



REVISTA EDUCACIÓN SUPERIOR Y SOCIEDAD

2025, Vol.37 Nro. 1 (en.- jun.), 247-269

<https://doi.org/10.54674/ess.v37i1.1045>

e-ISSN: 26107759

Recibido 2025-05-12 | Revisado 2025-06-19

Aceptado 2025-06-19 | Publicado 2025-06-30

9. Equidad y género como agentes de innovación y fortalecimiento de programas de doctorado en educación

Equity and gender as agents of innovation and strengthening of Doctoral Programs in Education

Johanna Solange Godoy Cerdá¹ @

Edith Carola Ubilla Briones² @

^{1y2} Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Santiago, Chile.

RESUMEN

Esta investigación evidencia la urgencia de incorporar la equidad y la perspectiva de género en los programas de doctorado en Educación en Chile. A partir de datos nacionales, se identifican desigualdades significativas que afectan a las doctoras y doctorandas en tres etapas críticas: ingreso, desarrollo y titulación. Destaca que solo el 37% de quienes poseen el grado de doctor son mujeres, lo que revela una brecha persistente en el acceso y la permanencia en la formación doctoral. En línea con la Agenda 2030, se refuerza la necesidad de eliminar estas barreras estructurales, dado su impacto en la autonomía, el bienestar y la inserción laboral de las mujeres. Mediante una metodología cuantitativa y la aplicación de encuestas adaptadas de estándares internacionales, se determinaron los factores que inciden en el desarrollo académico de mujeres que han cursado o cursan programas doctorales en educación en universidades acreditadas chilenas. Los resultados muestran que las trayectorias académicas femeninas están condicionadas por factores estructurales que reproducen desigualdades de género, lo que refuerza la necesidad de implementar políticas institucionales que promuevan la justicia social y garanticen igualdad de oportunidades en la educación doctoral con la finalidad de establecer la equidad y la perspectiva de género como agentes de innovación y fortalecimiento de los programas de doctorado en educación.

Palabras clave: Doctorado; educación; equidad; género; innovación

Equity and gender as agents of innovation and strengthening of Doctoral Programs in Education

ABSTRACT

This research highlights the urgency of incorporating equity and a gender perspective into doctoral programs in Education in Chile. Based on national data, significant inequalities affecting female and male doctoral students are identified at three critical stages: admission, development, and graduation. It is noteworthy that only 37% of those holding a doctoral degree are women, revealing a persistent gap in access to and retention in doctoral training. In line with the 2030 Agenda, the need to eliminate these structural barriers is reinforced, given their impact on women's autonomy, well-being, and labor market integration. Using a quantitative methodology and surveys adapted from international standards, the factors influencing the academic development of women who have completed or are currently completing doctoral programs in education at accredited Chilean universities were identified. The results show that women's academic careers are conditioned by structural factors that reproduce gender inequalities, reinforcing the need to implement institutional policies that promote social justice and guarantee equal opportunities in doctoral education. This aims to establish equity and a gender perspective as agents of innovation and strengthening of doctoral education programs.

Keywords: PhD; education; equity; gender; innovation

Equidade e gênero como agentes de inovação e fortalecimento programas de doutorado em educação

RESUMO

Esta pesquisa destaca a necessidade urgente de incorporar equidade e uma perspectiva de gênero nos programas de doutorado em educação no Chile. Com base em dados nacionais, desigualdades significativas que afetam estudantes de doutorado, tanto do sexo feminino quanto do masculino, são identificadas em três estágios críticos: ingresso, desenvolvimento e graduação. Ele destaca que apenas 37% dos doutores são mulheres, revelando uma lacuna persistente no acesso e na retenção na formação de doutorado. Em consonância com a Agenda 2030, reforça-se a necessidade de eliminar estas barreiras estruturais, dado o seu impacto na autonomia, no bem-estar e na integração laboral das mulheres. Utilizando uma metodologia quantitativa e

pesquisas adaptadas de padrões internacionais, foram determinados os fatores que influenciam o desenvolvimento acadêmico de mulheres que concluirão ou estão cursando doutorado em educação em universidades chilenas credenciadas. Os resultados mostram que a trajetória acadêmica das mulheres é condicionada por fatores estruturais que reproduzem as desigualdades de gênero, reforçando a necessidade de implementação de políticas institucionais que promovam a justiça social e garantam a igualdade de oportunidades na formação doutoral. Visa estabelecer a equidade e a perspectiva de gênero como agentes de inovação e fortalecimento dos programas de doutorado em educação.

Palavras-chave: Doutorado; educação; equidade; gênero; inovação

L'équité et le genre comme agents d'innovation et de renforcement programmes de doctorat en éducation

RÉSUMÉ

Cette recherche souligne le besoin urgent d'intégrer l'équité et une perspective de genre dans les programmes de doctorat en éducation au Chili. Sur la base de données nationales, des inégalités significatives affectant les doctorantes et doctorants sont identifiées à trois étapes critiques : l'entrée, le développement et l'obtention du diplôme. Il souligne que seulement 37% des titulaires d'un doctorat sont des femmes, ce qui révèle un écart persistant dans l'accès et la rétention dans la formation doctorale. Conformément à l'Agenda 2030, la nécessité d'éliminer ces barrières structurelles est renforcée, compte tenu de leur impact sur l'autonomie, le bien-être et l'intégration professionnelle des femmes. À l'aide d'une méthodologie quantitative et d'enquêtes adaptées aux normes internationales, les facteurs qui influencent le développement académique des femmes qui ont terminé ou poursuivent actuellement des programmes de doctorat en éducation dans des universités chiliennes accréditées ont été déterminés. Les résultats montrent que les carrières universitaires des femmes sont conditionnées par des facteurs structurels qui reproduisent les inégalités entre les sexes, renforçant la nécessité de mettre en œuvre des politiques institutionnelles qui favorisent la justice sociale et garantissent l'égalité des chances dans la formation doctorale. L'objectif est d'établir l'équité et une perspective de genre comme agents d'innovation et de renforcement des programmes de doctorat en éducation.

Mots clés: Doctorat ; éducation ; équité ; genre ; innovation

1. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad global actual, donde problemáticas como la pobreza, la inequidad, la injusticia social, la guerra y la degradación ambiental persistirán si no se adoptan enfoques transformadores (UNESCO, 2017). Su incorporación en la educación se consolidó como objetivo estratégico desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995), lo que impulsó la creación de políticas que transversalizan el enfoque de género en distintos niveles y sectores. Posteriormente, en 2015, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reafirmaron este compromiso, destacando el ODS 5, centrado en la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Aunque se han registrado avances, aún se requiere un compromiso institucional más sólido para asegurar la implementación efectiva de los ODS, especialmente en el ámbito académico (UNESCO, 2017).

A pesar de dichos esfuerzos, las mujeres siguen enfrentando múltiples barreras para alcanzar posiciones académicas de liderazgo. Entre ellas se cuentan el acceso desigual a oportunidades de formación y trabajo, la baja representación en espacios de decisión, las dificultades de conciliación familiar, los estereotipos persistentes y la subvaloración de sus capacidades (Merma-Molina *et al.*, 2022; Peterson, 2015). Estas barreras se amplifican en el contexto doctoral, donde las responsabilidades familiares recaen en mayor proporción sobre las mujeres, limitando su desarrollo profesional y dificultando su acceso a incentivos y cargos de liderazgo. En este sentido, comprender las trayectorias, motivaciones y experiencias de las doctorandas es esencial, ya que su participación es clave para el progreso del desarrollo sostenible (ONU Mujeres, 2020).

Desde una perspectiva innovadora, la inclusión de mujeres en programas doctorales aporta diversos capitales económicos, sociales y simbólicos, ampliando la riqueza epistémica, la creatividad investigativa y el compromiso con la sostenibilidad (Bakry, 2018). La presencia de mujeres en espacios académicos y de gobernanza fortalece los marcos estratégicos necesarios para enfrentar desafíos globales complejos (Núñez-Peiró *et al.*, 2021). Además, muchas doctorandas priorizan la satisfacción personal y el compromiso emocional con su labor, lo que se traduce en un estilo de liderazgo académico ético y transformador. Para quienes además son madres, la formación doctoral se convierte en una oportunidad para inspirar a sus hijos y resignificar sus roles familiares desde una perspectiva de agencia (Hirtenlehner & Farrall, 2015). No

obstante, esta estrategia muchas veces responde a un mecanismo adaptativo para mitigar la culpa derivada de la transgresión a los roles tradicionales de género (Armstrong, 2017).

En Chile, a pesar de las políticas públicas y universitarias orientadas a la equidad, persisten estructuras jerárquicas que reproducen desigualdades de género en la academia (Merma-Molina *et al.*, 2022). Superar estas barreras requiere ir más allá de lo legislativo, incorporando medidas prácticas como la igualdad de trato, acciones que promuevan las fortalezas del rol de la mujer en el mundo tanto académico como laboral y una transversalización de género efectiva. Es importante destacar que la igualdad de trato busca erradicar la idea de que las mujeres deben comportarse como los hombres para alcanzar el éxito académico, mientras que la transversalización implica integrar el enfoque de género en todos los niveles de las instituciones, sus políticas y prácticas (Cambridge *et al.*, 2019).

De esta manera es posible avanzar hacia una educación doctoral más equitativa e innovadora, que implica reconocer que la equidad y la perspectiva de género no solo son condiciones para la justicia social, sino motores esenciales para la transformación institucional, la calidad investigativa y el cumplimiento de los compromisos globales de sostenibilidad.

2. 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), tanto para el desarrollo de políticas públicas como para el avance de las ciencias y la implementación de mejoras sustentadas en evidencia. Dentro del amplio espectro de investigaciones disponibles, aquellas que abordan las trayectorias de quienes cursan un doctorado son limitadas, y aún más escasas son las que lo hacen desde una perspectiva de género. Esta falta de enfoque crítico vuelve urgente y relevante estudiar dichas trayectorias, ya que la perspectiva de género permite identificar brechas estructurales y barreras invisibilizadas que afectan la formación avanzada y, por ende, su potencial transformador en los sistemas educativos.

La creciente visibilización de los derechos de las mujeres y la búsqueda de igualdad en todos los ámbitos de la vida, particularmente en los espacios de formación superior, han generado compromisos internacionales sostenidos, aunque su impacto en el desarrollo educativo de las mujeres aún es limitado.

A nivel global, si bien se han registrado avances significativos en la participación femenina en estudios doctorales, persisten barreras que dificultan la equidad de género, especialmente en el acceso a cargos de liderazgo académico y en la distribución de responsabilidades familiares y laborales. Según el Global Gender Gap Report (2023), aunque las mujeres superan a los hombres en acceso y rendimiento en la educación superior en varias regiones, esta superioridad no se refleja en posiciones de liderazgo académico o científico. En paralelo, datos de la OCDE (2010) indican que el acceso a la educación superior ha aumentado, incluyendo el ingreso a programas de doctorado; sin embargo, este progreso no ha sido equitativo.

La integración de la perspectiva de género en la educación fue declarada prioridad internacional desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), dando lugar a políticas institucionales con enfoque de género. Desde entonces, la matrícula femenina en enseñanza superior se ha triplicado (UNESCO, 2021), pero este incremento no garantiza oportunidades igualitarias en todos los ámbitos sociales, ya que persisten desafíos estructurales en términos de equidad, justicia social e inserción laboral. A pesar de que las mujeres representan incluso una mayoría en ciertas carreras, siguen siendo minoría en posiciones de docencia, investigación y cargos directivos en la academia.

En Chile, aunque las mujeres constituyen el 43% de las matrículas en programas de doctorado, representan solo el 34% del total de investigadores y perciben un salario un 26% menor en promedio que los hombres que trabajan en instituciones de educación superior (MinCiencia, 2023). Esta situación evidencia una pérdida de paridad conforme se avanza en el sistema educativo, lo que limita la capacidad transformadora de los programas doctorales. Comprender qué facilita o dificulta las trayectorias académicas de mujeres en estos niveles es fundamental para robustecer acciones que fortalezcan la equidad e innovación en dichos programas.

Bukstein y Gandelman (2019) señalan que, en el ámbito académico y doctoral, la brecha de género es una constante. En Uruguay, se observa que las disparidades de género son casi inexistentes al inicio de las carreras, pero aumentan a medida que las mujeres avanzan en ellas y se profundizan cuando son madres. Los autores señalan que se evidencia una distribución desigual en la carrera académica y científica: las mujeres se concentran en los niveles iniciales, mientras que los hombres predominan en los cargos y rangos más altos. Esta tendencia refleja la persistencia de barreras estructurales que difi-

cultan el avance de las mujeres hacia posiciones de mayor jerarquía en el sistema académico y de investigación. En Uruguay, la maternidad emerge como un factor crítico en la carrera académica; las mujeres que son madres tardan más en completar sus estudios doctorales, especialmente cuando realizan su formación dentro del país, lo que sugiere una dificultad para compatibilizar la actividad laboral con la doctoral. Además, las publicaciones de los hombres continúan aumentando después del nacimiento del primer hijo, mientras que las de las mujeres se estancan, lo que resulta en que los hombres publiquen casi el doble de artículos. Estas diferencias se acentúan con la edad, incluso en áreas feminizadas como las ciencias médicas (Bukstein y Gandelman, 2019).

A nivel global, las mujeres reportan niveles significativamente más bajos de satisfacción con su experiencia doctoral en comparación con los hombres, alcanzando un 3,9 % más de probabilidad de experimentar una disminución en su satisfacción, debido principalmente a una mayor exposición a la discriminación de género y al acoso sexual. Entre los factores determinantes de insatisfacción destaca la dificultad para conciliar las exigencias académicas con la vida personal, especialmente debido a la doble carga que enfrentan muchas doctorandas entre el trabajo académico y las responsabilidades domésticas. Asimismo, quienes experimentan sobrecarga laboral tienden a reportar una satisfacción aún menor. Esta situación se agrava en países de ingresos bajos y medios, donde los roles de género tradicionales están más arraigados y las políticas de protección contra la discriminación son más débiles. Estos resultados refuerzan la percepción de que las universidades no solo reflejan, sino que también reproducen desigualdades de género estructurales en sus dinámicas institucionales (Teng et al., 2025).

Por otro lado, en México, egresados del Programa de Doctorado en Educación presentan una perspectiva más positiva. Jiménez-Vásquez (2014) indica que la formación doctoral puede contribuir a reducir ciertas brechas de género mediante una mayor presencia de mujeres en ciertos niveles del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Otro aspecto significativo es la movilidad, puesto que el grado doctoral es considerado relevante para impulsar el desarrollo profesional y el reconocimiento. El autor también destaca que la productividad está vinculada a los roles con mayor jerarquía y responsabilidad, especialmente para aquellos con más de cinco años de egreso.

Estas desigualdades se acentúan en el ámbito STEM, donde persisten estereotipos de género que limitan el acceso y la permanencia de mujeres. Las ingenierías y tecnologías continúan siendo percibidas como dominios masculinos, mientras que las disciplinas orientadas al cuidado y los servi-

cios son feminizadas (UNESCO, 2021). Este patrón reproduce segregaciones tempranas que luego impactan el acceso a becas, financiamiento y redes de colaboración, elementos clave en la consolidación de trayectorias doctorales exitosas.

En este contexto, el abordaje de las trayectorias de mujeres que acceden a estudios de alto nivel adquiere una dimensión estratégica. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, centrado en la igualdad de género, reconoce que esta es una condición imprescindible para el desarrollo pacífico, próspero y sostenible de las sociedades. A cinco años del plazo establecido en la Agenda 2030, los avances son notorios, pero insuficientes. La falta de coordinación efectiva entre políticas, programas institucionales y prácticas académicas continúa siendo un obstáculo para alcanzar una transformación educativa sustantiva (UNESCO, 2017). En este sentido, promover el acceso, permanencia y liderazgo de las mujeres en programas de doctorado no es solo una cuestión de equidad, sino de innovación y mejora estructural del sistema educativo.

Incorporar una perspectiva de género en los programas de Doctorado en Educación permite transformar prácticas institucionales mediante herramientas como los Planes de Igualdad de Género (GEP). Estos planes, respaldados por organismos nacionales e internacionales, actúan como catalizadores de cambio hacia una mayor equidad, al intervenir en las relaciones de género dentro de la academia (Ávila y Albareda-Tiana, 2024). De esta forma, el fortalecimiento institucional con enfoque de género no solo corrige desigualdades, sino que aporta a la calidad formativa del postgrado, abriendo espacios de liderazgo, generación de conocimiento y justicia social.

Las brechas entre hombres y mujeres en ámbitos como las tareas domésticas, oportunidades laborales y salarios siguen existiendo, lo que impone una doble carga sobre las mujeres que acceden a estudios de doctorado. “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). Así, el acceso al doctorado no elimina las tareas de cuidado, sino que intensifica la exigencia de conciliación, generando una segunda jornada laboral invisible.

Durante sus trayectorias académicas, las mujeres deben equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas que recaen desproporcionadamente sobre ellas, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Adicio-

nalmente, la discriminación de género y la falta de redes de apoyo obstaculizan el progreso hacia posiciones de influencia y liderazgo académico (Lopes *et al.*, 2024). A pesar de ciertos avances, la equidad de género en el ámbito académico sigue siendo un desafío estructural. Las mujeres progresan con mayor lentitud en la jerarquía universitaria y enfrentan barreras para acceder a roles decisivos (Lavalle, 2018), además de percibir remuneraciones inferiores incluso en posiciones equivalentes.

Las políticas académicas, tanto nacionales como internacionales, han buscado reducir estas brechas, pero su impacto sigue limitado por factores estructurales y por la persistente resistencia cultural que afecta el acceso femenino al poder dentro de la academia (Bitencourt y Batista Andrade, 2022; Peterson, 2015). Las investigaciones sobre trayectorias de mujeres doctoras y doctorandas desde un enfoque de género son aún reducidas y presentan vacíos relevantes. Muchas se centran únicamente en el ámbito académico, ignorando la complejidad de las tensiones personales, familiares y sociales. Algunas investigaciones visibilizan que estas trayectorias están marcadas por un alto nivel de sufrimiento psicológico, asociado a los roles de madre y cuidadora, lo que implica tiempo y esfuerzo en tareas consideradas no productivas (Biroli, 2015, p. 94).

Las condiciones estructurales, tanto internas como externas, moldean estas trayectorias y evidencian la necesidad de estudios más amplios y comparativos (Danell y Hjerm, 2012). Por ejemplo, Auriol *et al.* (2013) muestran que los ingresos anuales medianos de los hombres con doctorado superan consistentemente a los de las mujeres, independientemente del país. Aunque estas diferencias pueden estar influenciadas por múltiples variables (edad, experiencia laboral, trabajo a tiempo parcial), reflejan desigualdades sistémicas que impactan la participación femenina en la generación de conocimiento.

En este marco, las reivindicaciones por justicia social, comprendidas como redistribución e igualdad, se vuelven fundamentales. Fraser (2008) sostiene que superar la injusticia de género requiere articular la redistribución económica con el reconocimiento cultural, en tanto las mujeres siguen siendo asignadas a roles asistenciales no remunerados que perpetúan su exclusión del empleo formal y del reconocimiento académico. Los programas doctorales con enfoque de género pueden operar como plataformas críticas para generar cambios culturales y estructurales, al reconocer la producción de conocimiento desde diversas experiencias, saberes y realidades.

En suma, integrar el enfoque de género como eje de innovación en los Programas de Doctorado en Educación permite no solo corregir desigualdades históricas, sino fortalecer su contribución al avance del conocimiento, la mejora de la calidad educativa y la consolidación de sistemas más justos. Identificar y abordar los factores que afectan el desarrollo académico y la inserción laboral de las doctoras y doctorandas es, en última instancia, una inversión directa en la transformación del sistema educativo y en el bienestar colectivo.

3. METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo que, por un lado, permite la generalización de resultados y, por otro lado, favorece la identificación de patrones representativos en torno a la trayectoria académica y profesional de las mujeres que participan en programas doctorales en educación (Bar, 2010). En esta línea, la equidad de género no solo se constituye como una categoría de análisis, sino como un eje transversal que permite visibilizar brechas, tensiones estructurales y oportunidades de innovación institucional en la formación doctoral.

El universo considerado abarca a personas que estén cursando o hayan egresado de Programas de Doctorado en Educación ofrecidos por universidades acreditadas en Chile. La muestra incluye a personas pertenecientes a programas de Doctorado en Educación acreditados impartidos por universidades estatales y privadas.

La elección de este universo y muestra tiene un objetivo estratégico: capturar la diversidad de experiencias académicas y laborales atravesadas por condiciones de género. Esto permite no solo cuantificar tendencias, sino también situar los hallazgos dentro de un marco que reconoce las múltiples dimensiones de desigualdad que enfrentan las mujeres en la formación doctoral y su inserción laboral, proponiendo caminos para fortalecer estos programas desde una perspectiva de justicia social e innovación.

El instrumento de recolección de datos corresponde a una encuesta tipo Likert de cinco opciones, adaptada del instrumento internacional “Encuesta de Trayectorias de Profesionales con Doctorado” (Careers of Doctorate Holders), desarrollado en el marco del proyecto “Career Doctorate Holders” de la OCDE, Eurostat y la UNESCO. Esta herramienta fue aplicada de manera online a doctoras y doctorandas pertenecientes a un programa acreditado en Chile. En esta etapa se presentan los resultados correspondientes a 32 personas

encuestadas de una universidad pública chilena que imparte el Programa de Doctorado en Educación.

3.1 Caracterización de la muestra

Los datos recogidos reflejan una muestra con predominancia femenina (56%), lo que permite focalizar el análisis en los factores que afectan de forma diferenciada a las mujeres en sus trayectorias académicas y laborales. El 28% de las personas encuestadas ya se encuentra titulada como “Doctora en Educación”, el 38% se identifica como “Doctoranda” y el 34% como “Candidata a Doctora”. En términos etarios, un 56% tiene entre 35 y 44 años, un 28% entre 45 y 54, y un 9% entre 25 y 34 años.

Desde una perspectiva de género interseccional, se destaca que el 100% de las encuestadas reporta carga doméstica parcial o total, y un 65% además debe cumplir jornadas laborales parciales o completas durante su formación doctoral. Esta doble o triple carga evidencia las barreras estructurales que persisten en la carrera académica de las mujeres y refuerza la necesidad de políticas institucionales diferenciadas para garantizar trayectorias equitativas. Además, el 65% depende de la Beca Interna de la universidad, mientras que un 22% no cuenta con ningún tipo de financiamiento, y un 34% ha cursado estudios adicionales durante su formación doctoral.

Estos datos permiten inferir la existencia de condiciones estructurales y culturales que impactan de manera significativa en la trayectoria formativa y laboral de las mujeres en programas de doctorado. El enfoque de equidad de género aquí propuesto no solo busca evidenciar estas desigualdades, sino también aportar a la innovación y fortalecimiento de los programas desde la comprensión de las necesidades específicas, barreras persistentes y oportunidades de mejora que viven las doctoras y doctorandas en educación.

4. RESULTADOS

Los resultados de esta investigación se sitúan en múltiples niveles: académico, institucional y político. En primer lugar, nos proporciona evidencia empírica y actualizada que documenta y visibiliza las trayectorias, desafíos y brechas que enfrentan las mujeres en su tránsito por programas de Doctorado en Educación. Esta evidencia resulta esencial para comprender cómo la estructura académica perpetúa desigualdades de género, especialmente cuando las mujeres, a pesar de ingresar en mayores proporciones a la educación superior y contar con mayores tasas de titulación, disminuyen significa-

tivamente su presencia en estudios doctorales e investigación (MinCiencia, 2023). Esta paradoja revela una brecha estructural que requiere ser abordada con urgencia.

El análisis de trayectorias permite identificar patrones sistemáticos de exclusión o postergación académica, derivados, entre otros factores, de la carga desproporcionada de labores de cuidado, crianza y trabajo doméstico no remunerado que enfrentan muchas doctorandas (Santos, 2015), lo cual repercute directamente en sus tiempos de dedicación, niveles de productividad y acceso a oportunidades académicas. Es importante destacar que este fenómeno se agudizó durante la pandemia, periodo en que se registró una disminución considerable en la producción científica de mujeres (Gabster *et al.*, 2020; Minelio *et al.*, 2020), lo que evidencia cómo las crisis amplifican las desigualdades preeexistentes.

A continuación, se presenta la Tabla N.º1, que nos revela la percepción de los encuestados respecto de las competencias y habilidades investigativas adquiridas durante su proceso de formación doctoral.

Tabla 1. Percepción sobre competencias y habilidades investigativas

Competencias y habilidades	% Según indicador
Conocimiento sobre metodología	16% declara tener un excelente conocimiento, mientras que un 39% considera que su conocimiento sobre metodología es regular.
Conocimiento sobre innovación	Solo un 13% declara tener un dominio de conocimiento sobre innovación, situándose la mayoría de las respuestas de los encuestados en que solo tienen un conocimiento regular al respecto de procesos de innovación.
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 de 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.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados que nos presenta la Tabla N.^o1 muestran que, si bien la mayoría de los encuestados declara poseer un alto grado de conocimiento y habilidades en trabajo en equipo (80%), pensamiento crítico (80%), liderazgo (70%), comunicación efectiva (75%) y valoración de la creatividad en el trabajo académico (90%), persisten debilidades en áreas clave para el desarrollo doctoral. Solo un 16% indica tener un excelente conocimiento metodológico y apenas un 13% reconoce dominio sobre procesos de innovación, concentrándose la mayoría en niveles regulares de manejo en ambas dimensiones. Además, un 55% declara un alto grado de conocimiento en gestión de proyectos, lo que evidencia una necesidad de fortalecer capacidades metodológicas e innovadoras en los programas de doctorado.

La discriminación en espacios académicos y profesionales continúa siendo una problemática estructural que impacta negativamente en las trayectorias de quienes cursan estudios doctorales. Para comprender la magnitud y los ámbitos en que esta se manifiesta, se levantaron datos que permiten visibilizar las experiencias de exclusión y desigualdad que enfrentan los y las doctorandas durante su formación avanzada y en el ejercicio de su desarrollo profesional-académico. A continuación, se presenta la Tabla N.^o 2, que nos revela la percepción sobre discriminación que tienen los encuestados.

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.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos presentados en la Tabla N.^o2 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 ha irrumpido la cultura machista, reproduciendo patrones que hoy, que ya estamos en conocimiento, debemos erradicar. Estos datos reflejan que un 56% de los encuestados ha experimentado discriminación en el contexto laboral o durante sus estudios doctorales, lo cual evidencia una situación preocupante de exclusión persistente. De manera específica, un 48% reporta haber sido discriminado directamente durante su formación doctoral, mientras que un 37% ha vivido discriminación al postular a cargos académicos. Asimismo, un 26% declara haber sufrido discriminación tanto al momento de intentar publicar en revistas científicas como en la postulación o adjudicación de fondos concursables. Estas cifras demuestran que la discriminación se manifiesta de forma transversal en múltiples dimensiones del quehacer académico, afectando el acceso a oportunidades, la visibilidad de la producción científica y la participación equitativa en el campo de la educación superior.

En general, los resultados aportan criterios técnicos y éticos para la formulación de políticas institucionales con enfoque de género. Estas políticas deberían orientarse a garantizar condiciones equitativas para la formación, la productividad y la proyección académica de las mujeres en programas de doctorado. Entre las medidas propuestas se encuentran la implementación de sistemas de acompañamiento académico con enfoque de género, becas con componentes de cuidado, flexibilización horaria, redes de mentoría entre mujeres investigadoras y el reconocimiento formal del trabajo académico vinculado al cuidado.

Por otro lado, se espera que los resultados incidan en la transformación de la cultura académica de los programas de postgrado, promoviendo una enseñanza más crítica, reflexiva e inclusiva. Esto se traduce en la incorporación transversal de la perspectiva de género en los planes de estudio, metodologías de enseñanza, criterios de evaluación y proyectos de investigación. Al reconocer e integrar las experiencias, saberes y contribuciones de las mujeres en la academia, se amplía la diversidad epistémica y se enriquecen los procesos formativos.

A su vez, se instala la necesidad de una articulación de acciones estratégicas entre distintas unidades académicas, especialmente entre programas de doctorado y oficinas de género, para diseñar, implementar y monitorear planes de igualdad que no se limiten a lo declarativo, sino que generen cambios

reales y sostenibles. Este tipo de articulación institucional permitirá instalar capacidades para gestionar la equidad de forma sistémica, con indicadores claros y rendición de cuentas periódicas.

Finalmente, esta investigación se encuentra en proceso de generar productos académicos y de incidencia, tales como artículos científicos, presentaciones en congresos, redes de colaboración interuniversitaria y campañas de sensibilización, que permitan ampliar el impacto de los resultados y generar un efecto multiplicador en otras instituciones de educación superior, contribuyendo así a la mejora de la calidad de la educación desde una mirada inclusiva y transformadora.

5. DISCUSIÓN

La discusión se instala a partir de la revisión de los aspectos más significativos vinculados a esta investigación, los cuales son parte de marcos teóricos relevantes que abordan las trayectorias académicas de estudiantes de doctorado, particularmente aquellas que integran la equidad de género como un eje transformador e innovador en el diseño, la implementación y el fortalecimiento de programas doctorales en educación.

Incorporar esta perspectiva no solo permite visibilizar las barreras estructurales que enfrentan especialmente las mujeres, como la sobrecarga por roles de cuidado (Santos, 2015), la doble jornada laboral o la disminución de productividad en contextos de crisis como la pandemia (Gabster *et al.*, 2020; Minelio *et al.*, 2020), sino también identificar oportunidades concretas para rediseñar políticas institucionales más justas, inclusivas y sostenibles, que a su vez respondan a necesidades comunes a nivel global. Este enfoque posibilita repensar los programas doctorales desde una lógica de corresponsabilidad, reconociendo la diversidad de trayectorias y ampliando el horizonte de innovación y excelencia académica con base en la equidad (MinCiencia, 2023).

En términos cuantitativos, las mujeres siguen subrepresentadas entre quienes obtienen un doctorado: apenas constituyen el 34% del total de personas con este grado académico (Navia, 2024). Esto resulta contradictorio si se considera que las mujeres obtienen mejores resultados académicos en la educación secundaria (Comunidad Mujer, 2016), acceden más a la educación superior (54% vs. 46%) y presentan mayores tasas de aprobación de asignaturas (88,1% vs. 81,7%) y retención (5 a 6,1 puntos más que los hombres) según datos proporcionados por el MinCiencia (2023) y Diario UChile (2021). También se titulan en mayor proporción y en menos tiempo (27,4% vs. 37% de

sobreeducación), según datos presentados por Diario UChile (2021). A pesar de estos antecedentes, solo el 43% de las matrículas doctorales corresponde a mujeres, y apenas el 36% de quienes ejercen como doctoras en universidades son mujeres, además de percibir en promedio un 26% menos de salario (MinCiencia, 2023). Esta brecha representa una expresión concreta de inequidad estructural, donde el rendimiento académico no se traduce en igualdad de oportunidades ni condiciones. Situación que no solo afecta al contexto chileno, sino que trasciende a nivel global (Teng et al., 2025).

Las mujeres investigadoras corresponden apenas al 34% del total, y tienden a adjudicarse menos fondos (Undurraga et al., 2021). Esta situación reproduce un modelo académico inequitativo, donde las mujeres, pese a sus méritos, enfrentan barreras de reconocimiento y redistribución de recursos. Como indica la Tercera Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación:

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— solo equivalen al 34% de las personas con doctorado que investigan en universidades. (MinCiencia, 2023, p. 9)

Desde una perspectiva de justicia global, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa la igualdad de género como pilar transversal para alcanzar sociedades inclusivas y resilientes. La promoción del ODS 5, que se orienta al empoderamiento de las mujeres, tiene implicancias directas en el rediseño de trayectorias académicas más equitativas. En el contexto doctoral, esto se traduce en repensar estructuras institucionales, procesos de acreditación, políticas de conciliación y modelos de evaluación académica.

Duarte et al. (2023) evidencian diferencias significativas en las trayectorias de hombres y mujeres en la academia, lo que es sustentado por Bukstein y Gandelman (2019), quienes señalan la existencia de estas mismas diferencias en el contexto uruguayo. Mientras que Jiménez-Vásquez (2014) indica que estas diferencias también son notables en México. Los autores antes mencionados coinciden en que, aunque las mujeres logren el grado doctoral, tienen menos posibilidades de acceder a plazas de docencia universitaria. La maternidad aparece como una variable explicativa clave. Este fenómeno expresa cómo el género opera como estructura de exclusión, no solo en el acceso, sino también en la permanencia y promoción académica.

La trayectoria académica, entendida como el proceso desde la formación inicial hasta el ejercicio profesional en investigación o docencia universitaria (García-Béjar, 2024), se ve condicionada por factores sociales y estructurales que afectan diferencialmente a mujeres y hombres. Jiménez-Vásquez (2014) destaca la importancia de considerar tanto la movilidad como la reinserción laboral como dimensiones clave en esta trayectoria.

En programas doctorales, la identidad académica se construye progresivamente (Rockinson-Szapkiw y Spaulding, 2014). Para las mujeres, este proceso implica tensiones adicionales cuando deben articular su identidad académica con otras identidades sociales, como la maternidad o el rol de cuidadora. A esto se suman las brechas en producción científica: los hombres publican más, y las mujeres son autoras de menos artículos, especialmente en campos de alto prestigio (UNESCO, 2021). Según datos de Elsevier (2020), las autorías femeninas predominan en áreas feminizadas como enfermería o psicología, pero son mínimas en ciencias duras.

Bendels *et al.* (2018) señalan que las mujeres publican solo el 29,8% de los artículos, y están subrepresentadas como primeras (33,1%) y últimas autoras (18,1%). Esta subrepresentación impacta directamente en sus posibilidades de acceder a becas, proyectos o plazas académicas, pues los sistemas de evaluación se basan en criterios cuantitativos (publicaciones, citas, colaboración) que reproducen la desigualdad.

Ante esta realidad, resulta ineludible incorporar el enfoque de género desde la perspectiva de la justicia social. La universidad debe reconocer y valorar los saberes de grupos históricamente excluidos. En este sentido, las mujeres, aunque han accedido progresivamente a la educación superior, enfrentan barreras sistémicas en el doctorado y la investigación, lo que se traduce en lo que el autor denomina injusticia cognitiva: exclusión no solo del acceso, sino también de la producción y legitimación del conocimiento. Santos y Condori (2023) plantean que la justicia social se concreta en la equidad y la igualdad de oportunidades. Por ello, fortalecer la participación de mujeres en programas doctorales es estratégico no solo para remediar desigualdades, sino para enriquecer los debates y formas de producción de conocimiento. Nancy Fraser (2008) articula esta visión a través de tres dimensiones: redistribución (justicia económica), reconocimiento (justicia cultural) y participación (justicia política). Para Fraser, lograr la justicia de género implica transformar las estructuras que organizan el acceso a recursos y también aquellas que regulan el valor simbólico y la visibilidad de los sujetos.

Desde la redistribución, es imprescindible repensar el modo en que el género estructura el trabajo académico: a las mujeres se les asigna tradicionalmente el trabajo no remunerado y reproductivo, mientras que los hombres dominan las áreas mejor remuneradas. Esta asimetría configura una forma de injusticia distributiva que se evidencia en las trayectorias académicas. Como indica Fraser (2008), su reparación exige medidas estructurales en los programas doctorales: paridad en el acceso a becas, apoyo institucional a la conciliación, valoración de trayectorias no lineales, entre otras.

Desde el reconocimiento, es necesario transformar las representaciones culturales que siguen invisibilizando o desestimando el trabajo académico de las mujeres. Esto incluye desde los estereotipos que las alejan de las ciencias duras hasta la falta de representación en órganos decisionales. También supone visibilizar sus aportes, autorías y liderazgos en los campos de la educación y la investigación. Por tanto, un enfoque de equidad de género no solo repara desigualdades históricas, sino que se proyecta como una vía para innovar y fortalecer los programas de doctorado en educación. Incorporar esta perspectiva implica generar espacios formativos más democráticos, interdisciplinarios y críticos, donde la justicia social oriente tanto la selección como la permanencia, la evaluación y el impacto del quehacer académico doctoral.

6. CONCLUSIONES

La equidad y el enfoque de género se configuran como elementos esenciales para fortalecer e innovar los Programas de Doctorado en Educación. A pesar del creciente acceso de las mujeres a la educación superior y sus altos niveles de rendimiento y titulación, su participación en niveles doctorales e investigación continúa siendo limitada (MinCiencia, 2023). Esta brecha se explica, en gran medida, por la sobrecarga de responsabilidades que asumen muchas mujeres, quienes deben compatibilizar sus trayectorias académicas con labores de cuidado, crianza y trabajo doméstico no remunerado, configurando una “segunda jornada laboral” (Santos, 2015), lo que repercute directamente en el desarrollo de sus carreras académicas.

Durante la pandemia, esta desigualdad se agudizó, evidenciándose en una significativa disminución de la productividad científica de las mujeres (Gabshter *et al.*, 2020; Minelio *et al.*, 2020), lo que reafirma la urgencia de abordar estas inequidades desde una perspectiva estructural. La visibilización de las trayectorias y experiencias de doctoras y doctorandas en Educación no solo permite relevar estas problemáticas, sino también generar evidencia que sus-

tente políticas institucionales orientadas a promover condiciones más equitativas y justas.

Este enfoque busca transformar los entornos académicos en espacios más inclusivos, favoreciendo una enseñanza crítica, reflexiva y diversa. Incorporar las contribuciones de las mujeres en los ámbitos de docencia e investigación enriquecerá las prácticas pedagógicas y permitirá avanzar hacia una educación superior de mayor calidad, reconociendo que actualmente las mujeres representan solo el 34% del total de investigadores (MinCiencia, 2023).

En este contexto, los resultados de esta investigación permitirán ampliar la discusión sobre la mejora de la educación desde una perspectiva de género en el nivel de postgrado, aportando una mirada profunda sobre las barreras estructurales y las oportunidades de transformación. Asimismo, se espera que estos hallazgos influyan en políticas institucionales y gubernamentales, contribuyendo al diseño de estrategias que apoyen a las mujeres que enfrentan una doble carga laboral.

Finalmente, los productos derivados de esta investigación, tales como artículos científicos, redes académicas y actividades de difusión, buscan incidir directamente en el desarrollo de políticas públicas y universitarias. Se propone fortalecer la planificación estratégica institucional mediante la implementación de planes de trabajo con enfoque de género, articulados a través de instancias como las oficinas de género, que tendrán un rol clave en la coordinación y monitoreo de estas políticas. Estas acciones, en conjunto, permitirán transformar estructuralmente los programas de doctorado y postgrado, consolidando una educación superior más justa, diversa e innovadora.

REFERENCIAS

- Armstrong, J. (2017). *Like mother, like daughter? How career women influence their daughters' ambition [¿De tal palo, tal astilla? ¿Cómo influyen las mujeres profesionales en la ambición de sus hijas?]* (1.^a ed.). Policy Press. <https://doi.org/10.56687/9781447334095>
- Auriol, L., Misu, M. & Freeman, R. (2013). *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, No. 2013/04, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5k43nxgs289w-en>
- Bar, A. R. (2010). La metodología cuantitativa y su uso en América Latina. *Cinta de moebio*, (37), 1-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2010000100001>

- Bakry, S. H. (2018). Chapter 5 Innovation in Higher Education: Towards Enhancing Sustainable Development. In Anna Visvizi, Miltiadis D. Lytras, and Linda Daniela. *The Future of Innovation and Technology in Education: Policies and Practices for Teaching and Learning Excellence*, Emerald Publishing. 71-92. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-555-520181007>
- Bendels, M., Müller, R., Brueggemann, D., & Groneberg, D. (2018). Gender disparities in high-quality research, as revealed by Nature Index journals. *PLoS ONE* 13(1): e0189136. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189136>
- Bitencourt, S. & 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 Ciéncia Política*, (18), 81–117. <https://tinyurl.com/34mvhby7>
- Bukstein, D., & Gandelman, N. (2019). Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay. *Research Policy*, 48(6), 1550-1563. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.007>
- 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. <https://tinyurl.com/ycxascj7>
- Danell, R., & Hjerm, M. (2013). Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics*, 94, 999–1006. <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://tinyurl.com/ye26uj4m>
- Duarte Atoche, M., 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/rccsar.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. <https://tinyurl.com/ye22beb9>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2020). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género. ONU Mujeres. <https://tinyurl.com/mv59ks4p>
- 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., 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. (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>
- García, G., & Albareda-Tiana, S. (2024). Igualdad de género y desarrollo sostenible. Avances y desafíos en la agenda mundial y en la universidad. *Feminismo/s*, (43), 213–243. <https://doi.org/10.14198/fem.2024.43.09>
- Hirtenlehner, H., & Farrall, S. (2015). Is the 'Shadow of Sexual Assault' Responsible for Women's Higher Fear of Burglary?, *The British Journal of Criminology*, 54(6), 1167–1185. <https://doi.org/10.1093/bjc/azu054>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO IESALC. <https://tinyurl.com/nhkf9ede>
- Jiménez-Vásquez, M. (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. (2018). *Las universidades de investigación, nuevo paradigma mundial: modelo de gobernanza y aplicación a cinco universidades*. [Tesis de Doctorado, Universidad Politécnica de Madrid] Repositorio Institucional—Universidad Politécnica de Madrid. <https://doi.org/10.20868/UPM.the-sis.50303>
- Lopes, M., Santos, C., & Monteiro, R. (2024). The Transformative Potential of Gender Equality Plans to Expand Women's, Gender, and Feminist Studies in Higher Education: Grounds for Vigilant Optimism. *Education Sciences*, 14(8), 889. <https://doi.org/10.3390/educsci14080889>
- Malone, M. F. T. (2019). The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights around the World: Htun, Mala, and S. Laurel Weldon. 2018. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 366 pp., \$99.99 (hardcover), ISBN: 978-1-108-41756-3. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(4), 545–547. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1671743>

- Merma-Molina, G., Urrea-Solano, M., Baena-Morales, S. & Gavilán-Martín, D. (2022). The satisfactions, contributions, and opportunities of women academics in the framework of sustainable leadership: A case study. *Sustainability*, 14(14), 8937. <https://doi.org/10.3390/su14148937>
- Ministerio de Educación. (2021). *Brechas de género en Educación Superior. Subsecretaría de Educación Superior*. Servicio de Información de Educación Superior Chile 2020. MINEDUC. <https://tinyurl.com/4rb7ffzs>
- Minello, A., Martucci, S., & Manzo, L.K. (2021). The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *European Societies*, 23 (1), 82–94. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2023). *Tercera Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. Oficina de Estudios y Estadísticas, División de Políticas Públicas. <https://tinyurl.com/mpppjwhr>
- Navia, R. (13 de agosto de 2024). *Mujeres con doctorado*. Diario La Tercera, 3. <https://tinyurl.com/48u7u4a3>
- Núñez-Poiró, M., Sánchez, C., Sanz, A., Gayoso-Heredia, M., López-bueno, J., González, J., 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. In: Bisello, A., Vettorato, D., Haarstad, H., Borsboom-van Beurden, J. (eds) *Smart and Sustainable Planning for Cities and Regions*. SSPCR 2019. Green Energy and Technology. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57332-4_34
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2010). *Taxation, innovation and the environment*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264087637-en>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Aprendizaje*. UNESCO. ISBN 978-92-3-300070-4. <https://tinyurl.com/yzmbsszj>
- Peterson, H. (2015). Is managing academics “women’s work”? Exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 112-127. <https://doi.org/10.1177/1741143214563897> (Original work published 2016)
- Rockinson-Szapkiw, A., Spaulding, L.S., Swezey, J., & Wicks, C. (2014). Poverty and persistence: A Model for understanding individuals’ pursuit and persistence in a Doctor of Education program. *International Journal of Doctoral Studies*, 9, 181-190. <https://doi.org/10.28945/2049>

- Sáenz Jiménez, F. A. (2017). *Factores ambientales y antrópicos que determinan la presencia y distribución del Cóndor Andino y la selección de lugares de anidación y descanso: un enfoque multiescalar* [Tesis de Doctorado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Javeriana.
- Santos, B. de S. (2015). *La universidad en el siglo XXI: para una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvn96g3p>
- Santos Gutiérrez, G. & Condori Ruiz, J. (2023). Hacia una Universidad más Inclusiva: Estrategias para Promover la Justicia Social en la Educación Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(5), 9568-9582. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8520
- Teng, C., Yang, C., & Wu, G. (2025). Are female students less satisfied with doctoral candidacy experiences? Evidence from 108 countries. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1).610. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04937-2>
- Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (59), 12-38. DOI: 10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*. <https://tinyurl.com/3pd327pp>