

# FACTORES QUE DIFICULTAN LA OBTENCIÓN DE POSGRADO A LAS MUJERES ACADÉMICAS

 Andrea Fuentes Ortega<sup>I</sup>

 Edith Fuentes Ortega<sup>II</sup>

 Elisa Fuentes Ortega<sup>III</sup>

<sup>I</sup> Universidad de Aconcagua (UAC), San Felipe (región de Valparaíso), Chile; andrea.fuentes.o@uaconcagua.cl

<sup>II</sup> Universidad de Aconcagua (UAC), San Felipe (región de Valparaíso), Chile; edith.fuentes@uac.cl

<sup>III</sup> Universidad de Aconcagua (UAC), San Felipe (región de Valparaíso), Chile; elisa.fuentes@uaconcagua.cl

## Resumen

El estudio identifica las dificultades que enfrentan las académicas universitarias para obtener posgrados. De carácter cualitativo, la investigación recopiló experiencias de docentes que no tienen posgrado académico, realizando un muestreo teórico, con entrevistas semiestructuradas. Los resultados del análisis señalan dificultades económicas para financiar un posgrado; la exigencia de especialización no docente, pues la academia no es su primera fuente laboral; la maternidad y la crianza que les significa mayor dedicación; y el tiempo escaso de que disponen. Se concluye que estas barreras podrían ser superadas con más apoyo a la carrera docente, ya que hasta ahora es calificada como un espacio enriquecedor profesionalmente, pero que tiene alta demanda de tiempo y escasa recompensa económica.

POSGRADO • DOCENTE • IGUALDAD DE GÉNERO • EDUCACIÓN SUPERIOR

## FATORES QUE IMPEDEM QUE AS MULHERES ACADÊMICAS OBTENHAM PÓS-GRADUAÇÃO

### Resumo

O estudo identifica as dificuldades enfrentadas pelas universitárias para obter pós-graduação. De natureza qualitativa, a pesquisa coletou experiências de estudantes que não possuem pós-graduação, realizando uma amostragem teórica, com entrevistas semiestructuradas. Os resultados da análise apontam dificuldades econômicas para financiar uma pós-graduação; a exigência de especialização não docente, uma vez que a academia não é sua principal fonte de trabalho; a maternidade e a criação dos filhos, que exigem maior dedicação; e o pouco tempo disponível. Conclui-se que essas barreiras poderiam ser superadas com maior apoio à carreira docente, uma vez que, até o momento, ela é considerada um espaço enriquecedor profissionalmente, mas que demanda muito tempo e oferece escassa recompensa econômica.

PÓS-GRADUAÇÃO • PROFESSORA • IGUALDADE ENTRE GÊNEROS • ENSINO SUPERIOR

## FACTORS PREVENTING FEMALE ACADEMICS FROM OBTAINING POSTGRADUATE DEGREES

### Abstract

This study identifies the difficulties faced by female academics in obtaining postgraduate degrees. Qualitative in nature, the study collected experiences of students who do not have a postgraduate degree, through theoretical sampling and semi-structured interviews. The analysis findings point to economic difficulties in financing a postgraduate degree; the non-teaching specialization requirement, since academia is not their main source of work; motherhood and raising children, which demand greater dedication; and the limited time available. The conclusion is that these barriers could be overcome with greater support for the teaching career, since so far it is considered a professionally enriching space, but one that demands a lot of time and has little economic reward.

POSTGRADUATE • TEACHER • GENDER EQUALITY • HIGHER EDUCATION

## FACTEURS QUI ENTRAVENT LES PROFESSEURES UNIVERSITAIRES D'OBTENIR UN POST GRADE

### Résumé

L'étude identifie les difficultés rencontrées par les universitaires pour obtenir des diplômes de post grade. De nature qualitative, la recherche a compilé les expériences d'universitaires ne possédant pas de diplôme de post grade, par moyen d'un échantillonnage théorique, avec des entretiens semi-structurés. Les résultats de l'analyse indiquent des difficultés économiques pour financer un cours; l'exigence d'une spécialisation non pédagogique, puisque l'académie n'est pas leur première source d'emploi; la maternité et l'éducation des enfants qui exigent un grand dévouement; et le peu de temps dont elles disposent. On conclut que ces obstacles pourraient être surmontés avec un plus grand soutien à la carrière d'enseignant, puisque jusqu'à présent elle a été classée comme un espace professionnellement enrichissant, mais elle demande beaucoup de temps et apporte peu de récompense financière.

POST GRADE • PROFESSEURES • ÉGALITÉ DES GENRES • ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Recibido el: 11 SEPTIEMBRE 2023 | Aprobado para publicación el: 14 DICIEMBRE 2023



Este es un artículo de acceso abierto que se distribuye en los términos de la licencia Creative Commons, tipo BY.

**A PRESENCIA DE MUJERES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ES UN ASUNTO**

muy discutido, sobre todo por el aumento en el número de mujeres matriculadas en estudios superiores a nivel mundial. Sin embargo, la baja participación que tienen en el ámbito académico sigue siendo motivo de preocupación. En particular, la incorporación de mujeres a las instituciones de educación superior (IES) ha sido desigual en relación con los hombres (Guzmán-Benavente et al., 2021); aun cuando actualmente más mujeres acceden a la educación superior persisten las estructuras patriarcales en las universidades y esto se demuestra por el escaso número de investigadoras y directivas con las que cuentan estas instituciones (Kiss et al., 2007; Castañeda-Rentería, 2019). La literatura lo describe como un “piso pegajoso”, que perjudica a las mujeres en lo que respecta a la familia y traba su desarrollo laboral o el también llamado “techo de cristal”, que es el freno que impide el ascenso femenino en la jerarquía institucional, como en el caso de la universitaria (Martínez-Labrín & Bivort-Urrutia, 2014).

A juicio de Cevallos-Zambrano y Villafuerte-Holguín (2019), el espacio universitario ha sido –desde sus orígenes– propio de los hombres, tanto en la gestión, como en la academia. Por lo tanto, más allá de la proporción en que se encuentren las mujeres en este contexto, además de su acceso, permanencia y movilidad, siguen afectadas por condiciones de desigualdad (Buquet et al., 2010).

Durante las Conferencias Mundiales de Educación Superior de 1998 y 2009, las instituciones de educación superior (IES) asumen la obligación de contribuir a la construcción de condiciones que generen igualdad y equidad, dejando hacia atrás la concepción de la educación superior como un espacio masculinizado y al que accedían los hombres, confirmando así su reconocimiento social, mientras las mujeres eran invisibilizadas en la esfera privada y asignadas a las tareas propias de la reproducción y cuidados de la familia y el hogar (Papadópolos & Radakovich, 2006).

Según lo señala Castañeda-Rentería (2019), la brecha de género que existe en el contexto universitario está supeditada a una cultura institucional y “dicha desigualdad es producto de una cultura institucional que se ha configurado a través de siglos de existencia y que además no puede ser entendida sin integrar al análisis de la categoría de género” (p. 60).

La brecha de género que persiste en el quehacer universitario pasa por desigualdades que se agudizan a medida que se avanza en el ciclo vital, existen menos profesoras titulares y una brecha salarial importante (Padilla-Carmona, 2001; Berríos-Cortés, 2007; Comunidad Mujer, 2018). Las académicas desean profesionalizarse y así avanzar en la jerarquía universitaria, pero todavía se encuentran con obstáculos que les impiden lograrlo. El cuerpo docente de la educación superior sigue en desventaja para las mujeres; de acuerdo al informe del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe del Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Iesalc-Unesco, 2021) la paridad académica en países como Canadá, las mujeres representaron el 41% del personal docente académico a tiempo completo en las universidades canadienses entre 2018 y 2019, mientras en Brasil la proporción de profesoras en el nivel de educación superior constituían el 46% en 2019 y Japón tiene la menor proporción de personal docente femenino de educación superior de todos los países de la Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019) con un 24,8%. Actualmente en Chile, según el informe SIES (Sistema de Información de Educación Superior [SIES], 2022) del Ministerio de Educación correspondiente al año 2022, la participación de mujeres académicas alcanzó el 45,3%, siendo el valor más elevado en los últimos 5 años. Sin embargo, este dato es sobre participación

y no contratación, porque en Chile la educación ostenta un modelo mercantil que considera en función de honorarios, es decir, no tiene ningún vínculo contractual con la universidad (Cantillana-Barañados & Portilla-Vásquez, 2019).

En Chile, la docencia de excelencia puede ser medida utilizando los indicadores que consideran la cantidad de académicos y su grado de perfeccionamiento (Mondaca et al., 2019). Esto ha impulsado la formación de posgrado y las posibilidades que esta brinda de continuar una carrera académica y avanzar en ella. Lo anterior es reafirmado por Herrera-Perez (2019), quien señala la formación posgradual como una de las condiciones que le permite al docente obtener un reconocimiento social y a mejorar en la carrera profesional, pero es necesario señalar que aún existe una segregación en la que la proporción de mujeres con acceso a niveles educativos de posgrado presenta una disminución considerable (Buquet et al., 2006). Asegurar la calidad institucional y apoyar los cambios continuos en la educación superior requiere que se mejore el desarrollo académico como una herramienta clave (Bernasconi et al., 2021).

Las necesidades de la sociedad actual requieren un mayor número de académicos altamente capacitados, y las instituciones exigen títulos de maestría y/o doctorado como un requisito fundamental. Como resultado, la profesionalización de la carrera académica se ha vuelto crucial en la transición de una generación de docentes a otra (Ganga-Contreras et al., 2019).

En cuanto a la brecha de género en la educación superior, específicamente en programas de posgrado se advierte que la cantidad de mujeres matriculadas en licenciatura de Ciencias Sociales es similar a la de hombres en los niveles de maestría; en el doctorado la proporción de matrícula masculina es superior, lo que demuestra que a las mujeres se les hace más complejo continuar con sus estudios en este nivel (García-Bátiz, 2014). Esto lo reafirma Desdentado-Daroca (2017), que concluye que en la carrera universitaria hay una tendencia a la desigualdad de género conocida como “modelo de la tijera”, que favorece a los hombres en los niveles de posgrado, a pesar de que hay más mujeres que hombres en los niveles iniciales.

La academia es competitiva y generalmente se presenta como un entorno de trabajo que exige mucha dedicación y que absorbe la energía laboral; sin embargo, es atractiva y otorga un reconocimiento social superior al económico (Baeza-Reyes & Lamadrid-Alvarez, 2019; Fardella-Cisternas & Corvalán-Navia, 2020). Las mujeres que deciden seguir la carrera docente se ven enfrentadas a ciertas barreras que reflejan la dificultad de avanzar e incluso ascender en la jerarquía académica, a pesar de su arduo trabajo y logros en su área de estudio (Colther et al., 2022). Para lograr los indicadores de calidad del trabajo académico se requiere una dedicación de tiempo casi exclusiva y es ahí donde surge el desequilibrio entre mujeres y hombres, porque las académicas tienen diversas responsabilidades familiares que culturalmente les han sido asignadas (Guzmán-Benavente et al., 2021).

Benavides-Lara et al. (2021), tras analizar las universidades mexicanas, destacan las diferencias entre docentes mujeres y hombres, concluyendo que las primeras dedican una mayor parte de su tiempo al “trabajo de cuidados no remunerados”, que a las ocupaciones que son parte del trabajo académico comparado con los docentes hombres.

Comúnmente las mujeres tienden a dedicar más horas a las actividades familiares que los hombres, pese a que sus horas laborales son iguales (Tapia-Ballesteros et al., 2016). Esto explica una notable sobrecarga, que puede influir negativamente en el desarrollo de su carrera en comparación con los hombres (Mateos de Cabo, 2017).

Para las académicas, el periodo de consolidación y mayor productividad académica se ve tensionado con la opción de la maternidad y crianza de hijos. A esto se suma la destinación de tiempo y energía que recae principalmente sobre ellas para el cuidado de personas dependientes (Baeza-Reyes & Lamadrid-Alvarez, 2019; Cerros-Rodriguez, 2021).

En Chile, la investigadora Martínez-Labrín (2022) evidenció la importancia que tiene la crianza de hijas e hijos y cómo las mujeres académicas crean estrategias que les permiten cumplir con los dos roles. Esta doble jornada laboral a las que socialmente han sido expuestas las mujeres, la mayoría de las veces las obliga a priorizar el cuidado familiar por sobre el desarrollo profesional (Montes-López, 2017).

Sanhueza-Díaz et al. (2019) analizan la segregación de género a partir de narrativas de docentes y administrativas mujeres de cuatro universidades chilenas, que explican las desventajas que enfrentan frente a sus pares varones, y cómo ésta se da no solo de manera horizontal, sino también vertical. Por su parte, Ríos-González et al. (2017) también pudieron analizar la problemática que enfrentan las mujeres académicas chilenas que se ven sobrecargadas de trabajo administrativo y docente, menormente reconocido, lo que representa una desventaja para el desarrollo de la carrera académica.

Ciertamente, es posible advertir que las universidades han registrado avances si se trata de perspectiva de género; no obstante, surge la interrogante sobre ¿cuáles son los factores que impiden a las mujeres académicas obtener un posgrado?

## Metodología

La investigación comprende un enfoque cualitativo del tipo fenomenológico que privilegia el concepto de vida en las experiencias de los participantes, comprendiendo así sus relatos desde su propia perspectiva teniendo en cuenta que las experiencias subjetivas son fundamentales para comprender la realidad y que cada individuo tiene una comprensión única de su experiencia (Castillo-Sanguino, 2020). Asimismo, posee un alcance exploratorio e inductivo, porque podría revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández-Sampieri et al., 2010).

La muestra de investigación consideró a académicas que se encontraban haciendo docencia en una universidad chilena privada con presencia regional y que se caracteriza por tener una baja dotación de docentes con relación contractual estable y que privilegia la contratación de docentes hora. Caracteriza a esta institución estudiada su mayor dotación de académicos hombres y una mayor cantidad de académicos hombres con posgrados (según Tabla 1).

**Tabla 1**

*Distribución por género de la planta académica de la IES estudiada*

	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2
Hombres con posgrado	38	40	36	33
Hombres sin posgrado	38	48	29	34
Mujeres con posgrado	14	11	14	11
Mujeres sin posgrado	49	51	36	32
Total, académicos por periodo	139	150	115	110

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la dirección académica en la Universidad estudiada.

Se delimitó la muestra del total de mujeres académicas que presentaron carga académica en 4 semestres seguidos, períodos 1 y 2 por año de estudio 2021 y 2022, lo que arrojó una muestra total de 20 académicas que cumplieran con los criterios de inclusión, es decir, solo mujeres académicas con carga de 1 o más asignaturas en 2 o más semestres del período investigativo y que no cuenten con posgrado. Toda la información y datos recopilados para esta investigación fueron almacenados en una base de datos protegida mediante un acceso restringido exclusivamente para las investigadoras autorizadas. Esta medida de seguridad fue implementada para salvaguardar la confidencialidad y privacidad de los datos sensibles recopilados durante el estudio.

Finalmente, se utilizó muestreo por conveniencia definiendo a 7 académicas, y consideramos mujeres distintas generacionalmente y de áreas disciplinares diversas (según Tabla 2). A todas ellas se les envió un *mail* de invitación a participar del estudio, posteriormente se les hizo llegar el consentimiento informado y seguidamente se concertó la entrevista a través de videoconferencia grabada, en día y hora señalada por cada una.

**Tabla 2**

*Composición de la muestra utilizada para el estudio*

Seudónimo entrevistada	Area disciplinar	Rango de edad (años)	Nº tiene hijos	Tiempo de docencia en IES (años)
E1	Enfermería	30-35	3	3
E2	Química	55-60	4	37
E3	Psicopedagogía	35-40	1	1
E4	Terapia Ocupacional	45-50	0	7
E5	Trabajo Social	50-55	1	8
E6	Ingeniería en Informática	50-55	2	21
E7	Biología	45-50	2	23

Fuente: Elaboración propia de las autoras con datos de la investigación.

La recolección de datos se realizó con entrevistas semiestructuradas, que se caracteriza por una actitud abierta y flexible del entrevistador para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona (Folgueiras-Bertomeu, 2016). El instrumento fue validado por 3 expertos, cuya elección se basó en los siguientes criterios de selección: (1) poseer grado de Doctor o candidato a Doctor, (2) tener publicaciones en revistas científicas y, (3) pertenecer o haber pertenecido a una IES. La validación se realizó a través del grado de acuerdo entre los jueces, y para ello se utilizó el índice de Lawshe modificado por Tristán-López (2008) en consideración a la cantidad de expertos utilizados; el resultado que se obtuvo de este acuerdo fue un índice de 0.74, lo que está por sobre el mínimo aceptado que es de 0.58. Luego de esto, se procedió a validar la entrevista mediante una prueba piloto a una entrevistada con los mismos criterios de inclusión, asegurándonos de obtener una herramienta adecuada para lograr los objetivos propuestos.

La entrevista tuvo dos ejes principales, la formación docente y el perfeccionamiento académico, por ello las preguntas intentaron saber si la entrevistada ha realizado alguna formación adicional después de obtener su título, las razones por las cuales aún no ha obtenido un título de posgrado como también identificar cuál de esas razones tuvo un impacto relevante en su elección de no poseer un título de posgrado.

Una vez terminadas las entrevistas se realizó la transcripción de cada una de ellas, posteriormente se analizaron los datos con la herramienta estadística Atlas.ti versión 2022. Finalmente se llevó a cabo una lectura interactiva y repetitiva de las transcripciones. Se utilizaron fragmentos seleccionados de entrevistas para ejemplificar el análisis, y se resaltaron en cursiva para facilitar la comprensión de estos.

## Resultados

Las entrevistas fueron codificadas a razón de las veces que las entrevistadas repetían o aludían a un mismo tema; de esta manera se establecieron 4 códigos principales cuya frecuencia fue la más alta. En primer lugar, está el código que se identificó como Dificultad financiera que reúne todas citas relacionadas, con temas económicos, financieros, dinero y prioridades económicas. En segundo lugar, está el código que denominamos Especialización laboral–No docente, que agrupa Desarrollo profesional y Capacitación laboral. En tercer término, se sitúa Maternidad–Crianza que congrega crianza de hijos, maternidad, cuidado de hijos y responsabilidades familiares. En cuarto lugar se encuentra el Tiempo, el que fue señalado directamente. A continuación, serán descritos con el extracto de entrevista (contenidos textuales) que inspiran los análisis para facilitar su comprensión.

### Dificultad financiera

Esta categorización responde a barreras económicas relacionadas al pago de arancel de un posgrado y al destino de recursos financieros para estos efectos. Las docentes de este estudio son profesionales de distintas disciplinas, que en la mayor parte de los casos ejerce su profesión con jornada completa o media jornada, siendo este su ingreso económico principal, y además dedica horas a impartir la docencia. Por tanto, cuando decide estudiar un posgrado considera varios factores, siendo el financiero el más sobresaliente, ya que implica destinar parte de sus ingresos a solventar esta auto-inversión.

*Académica E7, “tal vez una solución podría ser dejar de trabajar, pero ahí surge otro problema que sería el financiero. Si no trabajas no tienes dinero para pagar un posgrado, que por cierto no son nada baratos”.*

*Académica E2, “Tenía en esa instancia tres hijos estudiando en la universidad, ahora me queda uno no más, tres ya egresaron. Y en la realidad de las cosas el sueldo que recibía de la universidad era muy bajo. No pagaba ni siquiera el 20% de lo que valía el magister, entonces fue el aspecto económico, realmente no lo tomé”.*

*Académica E5, “Yo soy papá y mamá en este momento, porque me separé de mi pareja y uno por la maternidad posterga cosas, los ingresos están invertidos en la familia y esa es la prioridad, entonces, claro, eso provocó en un momento, que yo destinara todos mis recursos a mi hijo, a la formación y crianza de mi hijo”.*

*Académica E4, “Yo creo que lo había postergado por temas familiares, por proyectos personales, quizá, a pesar de que tenía las ganas de hacerlo hace mucho tiempo. Y por problemas económicos, o sea, no problemas, pero sí, preferí comprar el auto que es más práctico que hacer un magister. No sé, no lo tengo muy claro, fíjese, es como... Primero está lo familiar, ahí, hacerme cargo de otras situaciones de salud, también, de mi familia, de mi mamá...”.*

Académica E3, *“es lo económico, los posgrados son caros. Son necesarios como para escalar en el área en la que estamos que es el área académica, cierto, siempre va a ser bueno hacer un posgrado, pero no es barato, es caro”*.

### Especialización laboral–No docente

Esta categorización está relacionada con la especialización y actualización de conocimientos que exige un cargo profesional de una organización y que no se relaciona con la docencia. Al ejercer una carrera profesional se debe considerar la actualización constante, ya que el entorno exige estar vigente, por ello las organizaciones entregan capacitación a sus empleados a través de cursos, seminarios, pasantías u otros, y estos empleados están de cierta manera obligados a realizarlos, si quieren mantener su puesto de trabajo.

Académica E2, *“He tomado muchos cursos de especialización en la Universidad Católica, en la Universidad de Chile, los que ha dictado el Ministerio de Educación, siempre en perfeccionamiento, en evaluación, en planificación, en el área de la Química. En la Universidad de Aconcagua tomé el diplomado”*.

Académica E5, *“cursé un diplomado de Derecho de Familia y Mediación, también soy mediadora. Diplomado en Peritaje Psicosocial, además de cursos en líneas de familia, intervención con infancia, perfeccionamiento en esa área”*.

Académica E3, *“Hice hartos cursitos que tengan que ver con SERNAMEG; equidad de género, estimulación temprana, todo es como del área de la especialidad de mi carrera, de mi profesión. Y después hice un diplomado en mediación y conflictos sociofamiliares”*.

Académica E4, *“He realizado un montón de cursos, un montón de diplomados, me especialicé en un área específica de terapia ocupacional”*.

### Maternidad–Crianza

Esta categoría obedece al estado o condición de ser madre, así como también al cuidado y educación de hijos, ya sean biológicos, adoptivos o tutores legales. La responsabilidad de criar hijos es vista como una limitante significativa para el avance profesional de las mujeres docentes, y esta etapa de la vida se agrava aún más a medida que tienen más hijos o si estos presentan alguna enfermedad. Esto incide directamente con su productividad y no constituye un factor aislado ni individual, claramente, sino una barrera social importante para avanzar en su desarrollo profesional en la academia.

Académica E1, *“yo tengo dos hijos pequeños, de dos y de cuatro, entonces también es complejo hacerlo, porque en realidad la mujer yo creo que se ve mayoritariamente limitada en cuanto a los cursos y diplomados que una puede ejercer, porque en realidad uno siempre es madre”*.

El trabajo dentro y fuera de la casa implica trabajar más horas, es decir, una doble labor, definitivamente. Les impide tener acceso a opciones laborales óptimas, dedicando más horas a la crianza y menos horas a mejorar su formación.

Académica E7, *“la crianza de los hijos, la doble jornada laboral porque una está todo el día en el trabajo y luego llegas a la casa a seguir trabajando”*.

Académica E6, *“Principalmente por ser mujer y tener la responsabilidad de cuidar a los hijos, aparte de trabajar. Principalmente eso, porque para cuidar a los hijos, trabajo menos horas”*.



## Tiempo

Esta categoría se refiere a la dedicación de tiempo para realizar un posgrado. Las docentes manifiestan el escaso tiempo que administran considerando las horas laborales del trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, lo que les deja intervalos pequeños para el trabajo docente, que en sí es altamente demandante (preparación de clases, creación de evaluaciones, revisión de pruebas, atención de estudiantes, entre otros).

Académica E1, *“Yo trabajo de lunes a viernes, el viernes trabajo hasta las 11 de la noche en la universidad haciendo clases, el sábado y domingo hago turnos de urgencia, entonces no estoy casi nunca en la casa y además estoy haciendo estos dos cursos, que igual me quitan bastante tiempo”*.

Académica E6, *“Aunque no solo se trata de cuidar a los hijos, uno tiene la casa, tiene cosas que hacer y de pronto, uno las ve, pero se da cuenta que tiene que hacer el aseo, el almuerzo, la ropa, más cuidar a los hijos y preparar clases, entonces, se necesita tiempo”*.

A mayor número de hijos menor tiempo para su formación docente. Por otra parte, la carga social de ser madre les genera una tensión por sobre su desarrollo profesional.

Académica E7, *“ese Magister solo quedé egresada porque por un tiempo nunca pude hacer mi tesis y se pasó el tiempo permitido. No logré jamás compatibilizar el tiempo de mis hijos que eran pequeños y mi trabajo”*.

## Tema emergente: Carrera docente

Esta categoría refleja un hallazgo que se considera relevante y con altas posibilidades de ser estudiado en una próxima investigación. Este tiene relación con la carrera docente y el desconocimiento que las entrevistadas poseen respecto al tema. La carrera docente universitaria en Chile es altamente conocida y utilizada por quienes son parte del cuerpo docente en las universidades estatales, así también por quienes ejercen la pedagogía en instituciones de educación básica o secundaria. En el caso de las universidades estatales, cada institución de educación superior clasifica a sus docentes en diferentes categorías, basándose en su desempeño académico, productividad en investigación científica y otros factores. Estas categorías determinan la posición y el tipo de contrato de los docentes. El requisito de entrada a la carrera académica es poseer un título profesional o grado académico de Licenciado o Licenciada, Magíster, Doctor o Doctora, y ganar un concurso público convocado para ese fin, de acuerdo con el reglamento correspondiente. Por otra parte las jerarquías de la carrera académica generalmente incluyen las siguientes categorías, aunque pueden variar según la institución: Ayudante e Instructor, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular. Tanto las categorías como los requisitos pueden variar dependiendo de los estatutos de cada universidad estatal en Chile (Ganga-Contreras et al., 2019).

La relevancia de contar con académicas y académicos de alta calidad se destaca en las estrategias planificadas por la mayoría de las universidades públicas y privadas. Además, en los últimos años, las universidades han evidenciado una inclinación a elevar los estándares necesarios para progresar en la jerarquía académica, siguiendo la tendencia internacional (Montes-López & Simbürger, 2021).

Al preguntar a las entrevistadas sobre los beneficios que perciben en su carrera académica con la obtención de un posgrado, estas declararon:

Académica E6, *“Yo creo que mientras más grados uno tenga, como profesional uno se desarrolla, se siente más empoderada ante la docencia, más dispuesta a los desafíos”.*

Académica E3, *“Así es que, en relación a tu pregunta, creo que, sí es funcional, sí es eficiente, porque nivela las prácticas educativas, o por lo menos establece cuáles son las prácticas educativas que alimentan la calidad educativa”.*

Académica E1, *“Yo creo que sí, porque nos sirve para nuestra especialización en realidad y además que cuando uno va a impartir clases, siempre se exige entonces, si a uno le gusta la docencia, tiene que estar constantemente especializándose en cualquier área que uno desarrolle en realidad”.*

En los relatos presentados se puede advertir que las entrevistadas no asocian los programas de posgrado con la oportunidad de avanzar en su carrera docente.

## Discusión

El análisis realizado se estableció contrastando los resultados obtenidos con la literatura consultada, y se consideraron los factores anteriormente señalados exceptuando los temas emergentes.

Las dificultades financieras de las docentes representan la primera barrera en cuanto a no obtener un posgrado, lo que coincide con estudios realizados por diversos autores como es el caso de Padilla-Carmona (2001), quien aborda la desigualdad salarial de género en el ámbito laboral, destacando que las diferencias salariales no se limitan a casos individuales, sino que también se reflejan en trabajos mal remunerados tradicionalmente considerados femeninos; también agrega que en trabajos que requieren habilidades y conocimientos similares o superiores a trabajos masculinos, las mujeres suelen recibir una remuneración más baja. Lo anterior se condice con un estudio elaborado por Comunidad Mujer (2018), que aborda la desigualdad en tres aspectos, Género, Educación y Trabajo, afirmando que, en todos los niveles educativos, los hombres ganan más que las mujeres por hora y, a medida que el nivel educativo aumenta, también aumenta la brecha salarial de género.

En el factor de Maternidad–Crianza, encontramos coincidencias con investigaciones que revalidan nuestro resultado, como es el caso de Guzmán-Benavente et al. (2021), quien plantea en su investigación similitudes en cuanto a los conflictos y dificultades señaladas por las participantes de su estudio como maternidad, crianza, cuidados de los hijos, de adultos mayores y/o personas enfermas. Martínez-Labrín (2022) examina en mayor profundidad el conflicto que enfrentan las académicas entre su trabajo y su vida familiar. Según su investigación, la maternidad siempre genera tensiones con la carrera académica, aunque estas tensiones pueden ser resueltas mediante estrategias individuales. Por su parte, Glauber (2019) y Anderson et al. (2002), mencionados por Benavides-Lara et al. (2021), destacan que el desempeño del rol de cuidado de los hijos y de la pareja tiene efectos negativos en los ingresos, la protección social y la permanencia en empleos formales. Como resultado, se observa una disminución en la acumulación de experiencia laboral y la especialización, factores esenciales para alcanzar remuneraciones más altas, acceder a puestos de mayor jerarquía y progresar en el ámbito laboral.

El factor de Especialización laboral–No docente, nuestras académicas lo señalan como una barrera al tener que lidiar con exigencias propias del ejercicio de su profesión y que corresponde en la mayor parte de ellas a su ingreso económico más importante, por tanto, deben asistir a

seminarios o cursar capacitaciones o diplomados para mantenerse vigentes y actualizadas en sus empleos principales. Este hecho concuerda con la investigación de Ganga-Contreras et al. (2019) donde indica que los profesores de educación superior son en su mayoría profesionales que estudiaron carreras fuera de la docencia y que se dedican a enseñarla. Así también coincide con lo señalado por Cantillana-Barañados y Portilla-Vásquez (2019), en cuanto a que algunos docentes son contratados por horas para impartir ciertas asignaturas, no existe exclusividad con la casa de estudios, ya que la docencia es un segundo ingreso o complementario al principal, por lo tanto, se prioriza la dedicación al que más le aporta económicamente.

El factor tiempo concuerda con las investigaciones de Fardella-Cisternas y Corvalán-Navia (2020), quien en su trabajo ofrece una amplia y profunda mirada sobre cómo perciben el tiempo las académicas. Asimismo, Gregorio et al. (2008, como citado en Martínez-Labrín & Bivort-Urrutia, 2014) señalan que la idea del tiempo muestra una tensión entre el trabajo académico y el trabajo doméstico, debido a que la representación simbólica de lo femenino se encuentra tan asociada al mundo doméstico que aparentemente este ámbito ocupa un tiempo proporcionalmente muy significativo en la vida de las mujeres reales. Montes-López (2017) también favorece nuestros resultados en su investigación, donde menciona las diferencias significativas en el uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado por sexo, y como es mayor la carga global de trabajo para las mujeres que repercute a nivel personal como laboral, limitando su acceso y promoción en el trabajo.

## Conclusión

Lo expuesto a lo largo de esta investigación identificó las dificultades que enfrentan las académicas en la obtención de posgrados y qué deben superar para avanzar y fortalecer la carrera académica. Es evidente que las mujeres docentes tienen serias dificultades para obtener un posgrado académico, ya sea por el alto costo de este tipo de programas, el escaso tiempo que tienen, por el papel que culturalmente se les asigna en la conformación de la familia y porque tienen un trabajo propio de su profesión que está permanentemente exigiéndoles actualizarse en su formación. Para las académicas de la universidad investigada, la docencia como trabajo pagado por horas, es considerado un trabajo complementario que les permite aumentar sus ingresos, además es calificado como un espacio enriquecedor profesionalmente, pero que tiene una alta demanda de tiempo y escasa recompensa económica. Este último punto es clave, ya que puede incidir directamente en la productividad de las docentes y aun cuando lo valoran, se ve tensionado por las demandas familiares, en la medida que resta tiempo a la crianza y cuidado de los hijos. Lo anterior deja de manifiesto la importancia de avanzar hacia la profesionalización de la carrera académica, con la finalidad de que la obtención de posgrado sea vista como un aliciente en el desarrollo profesional y académico de las mujeres docentes, que redunde en su participación en el cuerpo académico y, con ello, se promueva la investigación, así como la paridad de género en la institución.

Resulta necesario, además, seguir profundizando en este tema, generando nuevos estudios que involucren a ésta u otras universidades para comprender mejor la realidad que viven las mujeres dentro de la academia e identificar experiencias exitosas de mujeres docentes que han logrado superar barreras como las señaladas en esta investigación, para así disponer de un panorama integral que sirva como línea de base en la toma de decisiones.

## Agradecimientos

Este trabajo contó con el apoyo de la Universidad de Aconcagua de Chile para la obtención de datos y se enmarca en el Programa de Magister en Educación Superior e Investigación.

## Referencias

- Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why? *The American Economic Review*, 92(2), 354-358.  
<https://doi.org/10.1257/000282802320191606>
- Baeza-Reyes, A., & Lamadrid-Alvarez, S. (2019). ¿Igualdad en la Academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-17.  
<https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.9>
- Benavides-Lara, M. A., Agüero-Servín, M. de, & Martínez-Alvarez, S. I. (2021). Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados durante la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(esp), 91-118. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.ESPECIAL.449>
- Bernasconi, A., Berrios-Cortés, P., Guzmán, P., Véliz, D., & Celis, S. (2021). La profesión académica en Chile: Perspectivas desde una encuesta internacional. *Revista Calidad en la Educación*, (54), 46-72. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n54.923>
- Berrios-Cortés, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la Educación*, (26), 39-53. <https://doi.org/10.31619/caledu.n26.232>
- Buquet, A., Cooper, J., & Rodríguez-Loreto, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. PUEG-UNAM; INMUJERES.  
<https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>
- Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez-Loreto, H., & Botello, L. (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía*. Programa de Estudios de Género; UNAM.  
<http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/1866?show=full>
- Cantillana-Barañados, R., & Portilla-Vásquez, I. (2019). Por la senda de los “profesores taxis”: Los efectos de la desprofesionalización académica en educación superior. Una aproximación cualitativa desde Chile. *Cultura Hombre y Sociedad*, 29(1), 306-330.  
<http://dx.doi.org/10.7770/0719-2789.2019.cuhso.01.a01>
- Castañeda-Rentería, L. (2019). Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad. In L. I. Castañeda-Rentería, K. A. Contreras-Tinoco, & M. F. Parga-Jiménez (Coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: La búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia* (pp. 59-75). Organización Universitaria Interamericana (OUI-IOHE); Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Castillo-Sanguino, N. (2020). Fenomenología como método de investigación cualitativa: Preguntas desde la práctica investigativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 20(10), 7-18. [http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia\\_como\\_metodo/167](http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia_como_metodo/167)
- Cerros-Rodríguez, E. (2021). Ser madre y académica de alto rendimiento: Imaginarios presentes en las universidades respecto a la maternidad y el desempeño académico. *GénErosos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28(29), 83-108.  
<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/40>

- Cevallos-Zambrano, D., & Villafuerte-Holguín, J. (2019). Logros y retos de las mujeres en la academia ecuatoriana: Conciliación familiar y laboral de los perfiles directivos femeninos de una universidad pública. In L. I. Castañeda-Rentería, K. A. Contreras-Tinoco, & M. F. Parga-Jiménez (Coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: La búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia* (pp. 129-155). Organización Universitaria Interamericana (OUI-IOHE); Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Colther, C., Rojas-Mora, J., & Wong, S. (2022). La participación de la mujer en la universidad y su impacto en la productividad científica: Análisis del caso chileno. *Formación Universitaria*, 15(3), 23-32. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000300023>
- ComunidadMujer. (2018). *Informe GET 2018. Género, educación y trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. <https://comunidadmujer.cl/informe-get-2018-genero-educacion-y-trabajo-avances-contrastes-y-retos-de-tres-generaciones/>
- Desdentado-Daroca, E. (2017). Reflexiones sobre la selección y promoción del profesorado universitario desde la perspectiva de la igualdad de género. *Anuario Facultad de Derecho*, (10), 339-347. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/32767/>
- Fardella-Cisternas, C., & Corvalán-Navia, A. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 19(3), 1-5. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue3-fulltext-2051>
- Folgueiras-Bertomeu, P. (2016). *La entrevista*. Universitat de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Ganga-Contreras, F., Améstica-Rivas, L., & Bobadilla-Vargas, M. (2019). Aproximación teórica a elementos asociados a las remuneraciones académicas en las universidades estatales chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 375-393. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23769>
- García-Bátiz, M. (2014). Reflexiones sobre los retos que enfrentan las mujeres en el ingreso, la permanencia y la promoción en el sistema nacional de investigadores. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 19(3), 18-25. [www.redalyc.org/articulo.oa?id=523552854004](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=523552854004)
- Glauber, R. (2019). The wage penalty for parental caregiving: Has it declined over time? *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 415-433. <http://doi.org/10.1111/jomf.12555>
- Guzmán-Benavente, M. del R., Rocha-Sánchez, T. E., Reynoso-Vargas, K. M., & Gurrola-Domínguez, P. B. (2021). Caminar con pies de plomo: Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia-trabajo. *Asparkia: Investigación Feminista*, (39), 185-211. <https://doi.org/10.6035/asparkia.4487>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera-Perez, J. C. (2019). Formación docente a nivel de postgrado en Latinoamérica. *Revista Cultura, Educación y Sociedad*, 10(2), 97-108. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.10.2.2019.08>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Iesalc-Unesco). (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Iesalc-Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183?posInSet=1&queryId=a0b69fa4-bf1c-452f-946f-70f534c60429>
- Kiss, D., Barrios, O., & Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres e inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico desarrollo académico. *Revista Estudios Feministas*, 15(1), 85-105. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2007000100006>

- Martínez-Labrín, S. (2022). Mujeres construyendo carreras en las universidades chilenas: El conflicto entre trabajo y familia. *Alternativas en Psicología*, 38(48), 137-156. <https://alternativas.me/numeros/38-numero-48-febrero-julio-2022/283-mujeres-construyendo-carreras-en-las-universidades-chilenas-el-conflicto-entre-trabajo-y-familia>
- Martínez-Labrín, S., & Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, 13(1), 15-22. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-fulltext-334>
- Mateos de Cabo, R. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial: Explorando la brecha de género en la cima. *Femeris*, 2(2), 53-80. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2019). Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE (2019). [https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5860\\_d\\_panorama\\_educacion\\_OCDE\\_espana2019.pdf](https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5860_d_panorama_educacion_OCDE_espana2019.pdf)
- Mondaca, C., Lopatinsky, J., Montecinos, A., & Rojas-Mora, J. (2019). Medición del nivel de desarrollo de las universidades chilenas: Un análisis con modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Calidad en la Educación*, (50), 284-318. <https://doi.org/10.31619/caledu.n50.562>
- Montes-López, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia. *Feminismo/s*, (29), 221-242. <http://doi.org/10.14198/fem.2017.29.09>
- Montes-López, E., & Simbürger, E. (2021). La académica malabarista y la ausencia de políticas universitarias de conciliación: Un estudio comparado de trabajo académico y familia en Chile y España. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(175). <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5751>
- Padilla-Carmona, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, (1), 223-232. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16827/file\\_1.pdf](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16827/file_1.pdf)
- Papadópulos, J., & Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. *Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe* (pp. 117-128). Iesalc; Uducal. <https://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Papado%CC%81pulos%202006.pdf>
- Ríos-González, N., Mandiola-Cotroneo, M., & Varas-Alvorado, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas*, 16(2), 114-124. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041>
- Sanhueza-Díaz, L., Fernández-Darraz, C., & Montero, V. (2019). Segregación de género: Narrativas de mujeres desde la academia. *Polis*, 19(55), 310-334. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2020-n55-1453>
- Servicio de Información de Educación Superior (SIES). (2022). *Informe 2022 Personal Académico en Educación Superior*. Subsecretaría de Educación Superior. <https://www.mifuturo.cl/informes-personal-academico/>
- Tapia-Ballesteros, P., Saracostti-Schwartzman, M., & Castillo-Cárdenas, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Revista Ius et Praxis*, 22(1), 493-524. <http://www.revistaiep.utralca.cl/?p=894#>
- Tristán-López, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en Medición*, 6(1), 37-48. [https://www.humanas.unal.edu.co/lab\\_psicometria/application/files/9716/0463/3548/VOL\\_6\\_Articulo4\\_Indice\\_de\\_validez\\_de\\_contenido\\_37-48.pdf](https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9716/0463/3548/VOL_6_Articulo4_Indice_de_validez_de_contenido_37-48.pdf)

### **Nota sobre la autoría**

Andrea Fuentes Ortega: metodología, análisis de datos, discusión teórica, redacción – borrador original.

Edith Fuentes Ortega: conceptualización, curación de datos, investigación de datos, administración de proyecto.

Elisa Fuentes Ortega: visualización, recursos, validación.

### **Disponibilidad de datos**

Los datos subyacentes al texto de la investigación se informan en el artículo.

### **Cómo citar este artículo**

Fuentes Ortega, A., Fuentes Ortega, E., & Fuentes Ortega, E. (2024). Factores que dificultan la obtención de posgrado a las mujeres académicas. *Cadernos de Pesquisa*, 54, Artículo e10605. <https://doi.org/10.1590/1980531410605>