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press

Bedeian, A. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56. doi:10.1016/0090-2616(95)90016-0.

B

B

- Bornmann, L., Mutz, R. & Daniel, H. (2007).** Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics*, 1(3), 226–238.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2007.03.001>
- Bourdieu, P. (1984).** *Distinction: A social critique of the judgment of taste*. Harvard University Press.
https://monoskop.org/images/e/e0/Pierre_Bourdieu_Distinction_A_Social_Critique_of_the_Judgement_of_Taste_1984.pdf
- Bourdieu, P. (2000).** *La dominación masculina*. Editorial Anagrama. <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- Bourdieu, P. (2008).** *Homo academicus*. Siglo XXI.
- Bravo, P., Alegre, M., Fernández, M., Rodríguez, A., Montoya, V., García, L., Pizarro, A. & Mezarina, J. (2017).** 4 Eualscience: Mujeres en la ciencia en cinco universidades de la red peruana de universidades. CIES. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/5678>
- Brown, N.E. (2019).** Mentoring, Sexual Harassment, and Black Women Academics. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(1), 166–173.
<https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1565455>
- Brown-Glaude, W. (2010).** But some of us are brave: Black women faculty transforming the academy. *Signs*, 35(4), 801-809.
<http://www.jstor.org/stable/10.1086/651035>
- Brunet, I., & Santamaría, C. (2016).** La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.
<https://culturales.uabc.mx/index.php/Culturales/article/view/307>
- Burns, J.M. (1978).** *Leadership*. Harper y Row.
- Cáceres M., Trujillo, J., Hinojo, F., Aznar, I., & García, M. (2012).** Tendencias actuales de género y el liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos. *Educación*, 48(1), 69-89. <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/252993>.
- Carnes, M., Morrissey, C., & Geller, S. E. (2008).** Women's Health and Women's Leadership in Academic Medicine: Hitting the Same Glass Ceiling? *Journal of Women's Health*, 17(9), 1453–1462. <https://doi.org/10.1089/jwh.2007.0688>
- Carrasco, C. (2006).** La economía feminista: una apuesta por otra economía. En M. J. Vara (Eds.), *Estudios sobre género y economía* (pp. 29-62). Akal. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/la-economia-feminista-una-apuesta-por-otra-economia.pdf>
- Carrasco, J. (2004).** Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas. *Revista de Educación*, 6, 75-87.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1943/b15153344.pdf?sequenc>

C

- Carter, S., & Shaw, E. (2006).** *Women's business ownership: Recent research and policy developments* (Report). https://strathprints.strath.ac.uk/8962/1/SBS_2006_Report_for_BIS.pdf
- Casad, B., Franks, J., Garasky, C., Kittleman, M., Roesler, A., Hall, D., & Peitzel, Z. (2020).** Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 99(1), 1-11. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>
- Casique, A. & González, M. (2023).** El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 1(19), 128-143. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>
- Ceci, S.J., Ginther, D.K., Kahn, S., & Williams, W.M. (2014).** Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological science in the public interest: a journal of the American Psychological Society*, 15(3), 75-141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- Cerros, E. & Ramos, M. (2011).** El papel de la pareja en el desarrollo profesional de las científicas universitarias. *Revista Pequéñ*, 11(1), 83-92. <https://doi.org/10.32870/vinculos.v0i2.3464>
- Chen, J.J., & Crown, D. (2019).** The Gender Pay Gap in Academia: Evidence from The Ohio State University. *American Journal of Agricultural Economics*, 101(5), 1337- 1352. <https://doi.org/10.1093/ajae/aaz017>
- Chibaka, E., Atanga, L., & Samba, E. (2020).** *Cameroon professional women in sciences: A trans-disciplinary review*. Rüdiger Köppe Verlag.
- Clance, P., & Imes, S. (1978).** The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Colligan, T., & Higgins, E. (2006).** Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21, 89-97. https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07
- Connell, R. (2009).** *Gender: In world perspective*. Polity. <https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-08/Connell%2C%20Gender%20in%20World%20Perspective%2C%202nd%20Edition%20%282009%29.pdf>
- Connell, R. & James, M. (2005).** Hegemonic Masculinity: Rethinking The Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2016).** 3 https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/censo_2016/libro_censo_nacional.pdf
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013).** Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Correa, M. (2005).** *La Feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Ediciones Tercer Mundo y Universidad La Gran Colombia. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000188224>

C

D

E

- Costello, C. (2012).** Women in the academy: The impact of culture, climate and policies on female classified staff. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(2), 99-114. <http://dx.doi.org/10.1515/njawhe-2012-1118>
- Cree, V., Morrison, F., Mitchell, M., & Gulland, J. (2020).** Navigating the gendered academy: Women in social work academia. *Social Work Education*, 39(5), 650-664. <https://doi.org/10.1080/02615479.2020.1715934>
- Creswell, J. (2013).** *Quantitative inquiry and research design*. Sage Publications.
- Cross, J., & E. Goldenberg. (2009).** *Off-track Profs: Nontenured teachers in higher education*. MIT Press.
- Crouch, M. & McKenzie, H. (2006).** The logic of small samples in interview-based qualitative research. *Social Science Information*, 45(4), 483-499. <https://doi.org/10.1177/0539018406069584>
- Devine, D., Grummell, B., & Lynch, K. (2011).** Crafting the Elastic Self? Gender and Identities in Senior Appointments in Irish Education. *Gender, Work y Organization*, 18(6), 631-649. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00513>
- Dey, J. G., & Hill, C. (2007).** *Behind the pay gap*. American Association of University Women Educational Foundation.
- Díaz, J. & Ñopo, H. (2016).** La carrera docente en el Perú. En GRADE (Autor), *Investigación para el desarrollo en el Perú: Once balances* (pp 353-402). GRADE. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBROGRADE_DESARROLLO35.pdf
- Diezmann, C., & Grieshaber, S. (2010).** The Australian Story: Catalysts and inhibitors in the achievement of new women professors. En S. Howard (Ed.), *AARE Annual Conference* (pp. 1-17). Australian Association for Research in Education. <https://www.aare.edu.au/data/publications/2010/2169DiezmannGrieshaber.pdf>
- Diezmann, C., & Grieshaber, S. (2013).** Australian women in the academy: Challenges and aspirations. In W. Patton (Ed.), *Conceptualising Women's Working Lives: Moving the Boundaries of Discourse* (pp. 157-173). Sense Publishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-209-9_9
- Docka-Filipek, D., & Stone, L. (2021).** Twice a "housewife": on academic precarity, "hysterical" women, faculty mental health, and service as gendered care work for the "university family" in pandemic times. *Gender, Work y Organization*, 28(6), 2158-2179. <https://doi.org/10.1111/gwao.12723>
- Durán, M. (1982).** *Liberación y utopía: La mujer ante la ciencia*. Akal. <https://digital.csic.es/handle/10261/98367>
- Eagly, A., & Carli L. (2007).** *Trough the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press. <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Eagly, H. & Johnson, T. (1990).** Gender and leadership style: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Elliott, M., & Blithe, S. (2020).** Gender inequality, stress exposure, and well-being among academic faculty. *International Journal of Higher Education*, 10(2), 240-252. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n2p240>

REFERENCIAS

- Eren, A. (2012).** Prospective teachers' interest in teaching, professional plans about teaching and career choice satisfaction: A relevant framework? *Australian Journal of Education*, 56(3), 303-318. <https://doi.org/10.1177/000494411205600308>
- Espinoza, K., & Rodríguez, M. (2018).** ¿Dedicarse a la investigación? Barreras, oportunidades y expectativas de las jóvenes de sociología y economía de la PUCP. En L. Alcázar y M. Balarin (Eds.), *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas* (pp.207-228). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5812>
- Fardella C., Trujillo, N., & Koch, A. (2022).** Disposiciones subjetivas a la precariedad en la academia en Chile: entusiasmo, mérito y asociatividad. *Foro de Educación*, 20(2), pp. 85-106. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.1012>
- Fennell, H. (2008).** Feminine faces of leadership. Beyond structural-functionalism? *Journal of School Leadership*, 18(6), 603-633.
- Ferguson, K. (1984).** *The Feminist Case against Bureaucracy*. Temple University Press.
- Fernández, F., López, M., Maeztu, I. & Martí, A. (2010).** El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 231-247. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/418>
- Fernández, S., Hernández, G., & Paniagua, R. (2012).** Hacia una política institucional para la equidad de género en prevención de la violencia de género en la Universidad de Antioquia. En Escuela de Estudios de Género, *Boletín Anual #2: Educar en la equidad*, (pp. 34-47). Universidad Nacional de Colombia. https://issuu.com/eeg_unal/docs/boletina2_educarenequidad
- Fernando, D., & Cohen, L. (2013).** A social constructionist perspective of women's career development: A study of professional women in Sri Lanka. En W. Patton (Ed.), *Conceptualising Women's Working Lives: Moving the Boundaries of Discourse* (pp. 137-155). Sense Publishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-209-9_8
- Fisher, V., & Kinsey, S. (2013).** Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club. *Gender in Management: An International Journal*, 29(1), 44-64. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2012-0080>
- Fitzgerald, T. (2014).** *Women Leaders in Higher Education: Shattering the Myths*. Routledge.
- Fitzgerald, T. (2018).** Looking Good and Being Good: Women Leaders in Australian Universities. *Education Sciences*, 8(2), 54. <https://doi.org/10.3390/educsci8020054>
- Fordham, S. (1993).** "Those loud black girls": (Black) women, silence, and gender "passing" in the academy. *Anthropology y Education Quarterly*, 24(1), 3-32. <https://doi.org/10.1525/aeq.1993.24.1.05x1736t>
- Forgasz, H., & Leder, G. (2006).** Academic life: Monitoring work patterns and daily activities. *The Australian Educational Researcher*, 33(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/BF03246278>

F

G

- Francis, L., & Stulz, V. (2020).** Barriers and facilitators for women academics seeking promotion: perspectives from the inside. *Australian Universities' Review*, 62(2), 47-60. <http://www.nlteu.org.au/article/Barriers-and-facilitators-for-women-academics-seeking-promotion%3A-Perspectives-from-the-Inside-%28AUR-62-02%29-22293>
- Franco-Orozco, C. M., & Franco-Orozco, B. (2018).** Women in academia and research: An overview of the challenges toward gender equality in Colombia and how to move forward. *Frontiers in Astronomy and Space Sciences*, 5. <https://doi.org/10.3389/fspas.2018.00024>
- Fuentes, L. (2012).** Hacia la equidad de género en la educación superior: una interpelación a las políticas educativas. En Escuela de Estudios de Género, *Boletín Anual #2: Educar en la equidad*, (pp. 94-105). Universidad Nacional de Colombia.
- Fuentes, L. (2016).** ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas*, 44, 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818005.pdf>
- Gartzia, L. (2011).** Nuevos modelos de gestión de pensar en "masculino" a pensar en "andrógino". *Boletín de Estudios Económicos*, 66(203), 299-314. www.emozioak.net/index.php/en/otros/item/download/480.html
- Gibbs, K. D., & Griffin, K. A. (2013).** What Do I Want to Be with My PhD? The Roles of Personal Values and Structural Dynamics in Shaping the Career Interests of Recent Biomedical Science PhD Graduates. *CBE—Life Sciences Education*, 12(4), 711-723. <https://doi.org/10.1187/cbe.13-02-0021>
- Gillies, D. (2013).** *Educational Leadership and Michel Foucault*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203495353>
- Gonzales, F. (2019).** El nuevo perfil docente y las competencias profesionales. Un estudio descriptivo de la realidad de la Universidad del Valle de Atemajac en México. *Indivisa, Bol. Estud. Invest*, 20, 85-123. <https://doi.org/10.37382/INDIVISA.VI20.73>
- González, O., & González, L. (2012).** Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Goulden, M., Mason, M., & Frasch, K. (2011).** Keeping women in the science pipeline. *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141-162. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>
- Grunert, M., & Bodner, G. (2011).** Underneath It All: Gender Role Identification and Women Chemists' Career Choices. *Science Education International*, 22(4), 292-301. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ962817.pdf>
- Guadarrama, R., & Torres, J. (2007).** Estereotipos, transiciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación. En Guadarrama y Torres (Coords.). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: Estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 41-57). Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59826203>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994).** Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Sage Publications.
- Gutiérrez, P. (2015).** Las mujeres profesoras y el trabajo docente. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 1(1), 75-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521652339008>

- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. Prentice Hall. <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/hall-orgs.-estruc-y-proc-cap-11.pdf>
- Hancock, K., & Baum, M. (2010). *Women and Academic Publishing: Preliminary Results from a Survey of the ISA Membership* [Presentación]. International Studies Association annual convention, Nueva Orleans, Estados Unidos. https://www.med.unc.edu/uncaims/wp-content/uploads/sites/764/2013/09/ISA_Hancock_Baum_WomenPub.pdf
- Hannum, K., Muhly, S., Shockley-Zalabak, P., & White, J. (2015). Women Leaders within Higher Education in the United States: Supports, Barriers, and Experiences of Being a Senior Leader. *Advancing Women in Leadership*, 35, 65- 75.
- Hart, J. (2006). Women and feminism in higher education scholarship: An analysis of three core journals. *Journal of Higher Education*, 77(1), 40-61
- Heffernan, T. (2023). Abusive comments in student evaluations of courses and teaching: The attacks women and marginalised academics endure. *Higher Education*, 85(1), 225–239. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00831-x>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Pérez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3). <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hern, J. (2020). *Men and masculinities in academia*. Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices. En Canavan, E. D., Siobhán (Ed.), *The Gender-Sensitive University*, (pp. 97-109). Routledge.
- Hernández-Gracia, T., Duana, D., Martínez, E., & Martínez, B. (2020). Mujer y liderazgo en universidades privadas del estado de Hidalgo, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(2), 1-12. <https://doi.org/10.22579/23463910.213>
- Hodge, D. (2017). Motherhood in leadership and academia. Getting beyond personal survival mode. In K. Cole, y H. Hassel (Eds.), *Surviving sexism in academia: Strategies for feminist leadership* (pp. 208-215). (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315523217>
- Howe, M., Kim, M., & Pazicni, S. (2022a). Graduate Student Women's Perceptions of Faculty Careers: The Critical Role of Departmental Values and Support in Career Choice. *JACS Au*, 2(6), 1443–1456. <https://doi.org/10.1021/jacsau.2c00175>
- Howe, M., Schaffer, L., Styles, M., & Pazicni, S. (2022b). Exploring Factors Affecting Interest in Chemistry Faculty Careers Among Graduate Student Women: Results from a Local Pilot Study. *Journal of Chemical Education*, 99(1), 92–103. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.1c00502>
- Howe-Walsh, L., & Turnbull, S. (2016). Barriers to Women Leaders in Academia: Tales from Science and Technology. *Studies in Higher Education*, 41(3), 415–428. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102>
- Hudak, G. (2000). Envy and Goodness in Academia. *Peace Review*, 12(4), 607–612. doi:10.1080/10402650020014717

REFERENCIAS

- Ibáñez, M. (2010).** Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo: hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.175>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (5 de julio de 2019).** En el país existen alrededor de 600 mil maestros. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-alrededor-de-600-mil-maestros-11652/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010).** *II Censo nacional universitario*. http://censos.inei.gob.pe/cenaun/redatam_inei/
- Jackson, J.M. (2019).** Breaking Out of the Ivory Tower: (Re)Thinking Inclusion of Women and Scholars of Color in the Academy. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(1), 195–203. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1565459>
- Kaepfel, K., Grenier, R., & Björngard-Basayne, E. (2020).** The F Word: The Role of Women's Friendships in Navigating the Gendered Workplace of Academia. *Human Resource Development Review*, 19(4), 362–383. <https://doi.org/10.1177/1534484320962256>
- Kanter, R. (1977).** *Men and Women of The Corporation*. Basic Books.
- Klein, U. (2016).** Gender equality and diversity politics in higher education: Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum*, 54, 147–156. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.017>
- Koc-Michalska, K., Schiffrin, A., Lopez, A., Boulianne, S., & Bimber, B. (2021).** From Online Political Posting to Mansplaining: The Gender Gap and Social Media in Political Discussion. *Social Science Computer Review*, 39(2), 197–210. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1177/0894439319870259>
- Kucharska, K. (2018).** *Mansplaining, maninterrupting and bropropriating* [Tesis doctoral, Ternopil National Economic University]. <https://research.umich.edu/wp-content/uploads/2021/12/maninterruptions-bropropriation-and-mansplaining-2-yellow-paper-series.pdf>
- Lagarde, M. (1990).** *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM. <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-scan.pdf>
- Lagarde, M. (1998).** *Identidad genérica y feminismo*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Lampman, C. (2012).** Women faculty at risk: U.S. professors report on their experiences with student incivility, bullying, aggression, and sexual attention. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(2), 184–208. <https://doi.org/10.1515/njawhe-2012-1108>
- Langford, J., & Clance, P. (1993).** The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495–501. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.3.495>
- Lätti, J. (2017).** Individualized sex equality in transforming Finnish academia. *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 258–276. <https://doi.org/10.1177/1474904116668184>

REFERENCIAS

- Lolas, F. (1996).** Las universidades chilenas y sus entornos: dilemas y problemas. En Riveros, L. & Sapag, N. (Eds.) *Retos y Dilemas de la Gestión Universitaria* (pp.45-56). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. <https://anales.uchile.cl/index.php/ANUC/article/view/2971>
- López de la Lama, R. & Espinosa, N. (2016).** *Mujeres en el campo: retos, contribuciones y oportunidades de la científica peruana en el trabajo de campo* (Informe). CIES.
- Luke, C. (1998).** Cultural Politics and Women in Singapore Higher Education Management. *Gender and Education*, 10(3), 245–263. doi:10.1080/09540259820880
- Lundberg, S., & Stearns, J. (2019).** Women in Economics: Stalled Progress. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 3–22. <https://doi.org/10.1257/jep.33.1.3>
- Lynch, K. (2010).** *Carelessness: A hidden doxa of higher education* CHEER/ESRC seminar series 'imagining the university of the future'. University of Sussex. <http://www.sussex.ac.uk/education/cheer/esrcseminars/seminar2>
- Maheshwari, G., Gonzalez-Tamayo, L. A., & Olarewaju, A. D. (2023).** An exploratory study on barriers and enablers for women leaders in higher education institutions in Mexico. *Educational Management Administration y Leadership*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/174114322311532>
- Maldonado, H., & Draeger, J. (2017).** Surviving sexism in academia. Identifying, understanding, and responding to sexism academia. In K. Cole, & H. Hassel (Eds.), *Surviving sexism in academia: Strategies for feminist leadership* (1st ed.). Routledge.
- Mansfield, B., Lave, R., McSweeney, K., Bonds, A., Cockburn, J., Domosh, M., Hamilton, T., Hawkins, R., Hessel, A., Munroe, D., Ojeda, D., & Radell, C. (2019).** It's time to recognize how men's careers benefit from sexually harassing women in academia. *Human Geography*, 12(1), 82–87. <https://doi.org/10.1177/194277861901200110>
- Mansoor, A., & Bano, M. (2022).** Women academics in Pakistani higher education institutions: Who really is the Big Bad Wolf? *International Journal of Leadership in Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2077456>
- Manzo, L., & Minello, A. (2020).** Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care. *Dialogues in Human Geography*, 10(2). <https://doi.org/10.1177%2F2043820620934268>
- Marin, M., & Chaves, A. (2022).** Percepciones sobre la contratación y el papel de los docentes universitarios: un análisis desde la configuración del tiempo en el capitalismo. *Novum: Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 28–44.
- Marshall, M. (1996).** Sampling for qualitative research. *Fam. Pract.* 13(6), 522-525. <https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/family-practice-1996-marshall-522-6.pdf>
- Martínez-Salgado, C. (2012).** El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência y Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://www.redalyc.org/pdf/630/63023334008.pdf>

- Maslow, A.H. (1943).** A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Matchen, J., & DeSouza, E. (2000).** Brief report: The sexual harassment of faculty members by students. *Sex Roles*, 42, 295-306. <https://doi.org/10.1023/A:1007099408885>
- McFarland, D., & Charles, G. (2013).** *Organizational Analysis* (unpublished textbook of Stanford course).
- Mejía, J. (2000).** El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4 (5), 165-180. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6851>
- Mendoza, M. (2000).** *Elección de carrera profesional: Visiones, promesas y desafíos*. Cambridge University Press.
- Merton, R. (1942).** Los imperativos institucionales de la ciencia». En Merton, R. (Ed.), *Sociología de la Ciencia 2. Investigaciones teóricas y empíricas*. Alianza Editorial.
- Mezarina, J., & Cueva, S. (2016).** *La ciencia avanza, ¿avanzan sus científicas? Barreras y oportunidades para la participación de la investigación científica en mujeres de la PUCP* (Informe). CIES. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2018/02/en_el_peru_la_ciencia_avanza_avanza_sus_cientifica_j.mezarina_s.cueva-pucp.pdf
- Misra, J., Lundquist, J., & Templer, A. (2012).** Gender, work, time, and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300–23. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x>
- Moncayo, B., & Villalba, C. (2014).** Obstáculos de la mujer en el acceso a cargos de dirección y liderazgo: incidencia de los planteles educativos. *Panorama*, 8(15), 59-79. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v8i15.550>
- Moncayo, B., & Zuluaga, D. (2015).** Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y Gestión*, (39), 142-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64644480009>
- Moncayo, B., & Zuluaga, D. (2016).** Estilos de liderazgo en cargos universitarios, estudio descriptivo con mujeres directivas. *Panorama*, 9(17), 74–84. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v9i17.793>
- Moncayo, B., & Pinzón, N. (2013).** Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 7(13), 75-94. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v7i13.433>
- Montaño, L. (2001).** La razón, el afecto y la palabra: reflexiones en torno al sujeto en la organización. Iztapalapa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 21(50), 191-212. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/532>
- Morales, C., Muñoz-Cortés, E., Soriano, L., & Sánchez, C. (2022).** Investigación y jóvenes investigadores: La excelencia en la precariedad. *Encuentros Multidisciplinarios*, 70, 1-10. <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/revista-70/carlos-morales-y-otros..pdf>
- Morgade, G. (2010).** *Mujeres que dirigen poniendo el cuerpo. Poder, autoridad y género en la escuela primaria*. Novedades Educativas. <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/1675>

M

Mori, G., Chuquimbalqui, J.H., & Merino, I.G. (2022). Plusvalía en docentes universitarios: el caso de una universidad pública en el Perú. *Horizonte Empresarial*, 9(2), 74-82. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2324>

Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>

Morley, L. (2014). Lost leaders: women in the global academy. *Higher Education Research y Development*, 33(1), 114-128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>

Morley, L., & Crossouard, B. (2016). Gender in the neoliberalised global academy: The affective economy of women and leadership in South Asia. *British Journal of Sociology of Education*, 37(1), 149–168. <https://doi.org/10.1080/01425692.2015.1100529>

Morrison, A., White, R. & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top os American 's corporations?*. New York, AdisonWesley.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Mousa, M. (2021). From intersectionality to substantive representation: determinants of the representation of women faculty in academic contexts: voices of Egyptian academic leaders. *International Journal of Public Administration*, 46(2), 97-106. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1990317>

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage.

Murray, N., Tremaine, M. & Fontaine, S. (2012). Rompiendo el techo de cristal en la Torre de Marfil: Uso de un estudio de caso para obtener una nueva comprensión de los viejos problemas de género. *Avances en el desarrollo de recursos humanos*, 14 (2), 221–236. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1177/1523422312436418>

Nartgun, S. S., Tunc, E., & Ergun, E. (2020). Being a Woman Academician and Spouse Support. *Journal on Educational Psychology*, 13(4), 1–18. <https://doi.org/10.26634/jpsy.13.4.17080>

National Science, Technology, and Technological Innovation Council (CONCYTEC) (2020). *Registro de investigadores* [Researchers database]. <http://portal.concytec.gob.pe/georenacyt/>

Nelson, J. (2017). Using conceptual depth criteria: addressing the challenge of reaching saturation in qualitative research. *Qualitative Research*, 17(5), 554-570. <https://doi.org/10.1177/1468794116679873>

Ngila, D., Boshoff, N., Henry, F., Diab R., Malcom S., & Thomson J. (2017). Women's representation in national science academies: An unsettling narrative. *South African Journal of Science*, 113(7/8), 1-7. <http://dx.doi.org/10.17159/sajs.2017/20170050>

N

N

Nidiffer, J. (2010). Overview: Women as leaders in academia. En K. O'Connor (Ed.), *Gender and women's leadership: A reference handbook* (pp. 555-564). Sage Publications.

Nielsen, M. W., Alegria, S., Börjeson, L., Etzkowitz, H., Falk-Krzesinski, H. J., Joshi, A., ... & Schiebinger, L. (2017). Gender diversity leads to better science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(8), 1740-1742.

Nieto, R., Paredes, J., Rivera, G. & Fernández, K. (2017). *Situación, retos y oportunidades de mujeres científicas en la costa, cierra y selva del Perú*. CIES.

Njoku, A., & Evans, M. (2022). Black women faculty and administrators navigating COVID-19, social unrest, and academia: Challenges and strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph19042220>

Noor, T., Mohamad, M., & Dahri, S. (2019). Relationship between social support and work-family conflict: A case study of women employees in a Malaysian higher education institution. *Journal of Technical Education and Training*, 11(2), 88-95. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.02.009>

Nora, K., Gregory, R., Lopez, A., & Williams, N. (2017). Surviving sexism to inspire change. Stories and reflections from mothers on the tenure track. En K. Cole, y H. Hassel (Eds.), *Surviving sexism in academia: Strategies for feminist leadership* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315523217>

O'Connor, P. (2014). *Management and Gender in Higher Education*. Manchester University Press. Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista De La Educación Superior*, 44(174), 7-17. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.06.001>

Obers, N. (2015). Influential structures: Understanding the role of the head of department in relation to women academics' research careers. *Higher Education Research y Development*, 34(6), 1220-1232. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024632>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2007). *Revised Field Science and Technology (FOS)*. OCDE. <https://www.oecd.org/science/inno/38235147.pdf>

Özbilgin, M., & Healy, G. (2004). The gendered nature of career development of university professors: the case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 358-371. DOI:10.1016/j.jvb.2002.09.001

Padhy, b., Emo, K., Djra, G., & Deokar, A. (2015). Analyzing Factors Influencing Teaching as a Career Choice Using Structural Equation Modeling. *Sage Open*, 5(1). <https://doi.org/10.1177/2158244015570393>

Parkman, A. (2016). The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51-61. http://www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA_Web16_1_.pdf

Pastor, I. (2017). Relación entre estilos de enseñanza y tipos de personalidad en docentes de nivel superior. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 56(1), 62-83. DOI: 10.4151/07189729

O

P

REFERENCIAS

- Peng, J.E. (2020).** Ecological Pushes and Pulls on Women Academics' Pursuit of Research in China. *Frontiers of Education in China*, 15(2), 222-249. <https://doi.org/10.1007/s11516-020-0011-y>
- Pidello, M., Rossi, B. & De los Ángeles, M. (2013).** Las voces de los docentes: motivos de elección de la carrera docente, valores subyacentes. *Educación*, 22(43), 113-128. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/7499/7738>
- Pololi, L., & Jones, S. (2010).** Women faculty: An analysis of their experiences in academic medicine and their coping strategies. *Gender Medicine*, 7(5), 438-450. <https://doi.org/10.1016/j.genm.2010.09.006>
- Prieto, A., & Zambrano, E. (2005).** Ética y liderazgo transformacional en la docencia. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 7(1), 81-91.
- Ramirez, J., Bridshaw, L., & Brito, M. (2022).** Latin American female academic perceptions about the COVID pandemic's impact on gender equity and within-country inequality. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 20(2), 169-192. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-10-2021-1242>
- Rana, S., Kumar, A., Singhania, S., Verma, S., & Haque, M. (2021).** Revisiting the Factors Influencing Teaching Choice Framework: Exploring What Fits with Virtual Teaching. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211015369>
- Reeves, A. (2015).** Mansplaining, Maninterrupting and Bropropriating: Gender Bias and the Pervasive Interruption of Women. Yellow Paper Series: Nextions. <http://nextions.com/wp-content/uploads/2017/05/maninterruptionsbropropriation-and-mansplaining-2-yellow-paper-series.pdf>
- Ríos, D. (2009).** Características personales y profesionales de profesores Innovadores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 39(1-2), 153-169. <https://rlee.iberomx/index.php/rlee/article/view/428>
- Ríos, N., Mandiola, M., & Varas, A. (2017).** Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psico perspectivas, individuo y sociedad*, 16 (2), 114-124. <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171053168011.pdf>
- Robertson, I., Jansen Birch, A., & Cooper, C. (2012).** Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in? *Leadership y Organization Development Journal*, 33, 224-232. <https://doi.org/10.1108/01437731211216443>
- Rodríguez, A. (2008).** "Aquí hay que hacerse respetar". Mujeres, entre tuercas y metales. Una mirada desde las estudiantes de las facultades de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En M. Benavides (Ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate*. GRADE. <https://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/143>
- Romero, F. (2022).** On the Epistemic Effects of Envy in Academia. En Protassi, S. (Ed), *The Moral Psychology of Envy* (pp. 61-76). Rowman y Littlefield.
- Romero, L., & Gracida, J. (2011).** La profesión docente, ¿elección o inducción? *Perspectivas docentes*, 47, 19-25. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6349211.pdf>





- Roos, P. (2008).** Together but unequal: combating gender inequity in the academy. *Journal of Workplace Rights*, 13(2), 185-199. DOI: 10.2190/WR.13.2.f
- Rosa, R., & Clavero, S. (2022).** Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1-7. <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- Rosener, J. (1990).** Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68, 119-125. <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007).** The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *The Academy of Management Review*, 32(2), 549-572. <https://doi.org/10.2307/20159315>
- Saavedra, J. (2004).** La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales. Implicaciones para el diseño de políticas salariales y de incentivos. En McLauchlan, P., Benavides, M., & Cueto, S. ¿Es posible mejorar la educación peruana?: evidencias y posibilidades (p.181-246). Grupo de Análisis para el Desarrollo. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20120828123532/art5.pdf>
- Salas, L. (2016).** El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, 12(1), 108-120. <https://doi.org/10.18041/entramado.2016v12n1.23104>
- Sánchez, M. & Lavié, J. (2011).** El liderazgo y la asunción de cargos académicos en función del género. En Tomás I Folch, M. (Ed), *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado* (pp. 15-43). Octaedro.
- Santos, A., Muñoz, D., & Poveda, M. (2015).** En cuerpo y alma: Intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. *Arxius de Ciències Socials*, (13)32. <https://roderic.uv.es/handle/10550/49026>
- Santos, M. (1996).** Women and leadership in the spanish educational system. *European Journal of Education*, 31(4), 435-445. <https://www.jstor.org/stable/1503357>
- Särmä, S. (2016).** "'Congrats, you have an all-male panel!'. A personal narrative. *International Feminist Journal of Politics*, 18(3), 470-476. <https://doi.org/10.1080/14616742.2016.1189671>
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002).** El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 2(40), 167-182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>
- Savigny, H. (2014).** Women, know your limits: cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794-809. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.970977>
- Schucan, K. (2011).** Do women publish fewer journal articles than men? Sex differences in publication productivity in the social sciences. *British Journal of Sociology of Education*, 32(6), 921-937. <https://doi.org/10.1080/01425692.2011.596387>
- Scott, J. (2002).** El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Revista Del Centro De Investigaciones Históricas*, (14), 9-45. <https://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva2006191.pdf>

REFERENCIAS

- Scott, R. (2003).** *Organizations: Rational, Natural and Open Systems* (5th Ed.). Prentice-Hall.
- Scott, R. (2003).** The Subject is Organizations. En *Organizations: Rational, Natural and Open Systems* (5th Ed.) (pp. 3-30). Prentice-Hall. DOI:10.2307/2393090
- Seierstad, C., & Healy, G. (2012).** Women's equality in the Scandinavian academy: A distant dream? *Work, employment and society*, 26(2), 296-313. <https://doi.org/10.1177%2F0950017011432918>
- Seo, G., Ahn, J., Huang, W.-H., Makela, J. P., & Yeo, H. T. (2021).** Pursuing Careers Inside or Outside Academia? Factors Associated With Doctoral Students' Career Decision Making. *Journal of Career Development*, 48(6), 957-972. <https://doi.org/10.1177/0894845320907968>
- Sepler, F. (2017).** The bullying we don't talk about. Women bullying women in the academy. En K. Cole, & H. Hassel (Eds.), *Surviving sexism in academia: Strategies for feminist leadership* (1st ed.) (pp. 296-303). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315523217>
- Silva, A. (2016).** What is leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5. <https://www.proquest.com/openview/da932f3ddd496ce36e7f30f9e133b141/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1056382>
- Smith, C. (2014).** Assessing academic STEM women's sense of isolation in the workplace. In P. Gilmer, B. Tansel, y Miller, M. (Eds.), *Alliances for Advancing Academic Women*. Sense Publishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-604-2_5
- Smith, P. (1990).** *Killing the spirit: Higher education in America*. Viking Penguin. <https://doi.org/10.1177/104398629100700208>
- Sotiropoulou, P., & Cranston, S. (2023).** Critical friendship: An alternative, 'care-full' way to play the academic game. *Gender, Place y Culture*, 30(8), 1104-1125. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2022.2069684>
- Spanò, E. (2017).** Femina Academica: women "confessing" leadership in Higher Education. *Gender and Education*, 1-10. doi:10.1080/09540253.2017.1336205
- Steinberg, J. (1986).** Clinical interventions with women experiencing the impostor phenomenon. *Women y Therapy*, 5(4), 19-26. https://doi.org/10.1300/J015V05N04_04
- Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU). (2021).** *III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020).** *II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6911>
- Tai K, Narayanan J., & McAllister, D. (2012).** Envy as pain: rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0484>

REFERENCIAS

T

Täuber, S. (2022). Women Academics' Intersectional Experiences of Policy Ineffectiveness in the European Context. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 810569. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.810569>

Thomas, R., & Davies, A. (2002). Gender and new public management: Reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work and Organization*, 9(4), 372–397. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00165>

Thompson, M. (2000). Gender, leadership orientation and effectiveness: Testing the theoretical models of Bolman y Deal and Quinn. *Sex Roles*, 42(11/12), 969-992.

Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women Academics and Work-Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work y Organization*, 23(5), 489–504. doi:10.1111/gwao.12133

Tomassini, C. (2014). Ciencia académica y género. Trayectoria académica de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República. *Universidad de la República*. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/4622>

Topping, M. (1983). The impostor phenomenon: A study of its construct and incidence in university faculty members. *Dissertation Abstracts International*, 44(6-B), 1948–1949. <https://psycnet.apa.org/record/1984-52399-001>

U

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2013). *International Standard Classification of Education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000220782>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2020b). *Global education monitoring report 2020: gender report, A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. UNESCO.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2020c). *Women in science, No. 60 FS/2020/SCI/60*. UNESCO 56 <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375033?posInSet=6yqueryId=122822e5-8b25-433d-a9a7-816d43e87960>

United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization [UNESCO]. (2020a). *Boosting gender equality in science and technology. A challenge for TVET programmes and careers*. Francia: UNESCO. https://unevoc.unesco.org/pub/boosting_gender_equality_in_science_and_technology.pdf

Valladares, O. (2012). La incursión de las mujeres a los estudios universitarios en el Perú: 1875-1908. *Cuadernos del Instituto Antonio de Nebrija*, 15(1), 105-123.

Vázquez, A., & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 77, 159-189. <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>

V

Vendrell, J. (2013). *La violencia de género. Una aproximación desde la antropología*. Juan Pablos Editor/UAEM. <http://bdjc.ia.unam.mx/items/show/363#lg=1&slide=0>

REFERENCIAS

W

Walkerdine, V. (1998). *Counting Girls Out* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203209394>

Wani, A. (2022). Spousal support and working woman's career progression: a qualitative study of woman academicians in the University of Kashmir. *Journal of Global Responsibility*, 14 (1), 27-45. <https://doi.org/10.1108/JGR-05-2021-0050>

Ward, J., Gaudet, J., & McGuire-Adams, T. (2021). The privilege of not walking away: Indigenous women's perspectives of reconciliation in the academy. *Aboriginal Policy Studies*, 9(2). <https://doi.org/10.5663/aps.v9i2.29374>

Ward, K., Gast, J., & Grant, L. (1992). Visibility and dissemination of women's and men's sociological scholarship. *Social Problems*, 39(3), 291-298. <https://doi.org/10.2307/3096963>

Weber, M. (1922). *Economy and Society*. University of California Press, Berkeley.

Wellcome Trust (1997). *PRISM women and peer-review: An audit of the Wellcome Trust's decision-making process*. Wellcome Trust. https://wellcome.org/sites/default/files/wtd003212_0.pdf

Wennerås, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, (387)22, 341-343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>

West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243287001002002>

Xu, Y. & Burleson, B. (2001). Effects of sex, culture, and support type on perceptions of spousal social support: An assessment of the "support gap" hypothesis in early marriage. *Human Communication Research*, 27(4), 535-566. <https://doi.org/10.1093/hcr/27.4.535>

Yenilmez, M. İ. (2016). Women in academia in Turkey: Challenges and opportunities. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 289-311. <http://acikerisim.comu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12428/1617>

Ylijoki, O.H. (2005). Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58, 555-576. <https://doi.org/10.1177/0018726705055963>

Ylijoki, O.-H. & Ursin, J. (2013). The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education*, 38, 1135-1149. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>

Young, D., & Holley, L. (2005). Combining caregiving and career: Experiences of social work Faculty. *Affilia*, 20(2), 136-152. <https://doi.org/10.1177/1043986205274547>

Yousaf, R., & Schmiede, R. (2017). Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.1186/s40856-017-0013-6>

Zhao, J., & Jones, K. (2017). Women and Leadership in Higher Education in China: Discourse and the Discursive Construction of Identity. *Administrative Sciences*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/admsci7030021>

X

Y

Z



LAS MUJERES DOCENTES EN LAS UNIVERSIDADES: **Un estudio fenomenológico en el Perú**



Lima
Abril, 2025