

IX Encuentro Nacional y VI Latinoamericano:  
La Universidad como objeto de investigación

PONENCIA

**Formación Doctoral en Educación:  
Equidad de género, justicia social e inserción laboral**

**Autor 1: Johanna Solange Godoy Cerda**

**johanna.godoy2021@umce.cl**

**Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación  
Chile**

**Autor 2: Edith Carola Ubilla Briones**

**edith.ubilla2021@umce.cl**

**Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación  
Chile**

**Autor 3: Rosana María Henríquez Olguin**

**rosana.henriquez2021@umce.cl**

**Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación  
Chile**

**Autor 4: Andrea Alejandra Alfaro Silva**

**andrea.alfaro@umce.cl**

**Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación  
Chile**

## **Formación Doctoral en Educación: Equidad de género, justicia social e inserción laboral**

### Resumen

La presente investigación presenta algunos factores que afectan las trayectorias académicas de las doctoras y doctorandas en Educación en Chile. Se destacan tres momentos críticos en los programas de doctorado en educación indagados: ingreso, desarrollo y titulación. El objetivo propuesto fue determinar los factores que inciden en el desarrollo académico e inserción laboral de las doctoras y doctorandas en educación que han cursado o estén cursando programas doctorales en universidades acreditadas chilenas. La pregunta que se formuló para realizar esta investigación fue ¿Qué factores afectan el desarrollo académico e inserción laboral de las doctoras y doctorandas en educación que han cursado o se encuentran cursando programas doctorales en universidades acreditadas chilenas?

La Agenda 2030 señala la importancia de eliminar la discriminación de género, ya que se constituye como un obstáculo preponderante en las trayectorias académicas de las mujeres y en su posterior inserción laboral, afectando su autonomía personal y nivel de bienestar. Para comprender la realidad chilena se presentan los datos de la encuesta “Trayectoria de Profesionales con Grado de Doctor”, aplicada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación en el año 2019, estos datos dan a conocer que en Chile existen 18.352 personas con grado de doctor, es decir hay 2 doctores por cada 1000 personas, mientras que el promedio de los países que son parte de la OCDE es de 12 doctores por cada 1000 personas. Es importante señalar que un 37% de los doctores son mujeres.

Para realizar esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa. La población corresponde a personas que han cursado un programa acreditado de doctorado en Chile.

Mientras que la muestra incluye a doctores y doctorandos de programas de doctorados en educación chilenos acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

Se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos, la cual es una adaptación de la encuesta “Trayectorias de Profesionales con Doctorado” (Careers of Doctorate Holders) que fue diseñada para el desarrollo del proyecto internacional “Career Doctorate Holders” realizado por la OCDE y que tiene por objetivo caracterizar a las personas que han egresado de algún programa de doctorado, mediante preguntas que buscan pesquisar aspectos como disciplina del doctorado, trayectoria profesional, historia laboral y perspectivas de trasladarse a otro país, entre otros. Los resultados de esta investigación dan cuenta de la existencia de diferencias en cuanto a cómo hombres y mujeres enfrentan sus estudios doctorales en Chile, también permite reconocer los factores que inciden la equidad de género y justicia social en las trayectorias académicas

#### **PALABRAS CLAVES:**

doctorado en educación, equidad de género, trayectorias académicas, justicia social

### **INTRODUCCIÓN**

La perspectiva de género es fundamental para el desarrollo sostenible en el panorama global actual, donde se anticipa que problemas como la pobreza, la equidad de género, la justicia social, la guerra y la degradación ambiental continuarán, lo que hace urgente adoptar enfoques diferentes (UNESCO, 2017). La incorporación de la perspectiva de género en la educación se consolidó como un objetivo clave en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, impulsando la creación de políticas que integran el enfoque de género a distintos niveles y sectores. En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la Agenda 2030, destacando el ODS 5, el cual promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Aunque se han registrado avances, aún queda un largo camino por recorrer. Las instituciones educativas y las administraciones requieren un compromiso más firme y un esfuerzo coordinado para asegurar la implementación completa de todos los ODS.

Lograr esto demanda una mayor participación en la creación y ejecución de políticas que fortalezcan la equidad de género a nivel global (UNESCO, 2017).

No obstante, en el ámbito académico, las mujeres todavía se enfrentan a importantes obstáculos para alcanzar diversas posiciones. Entre estas barreras se encuentran el acceso desigual a oportunidades económicas, la escasa representación política, las dificultades en el acceso a la educación, los estereotipos que restringen su desempeño en roles clave, así como las bajas expectativas sobre sí mismas y la subvaloración de sus logros (Merma-molina *et al.*, 2022). Los roles de género tradicionales representan otra barrera significativa para las mujeres, quienes asumen una mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. En promedio, las mujeres dedican proporcionalmente más tiempo que los hombres a tareas del hogar y al cuidado de los hijos. Estos desequilibrios contribuyen a que las mujeres enfrenten mayores dificultades para avanzar en sus carreras y, con frecuencia, reciben menos incentivos para asumir roles de liderazgo (Peterson, 2015) Aunque la literatura aborda algunas de las principales barreras y contribuciones respecto al desarrollo académico de las mujeres en este campo, aún es necesario profundizar en el entendimiento de sus perspectivas y experiencias personales, pues, como reconoció la Asamblea General de las Naciones Unidas, su participación es esencial para el progreso del desarrollo sostenible (ONU Mujeres, 2020).

Las mujeres aportan diversos capitales, tanto económicos como sociales, y la falta de equilibrio de género no sólo plantea una cuestión de justicia y equidad, sino que también puede limitar el potencial para la innovación en la investigación (Bakry, 2018). La inclusión femenina en diversas áreas y particularmente en el ámbito de la sostenibilidad, es clave para enfrentar los desafíos futuros.

Su participación ha sido reconocida como fundamental para desarrollar estructuras de gobernanza y marcos estratégicos que nos permitan abordar las problemáticas emergentes (Núñez-Peiró *et al.*, 2021).

En cuanto a las satisfacciones personales, las mujeres priorizan la satisfacción personal por encima de la retribución económica. Asimismo, subrayan que existen componentes emocionales importantes, como el compromiso hacia sus responsabilidades.

Para aquellas que también son madres, el rol que puedan adquirir en el ámbito de su trayectoria profesional representa una valiosa oportunidad de convertirse en un referente para sus hijos (Hirtenlehner y Farrall, 2015) No obstante, este enfoque responde en gran medida a un mecanismo de adaptación, que permite a las mujeres equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales sin remordimientos, siendo esta una estrategia común para mitigar el sentimiento de culpa asociado a la transgresión de los roles de género tradicionales (Armstrong, 2017).

A pesar de las políticas implementadas, la igualdad de género aún enfrenta grandes desafíos en Chile. Aunque han demostrado ser efectivas para reducir algunas desigualdades, en la academia no han conseguido avanzar respecto a las estructuras jerárquicas del poder universitario (Merma-molina *et al.*, 2022). Para superar las barreras que dificultan la igualdad de género en diversas posiciones, es necesario adoptar un enfoque más amplio que trascienda el ámbito legislativo. Esto implica la incorporación de estrategias prácticas como la igualdad de trato, la acción afirmativa y una transversalización de género efectiva. La igualdad de trato busca erradicar la percepción de que el éxito de las mujeres en el ámbito académico depende de que actúen como los hombres. La transversalización de género, por último, implica la promoción de la igualdad de género dentro de la estructura institucional, las políticas, y las prácticas universitarias (Cambridge *et al.*, 2019).

## **PROBLEMATIZACIÓN**

Los profesionales que logran realizar un programa doctoral representan una proporción menor de la población en general, no obstante, su importancia es ampliamente valorada (Auriol, et. al. 2013), para el desarrollo de las políticas públicas, el avance de las ciencias, la implementación de mejoras en base a la evidencia. Del amplio abanico de investigaciones, aquellas relacionadas con las trayectorias de profesionales con doctorado son escasas y aquellas que ponen énfasis desde una perspectiva de género, aún menor, por ello sondear sobre esas trayectorias adquieren gran relevancia.

La creciente y permanente visibilización de los derechos de las mujeres, la búsqueda permanente de igualdad en los distintos ámbitos de la vida tanto privada como pública, en especial la ratificación de diversos manifiestos y declaraciones a nivel mundial dan cuenta de un compromiso social creciente, pero que no necesariamente tiene un correlato e impacto directo en el desarrollo educativo de las mujeres.

A nivel global, aunque las mujeres han logrado avances significativos en la participación en estudios de doctorado, aún enfrentan importantes barreras en términos de equidad de género, liderazgo académico y responsabilidades desiguales.

Según el Global Gender Gap Report (2023) del Foro Económico Mundial, indica que si bien, en algunas regiones, las mujeres superan a los hombres en acceso y rendimiento en la educación superior, esto no se traduce en igualdad en posiciones de liderazgo académico y científico. Según estudio la OCDE (2010), el acceso a educación superior ha ido aumentando, por ello el acceso a programas de doctorado también.

La integración de la perspectiva de género en la educación se estableció como prioridad internacional en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), marcando el inicio de políticas de incorporación de género en múltiples niveles. Desde esta Conferencia, la matrícula femenina en la enseñanza superior se ha triplicado (Unesco, 2021), sin embargo, esta igualdad de acceso no es suficiente para el logro de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad, evidenciando que existen desafíos para la equidad, justicia social e inserción laboral. De este modo, el acceso a la educación superior da cuenta de una participación de las mujeres incluso mayoritaria en algunos casos que la de los hombres, sin embargo, en los cargos de docencia, investigadoras, decanaturas es minoritaria según datos de este mismo informe.

En el caso de Chile, las mujeres cuentan con un 43% de las matrículas en doctorado, representan solo el 34% del total de investigadores y reciben un salario de un 26% menos en promedio respecto a los hombres trabajando en Instituciones de Educación superior (MinCiencia, 2023).

Lo anterior nos demuestra que, si bien las mujeres son la mitad de la población, su presencia en niveles de posgrado de educación pierde paridad, por ello identificar facilitadores y obstaculizadores en la formación doctoral, permitirá robustecer acciones para promover la trayectoria y formación.

Cuando se mira con más detalle sobre el acceso a las universidades, se observa la existencia de brechas en las llamadas carreras STEM, siendo un campo mayoritario para los hombres. Cuando se visualiza los campos ocupacionales, surgen los estereotipos de género, siendo las ingenierías pensadas para los hombres, mientras que las carreras de servicio liderada por las mujeres. (Unesco 2021)

Abordar las trayectorias de las mujeres que alcanzan niveles altos de formación universitaria, adquiere hoy en día gran relevancia. En 2015, las Naciones Unidas aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la Agenda 2030, dentro de los cuales el ODS 5 se enfoca en lograr la igualdad de género.

Refiere que la igualdad de género es un norte insoslayable, pues se trata de un derecho humano fundamental, permitiendo un mundo pacífico, próspero y sostenible.

A solo seis años de alcanzar estas metas, se han logrado avances notables, no obstante, sigue siendo evidente que falta compromiso y esfuerzo coordinado por parte de todas las administraciones y entidades educativas para contribuir plenamente a la realización de los 17 ODS (UNESCO, 2017). Para cumplir con estas metas de manera integral, se requiere una mayor implicación en el desarrollo de políticas y acciones que refuercen la igualdad de género en todos los niveles. Avanzar en esta materia, no solo es una cuestión de paridad de cantidad de estudiantes o de remuneraciones, sino que alcanzar niveles de estudio superior, es avanzar en capital humano, permitiendo contrastar la inequidad social.

La perspectiva de género en la educación se ha posicionado como una estrategia crucial para lograr igualdad sustantiva, siendo adoptada a nivel político e institucional. De acuerdo con este enfoque, se promueve la igualdad de género "en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas," apoyándose en mecanismos como los Planes de Igualdad de Género (GEP, por sus siglas en inglés). Estos modelos organizativos son respaldados por programas nacionales e internacionales como herramientas para avanzar hacia una mayor equidad en la investigación y en la educación superior, promoviendo cambios en las relaciones de género en contextos académicos (Ávila y Albareda-Tiana, 2024).

Las brechas en distintos ámbitos entre hombres y mujeres, en tareas domésticas, laborales, salariales, de oportunidades, entre otras, sigue existiendo a pesar de los innumerables esfuerzos y avances que la sociedad actual ha desplegado, por ello se debe continuar en la búsqueda de formas para minimizarlas y contribuir a un camino de desarrollo en ámbitos privados y públicos más equitativos. “La emancipación femenina, que contribuyó significativamente a que las mujeres pudieran ingresar a las universidades y al mercado laboral, no garantizó la democratización del trabajo de cuidados, dejándolas abrumadas por tener que combinar el trabajo doméstico y extradoméstico.” (Bitencourt y Batista Andrade, 2022, p. 50), acceder a estudios de doctorado u otros ámbitos de alta exigencia académica, para las mujeres no significa que desaparezcan las tareas relacionadas con el cuidado, crianza y trabajo doméstico, teniendo muchas veces una segunda jornada laboral.

A lo largo de su trayectoria académica, las mujeres deben equilibrar las exigencias y responsabilidades tanto familiares como domésticas, que recaen desproporcionadamente sobre ellas, limitando su tiempo y oportunidades de desarrollo profesional. Además, factores como la discriminación de género y la falta de redes de apoyo obstaculizan su progreso, perpetuando la disparidad en posiciones de influencia y toma de decisiones dentro de la academia (Lopes et al., 2024).

Aunque se han registrado avances en los últimos años, alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, incluyendo el académico, sigue siendo un desafío significativo. Diversos estudios muestran que las mujeres, en general, progresan con mayor lentitud en la jerarquía académica y enfrentan barreras para acceder a roles de liderazgo (Lavalle, 2018). Incluso en posiciones equivalentes, a menudo perciben remuneraciones inferiores a los hombres. A nivel internacional y nacional, las políticas académicas intentan reducir estas disparidades; no obstante, su efectividad se ve limitada por factores estructurales persistentes y la resistencia que todavía afecta el acceso de las mujeres a posiciones de poder y toma de decisiones en la academia (Bitencourt y Batista Andrade, 2022; Peterson, 2015).

Los estudios existentes sobre las trayectorias de mujeres doctoras y doctorandas desde una perspectiva de género son escasos y presentan varias limitaciones. La mayoría de estas investigaciones se enfocan casi exclusivamente en el contexto de las trayectorias académicas, lo que deja un vacío considerable.



Otras dan cuenta que, al interior de la comunidad científica, existen diferencias, al generar tensión en la vida personal, sufrimiento psicológico tensionados por el rol de madres y tareas de cuidados, implicando tiempo y energías en tareas consideradas no productivas (Biroli, 2015, p. 94). Las trayectorias de las mujeres doctoras y doctorandas en este ámbito están influenciadas tanto por factores organizacionales internos como por factores sociales externos. Esto sugiere que podrían existir diferencias significativas en las dinámicas de género destacando la necesidad de estudios más diversos y comparativos (Danell y Hjerm, 2012).

Investigaciones sobre las diferencias de hombres y mujeres con estudios de doctorado (Auriol et. al. 2013) destaca las diferencias en los ingresos anuales brutos medianos, poniendo de relieve que los graduados masculinos de doctorado tienen mayores ingresos que sus contrapartes femeninas en todas las economías para las cuales se dispone de datos.

Este indicador no permite comparar cargos, por ello podría explicarse por otras desigualdades como edades, antigüedad laboral, frecuencia de trabajos parciales en mujeres, por ejemplo.

En la actualidad, las reivindicaciones de justicia social como elementos redistributivos igualitarios han constituido el paradigma de la mayor parte de la teorización sobre la justicia social durante los últimos 150 años (Fraser, 2008). Estas políticas de reconocimiento, están presentes en las diferencias de género. Nancy Fraser (2008), refiere que el concepto de redistribución en contexto de economía, aparece las mujeres como el género cargado con la peor parte del trabajo asistencial no asalariado y, por tanto, en clara desventaja en cuanto al empleo. Así también refiere el concepto de la injusticia de género como un patrón institucionalizado de valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad. Una manera de superar la injusticia sexual exige unir una política de redistribución a la política de reconocimiento.

La contribución de las investigaciones es innegable para el avance de la ciencia, el conocimiento, la mejora en la calidad de vida de una sociedad, para resolver problemas, por ello se debe favorecer que el acceso, la trayectoria y los trabajos de los doctores con enfoques de equidad, con enfoque de género para reducir las brechas que actualmente excluyen, marginan, disminuyen la participación de las mujeres en la generación de conocimiento.

En particular, el desarrollo de la educación y sus aristas para una mejor calidad, equidad, justicia educativa se requiere atender y contrarrestar para no solo disminuir la inequidad de género, sino que para el directo beneficio de niños y niñas del sistema educativo.

Identificar los factores que afectan el desarrollo académico e inserción laboral de las doctoras y doctorandas en educación, es contribuir de manera directa e indirecta en una mejor calidad de la educación.

## **DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA**

En este apartado, revisaremos algunas miradas teóricas sobre la trayectoria académica de estudiantes de doctorado, considerando la perspectiva de género y otras variables que desde algunos autores resultan relevantes en tanto facilitadores como obstáculo del curso de estudios de doctorado. De esta manera podemos comprender y contextualizar el problema de investigación.

En primer lugar, al considerar el dato de números de grados académicos de doctorados entre hombre y mujeres, existe una diferencia, pues las mujeres representan solo el 34% del total de profesionales con grado de doctor (Navia, R., 2024), a pesar de que se esperaría lo contrario ya que al finalizar la educación secundaria, las mujeres obtienen en promedio calificaciones más altas que los hombres (Comunidad Mujer, 2016; MINEDUC, 2021) y que las mujeres lideran el ingreso universitario con un cobertura neta de 54% versus 46% en hombres (Ministerio de Ciencia y Tecnología, Conocimiento e Innovación [MinCiencia], 2023) y tasa de aprobación de asignaturas aprobadas en educación superior también es más alta en mujeres (88,1% vs 81,7%) (Diario UChile, 2021). Del mismo modo, la retención en educación superior es más alta en mujeres (5,0 a 6,1 puntos) y su participación en titulación también (11,2 a 14,2 puntos), lo que se condice con su mejor desempeño según tasa de sobre educación o semestres cursados en relación a la duración de la carrera (27,4% vs 37%) (Diario UCchile, 2021).

Sin embargo, y a pesar del mejor rendimiento de las mujeres en NEM, Notas de Enseñanza Media, desempeño académico en educación superior y tasa de titulación, sólo representan un 43% de las matrículas en doctorado, existe un 37% de mujeres con doctorado egresadas, representan el 36% del total de profesionales con doctorado trabajando en universidades y reciben un salario de 26% menos en promedio respecto a los hombres trabajando en Instituciones de Educación superior (MinCiencia, 2023). Sumado a lo anterior, las mujeres que investigan corresponden a solo el 34% del total de investigadores (MinCiencia, 2023), pues suelen adjudicarse menos fondos para investigación (Undurraga et al, 2021). Lo anterior demuestra una vez más la desigualdad imperante, pues no es consecuente que si las mujeres obtienen mejores calificaciones y mayor retención estén subrepresentadas en el ámbito académico y doctoral.

En este sentido, en la Tercera Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación se indica:

“Al analizar la trayectoria profesional, se observa que el porcentaje de mujeres disminuye a medida que adquieren mayor calificación académica. Por una parte, las mujeres tienen mayoría a nivel de pregrado, representando el 54% de la matrícula, pero -por otra parte- sólo equivalen al 34% de las personas con doctorado que investigan en universidades” (MinCiencia, 2023, p. 9)

La agenda sostenible 2030 de las Naciones Unidas y específicamente de la UNESCO, permite constatar que esa diferencia debe ser abordada, para promover la igualdad de género, como un principio central de los valores de las Naciones Unidas. En específico la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los dirigentes mundiales en 2015, propone una hoja de ruta para lograr progreso sostenible que no deje a nadie atrás.

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres forma parte integral de cada uno de los 17 ODS. Garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y niñas por medio de todos estos objetivos es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras.

La evidencia empírica (Duarte et. al. 2023) muestra diferencias entre las carreras académicas de hombres y mujeres.

Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en la categoría de mayor rango, es decir, que, si bien alcanzan el grado en cantidad similar, la probabilidad de obtener una plaza para dar cátedra, disminuye para una mujer, siendo la maternidad el factor que pudiese explicar mejor este hecho.

La trayectoria académica, es el recorrido que un profesional realiza, desde que egresa de una carrera inicial y luego decide iniciar sus estudios doctorales. En el caso específico de la presente investigación, nos circunscribimos al área educativa y/o pedagógica. Se trata entonces de una serie de acreditaciones y concursos para obtener el grado académico, para posteriormente desarrollarse en la investigación y/o ser contratado por una universidad.

La trayectoria académica busca explicar aspectos relacionados a la escolarización, la movilidad y el acceso al mundo del trabajo de estudiantes y profesores, (García-Béjar, 2024), es decir, el recorrido de grados de educación formal. Así también la reinscripción y actividades profesionales (Jiménez-Vásquez, 2014).

La investigación en educación doctoral identifica la identidad académica como una trayectoria por la cual un estudiante de doctorado se desarrolla desde estudiante hasta académico durante el programa (Rockinson-Szapkiw y Spaulding, 2014).

En la medida que una estudiante de doctorado avanza en la trayectoria de identidad académica se enfrenta a diversos desafíos y tensiones cuando buscan integrar su identidad académica con sus otras identidades. En cuanto a actividades asociadas al trabajo doctoral, los hombres publican en promedio más artículos que las mujeres (UNESCO, 2021), existiendo una brecha de género en las publicaciones. En promedio, las investigadoras son autoras de menos publicaciones que los hombres en todos los países, independientemente de la autoría. En relación a las autorías de mujeres, según datos de Elsevier (2020) hay presencia mayoritaria en las áreas de enfermería y psicología, y el menor en las ciencias físicas.

En cuanto a producción de investigación científica, según Bendels et. al. (2018), quienes basados en la plataforma Gendermetrics, identificaron que las mujeres publicaron sólo el 29,8% de los artículos de revistas, estando infrarrepresentadas en las autorías de prestigio en comparación con los hombres.

La infrarrepresentación se acentúa en los artículos altamente competitivos, indexados, que atraen las mayores tasas de referencias bibliográficas, existiendo según las investigaciones de Bendels et. al (2018) una distinción entre hombres y mujeres en el orden de autoría, con un 33,1 % como primeras entre los autores, un 31,8 % como coautoras y un 18,1 % como últimas entre los autores.

Esta diferencia, también tiene consecuencias por condicionamiento de las plazas académicas y/o becas, en tanto dependen de valoraciones por publicaciones, citas, colaboraciones, etc.

Cuando abordamos el enfoque de género en el proceso formación doctoral y su trayectoria, se hace ineludible profundizar sobre la justicia social.

Para Santos (2018), la universidad debe reconocer y valorar los conocimientos de los grupos sociales oprimidos, en este sentido, las mujeres responden a ese conglomerado, donde -como hemos visto- ha accedido a la universidad de manera progresiva, sin embargo, en los procesos de doctorado, investigación existen brechas, lo que en palabras de Santos podemos denominar injusticia cognitiva, toda vez que los países periféricos o grupos en desventaja, el acceso al conocimiento científico, sino que también su producción es inequitativa.

La justicia social, promueve la equidad y la igualdad de oportunidades para todos (Santos & Condori, 2023), por lo tanto, la formación de mujeres para la investigación y producción de conocimiento mediante la formación doctoral, es una pieza clave para la reflexión, debate, conversación en que la mirada de equidad de género permite que las voces más excluidas puedan estar presente. Nancy Fraser (2008), profundiza en la conceptualización de Justicia Social, la aborda considerándola en las dimensiones: redistribución, reconocimiento y participación, las que respectivamente serían: justicia económica, justicia cultural y justicia política. Para Fraser, la justicia requiere acuerdos sociales que permitan a todos participar como pares en la vida social.

El género, es una estructura económica en el orden de estatus de la sociedad (Fraser, 2008) De este modo, comprender y reparar la injusticia de género implica atender tanto a la distribución como al reconocimiento.

La Justicia Social, desarrolla Fraser (2008) desde dos paradigmas, el primero el de la redistribución, donde la manera de contrarrestar la injusticia es la reestructuración económica de algún tipo. Esto puede conllevar la redistribución de los ingresos o de la riqueza, la reorganización de la división de trabajo, el cambio de la estructura de la propiedad, la democratización de los procedimientos mediante los que se toman decisiones de inversión o la transformación de otras estructuras económicas básicas, etc. El segundo, el del reconocimiento, implica enfoques afirmadores, donde la solución de la injusticia es el cambio cultural o simbólico. Aquí, el reconocimiento y valoración positiva de la diversidad cultural, o la transformación de la totalidad de los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación, de manera que cambia la identidad social de todos. Si consideramos los aportes de Nancy Fraser (2008), para comprender y reparar la injusticia de género, se requiere de ambas dimensiones: distribución y reconocimiento.

Desde la distribución, el género ha permitido organizar el trabajo productivo, reproductivo, donde asigna a las mujeres la responsabilidad en la reproducción, trabajo no remunerado. Por el contrario, predominio masculino en el trabajo pagado, y de salarios altos, en definitiva, esto ha generado formas de injusticia distributiva, específicas de género, que se reflejan en las investigaciones sobre la trayectoria de profesionales con doctorado. Una acción de justicia social en este ámbito, es claramente en palabras de Fraser (2008) una reparación redistributiva.

En cuanto a la dimensión reconocimiento de la justicia social, para superar las injusticias como la violencia doméstica; representaciones estereotipadas trivializadoras, cosificadoras y despreciativas en los medios de comunicación; exclusión o marginación en las esferas públicas y en cuerpos deliberantes, y negación de los derechos plenos y protecciones equiparables, equiparable a la participación reducida de las mujeres en investigación, publicaciones, decanaturas acceso a la investigación doctoral, pueden superarse con el reconocimiento

La justicia social en el reconocimiento requiere cambiar el orden estatus de género, desinstitucionalizar los patrones sexistas y reemplazarlos por patrones que expresen la igualdad de respeto a las mujeres. En consecuencia, la injusticia de género sólo puede remediarse mediante un enfoque que englobe tanto una política de redistribución como una política de reconocimiento (Fraser 2008).

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Analizar los factores que inciden en el desarrollo académico e inserción laboral de las doctoras y doctorandas en educación que han cursado o estén cursando programas doctorales en universidades acreditadas chilenas

### **Objetivos específicos**

1-. Determinar los factores que inciden en el desarrollo académico de las doctoras y doctorandas en educación que han cursado o estén cursando programas doctorales en universidades acreditadas chilenas.

2-. Identificar factores que inciden en la inserción laboral de las doctoras y doctorandas en educación que han cursado o estén cursando programas doctorales en universidades acreditadas chilenas.

3-. Establecer nudos críticos y vías de mejoramiento para el desarrollo de trayectorias exitosas de las doctoras y doctorandas en Educación en Chile a partir de los desafíos nacionales e institucionales propuestos para los Programas de Doctorado en Educación en Chile.

### **Hipótesis**

Los factores institucionales, personales y sociales influyen de manera significativa en el desarrollo académico e inserción laboral de las doctoras y doctorandas en educación que han cursado o están cursando programas doctorales en universidades acreditadas chilenas.

## METODOLOGÍA

La metodología propuesta para este proyecto de investigación es la metodología cuantitativa, puesto que nos permitirá generalizar resultados dada su representatividad (Bar, 2010). El universo que se ha considerado corresponde a personas que estén estudiando o hayan egresado de alguno de los Programas de Doctorado a nivel nacional y la muestra la constituyen todos los Programas de Doctorado en Educación existentes en universidades acreditadas en Chile. Esta muestra proporciona el conocimiento de la diversidad del universo, es decir, permite incluir en la investigación toda la diversidad existente.

Los criterios de selección que se aplicados a la muestra son:

- Programas de Doctorado en Educación que se encuentren vigentes desde el año 2018 a la fecha.
- Programas de Doctorado en Educación de Universidades Estatales y Privadas debidamente acreditadas en Chile.
- Programas de Doctorado en Educación que nos faciliten sus bases de datos para poder contactar a sus estudiantes egresados y/o titulados.

El instrumento de recogida de información seleccionado corresponde a una encuesta tipo Likert de cinco opciones, basada en el instrumento “Encuesta de Trayectorias de Profesionales con Doctorado” (Careers of Doctorate Holders), en el marco del proyecto internacional "Career Doctorate Holders" de la OCDE, Eurostat y la UNESCO.

Este instrumento ha sido aplicado de forma online a doctores y doctorandos de programas de Doctorado en Educación acreditados en Chile. Se presentan a continuación los resultados de la encuesta a 32 personas pertenecientes a una universidad pública con Programa de Doctorado en Educación en Chile.



La caracterización de la muestra señala lo siguiente:

De los encuestados el 28% ya se encuentra titulado como “Doctor en Educación”, mientras que el 38% corresponde a “Doctorandos” y el 34% de la muestra son “Candidatos a Doctores en Educación”. Por otro lado, del total de encuestados, el 56% corresponde a mujeres. Un 56% de los encuestados tiene entre 35 y 44 años y un 28% tiene entre 45 y 54 años. Mientras que solo un 9% tiene entre 25 y 34 años.

Con relación a si tienen hijos, un 37% de la muestra señala que no y un 31% indica tener hijos mayores de 18 años. El 100% de los encuestados declara que debe realizar labores domesticas de forma parcial o total en sus hogares. El 65% declara que debe trabajar en jornadas parciales o totales. El 65% de los encuestados depende de la Beca Interna que ofrece la casa de estudios en la cual cursa el programa de doctorado, solo el 22% no tiene ningún tipo de financiamiento y un 34% de los encuestados señaló haber cursado otros estudios durante su formación doctoral.

Al respecto de la percepción de los encuestados sobre su competencias y habilidades se puede establecer lo siguiente:

Tabla 1. Percepción sobre competencias y habilidades investigativas

<b>Competencias y Habilidades</b>	<b>% Según Indicador</b>
Conocimiento sobre metodología	16% declara tener un excelente conocimiento, mientras que un 39% considera que su conocimiento sobre metodología es regular.
Conocimiento sobre Innovacion	Solo un 13% declara tener un dominio de conocimiento sobre innovacion, situándose la mayoría de las respuestas de los encuestados en que solo tiene un conocimiento regular al respecto de procesos de innovacion.
Conocimiento sobre trabajo en equipo	Más de un 80% de los encuestados declara tener un alto grado de conocimiento sobre trabajo en equipo
Conocimiento sobre desarrollo de pensamiento crítico	Más de un 80% de los encuestados declara tener un alto grado de habilidad de pensamiento crítico
Valorización de la creatividad en el trabajo académico	Más de un 90% de los encuestados declara valorar la creatividad en el trabajo académico
Conocimiento sobre Liderazgo	Más de un 70% de los encuestados declara tener un alto grado conocimiento sobre liderazgo
Conocimiento sobre Gestión de Proyectos	Un 55% de los encuestados declara tener un alto grado de conocimiento sobre Gestión de Proyectos
Competencia de comunicación efectiva	Un 75% de los encuestados declara tener un alto grado de competencia en cuanto a comunicación efectiva

Elaboración propia, 2024

Tabla 2. Percepción de Discriminación

Indicador de Discriminación	% Según Indicador
Actividades del Programa de Doctorado	Un 48% de los encuestados declara haber sufrido discriminación durante sus estudios doctorales.
Presentación de artículos a revistas	Un 26% de los encuestados declara haber sufrido discriminación al momento de intentar artículos en revistas.
Postulación a fondos concursables	Un 26% de los encuestados declara haber sufrido discriminación al momento de postular o adjudicarse fondos concursables.
Postulación a cargos académicos	Un 37% de los encuestados declara haber sufrido discriminación al momento de postular a un cargo académico
Discriminación en contexto laboral o de estudios doctorales	Un 56% de los encuestados declara haber sufrido discriminación en el contexto laboral o de estudios doctorales

Elaboración propia, 2024

Los datos obtenidos dan cuenta de la existencia de discriminación durante el proceso de formación doctoral, elemento que posteriormente también se instala en el campo laboral de las doctoras en educación, por este motivo es importante que esta información se socialice y que contribuya a concientizar al respecto de cómo la formación doctoral también es un espacio en el que, irrumpido la cultura machista, reproduciendo patrones de los cuales hoy que ya estamos en conocimiento debemos erradicar.

## CONCLUSIÓN

**La trayectoria académica** de las mujeres no está exenta de disparidad, pues a pesar de que cuentan con mayor ingreso a la educación superior, suelen tener desempeños más altos, y mayor tasa de titulación, al llegar a estudios doctorales e investigación su representación baja considerablemente (MinCiencia, 2023). Ello podría explicarse ya que muchas mujeres deben dedicarse paralelamente a labores de cuidado y de crianza, sumado a que asumen principalmente las labores domésticas, lo cual hace que este rol se materialice en una especie de segunda jornada laboral (Santos, 2015), y por lo tanto sus avances académicos sean radicalmente distintos respecto a sus pares hombres (Ortiz, 2017).

Lo anterior se vio evidenciado durante pandemia, periodo en el cual las mujeres bajaron en un gran porcentaje su productividad científica (Gabster et al, 2020; Minelio et al, 2020). Los hallazgos de la investigación sobre las trayectorias de doctoras y doctorandas en Educación permitirán contar con evidencia actualizada que permita focalizar esfuerzos para contar con iniciativas concretas y políticas institucionales que contribuyan de manera significativa a mejorar la calidad de la educación en cuanto a equidad de oportunidades mediante la visibilización de las trayectorias y experiencias de las doctoras y doctorandas en educación. Se espera promover entornos educativos y académicos más inclusivos y equitativos, favoreciendo una enseñanza crítica y reflexiva que integra la diversidad en las aulas. Esto enriquecerá las prácticas didácticas al incorporar las contribuciones de mujeres en el ámbito académico, no solo a nivel de docencia, sino también a nivel de productividad académica, ámbito en el cual las mujeres están subrepresentadas conformando solo el 34% del total de investigadores (MinCiencia, 2023)

Los resultados esperados del proyecto permitirán visibilizar las diferencias a las cuales se ven sometidas las mujeres en el ámbito académico para ampliar la discusión sobre la mejora de la calidad de la educación la perspectiva de género a nivel de postgrado puesto que ofrecerá una visión profunda sobre las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres en la academia. Esto permitirá no solo ampliar el debate académico sobre cómo la equidad de género puede mejorar tanto las políticas educativas como las prácticas de enseñanza, investigación y gestión en el ámbito educativo, sino que también se espera que incida en normativas y políticas institucionales para brindar mayor apoyo a las mujeres que cumplan esta doble labor.

Los productos asociados a este proyecto son artículos científicos, redes con diferentes programas de doctorado en educación, difusión del proyecto con la finalidad de sensibilizar y educar al respecto de este tema para lograr incidir en políticas institucionales y/o gubernamentales.

De este modo, se espera desarrollar una propuesta de mejora que permita a las Universidades implementar planes de trabajo, fortalecer su planificación estratégica articulando acciones en sus diferentes programas y carreras. Así mismo se visualiza que la oficina de género sea la instancia que articule y monitoree las iniciativas y políticas que se gesten en esta área. Paralelamente, estas acciones pueden tener una incidencia directa en los programas de doctorado y posgrado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, J. ¿De tal palo, tal astilla? ¿Cómo influyen las mujeres profesionales en la ambición de sus hijas? Polity Press: Bristol, Reino Unido, 2017. [Google Scholar]
- Auriol, L., M. Misu and R. Freeman (2013), “Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators”, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, No. 2013/04, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k43nxgs289w-en>.
- Ávila, G. del S. G. L., & Albareda-Tiana, y S. (2024). Igualdad de Género y Desarrollo la Agenda Mundial y en la Universidad. January, 213-243.
- Bar, A. R. (2010). La metodología cuantitativa y su uso en América Latina. *Cinta de moebio*, (37), 1-14.
- Bakry, S. H. (2018). Chapter 5 Innovation in Higher Education: Towards Enhancing Sustainable Development. *The Future of Innovation and Technology in Education: Policies and Practices for Teaching and Learning Excellence*, 71-92. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-555-520181007>
- Bendels MHK, Müller R, Brueggmann D, Groneberg DA (2018) Gender disparities in highquality research revealed by Nature Index journals. *PLoS ONE* 13(1): e0189136. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189136>
- Bitencourt, S. M., & Batista Andrade, C. (2022). ¿Dos pesos y dos medidas? Maternidad y vida académica de estudiantes de doctorado en una universidad pública. *Debate Feminista*, 64, 32–55. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2022.64.2353>
- Biroli, F. (2015). Responsabilidades, cuidado e democracia. *Revista Brasileira De Ciência Política*, (18), 81–117. Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/2335>

- Cambridge, S. L. W., Cambridge, U. K., & Malone, M. F. T. (2019). The Logics of Gender Justice: State Action on Women ' s Rights around the World. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(4), 545-547. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1671743>
- Comunidad Mujer (2016). Informe GET, Género, Mujer y Trabajo: La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Santiago. Disponible en: <http://www.informeget.cl/wp-content/uploads/2016/08/Informe-GET-Final.pdf>
- Danell, R., & Hjerm, M. (2012). Career prospects for female university researchers have not improved. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0840-4>
- Diario Uchile (2021). Las tres mujeres rectoras del sistema universitario chileno se reúnen para intercambiar posturas sobre educación y proceso constituyente. <https://radio.uchile.cl/2021/06/29/las-tres-mujeres-rectoras-del-sistema-universitario-chileno-se-reunen-para-intercambiar-posturas-sobre-educacion-y-proceso-constituyente/>
- Duarte Atoche, M. T., Rodríguez Castro, P., & Laffarga Briones, J. (2023). Diferencias de género en la carrera académica en contabilidad en la universidad pública española. *Revista de Contabilidad*, 26(2), 181–199. <https://doi.org/10.6018/rcsar.443621>
- Elsevier Gender Report. (2020). The researcher journey through a gender lens: An examination of research participation, career progression and perceptions across the globe. Elsevier.
- Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 4(6), 83–99.
- Gabster, B.P., van Daalen, K., Dhatt, R. y Barry, M. (2020). Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395(10242), 1968-1970. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31412-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31412-4)

- García-Béjar, L., & Galbán-Lozano, S. E. (2024). Génesis de trayectorias académicas: itinerarios de profesores universitarios estudiantes de doctorado. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3501>
- Global Gender Gap Report (Número June). (2023).
- Hirtenlehner, H., & Farrall, S. (2015). Is the 'Shadow of Sexual Assault' Responsible for Women's Higher Fear of Burglary? December. <https://doi.org/10.1093/bjc/azu054>
- Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE). Igualdad de género en el mundo académico y en la investigación: herramienta GEAR, 1.ª ed. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea: Luxemburgo, 2016.
- Jiménez-Vásquez, M. S. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles Educativos*, 36(143), 30–48. [https://doi.org/10.1016/s0185-2698\(14\)70608-7](https://doi.org/10.1016/s0185-2698(14)70608-7)
- Lavalle Iriarte, C. A. (2018). Las universidades de investigación, nuevo paradigma mundial: modelo de gobernanza y aplicación a 5 universidades. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157190&info=resumen&idioma=SPA>
- Lopes, M., Santos, C., & Monteiro, R. (2024). education sciences The Transformative Potential of Gender Equality Plans to Expand Women's, Gender, and Feminist Studies in Higher Education: Grounds for Vigilant Optimism.
- Merma-molina, G., Urrea-solano, M., & Baena-morales, S. (2022). The Satisfactions, Contributions, and Opportunities of Women Academics in the Framework of Sustainable Leadership: A Case Study.

- MINEDUC (2021). Brechas de género en Educación Superior. Subsecretaría de Educación Superior, Servicio de Información de Educación Superior Chile 2020. [https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Minello, A., Martucci, S. y Manzo, L.K. (2020). The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *European Societies*. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690>
- Ministerio de Ciencia y Tecnología, Conocimiento e Innovación (2023). Tercera Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Oficina de Estudios y Estadísticas. División de Políticas Públicas.
- Navia, R. (2024, 13 de agosto). Mujeres con doctorado. *Diario La Tercera*, 3.
- Núñez-Peiró, M., Sánchez, C. S., Sanz, A., Gayoso-Heredia, M., López-bueno, J. A., González, J. N., Linares, C., Díaz, J., Gómez-, G., Sánchez, S., Fernández, S., (2021). Exposure and Vulnerability Toward Summer Energy Poverty in the City of Madrid: A Gender Perspective Please cite this document as: Exposure and Vulnerability towards Summer Energy Poverty in the City of Madrid: A Gender Perspective. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-57332-4>
- ONU Mujeres. (2020). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusivelanguage/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>
- Peterson, H. (2015). Is managing academics “women’s work”? Exploring the glass cliff in higher education management. 1-16. <https://doi.org/10.1177/1741143214563897>

- Rockinson-Szapkiw, A.J, Spaulding, LS, Swezey, JA y Wicks, C. (2014). Pobreza y persistencia: un modelo para comprender la búsqueda y la persistencia de los individuos en un programa de doctorado en educación. *Revista Internacional de Estudios de Doctorado*, 9, 181-190. Obtenido de <https://ijds.org/Volume9/IJDSv9p181-203Rockinson0606.pdf>
- Santos Gutiérrez, G. E., & Condori Ruiz, J. C. (2023). Hacia una Universidad más Inclusiva: Estrategias para Promover la Justicia Social en la Educación Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 9568-9582. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.8520](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8520)
- Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis (Santiago)*, 20(59), 12-38. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1594>
- UNESCO. (2017). Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Aprendizaje. En Isbn 978-92-3-300070-4.
- UNESCO - IESALC. (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Organización de Las Naciones Unidas Para La Educación, Ciencia y La Cultura, 1(7), 1–68. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>