



INFORME TÉCNICO DEL CENSO **GÉNERO Y CIENCIA**

Desde las experiencias de las mujeres investigadoras
en el área de Ciencias de la Universidad de Costa Rica

Agosto, 2025



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

CIMPA Centro de Investigación en
Matemática Pura y Aplicada



UCREA.

© 2025. Esta obra está licenciada abiertamente vía CC BY 4.0.

Publicado por el Proyecto "Generizar para transformar el conocimiento: Construcción de una metodología de género de la producción académica en la Universidad de Costa Rica".



Elaborado por

Diana Herrero Villarreal, Especialista en Física.
Henriette Raventós Vorst, Especialista en Medicina.
Heidy Villalobos Barrantes, Especialista en Biodiversidad.
Marcela Alfaro Córdoba, Especialista en Estadística.
María José Chaves Groh, Especialista en Sociología.
Mariela A. Porras-Chaverri, Especialista en Física.
Melina Campos-Ortiz, Especialista en Antropología.
Melissa Hernández, Especialista en Psicología.
Vanessa Smith-Castro, Especialista en Psicología.
Viviana Guerrero Chacón, Especialista en Ciencias Políticas.
Samaria Montenegro Guzmán, Especialista en Matemática.

Asistentes:

Aisha Sucre Bolívar, estudiante de Psicología.
Amanda Quesada Montano, estudiante de Estudios de las Mujeres, Géneros y Sexualidades.
Carol Fernández Herrera, estudiante de Estudios de las Mujeres, Géneros y Sexualidades.
Celina Estefanía Sánchez Madriz, estudiante de Física.
Hellen Salazar Bustos, estudiante de Psicología.
Ibell Lorena Castro Azofeifa, estudiante de Física.
Josué Flores, estudiante Estadística.
Natalia Castro Salgado, estudiante de Lingüística.
Zulay Martínez, estudiante de Estudios de las Mujeres, Géneros y Sexualidades.

Diseño gráfico y diagramación

Raquel Badilla Barrientos



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

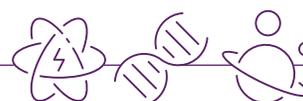
CIMPA

Centro de Investigación en
Matemática Pura y Aplicada



Tabla de contenidos

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 5 |
| Método..... | 7 |
| Instrumentos..... | 8 |
| Población meta y participantes..... | 10 |
| Procedimientos..... | 10 |
| Estrategia de análisis..... | 11 |
| Resultados..... | 15 |
| Caracterización de las participantes..... | 16 |
| Trabajo académico, trabajo de cuidado y labores domésticos..... | 25 |
| Brechas de género en la labor docente..... | 30 |
| Brechas de género en las labores de investigación..... | 36 |
| Índices de Desigualdad y sobrecarga..... | 43 |
| El Rol de género en la investigación y la producción del conocimiento en ciencias.. | 50 |
| Factores asociados a los índices de desigualdad, sobrecarga y del rol del género en la producción del conocimiento..... | 54 |
| Modelo de regresión para el índice de desigualdad de género en la labor cotidiana (Desigualdad)..... | 54 |
| Modelo de regresión para el índice de disparidad de género en la valoración del trabajo académico y la sobrecarga en la asignación de tareas académicas..... | 58 |
| Modelo de regresión para el índice del rol del género en la investigación y la producción del conocimiento en ciencias (Género y Ciencias)..... | 59 |
| Conclusiones..... | 63 |
| Referencias..... | 66 |
| Anexos..... | 68 |





Introducción

Para cumplir con el segundo objetivo específico del proyecto realizamos un diagnóstico, mediante una metodología mixta (cualitativa-cuantitativa), de las experiencias, los intereses e inquietudes de aprendizaje en torno al trabajo desde el enfoque de género y la ciencia en investigadoras del área de Ciencias Básicas de la Universidad de Costa Rica. La consulta fue necesaria para conocer más de cerca las condiciones de trabajo académico y las vivencias de la población meta para el diseño de los procesos de sensibilización y formación que se proponen el tercer objetivo del proyecto.





Método

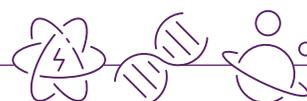


Instrumentos

Para cumplir con el objetivo se construyó y validó un instrumento de autoreporte de 51 ítems a partir del análisis de la literatura sobre brechas de género en la academia y la experiencia de las colegas del equipo que laboran como investigadoras en el área de Ciencias Básicas. El cuestionario incluyó preguntas abiertas y cerradas, de opción múltiple y única y de ranking (tipo Likert) distribuidas en cinco secciones:

- a) Datos sociodemográficos y académicos,
- b) Cuido y labores domésticas,
- c) Labores académicas,
- d) Condiciones de trabajo académico.
- e) Disposición a incorporar la perspectiva de género en el trabajo académico.

Ejemplos de las preguntas directas y los ítems de ranking tipo Likert se presentan en el Recuadro 1. El cuestionario fue valorado cualitativamente a través de jueces expertas en medición social y mediante entrevistas cognitivas (Smith-Castro & Molina-Delgado, 2011) a investigadoras nacionales en Ciencias Básicas (pero que no pertenecen a la población censada) para detectar problemas en la comprensión de los ítems. A partir de la realimentación recibida se logró llegar a una versión mejorada y reducida del instrumento que se puede consultar en los anexos.



Recuadro 1

Ejemplos de las preguntas e ítems del cuestionario

“Con respecto a su situación económica, ¿cuál de las siguientes opciones le describe mejor? (Seleccione una de las siguientes opciones):

- Tiene grandes dificultades económicas
- Tiene dificultades
- Sin grandes dificultades
- Puede ahorrar”

“¿Tiene a su cargo el cuidado de alguna otra persona (sin contar a los/las hijos/as en caso de que tenga)? (Seleccione una de las siguientes opciones):”

Siendo investigadora principal, ¿cuáles de estas tareas realiza en sus proyectos de investigación? Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Gestión de presupuesto
- Gestión de recurso humano (nombramientos, logística, distribución de roles)
- Gestión y logística de materiales e inventarios
- Trámite y labores de inscripción de proyecto (labores técnicas y administrativas)
- Búsqueda y revisión bibliográfica
- Redacción de informes finales y parciales
- Labores científicas y de criterio experto (trabajo de experimentos, trabajo de laboratorio, giras de investigación, horas trabajo experto/campo, recopilación y análisis de datos)
- Escritura y seguimientos de artículos para publicación como autora principal
- Vínculo con proyectos de TFG y laboratorios avanzados
- Difusión y Divulgación del proyecto y sus resultados
- Trámite y labores de cierre de proyecto (labores técnicas y administrativas)

“¿Percibe que en su unidad académica existen diferencias en la asignación de cargas para docencia a las personas docentes según su género? Por favor explique brevemente.”

| Afirmación | 1 Totalmente en desacuerdo | 2 En desacuerdo | 3 Ni en desacuerdo ni de acuerdo | 4 De acuerdo | 5 Totalmen te de acuerdo |
|--|-------------------------------------|-----------------------|--|--------------------|-----------------------------------|
| Tengo acceso a la misma cantidad de recursos que mis colegas hombres para llevar a cabo proyectos de investigación. | | | | | |
| En mi unidad se asume que ciertas labores de organización (hacer café, recoger tazas, refrigerios) deben ser asumidas por mujeres. | | | | | |
| Siento que a mí me toca organizar las actividades sociales del grupo de investigación. | | | | | |





Población meta y participantes

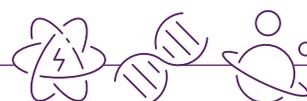
El instrumento estuvo dirigido a una población meta de mujeres investigadoras que participan en proyectos activos y debidamente inscritos ante la Vicerrectoría de Investigación en el año 2023, según consta en la plataforma Sistema de Información y Gestión de Proyectos, Programas y Actividades (SIGPRO) en todas las Unidades Académicas (docentes o de investigación) del Área de Ciencias Básicas de la UCR.

Se construyó el marco muestral a partir de los registros del SIGPRO, contando con un listado de 93 mujeres investigadoras del área de Ciencias Básicas que cumplen con los criterios de la población meta. Dado el tamaño reducido de la población y a las facilidades de contacto, se decidió realizar un censo. Contestaron la consulta un total de 75 académicas (82% de respuesta), aunque algunas de las preguntas contaron con valores perdidos que llegaron a alcanzar el 17%.



Procedimientos

La consulta en línea se llevó a cabo mediante la plataforma LimeSurvey (<https://community.limesurvey.org>) que estuvo activa entre Agosto del año 2023 hasta Marzo del año 2024. Las participantes fueron contactadas e invitadas a participar a través de los correos electrónicos institucionales, correos personales y WhatsApp. El formulario contaba, en su primera pantalla, con un consentimiento informado que debía ser aceptado para poder continuar.





Estrategia de análisis

En un primer momento se realizaron análisis de frecuencias y de contingencia para caracterizar a las participantes en sus datos sociodemográficos, perfil académico y condiciones laborales considerando las particularidades de su contratación (interinas vs. propietarias).

Posteriormente se analizaron las percepciones de las participantes sobre el tiempo invertido semanalmente en diferentes actividades dentro y fuera la academia. Específicamente se realizaron análisis de asociación entre la percepción del tiempo dedicado a labores de docencia, investigación y cuidado (“variables de percepción”) con el dato objetivo de la carga asignada en docencia e investigación según contrato, y con un índice que califica la carga en labores de cuidado que reportan las participantes dependiendo de si tienen hijos y/o personas mayores a su cargo (“datos duros”). Esto, nos permitió estimar el grado de concordancia entre los dos tipos de medida.

Seguidamente se analizaron las percepciones de las participantes sobre las dinámicas de investigación en sus unidades de investigación y en qué medida éstas se encuentran generizadas. Esto es, sus opiniones sobre diferencias, sesgos o brechas en la carga, distribución de funciones y formas de hacer investigación entre hombres y mujeres en sus labores de docencia e investigación cotidianas.

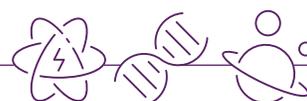
A continuación se realizaron los análisis de los ítems tipo Likert. Estos ítems ofrecen aseveraciones sobre manifestaciones de sexismo, sesgos y brechas de género que se han observado en la academia y el grado en que estas brechas permean la producción del conocimiento en sus áreas. Las participantes expresaban su acuerdo o desacuerdo en cada ítem mediante una escala Likert de 5 puntos de -2 totalmente en desacuerdo a 2 totalmente de acuerdo. Se incluyeron también ítems inversos que describen situaciones de equidad y justicia de género en la academia para evitar sesgos de respuesta y balancear el contenido.



En esta etapa se analizaron primero los ítems por separado para conocer el grado de acuerdo y desacuerdo con cada una de las frases. Posteriormente los ítems fueron sometidos a un análisis de Componentes Principales (ACP) para crear índices. El ACP es una técnica estadística de síntesis de la información o reducción de la dimensión (número de variables) de una matriz de datos. A partir de un banco de datos con muchas variables, como en nuestro caso, el objetivo consiste en reducirlas a un menor número perdiendo la menor cantidad de información posible. Los nuevos componentes principales o factores son una combinación lineal de las variables originales, que en nuestro caso son los ítems (Tavakol & Wetzel, 2020).

A partir de los resultados se construyeron tres índices que recogen las experiencias, opiniones y actitudes de las participantes en tres dimensiones: a) *Percepción desigualdad en la labor cotidiana (Desigualdad)*, b) *Percepción de disparidad de género en la valoración del trabajo académico y la sobrecarga en la asignación de tareas académicas (Sobrecarga)* y c) *El rol del género en la investigación y la producción del conocimiento en Ciencias (Género y Ciencias)*.

Posteriormente se calcularon los coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de los ítems que componen cada índice, así como los coeficientes de discriminación de los ítems. El Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald se usan como proxies de la confiabilidad de los instrumentos de medida. Los coeficientes de discriminación son las correlaciones entre cada ítem y el resto de los ítems que conforman el índice y se interpretan como la capacidad del ítem de discriminar entre valores altos y bajos del constructo que es medido mediante el respectivo ítem. Valores de alfa de Cronbach y omega de McDonald superiores a .75 y correlaciones ítem total superiores a .30 suelen ser considerados como adecuados indicadores de consistencia interna de la medida y capacidad de discriminación de los ítems, respectivamente (Nunnally & Bernstein, 1994). En los resultados se presentan en detalle los ítems que conforman cada uno de estos índices.



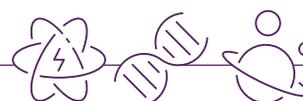
Finalmente, una vez que se construyeron los índices se estimaron tres modelos de regresión lineal múltiple, uno para cada índice como criterio o variable dependiente y las siguientes variables demográficas, laborales y actitudinales como predictores: 1) Edad en años cumplidos, 2) grado académico, 3) tipo de nombramiento, 4) tiempo dedicado a investigación, 5) tiempo dedicado en docencia, 6) tiempo dedicado a labores de cuidado, 7) tiempo dedicado a la acción social. Seguimiento de percepción de brechas género en 8) la asignación de carga académica para docencia, 9) la asignación de carga académica para investigación, 10) la forma de realizar docencia, 11) la forma de realizar investigación, 12) la distribución de funciones a la hora de realizar investigación, 13) haber recibido capacitación en temas de género y 14) deseos de recibir capacitación en temas de género.

La regresión lineal múltiple permite generar un modelo lineal en el que el valor de la variable dependiente o respuesta (Y) se determina a partir de un conjunto de variables independientes llamadas predictores ($X_1, X_2, X_3...$) (Tabachnick, & Fidell, 2019).

Los modelos lineales múltiples siguen la siguiente ecuación:

$$Y_i = (\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_n X_{ni}) + e_i$$

- β_0 : es la ordenada en el origen, el valor de la variable dependiente Y cuando todos los predictores son cero.
- β_i : es el efecto promedio que tiene el incremento en una unidad de la variable predictora X_i sobre la variable dependiente Y , manteniéndose constantes el resto de las variables. Se conocen como coeficientes parciales de regresión.
- e_i : es el residuo o error, la diferencia entre el valor observado y el estimado por el modelo.



El procesamiento de datos y los análisis estadísticos se realizaron con el lenguaje de programación R (Wickham et al, 2019) y el software Jamovi que también utiliza R como infraestructura subyacente (The jamovi Project, 2024).





Resultados

Los resultados se presentan en siete grandes apartados. Primero se hace una descripción de las características demográficas y académicas más relevantes de las participantes, para luego presentar los resultados de la consulta sobre sus opiniones y vivencias en torno a las condiciones de trabajo académico. Posteriormente se presentan los resultados de los análisis psicométricos de los ítems tipo Likert, para finalizar con los resultados de los análisis de regresión múltiple.

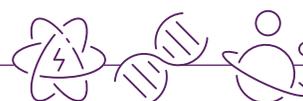
Para la presentación de los datos estadísticos hicimos uso de las principales recomendaciones de las normas APA en su versión 7.0, que se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://apastyle.apa.org/instructional-aids/numbers-statistics-guide.pdf>



Caracterización de las participantes

Una de las primeras observaciones que llamó nuestra atención refiere al hecho de que las características demográficas, académicas y laborales de las investigadoras difieren dependiendo si cuentan o no con algún nombramiento en propiedad, siendo que el 59% ($n = 44$) de las participantes cuentan con contrato en propiedad (ya sea total o parcial) y el 41% ($n = 31$) tienen contrato como interinas (una participante no contestó esta pregunta). Las diferencias que observamos según el tipo de nombramiento nos hacen incorporar esta característica como variable control a lo largo de todo el análisis estadístico de los datos del censo.

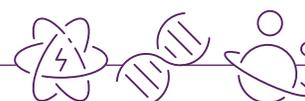
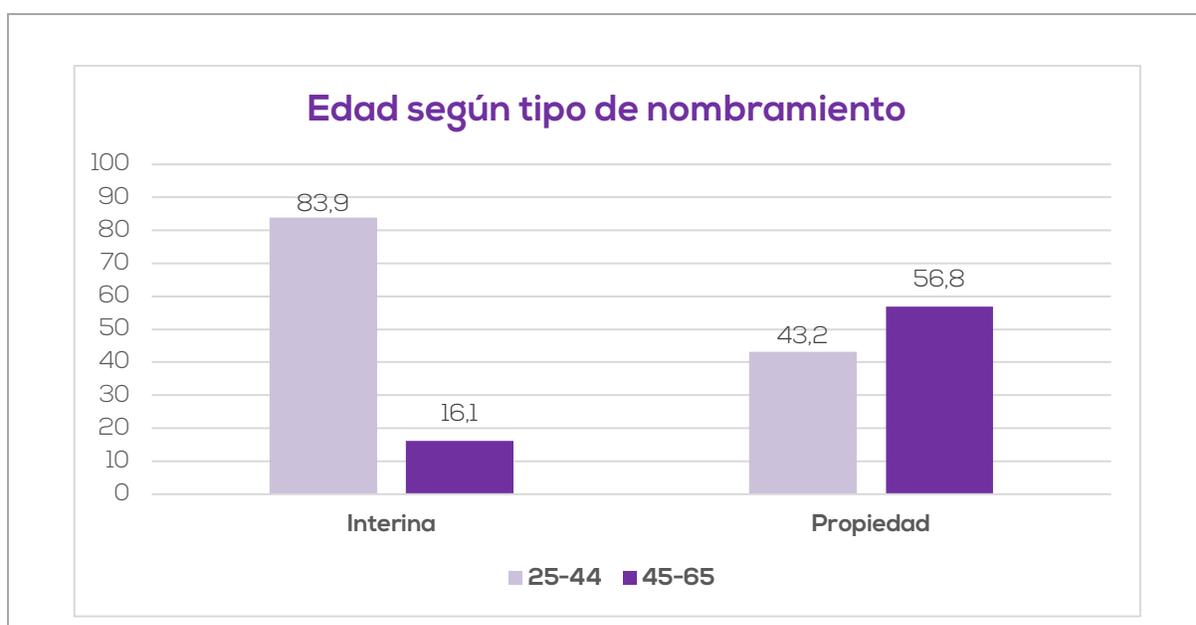
Las principales características sociodemográficas de las participantes se pueden observar en el Panel 1. El rango de edad de todas las participantes oscila entre los 28 y 64 años ($M = 43$ años, $DE = 9$ años). En el caso de las académicas interinas, el 83.9% tiene 44 años o menos y sólo el 16.1% tiene entre 45 y 65 años. Por su parte el 56.8% de las académicas en propiedad tienen entre 45 y 65 años y el 43.2% tiene 44 años o menos.



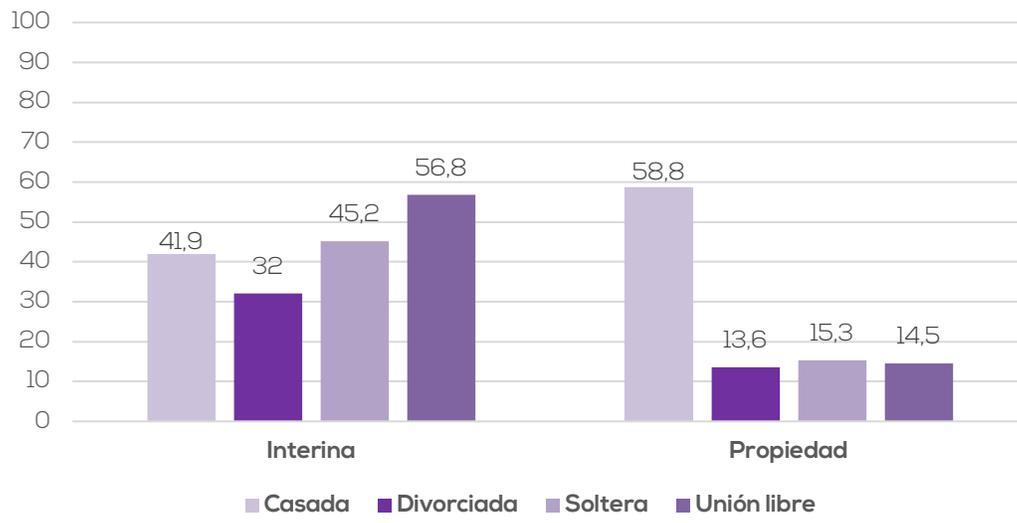
En lo que respecta al estado civil la mayoría de las participantes en propiedad se encuentran casadas (56.8%); mientras que las participantes interinas se distribuyen de manera bastante equitativa entre solteras (45.2%) y casadas (41.9%). En general, alrededor del 40% de las entrevistadas tiene entre uno y tres hijos, pero ese porcentaje baja a un 30% en las académicas interinas y sube a un 52.3% en las académicas en propiedad. Aparte de encargarse del cuidado de hijos, el 36.4% de las propietarias y el 23.3% de las interinas tienen a su cargo el cuidado de otras personas, principalmente personas adultas mayores.

Panel 1

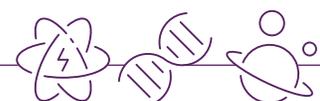
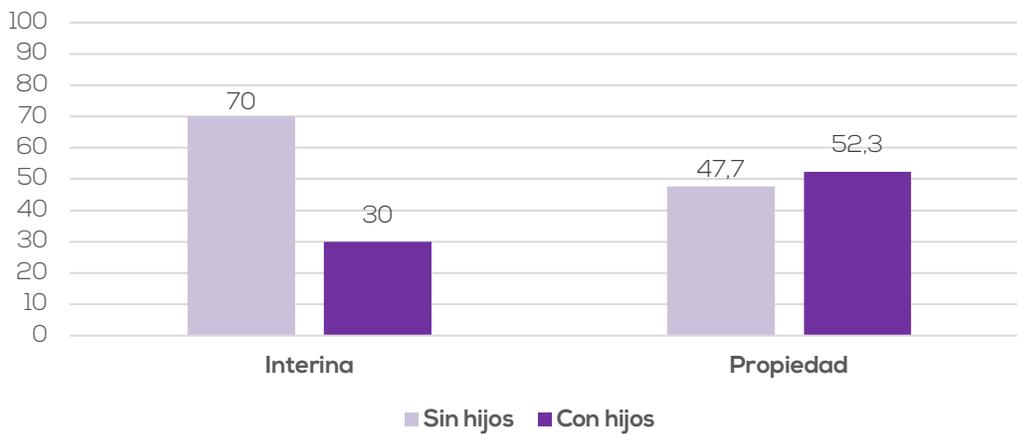
Principales características demográficas de las participantes según tipo de nombramiento

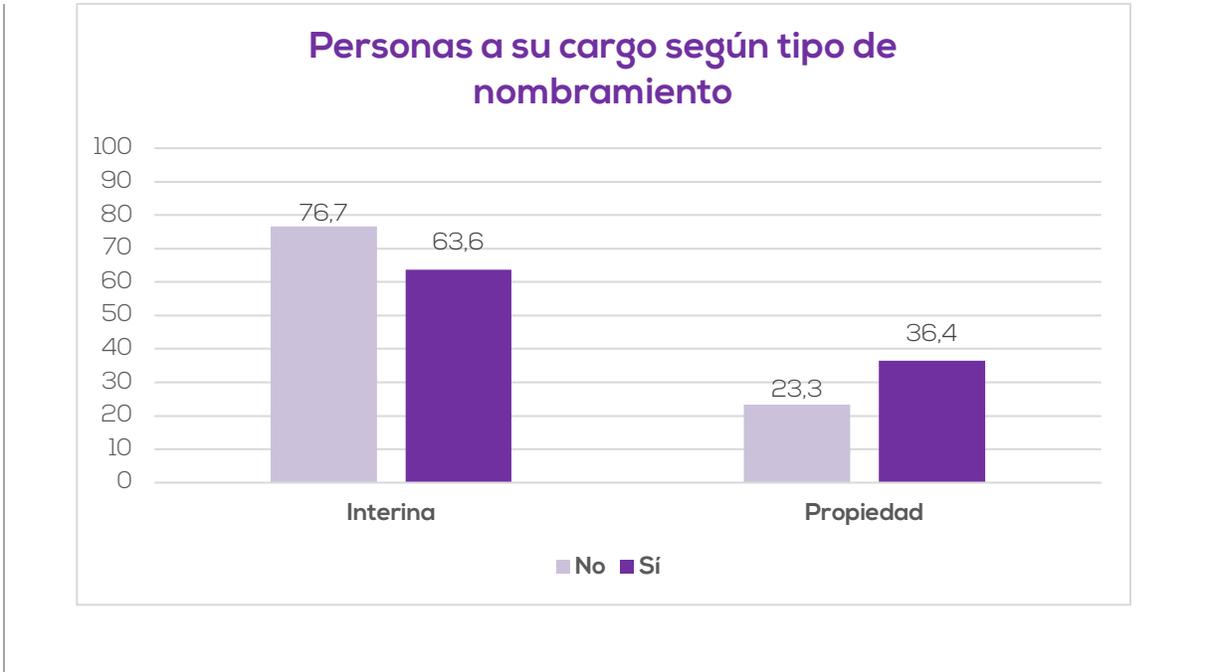


Estado civil según tipo de nombramiento



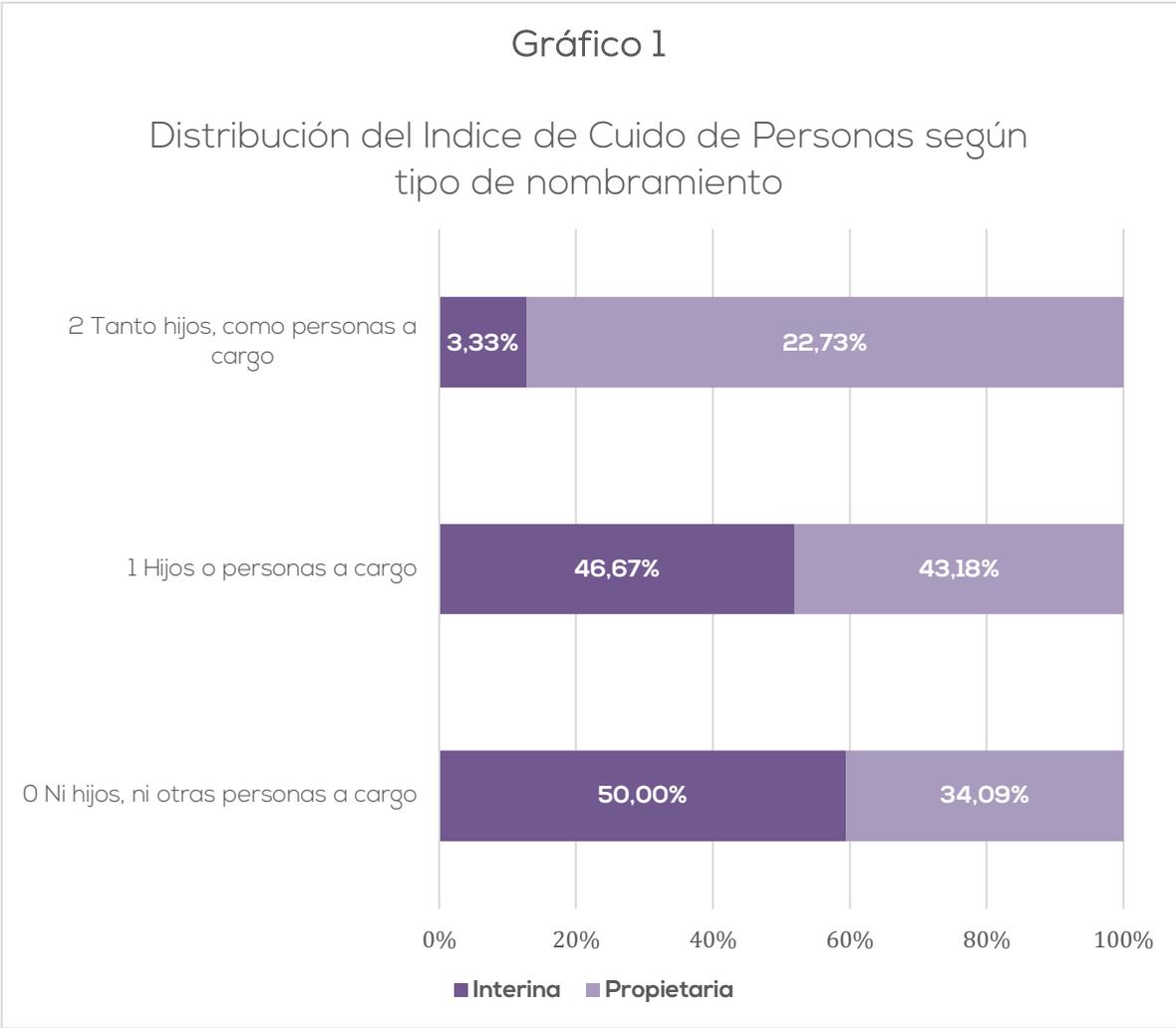
Hijos según tipo de nombramiento





A partir de las respuestas a las preguntas sobre el cuidado de hijos y otras personas se construyó un índice que informa sobre la carga en el cuidado de personas. El índice oscila entre 0 y 2, en donde 0 indica que no tienen ni hijos ni otras personas a su cargo, 1 indica que tienen hijos o personas a su cargo y 2 indica que tienen tanto hijos como otras personas a su cargo. Los resultados de la distribución de las participantes en las diferentes categorías de este índice se encuentran en el Gráfico 1. Los datos indican que 34.09 % de las participantes en propiedad no tienen personas a su cargo, el 43.18% tienen a su cargo al menos un hijo o una persona a su cargo, y el 22.73% tiene a su cargo tanto hijos como otras personas. En el caso de las participantes interinas el porcentaje de quienes no tienen hijos, ni personas a su cargo sube al 50%, mientras quienes tienen hijos o personas a su cargo es del 46.67%, y el porcentaje de quienes tienen tanto hijos como otras personas a su cargo baja al 3.33%.





En lo que respecta al perfil académico de las participantes (Panel 2) encontramos que el 59.1% de las propietarias tienen el grado de doctorado, un 18.2% posee el grado de maestría, un 15.9% ha realizado entrenamiento postdoctoral y un 6.8% posee el grado de licenciatura. Por su parte, entre las interinas el 54.8% tiene el grado de maestría, un 26.8% posee el grado de doctorado, un 12.9% tiene licenciatura y un 6.5% ha realizado entrenamiento postdoctoral.

El 33% de las participantes son graduadas de primera generación, es decir, son las primeras en sus familias en graduarse de una institución de



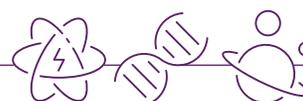
Educación Superior. Este porcentaje sube a 45.2% entre interinas y baja al 25% entre las propietarias.

En el caso de las participantes que se encuentran en propiedad el 29.5% se ubica en la categoría de catedrática, el 40.9% se encuentra en la categoría de asociada, el 9.1% son profesoras adjuntas, el 2.3% son instructoras y el 18.2% corresponde a investigadoras en propiedad con un nombramiento administrativo.

Las participantes tienen entre 1 y 36 años de laborar para la UCR (M = 14.04 años, De = 9.68 años). En el caso de las interinas el promedio de años de laborar para esta institución es de 8.76 años (DE = 7.47 años), mientras que las propietarias tienen un promedio de 17.77 años (DE = 9.38) de laborar en la UCR.

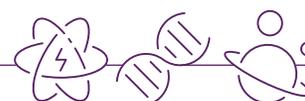
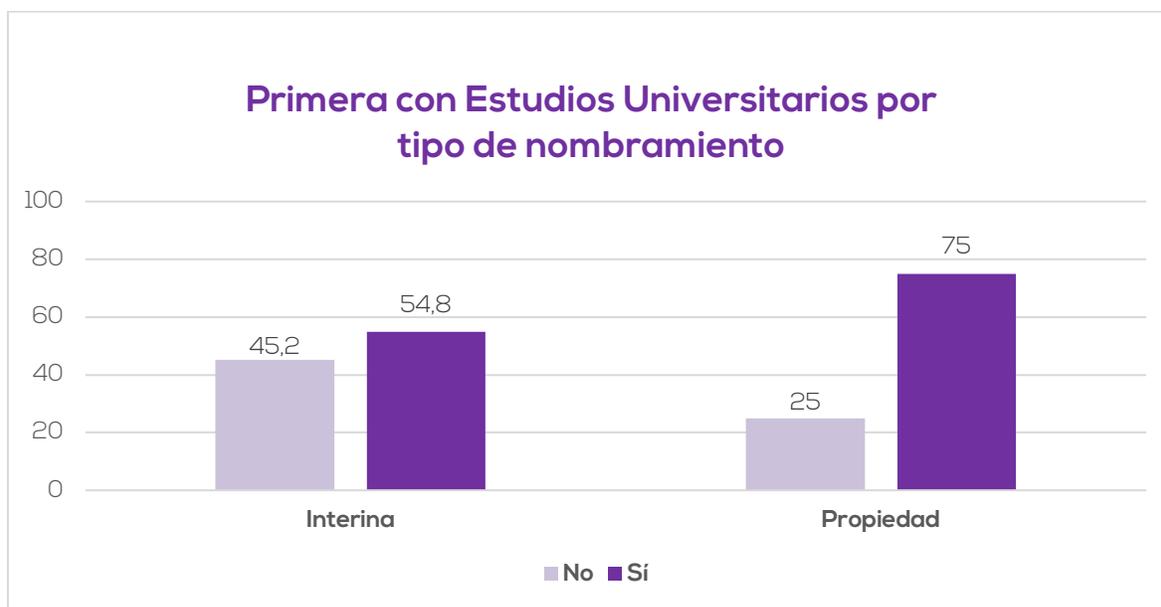
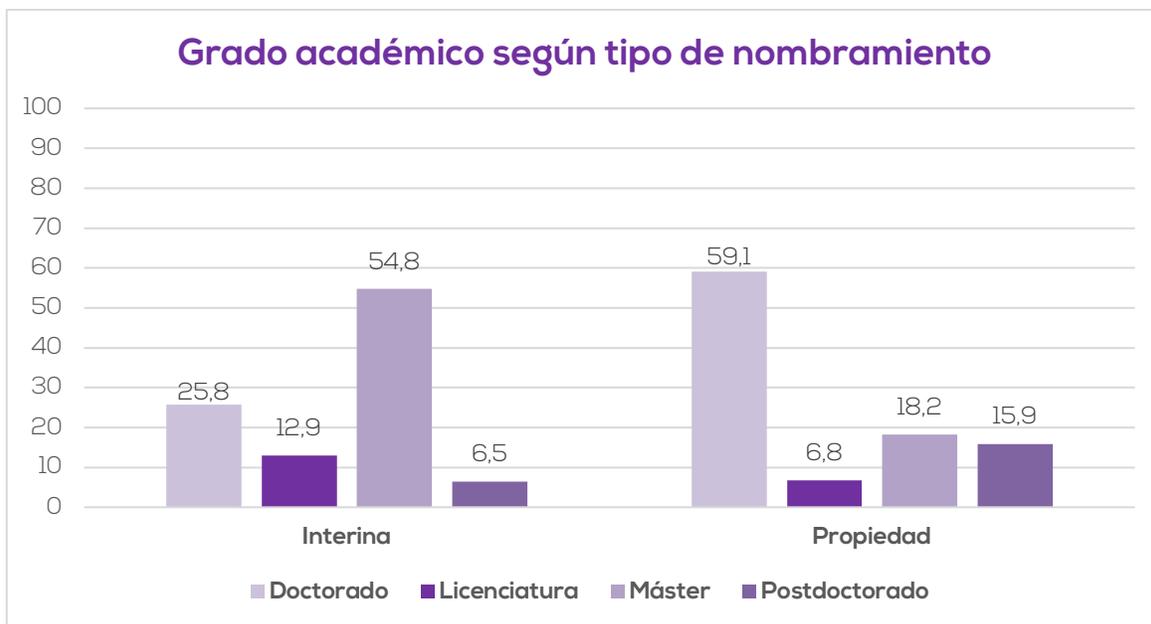
La mayoría de las participantes del Área de Ciencias tienen un nombramiento en la Escuela de Biología (29%), seguidas por las participantes de la Escuela de Geología (15%), las de la Escuela de Química (13%), Física (12%) y Matemática (3%). Ahora bien, un porcentaje importante de investigadoras (28%) trabajan en proyectos de investigación inscritos en el Área de Ciencias, pero tienen sus nombramientos en unidades de investigación (no en unidades docentes), o bien tienen nombramientos en unidades docentes y de investigación de otras áreas como Ciencias Agroalimentarias, Ciencias de la Salud o Ingenierías.

La distribución de las participantes de acuerdo con la carga en docencia e investigación se puede observar en el Panel 3. Los nombramientos en ambas actividades se concentran alrededor de un cuarto y medio tiempo en ambas actividades. No obstante, en investigación también sobresalen los nombramientos de $\frac{3}{4}$ TC, no así en docencia

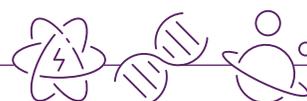
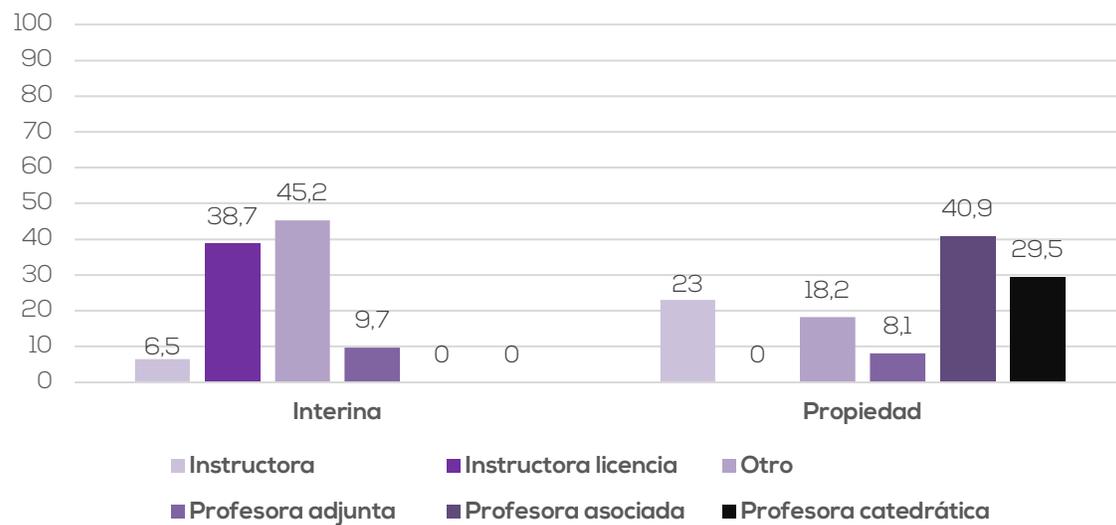


Panel 2

Perfil académico según tipo de nombramiento

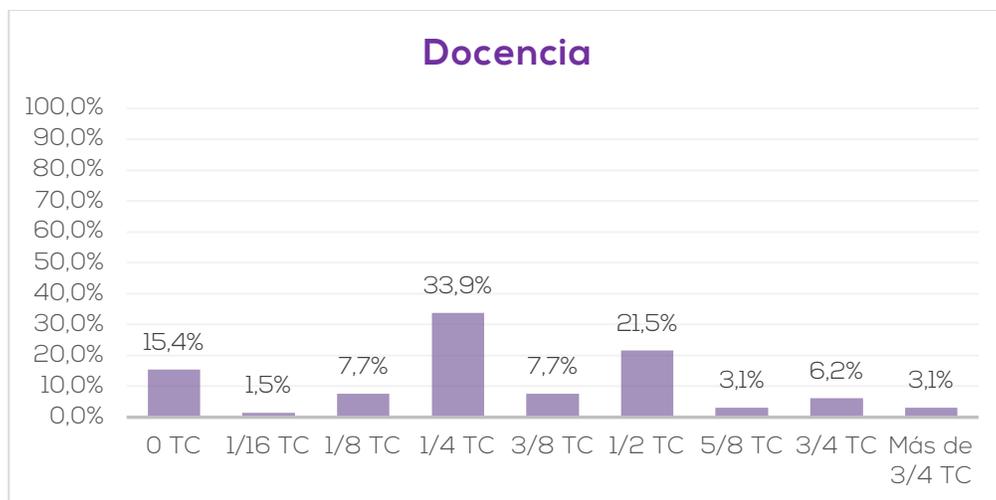


Grado académico según tipo de nombramiento

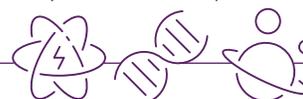


Panel 3

Distribución de la muestra según su carga académica en docencia e investigación



En suma, observamos una gran variedad en las formas de participación en los proyectos. Encontramos investigadoras con nombramientos docentes y administrativos, o una combinación, en todos los niveles del régimen académico de la Universidad, incluyendo profesoras invitadas, con muy diferentes asignaciones de cargas académicas y horarios para la docencia y la investigación. Esto evidencia que las prácticas, experiencias y vivencias pueden



dependen en mucho de la forma particular de gestionar la docencia e investigación en cada unidad académica y que se hace necesario reconocer que el Área de Ciencias Básicas, como todas las áreas de la Universidad, presenta una gran heterogeneidad a lo interno.

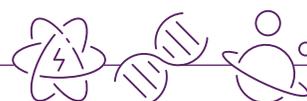
Las investigadoras interinas se caracterizan por ser mujeres menores de 45 años, con un promedio de ocho años de laborar para la institución, principalmente solteras, y mayormente con grado de maestría. Las profesoras en propiedad son significativamente mayores que las interinas y con más tiempo de laborar en la universidad, son principalmente casadas y en mayor proporción cuentan con el grado de doctorado. En ambos grupos se encuentran académicas de primera generación, pero en mayor proporción en las interinas. En ambos grupos, alrededor de una cuarta parte de las académicas tienen a su cargo hijos o personas adultas a su cargo.



Trabajo académico, trabajo de cuidado y labores domésticos

Para conocer en mayor detalle las percepciones de labor académica cotidiana, considerando las particularidades de ser mujer en la academia, se consultó a las participantes cuánto tiempo perciben ellas que invierten en una semana lectiva promedio en labores de docencia, investigación, acción social y cuidado, tal y como se especifica a continuación:

- Las labores de DOCENCIA incluyen, entre otras, preparar clases, impartir clases, corregir tareas y trabajos, atender estudiantes de grado y posgrado, etc.
- Las labores de INVESTIGACIÓN abarcaban actividades como recolección y análisis de datos, trabajo de laboratorio, trabajo de campo, formular proyectos, conseguir fondos, redactar artículos, etc.
- En las actividades de ACCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN se incluyeron labores asociadas a la coordinación y gestión de Trabajos Comunes Universitarios, pero también la coordinación y participación en conferencias, mesas redondas, en radio o TV y las actividades de extensión extrauniversitarias,.



- Las LABORES DE CUIDO Y DOMÉSTICAS incluyeron labores de cuidado de personas menores de edad, personas adultas mayores, personas dependientes, tareas domésticas, etc.).

Cada pregunta se respondía en una escala tipo Likert de 5 puntos entre -2 (Muy poco tiempo) a 2 (mucho tiempo).

Al respecto, los datos del Gráfico 2 muestran que, en concordancia con el perfil de la población meta, la mayoría de las entrevistadas reporta invertir la mayor parte de su tiempo semanal en investigación (80.77%) y docencia (72%) y mucho menor tiempo en la Acción Social, pues el 40% indica que realiza pocas actividades de acción social. Llama la atención que las labores de cuidado implican una inversión considerable de tiempo para un porcentaje importante de las investigadoras (46% y 42%, para “algo de tiempo” y “bastante/mucho tiempo” respectivamente). En suma, casi el 90% de las participantes reporta invertir tiempo en estas labores aparte de sus labores académicas.

El Panel 4 muestra la distribución de dichas percepciones de manera más afinada y separadas por tipo de nombramiento. Los datos muestran que, tanto propietarias como interinas (y en proporción similar) presentan el mismo patrón: dedican mucho tiempo a la investigación y docencia, en segundo lugar, dedican bastante y mucho tiempo en labores de cuidado, y poco tiempo en actividades de acción social.

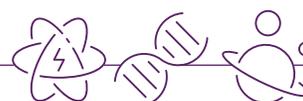
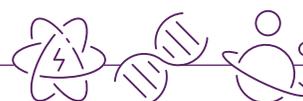
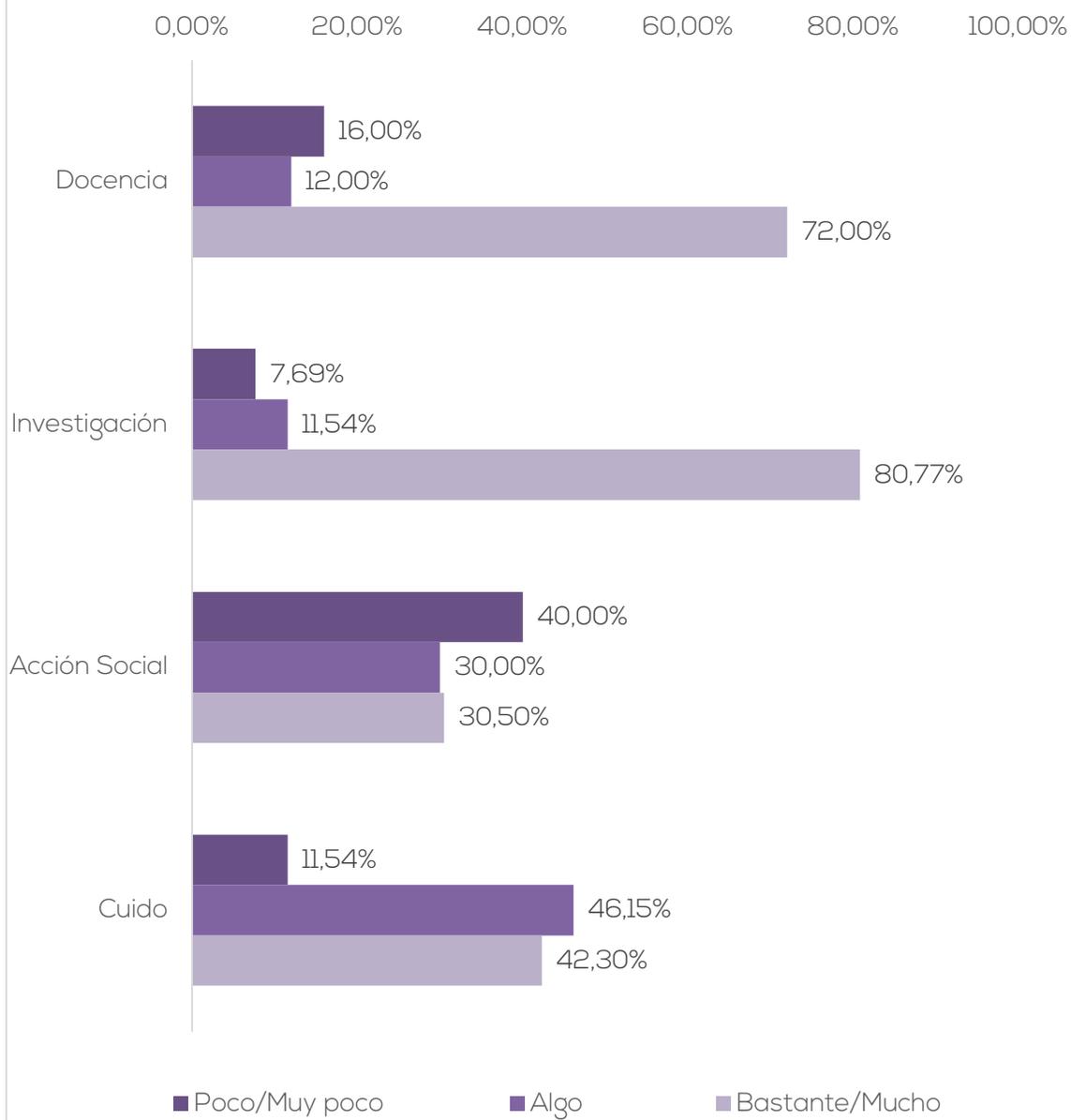


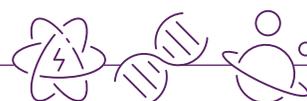
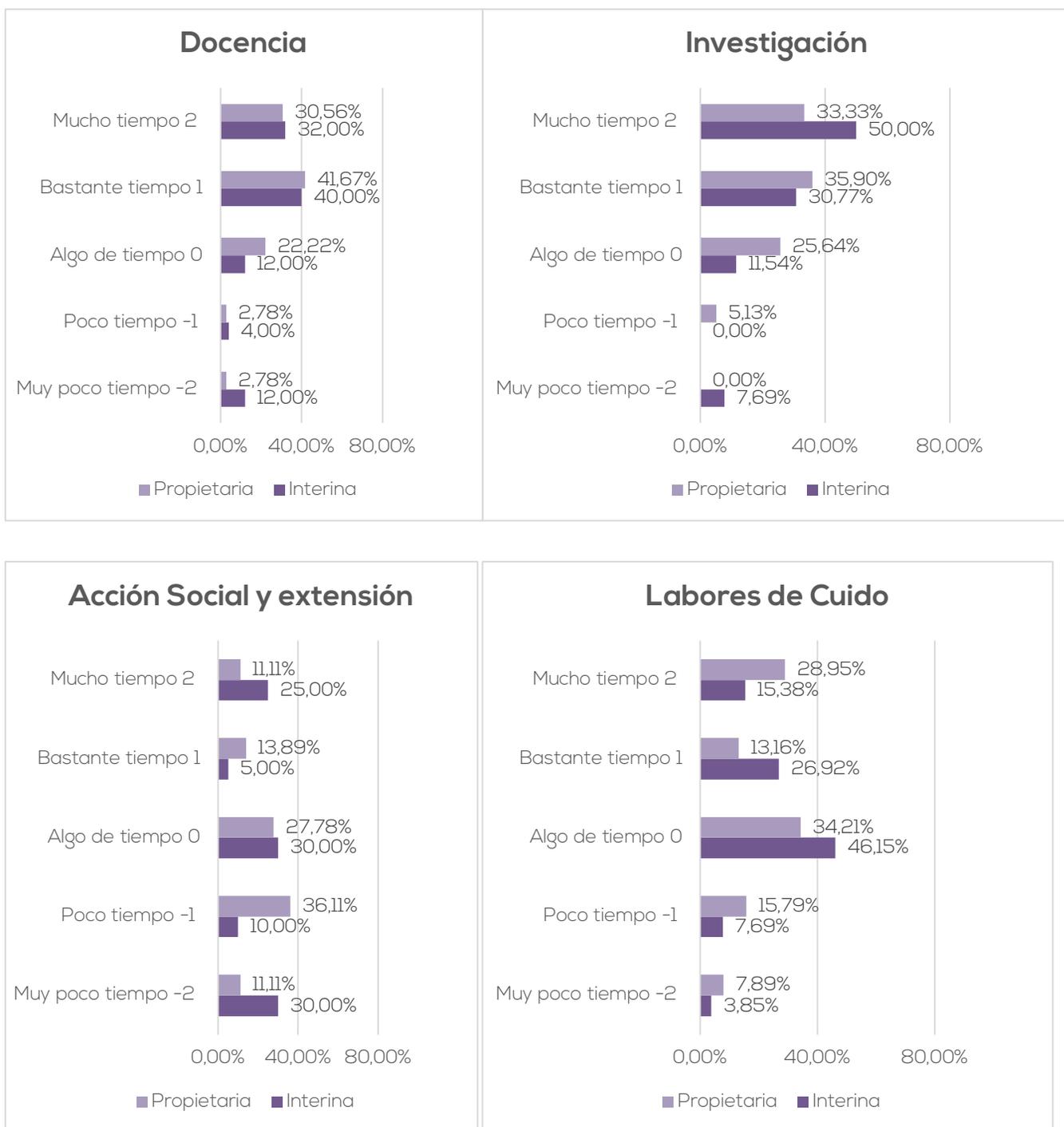
Gráfico 2

Distribución según tiempo invertido en docencia, investigación, acción social y labores de cuidado

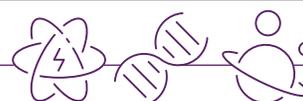
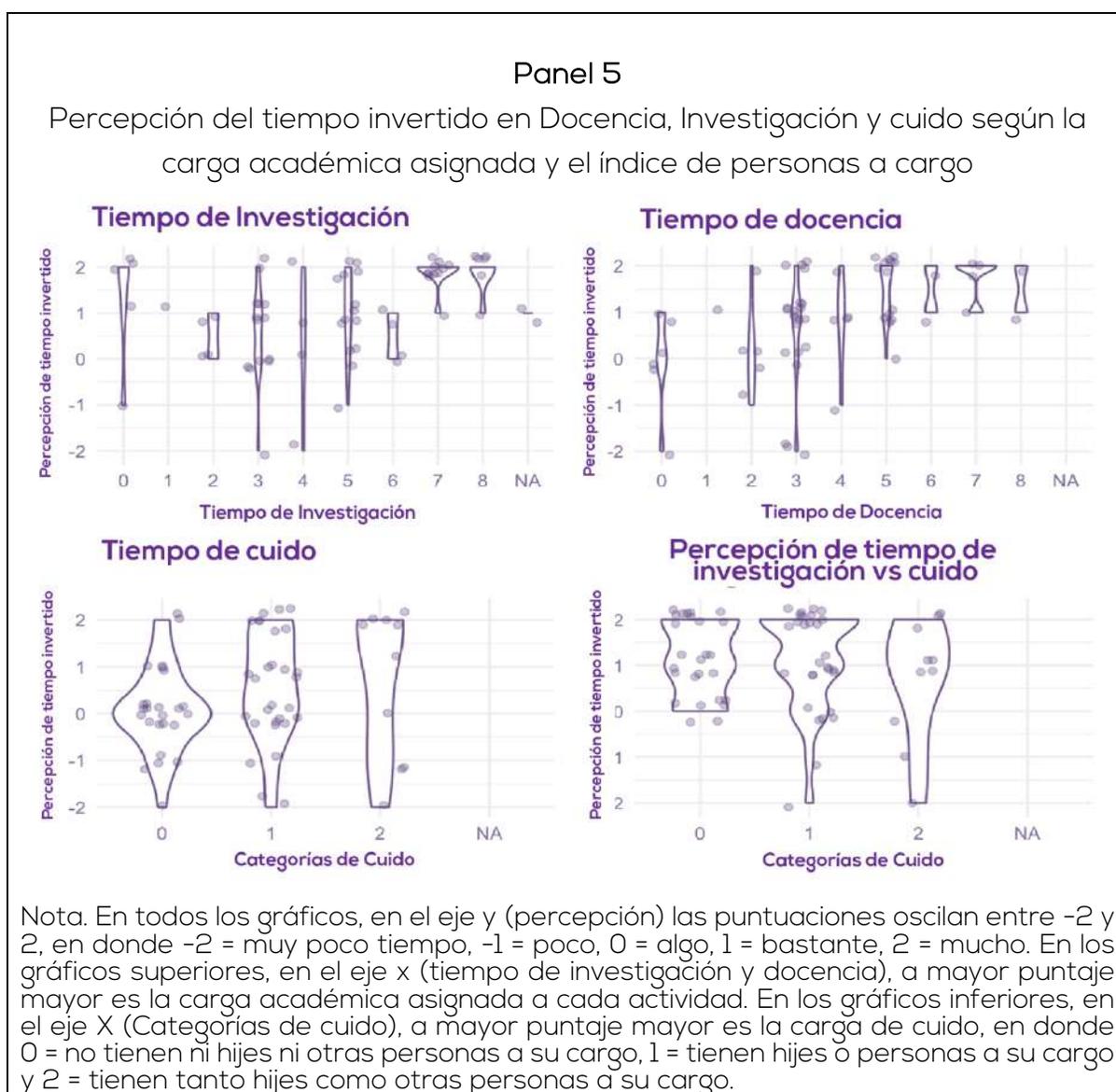


Panel 4

Percepción del tiempo invertido en actividades docentes, de investigación, acción social y cuidado según el tipo de nombramiento



Estas percepciones fueron contrastadas con el dato objetivo de la asignación de carga académica en docencia e investigación de cada una de las participantes según su contrato laboral y con el índice de carga de cuidado descrito en la sección de datos demográficos y académicos. Recordemos que el índice de carga oscila entre 0 y 2 en donde 0 indica que no tienen ni hijos ni otras personas a su cargo, 1 que tienen hijos o personas a su cargo y 2 que tienen tanto hijos como otras personas a su cargo. El Panel 5 muestra los gráficos de violín de la distribución y densidad de las respuestas de la percepción del tiempo invertido en labores de docencia, investigación y cuidado en función de la carga asignada y el índice de carga de cuidado.



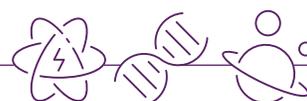
Al inspeccionar los gráficos se nota una importante dispersión de las observaciones, dada por las muy diferentes asignaciones de carga académica en ambas actividades, pero también se nota que conforme aumenta el tiempo asignado a las labores de docencia e investigación aumenta también la percepción de que se invierte bastante y mucho tiempo en dichas actividades (de hecho las correlaciones de rangos de Spearman entre dichas variables son de 0.40 y 0.53 para docencia e investigación, respectivamente). Esto puede ser entendido como un indicador de que las percepciones subjetivas de las participantes se corresponden con los datos duros de su contratación. Ahora bien, no encontramos dicha contingencia entre el índice de cuidado de personas y sus percepciones sobre el tiempo invertido en labores docentes, de investigación y de cuidado, probablemente porque hay pocas observaciones en la categoría 2 de cuidado. Esto es, la inversión percibida en las labores académicas y de cuidado no varían en función de la cantidad de personas a su cargo.



Brechas de género en la labor docente

Para indagar más en profundidad sobre sus experiencias académicas, preguntamos a las participantes si perciben que en su unidad académica existen diferencias en la asignación de cargas en docencia según el género del personal docente y si perciben que en su unidad académica existen diferencias en la forma de ejercer la docencia según el género de la persona docente (Panel 6). Adicionalmente dimos un espacio de respuesta libre para que pudieran explicar con un poco más de detalle sus experiencias u opiniones en caso de que así lo quisieran.

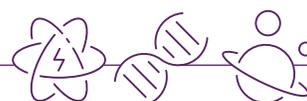
Aunque la mayoría de las participantes (82%) no percibe grandes diferencias en la carga académica asignada para labores docentes a hombres y mujeres en sus unidades académicas, un porcentaje importante (42%) percibe diferencias en la forma en que hombres y mujeres ejercen la docencia. Algunos ejemplos de las experiencias y opiniones que reportan las participantes en este sentido se encuentran en los Recuadros 2 y 3. En estos recuadros hemos omitido cualquier elemento que permita identificar a las participantes para proteger el anonimato de la consulta.



Las principales brechas en la asignación de carga docente reportadas por 11 participantes están vinculadas con las siguientes situaciones:

1. **Preferencias y excepciones para hombres:** Algunos investigadores hombres no son obligados a dar clases y se les justifica esta exención año tras año, a pesar de que tienen el mismo puesto que sus colegas femeninas.
2. **Sustituciones y desaprobación:** Una académica ha notado que sus clases son a menudo sustituidas por hombres en su unidad académica. Además, recibe comentarios despectivos y bromas de colegas hombres en presencia de estudiantes, lo que la obliga a defenderse constantemente.
3. **Desigualdad en oportunidades:** Existe una percepción de que las oportunidades no están distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres.
4. **Desigualdad en la carga docente:** Algunas personas, principalmente mujeres, tienen cargas docentes significativamente mayores (más de 50 horas) en comparación con otras (menos de 5 horas).
5. **Distribución de comisiones y carga docente:** Las comisiones suelen ser dirigidas por hombres y la distribución de la carga docente es desigual, con una tendencia a asignar tareas misceláneas a las mujeres. A pesar de que algunos hombres también enfrentan sobrecarga, la tendencia general es evidente.
6. **Cursos prestigiosos y oportunidades académicas:** Los cursos más prestigiosos u obligatorios tienden a ser impartidos por hombres. Sin embargo, ha habido un avance reciente con una mujer coordinando un curso importante, lo que ha beneficiado tanto académica como psicológicamente a la académica en cuestión.

En general, las respuestas reflejan una percepción de desigualdad en la asignación de cargas docentes y responsabilidades, con una tendencia a favorecer a los hombres en ciertos aspectos y tareas dentro de la unidad académica.



Recuadro 2

Experiencias de brechas de género en la asignación de carga docente

"Al menos dos investigadores hombres no son obligados a dar docencia en mi unidad, y les justifican año a año la no docencia a pesar de no tener otros cargos administrativos o en investigación. Tienen el mismo puesto que yo".

"... Muchas veces he recibo por parte de algunos colegas palabras de desaprobación o "bromas" en frente de los estudiantes y aunque es incómodo tengo que replicar y defenderme porque sólo me las hacen a mí. No entre ellos".

"Considero que las oportunidades no son las mismas para mujeres que para hombres"

"Hay personas que se les permite realizar menos de 5 horas semanales de docencia mientras a otras se nos asignan 10 o más, independientemente de la carga total. En mi caso, normalmente yo sobrepaso las 50 horas de carga y se me elimina del plan de trabajo labores administrativas y de investigación o las tesis de estudiantes".

"La mayor parte de las comisiones las dirigen hombres, la distribución de cargas en los cursos es desigual, pero también hay compañeros hombres afectados por la situación de la sobrecarga. Aunque sí se percibe que se tiende a asignar labores misceláneas a las mujeres".

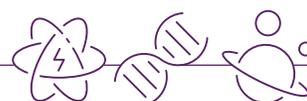
"Por lo general los hombres dedican más tiempo a la investigación que las mujeres"

"Tengo la impresión de que los cursos más prestigiosos u obligatorios de carrera, tanto de pregrado como de posgrado, los imparten hombres con más frecuencia que mujeres... Yo solicité que se abrieran (esos cursos) a más profesores, y ahora dos grupos de profesores nos rotamos en años alternos.

Por su parte, algunas de las principales diferencias en la forma de impartir docencia entre hombre y mujeres que fueron reportadas por 21 participantes están vinculadas a las siguientes dimensiones:



1. **Paciencia y maternalidad:** Se percibe que las mujeres tienden a ser más pacientes, preocupándose más por el bienestar de los estudiantes.
2. **Empatía y respeto:** Existen diferencias en empatía y en la relación de respeto entre docentes y estudiantes, con la impresión de que las mujeres muestran más empatía.
3. **Dedicación y preparación:** Las profesoras tienden a dedicar más tiempo a los estudiantes y a la preparación de clases. Se percibe que las mujeres realizan más innovaciones didácticas y actividades adicionales.
4. **Preocupación por el desarrollo integral del estudiantado:** Algunas docentes se enfocan más en el desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo aspectos emocionales y habilidades para la vida, en comparación con sus colegas hombres que se centran más en el contenido temático.
5. **Carga docente y coordinaciones:** La carga de cursos colegiados y coordinaciones suele recargarse a las mujeres.
6. **Preocupación por diversidad y salud mental:** Las mujeres docentes se perciben como más abiertas a temas de diversidad de género y salud mental, y muestran mayor preocupación por el aspecto humano del estudiantado.
7. **Estereotipos:** La preparación de clases por parte de mujeres es a menudo elogiada por estudiantes, quienes valoran el respeto y los materiales de apoyo adicionales. Sin embargo, esto puede reforzar el estereotipo de que las profesoras son más amables y sus cursos más accesibles. Estos estereotipos parecen afectar la percepción de la excelencia académica de las docentes. Los estudiantes pueden juzgar a las docentes de manera más severa, esperando más comprensión y menos exigencia, lo que puede influir en cómo las mujeres comunican sus expectativas en el aula.
8. **Labores adicionales:** Las docentes mujeres tienden a realizar más labores en comisiones, acción social y priorizan menos la investigación en comparación con los hombres.



En general, las respuestas sugieren que existen percepciones de diferencias en la forma en que hombres y mujeres imparten docencia, con las mujeres tendiendo a ser vistas como más comprensivas y dedicadas al aspecto humano del aprendizaje, mientras que los hombres podrían ser percibidos como más centrados en la enseñanza de contenidos y el trabajo de campo.

Recuadro 3

Percepciones sobre diferencias de género en la forma de impartir docencia

"Al profesor estricto se le suele admirar más que a una profesora estricta".

"Creo que en general, las mujeres tienen a ser más pacientes".

"Creo que las mujeres son más maternales y por ende, se preocupan más por el estudiantado".

"Diferencias en empatía y en la relación de respeto docente-persona estudiante".

"Diría que en promedio las profes mujeres dedican mucho más tiempo a los estudiantes que los profes hombres".

"Esto es solo percepción, pero me parece que las mujeres tendemos a invertir más tiempo en la preparación de la clase, planear actividades que implican más carga a la hora de revisar, intentar innovar en las clases respecto a técnicas didácticas. Esto es en términos generales (hay hombres que también lo hacen) y para muchos y muchas docentes no me consta su forma de ejercer la docencia".

"Estoy más enfocada en el desarrollo integral de los estudiantes que incluye desarrollo de los temas pero también sensibilización emocional y desarrollo de habilidades para la vida, mientras que mis colegas (todos son hombres) tienen un énfasis muy marcado en enseñanza de las temáticas. Cuando hemos compartido cursos, debo ser enfática y "negociar" incluir tiempos para la sensibilización emocional y social, o para que orientemos alguna(s) clase(s) a mejorar la redacción y la expresión verbal".



“Hay un hombre dando el mismo curso que doy actualmente, sin embargo el no enfrenta los mismos retos que yo. Esto a sabiendas de que he aportado con estrategias de investigación cuando he participado en comisiones de investigación. He presentado proyectos para ser inscritos en la misma unidad, en razón de satisfacer las exigencias propuestas, sin embargo se ha retardado la revisión de las mismas y no he logrado inscribir proyecto alguno...”

“La responsabilidad de cursos colegiados junto con hombres por lo general se recarga a las mujeres”.

“Las coordinaciones de los cursos, son principalmente hombres”.

“Los hombres realizan más trabajo de campo que las mujeres”.

“Mi percepción es que las docentes mujeres tienden a preocuparse más con la parte humana de las personas estudiantes, y son más abiertas a temas como diversidad de identidades de género y salud mental”

“Percibo que las docentes mujeres realizan más labores en comisiones docencia acción social y priorizan menos la investigación”

“Percibo que los estudiantes juzgan a las docentes de manera más severa que a los varones, que esperan más alcahuetería y menos exigencia. A la hora de dar clases eso influye en cómo una comunica la exigencia para que no vayan al extremo de que la profe es injusta. Con los varones me parece que reclaman menos”.

“Se nota una diferencia en la preparación de las clases, los estudiantes lo indican de forma explícita, por ejemplo en mi caso recibí comentarios en un curso sobre que los estudiantes estaban a gusto con la clase por que se les entregaban materiales de apoyo adicionales y se les trataba con respeto y eso no les había pasado en otros cursos. No obstante eso propicia el estereotipo de que los y las estudiantes esperan que las profesoras mujeres sean más amables y sus cursos sean más accesibles en cuanto al nivel de dificultad”.



“Las profesoras por lo general se interesan más por salud mental de los estudiantes, se muestran más comprensivas ante situaciones. Mas importancia en temas de didáctica y pedagogía. (No es que los profes hombres no lo hagan pero en promedio si lo hacen más las profesoras mujeres)”.

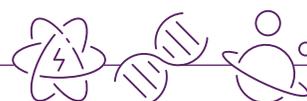


Brechas de género en las labores de investigación

Para indagar sobre la percepción de diferencias y brechas de género específicamente en el campo de la investigación se preguntó a las participantes si percibían diferencias de género en la asignación de las cargas académicas, en la distribución de las funciones y en la forma de hacer investigación. En este sentido la mayoría de las entrevistadas (85%) perciben muy pocas o ninguna diferencia en la carga formalmente asignada para las labores de investigación, pero una cuarta parte reporta percibir diferencias en las funciones y en la forma de hacer investigación. Algunas de las experiencias y opiniones de las participantes al respecto se pueden observar en los recuadros 4 y 5. Al igual que en los recuadros anteriores, en estos hemos omitido cualquier elemento que permita identificar a las participantes para proteger el anonimato de la consulta.

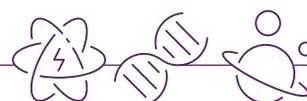
En lo que respecta a las diferencias en las funciones asignadas a mujeres y hombres en investigación, 13 participantes reportaron experiencias que se pueden resumir en seis puntos:

1. **Sobrecarga administrativa para mujeres:** Se observa que las mujeres a menudo asumen una mayor carga administrativa, como la preparación de café para reuniones o la coordinación de tareas administrativas sin remuneración adicional. En algunas unidades, las mujeres son frecuentemente asignadas a tareas administrativas durante reuniones, como tomar notas o convocar a reuniones, mientras que los hombres no enfrentan estas responsabilidades con la misma frecuencia.: Las mujeres tienden a recibir un mayor recargo de labores administrativas en comparación con los hombres.



2. **Responsabilidad desigual en proyectos:** Existe una percepción de que las responsabilidades administrativas en proyectos de investigación suelen recargarse en las mujeres, a menudo dejándolas con menos tiempo para sus propias investigaciones. Los aspectos más prácticos y experimentales de la investigación a menudo se asignan a los hombres, mientras que las mujeres pueden estar más enfocadas en aspectos administrativos.
3. **Diferencias en el apoyo técnico:** Los hombres suelen tener más apoyo técnico, que a veces también se usa para tareas administrativas, mientras que las mujeres enfrentan una carga administrativa adicional sin el mismo nivel de apoyo.
4. **Exclusión de actividades de campo:** Una de las participantes denunció que ha sido excluida de giras de campo o actividades prácticas.
5. **Distribución desfavorable de cargas:** Las mujeres suelen estar más sobrecargadas con comisiones y cursos, lo que les deja menos tiempo para la investigación en comparación con sus colegas hombres, quienes tienen más espacio para ofrecer cursos optativos y concentrarse en investigación. Además, existen dificultades para manifestar inconformidades sobre la carga de trabajo, con ajustes de carga que parecen desfavorecer a las mujeres en comparación con sus colegas hombres en situaciones similares.

En resumen, las respuestas sugieren que las mujeres a menudo enfrentan una carga administrativa desproporcionada, una menor asignación de tiempo para la investigación, y una tendencia a asumir más responsabilidades adicionales en comparación con los hombres en sus unidades académicas.



Recuadro 4

Percepciones sobre diferencias de género en la asignación de funciones en investigación

"En lo personal no, sin embargo, observo que a algunas compañeras el trabajo es más administrativo y no tan científico. Durante las reuniones el jefe de laboratorio solicita a las mujeres si por favor pueden preparar el café antes de la reunión. Nunca he observado que la solicitud se le haga a un hombre".

"En mi unidad de investigación ... siguen tratando de que la carga administrativa caiga en mí. Recientemente fungí como la coordinadora del Departamento de investigación de esta unidad, un puesto sin paga que es meramente administrativo; renuncié porque mi carga era excesiva ; ahora ninguno de los colegas quiere hacerse cargo, y me insisten en que continúe porque "solo yo sé hacer esas cosas". También es muy evidente en las reuniones de investigadores, donde aún me piden a mí "llevar las notas" o "hacer los resúmenes de la reunión", o "convocar". Desde hace varios años me he negado hasta que no haya un sistema de repartición de estas responsabilidades".

"Especialmente las administrativas".

"Hay recargo de labores administrativas en las mujeres"

"Históricamente si se ha dado, pero durante la última administración solo mujeres coordinan las comisiones. En cuanto a labores de investigación percibo que por lo general los hombres han dedicado más tiempo a esta actividad, sin embargo esto ha ido cambiando".

"La responsabilidad de proyectos junto con hombres por lo general se recarga a las mujeres".

"Me parece que muchas veces los aspectos más prácticos y experimentales son asignados a hombres".



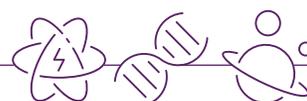
"No me parece que exista esta diferencia como punto de partida, pero en mi unidad los hombres tienen más apoyo técnico (y lo usan como apoyo administrativo también), que las mujeres".

"Nuevamente, pienso que la mujer dice más fácilmente que "sí" y le cuesta decir que "no". Por otro lado, siento que el hombre está mucho más cómodo con tareas súper definidas y no va más allá. Está en una zona de *comfort*. Para mí es como cuando entro a una oficina de un hombre o una mujer, y veo su escritorio. Ordenado y limpio, casi no hay cosas sobre el escritorio. Caso contrario el de una mujer".

"Personalmente, se me ha excluido de giras de campo".

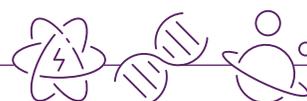
"Por lo general, los puestos de dirección y subdirección son ocupados por hombres ya que ellos tienen los doctorados y se encuentran en régimen. Las mujeres no se interesan en esos puestos".

"Sí, mi percepción es que las mujeres están sobrecargadas con comisiones, cursos mientras los compañeros tienen más tiempo para investigación y mayor espacio para ofrecer cursos optativos. En mi caso tengo 21 horas asignadas a actividades docentes, 8 a trabajos finales de graduación aunque en realidad se gasta más tiempo y en investigación, para 4 proyectos como PI y 7 como asociada con participación sustantiva, tengo solamente 16 horas por el ajuste de carga para no pasar las 50 horas. Para comisiones se me asignó 5 horas. Es complicado manifestar inconformidades al respecto, por ejemplo en una actividad de revisión de la malla curricular a un grupo de personas se les descargó medio tiempo docente mientras que en otros casos se les asignó mucho menos carga. De manera similar cuando coordiné un posgrado mi designación era de 10 horas, el posgrado era pequeño así que 10 horas bastaban, cuando ingresó a la dirección otro compañero se le dio medio tiempo aunque hay menos estudiantes".



En relación con la forma de hacer investigación, 13 participantes perciben las siguientes diferencias entre hombres y mujeres:

1. **Diferencias en el acceso a financiamiento y recursos:** Hay percepciones de desigualdad en el acceso a financiamiento y equipos de laboratorio. Algunas personas parecen recibir más apoyo económico y recursos técnicos que otras, con casos específicos donde se ha tardado mucho tiempo en recibir asistencia. Y específicamente existe la percepción de que las mujeres reciben menos recursos materiales, como espacio de laboratorio y técnicos, para sus investigaciones.
2. **Restricciones en labores de campo:** En disciplinas, donde el trabajo de campo es crucial, se observa que las mujeres pueden participar menos en estas actividades debido a preocupaciones de seguridad y riesgos asociados.
3. **Mentoría** En algunas unidades, las mujeres investigadoras tienden a dedicar más tiempo al acompañamiento de estudiantes de grado y posgrado en comparación con sus colegas hombres.
4. **Diferencias en los patrones de colaboración y visibilidad:** Los hombres tienden a colaborar más con otros hombres y a destacar más sus logros, haciendo solicitudes directamente a las autoridades universitarias, lo cual podría influir en las oportunidades que reciben.
5. **Divulgación y reconocimiento:** Las mujeres coordinadoras de proyectos suelen generar más actividades de divulgación, aunque a veces sus compañeros hombres se apropian de estos logros y se benefician de su trabajo. Esto incluye la toma de crédito por actividades que las mujeres han organizado o en las que han trabajado significativamente.
6. **Conciliación familiar:** Las mujeres investigadoras, especialmente las madres, pueden enfrentar más dificultades para equilibrar la investigación con responsabilidades familiares, mientras que los hombres con hijos no parecen enfrentar las mismas restricciones en términos de horarios y trabajo desde casa.
7. **Estilos diferenciales de investigación:** Se menciona que las diferencias en la forma de hacer investigación pueden estar más relacionadas con los estilos individuales que con el género, aunque las percepciones de desigualdad persisten.



En general, se perciben varias áreas de desigualdad en el ámbito de la investigación entre hombres y mujeres, que incluyen diferencias en el acceso a recursos, participación en actividades de campo, y el impacto de responsabilidades familiares en la capacidad para realizar investigación. También se destacan problemas con el reconocimiento y la apropiación del trabajo de divulgación por parte de compañeros.

Recuadro 5

Percepciones sobre diferencias de género en la forma de gestionar la investigación

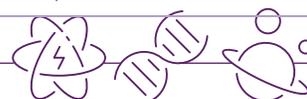
“A veces veo que las mismas personas son las que reciben y reciben financiamiento siempre. Otra cosa es que a veces hay apoyo con equipos de laboratorio a algunos y a otros no. Es simple, a un profesor le asignaron un técnico en menos de 2 años de haber llegado y en mi caso duré más de 10 años solicitando y no me lo asignaban. Eso pasa con equipamiento y laboratorios”.

“En (unidad académica), las investigaciones tienen un componente de trabajo de campo muy fuerte y no todas las mujeres realizan este tipo de trabajo con la misma intensidad que los hombres, ya que hay riesgos asociados, por ejemplo, en el tema de seguridad”.

“En mi unidad de investigación solo lo veo a nivel de formación de los estudiantes. Me parece que yo dedico más tiempo y energía a acompañar el proceso de aprendizaje y crecimiento de cada estudiante de grado y posgrado que mis colegas. He recibido el mismo comentario de varios estudiantes. Sin embargo, es difícil decir si esto es debido al género de la persona investigadora porque soy la única mujer; no hay más mujeres para saber si es un patrón marcado por género o simplemente por cómo soy yo”.

“En términos generales me parece que los hombres tienden más a colaborar con hombres, a mencionar frecuentemente los logros de sus proyectos, a hacer solicitudes directamente a autoridades de la Universidad (fuera del presupuesto asignado)”.

“La generación de actividades de divulgación cambia mucho cuando los proyectos los coordinan mujeres, hay casos en los que los compañeros también hacen divulgación pero son bastante menos. Hay compañeros que suelen tomar ventaja de las actividades que las mujeres desarrollan y se apropian de su trabajo, esta ha sido al menos mi experiencia con varios compañeros de escuela.



Esperan a que la parte administrativa esté lista y luego son los primeros pregonando sobre la actividad que ellos organizaron. En proyectos sucede lo mismo”.

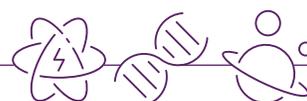
“La mayoría de nosotras solamente asistimos a los investigadores”.

“Las diferencias están en la dedicación al trabajo de campo, según percibo las mujeres en la unidad académica en la cual laboro van menos al campo que los hombres”.

“Me parece que hay diferencias en las oportunidades que se le dan a hombres y mujeres incluso desde el momento de asignar horas asistente o estudiante”.

“Siento que a las mujeres de (unidad académica) se les asigna menos recurso material (espacio de laboratorio, técnicos) para realizar investigación”.

“Tengo varios colegas que tiene hijos, y sin duda esto no interfiere de la misma manera que a las colegas mujeres mamás a la hora de investigar. Por ejemplo, no les veo restringidos por los horarios de salida y pueden trabajar desde casa con facilidad”.





Índices de Desigualdad y sobrecarga

Tal y como se indicó en la sección metodológica, a partir de la revisión de la literatura y la experiencia nuestras colegas del área de Ciencias Básicas, construimos 20 ítems que describen distintas formas en las que se puede presentar el sexismo, los sesgos y las brechas de género en la academia. Las participantes expresaban su acuerdo o desacuerdo en cada ítem mediante una escala Likert de 5 puntos de -2 totalmente en desacuerdo a 2 totalmente de acuerdo. Debe recordarse que también se incluyeron ítems inversos que describen situaciones de equidad y justicia de género en la academia para evitar sesgos de respuesta y balancear el contenido.

El análisis de componentes principales corroboró la idoneidad de la muestra para extraer componentes (KMO = 0.89 Prueba de Esfericidad de Bartlett $\chi^2 = 867.79$, $gl = 190$, $p < .001$), extrayendo dos componentes que explicaron en su conjunto el 55% de varianza de todos los ítems. El primer componente agrupó ítems que reflejan la evaluación de la desigualdad de género en la academia que incluye experiencias de discriminación, con un valor característico de 6.16 explicando un 31% de la varianza de la totalidad de los ítems. Los ítems que componen esta dimensión presentaron cargas factoriales entre 0.50 y 0.82. A partir de estos resultados este componente recibió el nombre de "*Percepción desigualdad en la labor cotidiana*" o de manera abreviada "*Desigualdad*".

El segundo componente incluyó ocho ítems que describen la sobrecarga de trabajo y el recargo de funciones no académicas en las mujeres, así como la desvalorización del trabajo académico femenino. Este componente presentó un valor característico de 4.92 y explicó un 24.59 de la varianza de los ítems. Las cargas factoriales de los ítems de este componente oscilaron entre 0.52 y 0.73. Este componente recibió el nombre de "*Percepción de género en la valoración del trabajo académico y la sobrecarga en la asignación de tareas académicas*" o "*Sobrecarga*", para facilitar su identificación.

Los coeficiente de consistencia interna de cada componente oscilaron entre 0.85 y 0.93 y los coeficientes de discriminación de sus ítems oscilaron entre .35 y 0.83, indicando que las medidas poseen adecuadas propiedades



psicométricas. Con estos resultados favorables se construyeron los índices de desigualdad y sobrecarga, promediando las respuestas a los ítems que los componen, una vez que los ítems inversos fueron recodificados. Los índices tienen un rango de -2 a 2, en donde puntuaciones positivas y cercanas a 2 son indicativas de mayores niveles de desigualdad y sobrecarga percibida. La Tabla 1 presenta los ítems de cada factor con sus respectivas cargas factoriales, correlaciones ítem total y coeficiente de consistencia interna.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas y psicométricas de los ítems de los índices de Desigualdad y Sobrecarga

| Índice de desigualdad (M = -0.34, DE = 0.97 α = 0.92 ω = 0.93) | M | DE | λ | r_{it} |
|---|-------|------|-----------|----------|
| Ítem 5 Siento que tengo que demostrarles a mis colegas hombres que soy tan capaz como ellos. | 0.22 | 1.44 | 0.65 | 0.80 |
| Ítem 6 Cuando quiero impulsar un proyecto o una idea de investigación, tengo que pensar en alianzas, estrategias o "maniobras" para convencer a mis colegas hombres de apoyarlas. | -0.40 | 1.36 | 0.74 | 0.64 |
| Ítem 7 Siento que debo comportarme de manera dominante y dura a la hora de relacionarme con mis colegas hombres. | -0.27 | 1.32 | 0.51 | 0.62 |
| Ítem 8 Siento que tengo que comportarme de manera sensible y comprensiva frente a mis colegas hombres. | -0.54 | 1.25 | 0.52 | 0.51 |
| Ítem 9 Tengo acceso a la misma cantidad de recursos que mis colegas hombres para llevar a cabo proyectos de investigación*. | -0.51 | 1.29 | -0.58 | 0.60 |
| Ítem 10 Aún con el mismo título, a las mujeres nos valoran menos que a los colegas hombres. | 0.29 | 1.34 | 0.61 | 0.79 |
| Ítem 15 Siento que si fuéramos más mujeres en mi unidad seríamos menos discriminadas. | -0.48 | 1.18 | 0.72 | 0.62 |
| Ítem 16 Conozco casos en los que mujeres investigadoras han vivido situaciones humillantes por parte de sus colegas hombres en el desarrollo de un proyecto de investigación. | 0.11 | 1.45 | 0.61 | 0.57 |



| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| Ítem 17 Para mejorar la posibilidad de que me aprueben una investigación, siento que debo contar con el aval de mis colegas hombres. | -0.60 | 1.37 | 0.80 | 0.82 |
|--|-------|------|------|------|

| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| Ítem 18 He tenido que modificar algunos aspectos de mi investigación para lograr el aval de mis colegas hombres. | -0.84 | 1.17 | 0.81 | 0.77 |
|--|-------|------|------|------|

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Ítem 19 Siento que se les respeta más la producción intelectual a mis colegas hombres. | 0.00 | 1.49 | 0.63 | 0.77 |
|--|------|------|------|------|

| | | | | |
|---|-------|------|------|------|
| Ítem 20 Siento que me asignan tareas en la investigación muy por debajo de mis capacidades, experiencia y conocimiento. | -1.02 | 0.99 | 0.70 | 0.65 |
|---|-------|------|------|------|

Índice de sobrecarga
(M = 0.06, DE = 0.88, α = .85 ω = .86)

| | | | | |
|---|-------|------|------|------|
| Ítem 1 Mis proyectos de investigación son valorados de la misma manera que los de mis colegas hombres*. | -0.40 | 1.23 | 0.60 | 0.66 |
|---|-------|------|------|------|

| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| Ítem 2 Mis ideas y opiniones son valoradas de la misma manera que las de mis colegas hombres*. | -0.32 | 1.27 | 0.61 | 0.73 |
|--|-------|------|------|------|

| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| Ítem 3 Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas remuneradas. | -0.05 | 1.20 | 0.68 | 0.56 |
|--|-------|------|------|------|

| | | | | |
|---|------|------|------|------|
| Ítem 4 Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas NO remuneradas. | 0.32 | 1.29 | 0.76 | 0.71 |
|---|------|------|------|------|

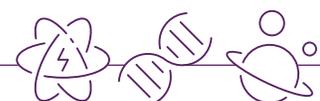
| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Ítem 11 Siento que hay diferencias en la forma en la que hombres o mujeres lideran proyectos de investigación. | 0.35 | 1.26 | 0.74 | 0.67 |
|--|------|------|------|------|

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Ítem 12 Soy invitada con regularidad a actividades sociales o fiestas que se llevan a cabo entre colegas*. | 0.11 | 1.33 | 0.63 | 0.51 |
|--|------|------|------|------|

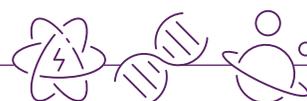
| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| Ítem 13 Siento que a mí me toca organizar las actividades sociales del grupo de investigación. | -0.40 | 1.23 | 0.52 | 0.35 |
|--|-------|------|------|------|

| | | | | |
|--|-------|------|------|------|
| Ítem 14 En mi unidad se asume que ciertas labores de organización (hacer café, recoger tazas, refrigerios) deben ser asumidas por mujeres. | -0.08 | 1.29 | 0.54 | 0.56 |
|--|-------|------|------|------|

Notas. M = Media, DE = Desviación Estándar, λ = carga factorial, r_{it} = coeficiente de discriminación, α = Alfa de Cronbach ω = Omega de McDonald. Min. = -2, Max. = 2. * = ítems con asterisco se recodificaron antes



de calcular las puntuaciones de las participantes en cada índice. El número de ítem indica la posición que ocupaba en la sección del cuestionario en que se presentaron las frases.



A continuación, se describen las respuestas de las participantes a los ítems de cada índice y posteriormente se presentan los resultados globales. En los Gráficos 3 y 4 se puede observar la distribución de las de las participantes en cada una de las opciones de respuesta de los ítems que componen el índice de Desigualdad y el índice de Sobrecarga.

En lo que respecta al índice de desigualdad encontramos que, a nivel general, existe poco acuerdo con los ítems que reflejan sexismo, sesgos y brechas. Los ítems con mayor acuerdo (sobre el punto medio de la escala) son el Ítem 5 "*Siento que tengo que demostrarles a mis colegas hombres que soy tan capaz como ellos*", el Ítem 9 "*Tengo acceso a la misma cantidad de recursos que mis colegas hombres para llevar a cabo proyectos de investigación. (inverso)*", el Ítem 10 "*Aún con el mismo título, a las mujeres nos valoran menos que a los colegas hombres*" y el Ítem 16 "*Conozco casos en los que mujeres investigadoras han vivido situaciones humillantes por parte de sus colegas hombres en el desarrollo de un proyecto de investigación*". Las frases con el menor acuerdo (10% o menos) el Ítem 15 "*Siento que si fuéramos más mujeres en mi unidad seríamos menos discriminadas*" y el Ítem 20 "*Siento que me asignan tareas en la investigación muy por debajo de mis capacidades, experiencia y conocimiento*".

Algo similar sucede con el índice de sobrecarga, Aquí, los ítems con mayor acuerdo (sobre el punto medio de la) son el Ítem 4 "*Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas NO remuneradas.*" Y el ítem 11 "*Siento que hay diferencias en la forma en la que hombres o mujeres lideran proyectos de investigación*". Mientras que el ítem con el menor acuerdo (10% de respuestas de acuerdo o menos) es el Ítem 13 "*Siento que a mí me toca organizar las actividades sociales del grupo de investigación*".

Consecuentemente, al promediar las respuestas de los ítems en cada índice encontramos niveles de acuerdo bajos, por debajo del punto medio de la escala en el índice de desigualdad ($M = -0.34$, $DE = 0.97$) y muy cerca del punto medio en el índice de sobrecarga ($M = 0.06$, $DE = 0.88$).

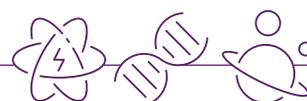
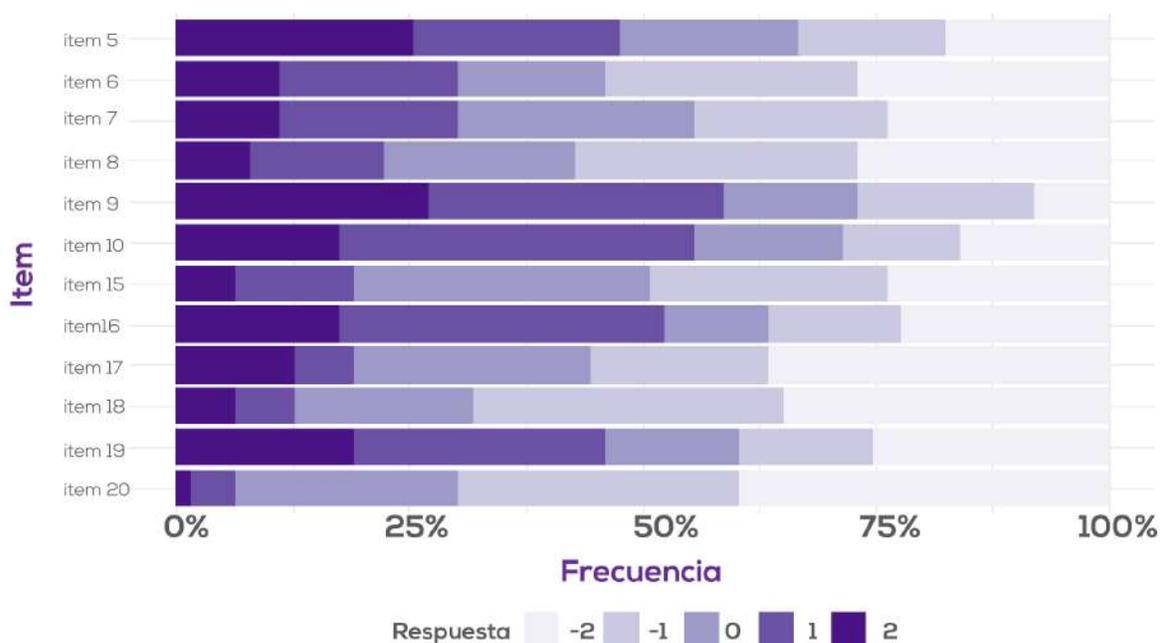


Gráfico 3
Índice de desigualdad: respuestas por ítem



Opciones de respuesta: -2 = Totalmente en desacuerdo, -1 = En desacuerdo, 0 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 1 = De acuerdo, 2 = Totalmente de acuerdo.

Ítem 5 Siento que tengo que demostrarles a mis colegas hombres que soy tan capaz como ellos.

Ítem 6 Cuando quiero impulsar un proyecto o una idea de investigación, tengo que pensar en alianzas, estrategias o “maniobras” para convencer a mis colegas hombres de apoyarlas.

Ítem 7 Siento que debo comportarme de manera dominante y dura a la hora de relacionarme con mis colegas hombres.

Ítem 8 Siento que tengo que comportarme de manera sensible y comprensiva frente a mis colegas hombres.

Ítem 9 Tengo acceso a la misma cantidad de recursos que mis colegas hombres para llevar a cabo proyectos de investigación. (inverso)

Ítem 10 Aún con el mismo título, a las mujeres nos valoran menos que a los colegas hombres.

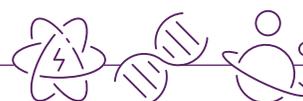
Ítem 15 Siento que si fuéramos más mujeres en mi unidad seríamos menos discriminadas.

Ítem 16 Conozco casos en los que mujeres investigadoras han vivido situaciones humillantes por parte de sus colegas hombres en el desarrollo de un proyecto de investigación.

Ítem 17 Para mejorar la posibilidad de que me aprueben una investigación, siento que debo contar con el aval de mis colegas hombres.

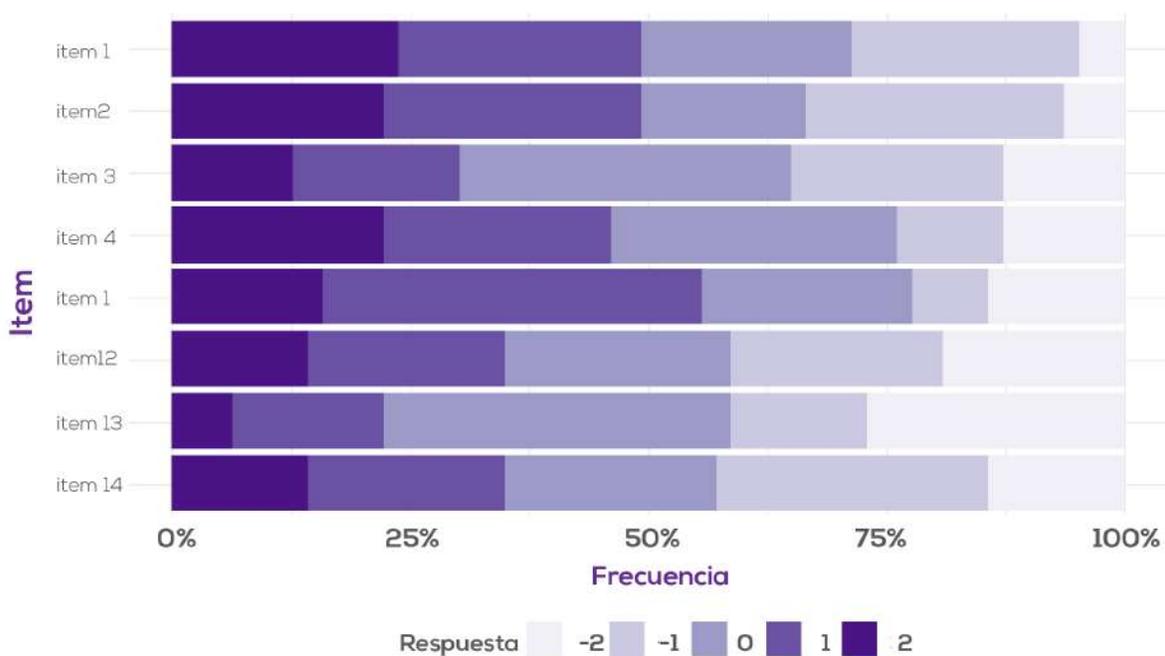
Ítem 18 He tenido que modificar algunos aspectos de mi investigación para lograr el aval de mis colegas hombres.

Ítem 19 Siento que se les respeta más la producción intelectual a mis colegas hombres.



Ítem 20 Siento que me asignan tareas en la investigación muy por debajo de mis capacidades, experiencia y conocimiento.

Gráfico 4
Índice de sobrecarga: respuestas por ítem



Opciones de respuesta: -2 = Totalmente en desacuerdo, -1 = En desacuerdo, 0 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 1 = De acuerdo, 2 = Totalmente de acuerdo.

Contenido de cada ítem:

Ítem 1 Mis proyectos de investigación son valorados de la misma manera que los de mis colegas hombres (inverso).

Ítem 2 Mis ideas y opiniones son valoradas de la misma manera que las de mis colegas hombres. (inverso)

Ítem 3 Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas remuneradas.

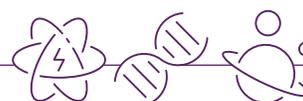
Ítem 4 Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas NO remuneradas.

Ítem 11 Siento que hay diferencias en la forma en la que hombres o mujeres lideran proyectos de investigación.

Ítem 12 Soy invitada con regularidad a actividades sociales o fiestas que se llevan a cabo entre colegas. (inverso)

Ítem 13 Siento que a mí me toca organizar las actividades sociales del grupo de investigación.

Ítem 14 En mi unidad se asume que ciertas labores de organización (hacer café, recoger tazas, refrigerios) deben ser asumidas por mujeres.





El Rol de género en la investigación y la producción del conocimiento en ciencias

En la última sección del cuestionario exploramos las opiniones de las participantes en torno a la relación entre género y ciencia, y sus intereses e inquietudes de aprendizaje en torno al trabajo desde el enfoque de género en sus disciplinas.

Al ser consultadas sobre si habían recibido alguna capacitación sobre género, feminismos o mujeres en la ciencia, sólo el 17% contestó afirmativamente. Los temas que han abordado en las capacitaciones incluyen feminismos, ciencia feminista, historia de la ciencia, epistemología feminista, género y políticas locales, discriminación y hostigamiento, entre otros.

Ahora bien, al ser consultadas si tendrían interés en participar de capacitaciones relacionadas con estos temas, el 65% respondió afirmativamente. Al solicitarles sugerencias de algunas temáticas que le gustaría abordar en dichas capacitaciones encontramos una amplia gama de necesidades, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

1. Educación feminista:

- Importancia de que tanto hombres como mujeres reciban educación feminista.
- Historia del feminismo y datos sobre la situación de las mujeres en el país.

2. Mejorar la experiencia de mujeres en ciencia:

- Acciones concretas para fomentar respeto y apoyo intelectual y económico.
- Estrategias para cambiar la cultura de normalización del acoso sexual y del irrespeto hacia mujeres en academia.
- Temas de Lenguaje inclusivo y liderazgo con perspectiva de género.



- Identificación y respuesta ante desigualdades no obvias y violencia en el ámbito académico.

3. Equidad de género en proyectos académicos:

- Inclusión de la equidad de género en proyectos.
- Abordaje de temas de género desde la colaboración y creación de espacios seguros.
- Promoción de la sororidad.

4. Identificación y respuesta ante el sexismo y la discriminación:

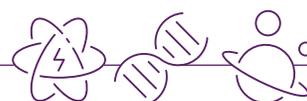
- Estrategias para identificar y abordar discursos machistas y microagresiones.
- Conocimiento de sesgos de género y cómo empatizar con quienes más sufren.
- Datos concretos para mejorar el ambiente laboral.
- Capacidades para elaborar evidencias y documentación para estrategias jurídicas.

5. Balance entre academia y vida personal:

- Estrategias para equilibrar la vida académica con responsabilidades familiares.

6. Activismo:

- Herramientas para luchar contra desigualdades en asignación de recursos.
- Cómo manejar el acoso e invalidación por parte de estudiantes hacia mujeres docentes.
- Estrategias efectivas para hacer lobbying por la equidad de género.



En esta sección también incluimos cuatro reactivos que describen el reconocimiento de la influencia del género en la producción del conocimiento en las disciplinas de ciencias básicas y las posibilidades de incorporar la perspectiva de género en el trabajo académico en estas áreas. Estos reactivos también eran contestados en una escala Likert de -2 totalmente en desacuerdo a 2 totalmente de acuerdo. A partir de estos reactivos se construyó un índice que describe el grado en que las participantes están de acuerdo con la idea de que el género atraviesa su práctica académica y que se puede trabajar desde con una perspectiva de género en las ciencias básicas y naturales, el cual denominamos de manera abreviada "Género y Ciencia". Para su construcción seguimos los mismos pasos que seguimos para construir los índices de desigualdad y sobrecarga. Los cuatro reactivos cargaron en un solo componente (Valor característico = 2.33, Varianza explicada = 58.18%) con cargas factoriales superiores a 0.60, coeficientes de consistencia interna superiores a 0.75, y coeficientes de discriminación superiores a 0.40. Estos resultados se observan en la Tabla 2 y en el Gráfico 5 se puede observar la distribución de las de las participantes en cada una de las opciones de respuesta de los ítems que componen este índice.

Tabla 2. Estadísticas descriptivas y psicométricas de los ítems de los índices de Desigualdad y Sobrecarga

| Índice de género y ciencia (M = 0.33, DE = 0.85 α = 0.76 ω = 0.77) | M | DE | λ | r_{it} |
|--|-------|------|-----------|----------|
| Ítem 21 Las relaciones de género tienen alguna influencia en el conocimiento que se produce en mi disciplina (teorías, leyes, etc.). | -0.05 | 1.28 | 0.85 | 0.55 |
| Ítem 22 Considero que es importante incorporar la perspectiva de género en mis proyectos de investigación | 0.33 | 1.15 | 0.82 | 0.57 |
| Ítem 23 Considero que es posible incorporar la perspectiva de género en mi quehacer académico en ciencias naturales. | 0.63 | 0.92 | 0.74 | 0.65 |
| Ítem 24 Siento que aún en las áreas más abstractas de mi disciplina, se siguen usando analogías, metáforas o imágenes que reproducen prejuicios de género. | 0.41 | 1.14 | 0.63 | 0.43 |

Notas. M = Media, DE = Desviación Estándar, λ = carga factorial, r_{it} = coeficiente de discriminación, α = Alfa de Cronbach ω = Omega de McDonald. Min. = -2, Max. = 2. El número de ítem indica la posición que ocupaba en la sección del cuestionario en que se presentaron las frases.

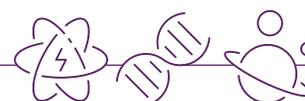
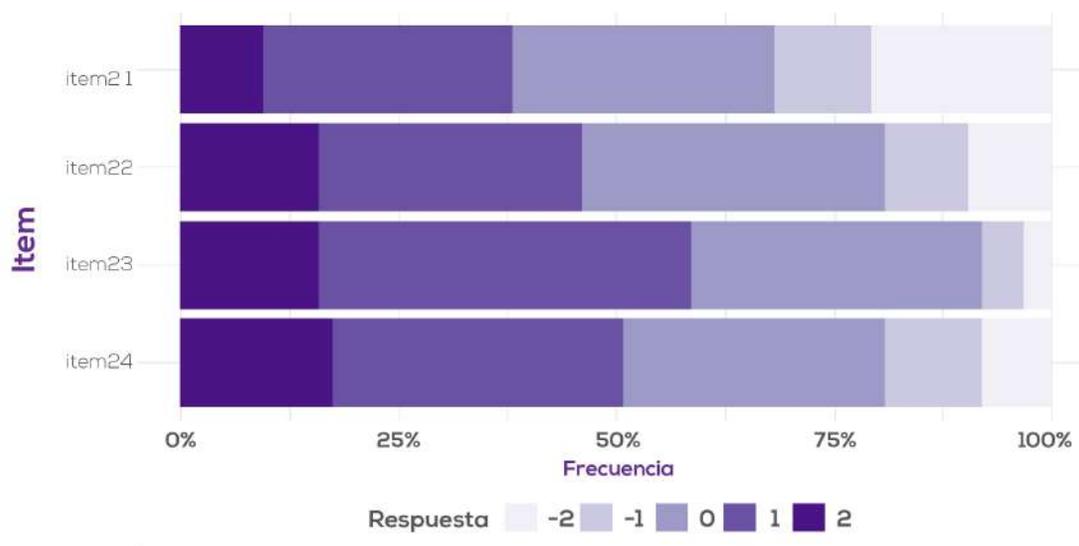


Gráfico 5

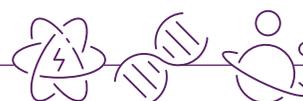
Generizar: respuestas por ítem



Opciones de respuesta: -2 = Totalmente en desacuerdo, -1 = En desacuerdo, 0 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 1 = De acuerdo, 2 = Totalmente de acuerdo.

Se puede observar que las participantes están relativamente de acuerdo con la idea de que "es posible *incorporar la perspectiva de género en mi quehacer académico en ciencias naturales*" (ítem 23), que aún en las áreas más abstractas de su disciplina se siguen usando analogías, metáforas o imágenes que reproducen prejuicios de género. (ítem 24) y que resulta importante incorporar la perspectiva de género en sus proyectos de investigación (ítem 22). No obstante, están ligeramente en desacuerdo con la idea de que las relaciones de género tienen alguna influencia en el conocimiento que se produce en sus disciplinas (ítem 21).

Consecuentemente el índice de ciencia y género se encuentra cercano al punto medio ($M = 0.33$, $DE = 0.85$), pero es claramente mayor el acuerdo con este índice que con los índices de desigualdad y sobrecarga. Además, en este caso se observa que las participantes interinas ($M = 0.51$, $DE = 0.96$) presentan un acuerdo ligeramente mayor en este índice que las propietarias ($M = 0.25$, $DE = 0.76$).



Factores asociados a los índices de desigualdad, sobrecarga y del rol del género en la producción del conocimiento.

Para finalizar, en esta aparatado se presentan los resultados de los tres modelos de regresión para estimar la contribución relativa de los predictores demográficos, laborales y actitudinales en la explicación de la varianza de cada uno de los índices de "Desigualdad", "Sobrecarga" y "Género y Ciencia".

Recordemos que para estos análisis las variables predictoras son: 1) edad en años cumplidos, 2) grado académico, 3) tipo de nombramiento, 4) tiempo dedicado a investigación, 5) tiempo dedicado en docencia, 6) tiempo dedicado a labores de cuido, 7) tiempo dedicado a la acción social, percepción de brechas género en 8) la asignación de carga académica para docencia, 9) la asignación de carga académica para investigación, 10) la forma de realizar docencia, 11) la forma de realizar investigación, 12) la distribución de funciones a la hora de realizar investigación, 13) haber recibido capacitación en temas de género y 14) deseos de recibir capacitación en temas de género.

Modelo de regresión para el índice de desigualdad de género en la labor cotidiana (Desigualdad)

El resumen de los resultados del modelo de regresión del índice de desigualdad se presentan en la Tabla 3. En su conjunto, los predictores del modelo explicaron el 45% de la varianza de este índice ($R^2 = 0.4492$), en un modelo estadísticamente significativo ($F_{14,48} = 2.796$, $p = 0.0041$). El análisis de los coeficientes de regresión indican que el tiempo de investigación percibido de las investigadoras es el principal predictor significativo en este modelo ($p < 0.02$), con un impacto importante. El siguiente predictor significativo del modelo son las diferencias percibidas en la forma de hacer investigación entre hombres y mujeres (dif_forma_inv) ($p < 0.05$), con un impacto considerable. El resto de los predictores no presentaron un impacto significativo en este índice.

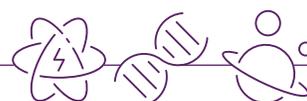
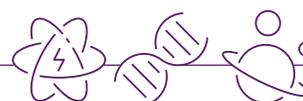


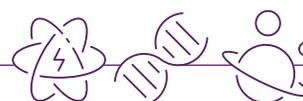
Tabla 3. Resumen de los resultados del modelo de regresión para el índice de Desigualdad.

| | Peso de Regresión | Error estándar | Valor de t | Pr(> t) |
|---|-------------------|------------------|--------------|-----------------|
| Intercepto | -1.0601001 | 0.7866164 | -1.348 | 0.1841 |
| Edad (en años) | -0.0066257 | 0.0170474 | -0.389 | 0.6992 |
| Licenciatura | 0.1484160 | 0.2877597 | 0.516 | 0.6084 |
| Maestría | 0.0178908 | 0.5913991 | 0.030 | 0.9760 |
| Doctorado | -0.0007445 | 0.5683778 | -0.001 | 0.9990 |
| Postdoctorado | -0.0008865 | 0.6482944 | -0.001 | 0.9989 |
| CuidoTotal (carga en el cuidado de personas) | 0.0967816 | 0.1679478 | 0.576 | 0.5671 |
| t_inv (tiempo invertido en investigación) | 0.2680510 | 0.1075881 | 2.491 | 0.0162 * |
| dif_carga_doc1 (Diferencias percibidas en la carga docente entre hombres y mujeres) | 0.5734397 | 0.3567211 | 1.608 | 0.1145 |
| dif_forma_doc1 (Diferencias percibidas en la forma de hacer docencia entre hombres y mujeres) | 0.2251144 | 0.2807547 | 0.802 | 0.4266 |
| dif_carga_inv1 (Diferencias percibidas en la carga de investigación entre hombres y mujeres) | -0.2596664 | 0.3590679 | -0.723 | 0.4731 |



| | | | | |
|---|------------------|------------------|--------------|-----------------|
| dif_func_inv1 (Diferencias percibidas en las funciones asignadas a hombres y mujeres en la investigación) | 0.2594932 | 0.3210362 | 0.808 | 0.4229 |
| dif_forma_inv (Diferencias percibidas en la forma de hacer investigación entre hombres y mujeres) | 0.7002968 | 0.3290056 | 2.129 | 0.0385 * |
| capac1 (Haber recibido capacitación) | 0.0804452 | 0.2664914 | 0.302 | 0.7641 |
| gustcap1 (Interés en recibir capacitación) | 0.2078419 | 0.2490726 | 0.834 | 0.4082 |

Con el fin de comprender el efecto de los predictores significativos sobre el índice de desigualdad el Panel 6 presenta los gráficos de violín con la distribución y densidad de las puntuaciones en este índice en función de la percepción de las diferencias de género en la asignación de carga docente y en la forma de hacer investigación.



Panel 6

Distribución y densidad de las puntuaciones del índice de Desigualdad en función de la percepción de las diferencias de género en la asignación de carga docente y en la forma de hacer investigación.



Los gráficos permiten visualizar que las mujeres que perciben una mayor carga de investigación tienden a tener un índice de desigualdad percibida más alto que aquellas con una percepción menor de carga de investigación. Aunque el número de casos de investigadoras que perciben bajas cargas de investigación (-2 y -1) son muy bajos, la tendencia positiva se puede notar entre los casos con 0, 1 y 2. Por otro lado, las mujeres que perciben una diferencia de forma de

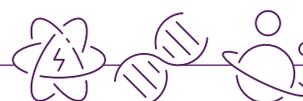
investigación (1) tienden a tener un índice de desigualdad percibida más alto que aquellas que no perciben una diferencia en la forma de hacer investigación; y quienes no perciben una diferencia de forma de investigación (0) muestran una mayor dispersión y variabilidad en los valores del índice de desigualdad percibida.

Modelo de regresión para el índice de disparidad de género en la valoración del trabajo académico y la sobrecarga en la asignación de tareas académicas

El resumen de los resultados del modelo de regresión del índice de sobrecarga se presentan en la Tabla 4. En su conjunto, los predictores del modelo explicaron el del 14% de la varianza de este índice ($R^2 = 0.3674$), en un modelo no significativo ($F_{15,43} = 1.1665$, $p = 0.0961$). El análisis de los coeficientes de regresión indican ninguno de los predictores presentaron un impacto significativo en este índice. Solamente la variable “Diferencias percibidas en la forma de hacer investigación entre hombres y mujeres”, presentó una significancia marginal.

Tabla 4. Resumen de los resultados del modelo de regresión para el índice de Sobrecarga.

| | Peso de Regresión | Error estándar | Valor de t | Pr(> t) |
|---------------------|-------------------|----------------|------------|----------|
| Intercepto | -0.8304023 | 0.8070184 | -1.029 | 0.3092 |
| edad (Edad en años) | -0.0004036 | 0.0175981 | -0.023 | 0.9818 |
| Licenciatura | 0.4180391 | 0.3053080 | 1.369 | 0.1780 |
| Maestría | 0.1653300 | 0.6744519 | 0.245 | 0.8075 |
| Doctorado | -0.2926816 | 0.6435568 | -0.455 | 0.6515 |



| | | | | |
|---|------------------|------------------|--------------|---------------|
| Postdoctorado | 0.0550093 | 0.7217885 | 0.076 | 0.9396 |
| cuidoTotal (carga en el cuidado de personas) | 0.0439267 | 0.1733207 | 0.253 | 0.8011 |
| t_inv (tiempo invertido en investigación) | 0.2026200 | 0.1125260 | 1.801 | 0.0788 |
| dif_carga_doc1 (Diferencias percibidas en la carga docente entre hombres y mujeres) | 0.1401931 | 0.3547190 | 0.395 | 0.6946 |
| dif_forma_doc1 (Diferencias percibidas en la forma de hacer docencia entre hombres y mujeres) | 0.2643245 | 0.2860041 | 0.924 | 0.3605 |
| dif_carga_inv1 (Diferencias percibidas en la carga de investigación entre hombres y mujeres) | -0.0395776 | 0.3580541 | -0.111 | 0.9125 |
| dif_func_inv1 (Diferencias percibidas en las funciones asignadas a hombres y mujeres en la investigación) | 0.1656674 | 0.3225216 | 0.514 | 0.6101 |
| dif_forma_inv (Diferencias percibidas en la forma de hacer investigación entre hombres y mujeres). | 0.5893898 | 0.3282423 | 1.796 | 0.0796 |
| capac1 (Haber recibido capacitación). | 0.2398453 | 0.2854026 | 0.840 | 0.4053 |
| gustcap1 (Interés en recibir capacitación). | 0.1028911 | 0.2623938 | 0.392 | 0.6969 |

Modelo de regresión para el índice del rol del género en la investigación y la producción del conocimiento en ciencias (*Género y Ciencias*)

El resumen de los resultados del modelo de regresión del índice de desigualdad se presentan en la Tabla 5. En su conjunto, los predictores del modelo explicaron el 38% de la varianza de este índice ($R^2 = 0.3815$), en un modelo significativo ($F_{14,48} = 2.115$, $p = 0.02779$). El análisis de los coeficientes de regresión indican que la percepción del tiempo invertido en investigación, haber recibido capacitación en temas vinculados a la perspectiva de género y tener interés en recibir capacitación sobre dichos temas son los predictores significativos del modelo, con un impacto considerable. El resto de los predictores no presentaron un impacto significativo en este índice.

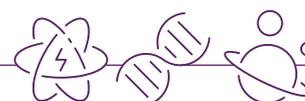
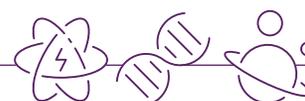


Tabla 5. Resumen de los resultados del modelo de regresión para el índice de Género y Ciencias

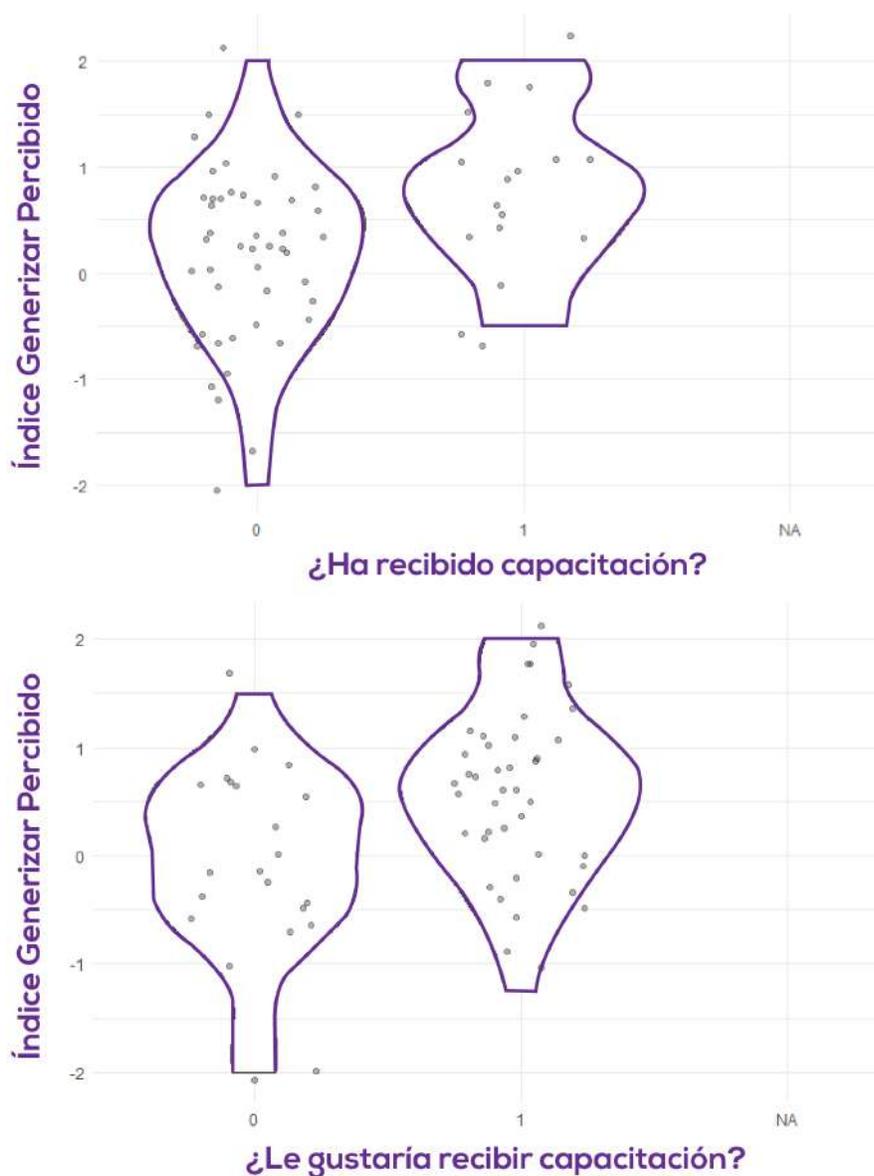
| | Peso de Regresión | Error estándar | Valor de t | Pr(> t) |
|---|-------------------|----------------|--------------|-----------------|
| Intercepto | -0.95615 | 0.73426 | -1.302 | 0.1991 |
| edad (Edad en años) | 0.02632 | 0.01591 | 1.654 | 0.1046 |
| Licenciatura | -0.39223 | 0.26861 | -1.460 | 0.1507 |
| Maestría | -0.42198 | 0.55204 | -0.764 | 0.4484 |
| Doctorado | -0.51940 | 0.53055 | -0.979 | 0.3325 |
| Postdoctorado | -0.78396 | 0.60515 | -1.295 | 0.2014 |
| cuidoTotal (carga en el cuidado de personas) | -0.01441 | 0.15677 | -0.092 | 0.9271 |
| dif_carga_doc1 (Diferencias percibidas en la carga docente entre hombres y mujeres) | -0.07818 | 0.33298 | -0.235 | 0.8154 |
| dif_forma_doc1 (Diferencias percibidas en la forma de hacer docencia entre hombres y mujeres) | 0.21328 | 0.26207 | 0.814 | 0.4198 |
| dif_carga_inv1 (Diferencias percibidas en la carga de investigación entre hombres y mujeres) | -0.07259 | 0.33517 | -0.217 | 0.8295 |
| dif_func_inv1 (Diferencias percibidas en las funciones asignadas a hombres y mujeres en la investigación) | -0.15656 | 0.29967 | -0.522 | 0.6038 |
| dif_forma_inv (Diferencias percibidas en la forma de hacer investigación entre hombres y mujeres) | 0.50962 | 0.30711 | 1.659 | 0.1036 |
| capac1 (Haber recibido capacitación) | 0.40379 | 0.24876 | 1.623 | 0.1111 |
| gustcap1 (Interés en recibir capacitación. | 0.55292 | 0.23250 | 2.378 | 0.0214 * |

Con el fin de comprender el efecto de los predictores significativos sobre el índice de desigualdad, el Panel 8 presenta los gráficos de violín con la distribución y densidad de las puntuaciones en este índice en función de haber recibido capacitación y tener interés en recibir capacitación.

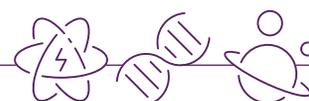


Panel 7

Distribución y densidad de las puntuaciones del índice de Género y Ciencia en función la capacitación recibida en materia de género y el interés en recibir capacitación en esta materia

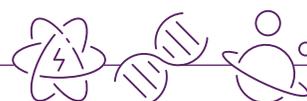


Los gráficos muestran que las mujeres que desean recibir capacitación (1) tienen una mayor dispersión en los valores del índice de "Género y Ciencia", pero en general tienden a tener valores más altos que aquellas que no desean recibir capacitación (0); y que aquellas que no desean recibir capacitación (0)



tienden a concentrarse en valores del índice de "Género y Ciencia" más cercanos a cero.

Por otro lado, las mujeres que perciben una mayor carga de investigación tienden a tener un índice de "Género y Ciencia" más alto que aquellas con una percepción menor de carga de investigación. Al igual que en los casos anteriores, a pesar de que el número de casos de investigadoras que perciben bajas cargas de investigación (-2 y -1) son muy bajos, la tendencia positiva se puede notar entre los casos con 0, 1 y 2.



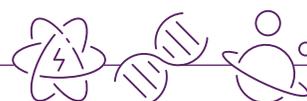


Conclusiones

Los resultados del censo son consistentes al señalar la persistencia de desigualdades de género en la academia, que afectan tanto la distribución de las labores docentes y de investigación como el reconocimiento y la valoración del trabajo de las mujeres en la ciencia.

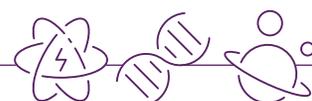
En síntesis:

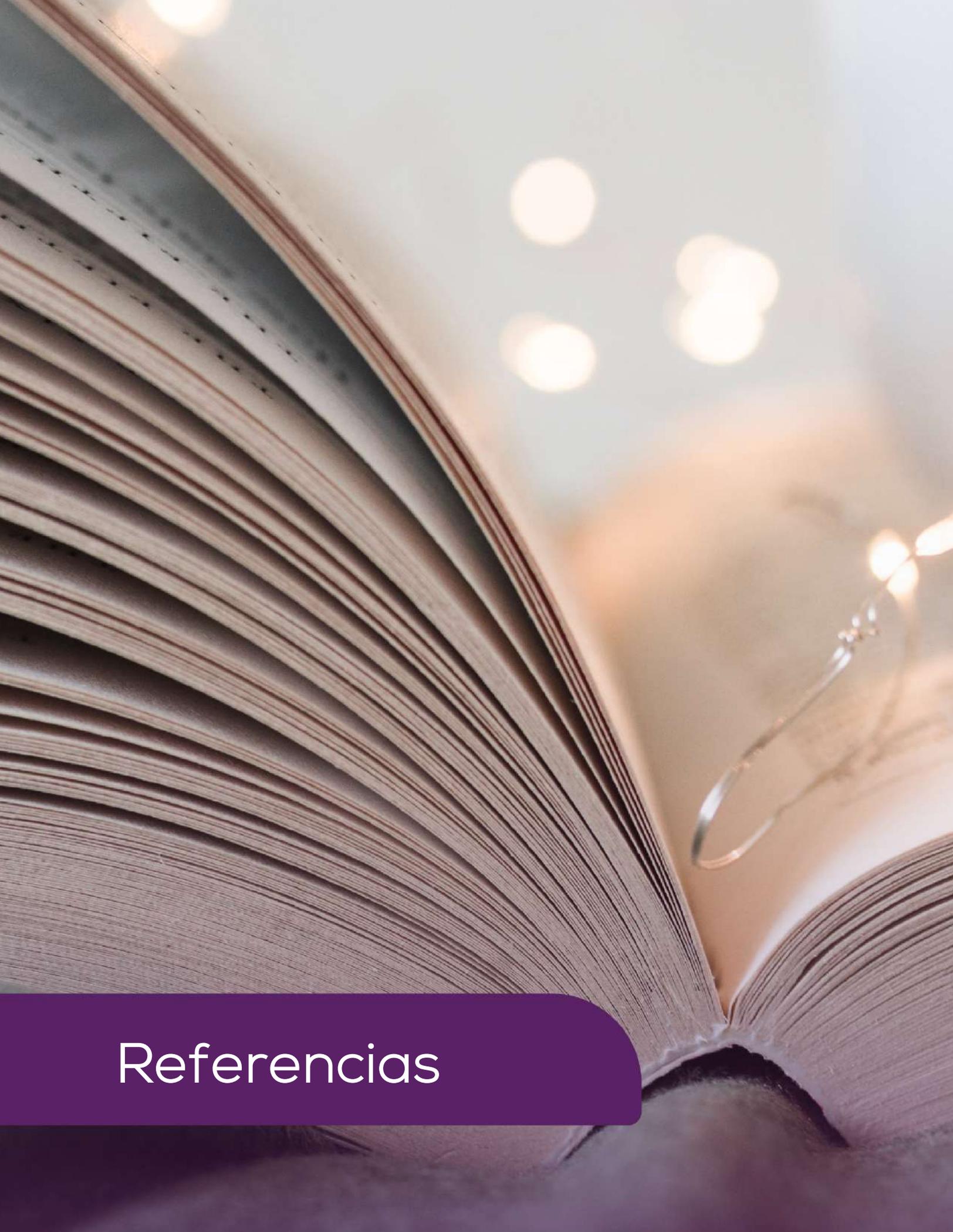
1. **Dedicación desigual en las labores académicas y domésticas:** Las investigadoras dedican gran parte de su tiempo a la investigación y la docencia, pero también reportan una carga significativa de labores de cuidado y domésticas. Cerca del 90% de las participantes indicaron que invierten tiempo en estas actividades, lo que refleja una carga adicional para las mujeres en la academia.
2. **Diferencias de género en la carga docente:** Aunque la mayoría de las participantes no percibe grandes diferencias en la asignación formal de la carga docente, el 42% identifica diferencias en la forma en que hombres y mujeres ejercen la docencia. Las participantes indican que las mujeres suelen ser vistas como más empáticas, pacientes y preocupadas por el bienestar integral de los estudiantes, lo que refuerza estereotipos y afecta la percepción de su excelencia académica.
3. **Percepción de desigualdad en la investigación:** Aunque un alto porcentaje no percibe diferencias formales en la carga de investigación, una cuarta parte de las participantes reporta desigualdades en las funciones asignadas y en la forma de hacer investigación. Las participantes indican que las mujeres suelen asumir más labores administrativas, tienen menor acceso a recursos técnicos y financiamiento, y enfrentan dificultades para equilibrar su vida familiar con las demandas de la investigación.
4. **Brechas en el acceso a recursos y visibilidad:** Perciben diferencias en el acceso a financiamiento, espacio de laboratorio y apoyo técnico. Además, las mujeres enfrentan obstáculos para recibir el reconocimiento adecuado por su trabajo, con ejemplos de apropiación de logros por parte de colegas hombres, lo que limita su visibilidad académica.
5. **Sobrecarga administrativa y conciliación familiar:** Las investigadoras asumen más responsabilidades administrativas y en comisiones, lo que les deja menos tiempo para la investigación. También se destaca que las mujeres, especialmente aquellas con hijos, enfrentan mayores dificultades



para conciliar las responsabilidades familiares con sus compromisos de investigación.

6. **Índice de Desigualdad:** El primer componente reflejó las percepciones de discriminación y desigualdad en el acceso a recursos y valoración del trabajo. Aunque los niveles generales de acuerdo con los ítems de desigualdad fueron bajos, sigue habiendo acuerdo significativo en situaciones específicas de discriminación, como el acceso a recursos y la valoración del trabajo femenino.
7. **Índice de Sobrecarga:** El segundo componente mostró la percepción de sobrecarga de tareas no académicas y la desvalorización del trabajo académico de las mujeres. Los niveles de percepción de sobrecarga son ligeramente mayores que los niveles de desigualdad percibida.
8. **Índice de Género y Ciencia:** Existe un reconocimiento más amplio de la influencia del género en la producción del conocimiento, particularmente en la posibilidad de incorporar la perspectiva de género en proyectos académicos. Sin embargo, algunas participantes no perciben una relación directa entre las relaciones de género y el conocimiento en sus disciplinas.
9. La **percepción de una alta carga de investigación** y de una diferencia en la forma de realizar investigación son los principales factores que predicen la percepción de desigualdad.
10. El interés en recibir más formación en esta área son predictores importantes del índice "Género y Ciencia". Las mujeres que han recibido capacitación tienen percepciones más sólidas sobre la posibilidad de integrar una perspectiva de género en su trabajo académico.





Referencias

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill, Inc.

Smith-Castro, V. & Molina, M. (2011). *La entrevista cognitiva: Guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz*. Serie Cuadernos Metodológicos. San José, CR: Instituto de Investigaciones Psicológicas

<https://iip.ucr.ac.cr/sites/default/files/contenido/cuamet5.pdf>

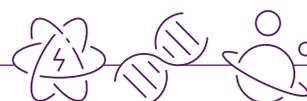
Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson.

Tavakol, M., & Wetzel, A. (2020). Factor Analysis: a means for theory and instrument development in support of construct validity. *International journal of medical education*, *11*, 245–247.

<https://doi.org/10.5116/ijme.5f96.0f4a>

The jamovi project (2024). jamovi (Version 2.5) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>

Wickham H, Averick M, Bryan J, Chang W, McGowan LD, François R, Golemund G, Hayes A, Henry L, Hester J, Kuhn M, Pedersen TL, Miller E, Bache SM, Müller K, Ooms J, Robinson D, Seidel DP, Spinu V, Takahashi K, Vaughan D, Wilke C, Woo K, Yutani H (2019). Welcome to the tidyverse. *Journal of Open Source Software*, *4*(43), 1686. <https://doi.org/10.21105/joss.01686>





Anexos

Mujeres en Ciencias Básicas UCR (INSTRUMENTO)

¡Bienvenida a nuestro estudio! Deseamos solicitar su apoyo para completar un cuestionario cuyo objetivo es conocer las experiencias y opiniones de las académicas en ciencias básicas de la Universidad de Costa Rica (UCR) sobre las mujeres en la academia.

¿QUÉ SE HARÁ?: Estamos realizando un censo entre las profesoras investigadoras en Ciencias Básicas de la UCR. El cuestionario contiene preguntas sobre su perfil sociodemográfico y laboral, así como sobre sus experiencias y necesidades relacionadas con los retos actuales de ser mujer en esta área. Completar el cuestionario le tomará menos de 25 minutos.

RIESGOS: Participar en estos estudios no significa para usted ningún riesgo, ni físico, ni psicológico, ni legal. Completar este tipo de encuestas no presenta un riesgo mayor al que se expone cualquier persona al realizar ejercicios físicos cotidianos o pruebas psicológicas simples.

BENEFICIOS: Usted no recibirá un beneficio directo por participar en esta investigación, pero los datos que se obtengan pueden ser de mucha ayuda para detectar los retos y desafíos en relación a la igualdad de género en las ciencias básicas. Estos datos también podrán orientar acciones para la promoción y fortalecimiento de la actualización docente y de formación continua. Igualmente, la encuesta sirve a su vez como un espacio de reflexión y de expresión de sus necesidades para ser tomadas en cuenta en acciones de prevención y capacitación.

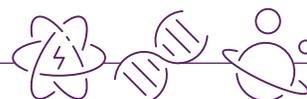
VOLUNTARIEDAD: Su participación en este estudio es voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento.

CONFIDENCIALIDAD: Los datos se almacenarán de manera confidencial y los resultados se utilizarán únicamente con fines de académicos. La información será tratada con estricta confidencialidad, para lo cual identificamos los cuestionarios y registros con números o códigos. Los resultados serán compartidos en actividades de difusión y divulgación de manera agregada y anónima. Las bases de datos de este estudio podrán ser utilizadas para futuros análisis, igualmente de manera anónima, en cursos, prácticas, tesis o proyectos de investigación y docencia.

CONTACTO: Para cualquier información o preguntas sobre este cuestionario o el proyecto de investigación, puede contactar a Samaria Montenegro al correo GENERIZAR@ucr.ac.cr

Si accede a participar de acuerdo con estas condiciones por favor pulse "Siguiente".

Hay 51 preguntas en la encuesta.



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y PERFIL ACADÉMICO

Seleccione la opción con la que se identifica:

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Mujer Cis (se identifica con su sexo asignado al nacer)
- Mujer trans
- Otro

Indique por favor su edad en años:

*

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Según sus antepasados, costumbres y tradiciones, seleccione las opciones con las que se identifica:

* Marque las opciones que correspondan

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Persona indígena
- Persona afrodescendiente
- Persona mulata
- Persona de origen chino
- Persona mestiza
- Persona blanca
- No sabe
- Ninguna
- Otro:

Con respecto a su situación económica, ¿cuál de las siguientes opciones le describe mejor?: *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No le alcanza, tiene grandes dificultades económicas
- No le alcanza, tiene algunas dificultades
- Le alcanza justo, sin grandes dificultades
- Le alcanza y puede ahorrar

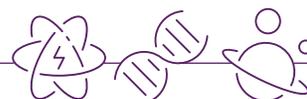
Indique su país de nacimiento:

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Costa Rica
- Otro



Por favor seleccione su estado civil:

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Casada
- Unión libre
- Soltera
- Divorciada
- Viuda

De su familia en primer y segundo grado (abuelos/as, padre, madre, hermanos/as, hijos/as, nietos/as) ¿es usted la primera persona con estudios universitarios?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Selecciones su mayor nivel educativo alcanzado: *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Bachillerato
- Licenciatura
- Master
- Doctorado
- Posdoctorado

¿Cuál es su unidad académica base (escuela) principal? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Escuela de Biología
- Escuela de Física
- Escuela de Geología
- Escuela de Matemática
- Escuela de Química
- Otro

¿Cuál es su campo de especialización? Por favor escriba máximo 5 palabras clave que describan su campo de especialización. *

Por favor, escriba su respuesta aquí:

¿Está adscrita o nombrada en alguna unidad de investigación del área de Ciencias Básicas? *

Marque las opciones que correspondan

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Centro de Investigación en Cirugía y Cáncer (CICICA)



- Centro de Investigación en Biodiversidad y Ecología Tropical (CIBET)
- Centro de Investigación en Matemática Pura y Aplicada (CIMPA)
- Centro de Investigaciones Geofísicas (CIGEFI)
- Centro de Investigación en Electroquímica y Energía Química (CELEQ)
- Centro en Investigación en Contaminación Ambiental (CICA)
- Centro de Investigación en Ciencias Atómicas, Nucleares y Moleculares (CICANUM).
- Centro de Investigación en Ciencia e Ingeniería de Materiales (CICIMA)
- Centro de Investigación en Ciencias Geológicas (CICG)
- Centro de Investigación en Estructuras Microscópicas (CIEMIC)
- Centro de Investigaciones Espaciales (CINESPA)
- Centro de Investigaciones en Productos Naturales (CIPRONA)
- Centro de Investigación en Matemática y Meta-Matemática (CIMM)
- Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología (CIMAR)
- Centro de Investigación en Biología Celular y Molecular (CIBCM)
- Unidades especiales de investigación
- Unidad Especial de Investigación Red de Áreas Protegidas de la Universidad de Costa Rica (RAP)
- Ninguna de las anteriores
- Otro:

¿Cuántos años tiene de trabajar en la Universidad de Costa Rica? (Si tiene menos de un año anote 1). *

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Tipo de nombramiento: *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

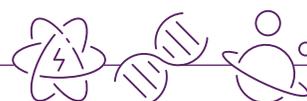
- Interina
- Propiedad
- Mixto (interina y propiedad)
- Otro

¿Cuál es su categoría académica? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Instructora
- Instructora bachiller
- Instructora licenciada
- Profesora adjunta
- Profesora asociada
- Profesora catedrática
- Otro



CUIDO Y LABORES DOMÉSTICAS

¿Tiene hijos o hijas?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

¿Cuántas hijas o hijos tiene?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00015]' (¿Tiene hijos o hijas?)

Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Edades de sus hijos y sus hijas (complete los que sean necesarios)

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00015]' (¿Tiene hijos o hijas?)

Edad

Hija o Hijo 1

Hijo o Hija 2

Hija o Hijo 3

Hijo o Hija 4

Hija o Hijo 5

¿Tiene a su cargo el cuidado de alguna otra persona (sin contar hijos o hijas, en caso de que tenga)?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

¿Cuántas personas tiene a su cargo? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00018]' (¿Tiene a su cargo el cuidado de alguna otra persona (sin contar hijos o hijas, en caso de que tenga)?)

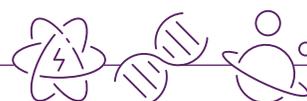
Sólo se pueden introducir números en este campo.

Por favor, escriba su respuesta aquí:

¿Qué edades tienen las personas que cuida? (complete las que sean necesarias)

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00018]' (¿Tiene a su cargo el cuidado de alguna otra persona (sin contar hijos o hijas, en caso de que tenga)?)



Edad

Persona 1

Persona 2

Persona 3

Persona 4

Persona 5

¿Está usted embarazada? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí
- No sabe

¿Se encuentra en período de lactancia? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

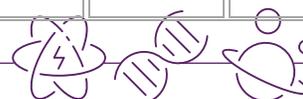
Labores cotidianas

Indique aproximadamente cuánto tiempo invierte en las siguientes actividades en una semana lectiva promedio:

*

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Muy poco tiempo | Poco tiempo | Algo de tiempo | Bastante tiempo | Mucho tiempo | No Aplica |
|---|-----------------|-------------|----------------|-----------------|--------------|-----------|
| DOCENCIA (preparar clases, impartir clases, corregir tareas y trabajos, atender estudiantes de grado y posgrado, etc.) | | | | | | |
| INVESTIGACIÓN (recolección y análisis de datos, trabajo de laboratorio, trabajo de campo, formular proyectos, conseguir fondos, redactar artículos, etc.) | | | | | | |
| ACCIÓN SOCIAL Y EXTENSION (TCU, conferencias, mesas redondas, radio, TV, | | | | | | |



| | Muy poco tiempo | Poco tiempo | Algo de tiempo | Bastante tiempo | Mucho tiempo | No Aplica |
|---|-----------------|-------------|----------------|-----------------|--------------|-----------|
| actividades de extensión extrauniversitarias, etc.) | | | | | | |
| LABORES DE CUIDO Y DOMÉSTICAS (cuido de personas menores de edad, personas adultas mayores, personas dependientes, tareas domésticas, etc.) | | | | | | |

Si lo desea, puede comentar brevemente algún aspecto relacionado con las labores cotidianas que considere relevante:

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Durante este semestre, ¿cuál es su carga académica total en DOCENCIA nombrada en la UCR?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

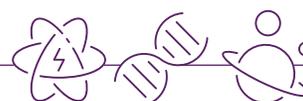
- 0 TC
- 1/16 TC (2 horas y media semanales)
- 1/8 TC (5 horas semanales)
- 1/4 TC (10 horas semanales)
- 3/8 TC (15 horas semanales)
- 1/2 TC (20 horas semanales)
- 5/8 TC (25 horas semanales)
- 3/4 TC (30 horas semanales)
- + de 3/4 TC (+ de 30 horas)
- Otro

¿Realiza labores propias del trabajo de docencia fuera de su horario de jornada establecido en la UCR? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí



¿Percibe que en su unidad académica existen diferencias en la asignación de cargas en docencia según el género del personal docente?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Por favor explique brevemente

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00027]' (¿Percibe que en su unidad académica existen diferencias en la asignación de cargas en docencia según el género del personal docente?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

¿Percibe que en su unidad académica existen diferencias en la forma de ejercer la docencia según el género de la persona docente?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Por favor explique brevemente:

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00029]' (¿Percibe que en su unidad académica existen diferencias en la forma de ejercer la docencia según el género de la persona docente?)

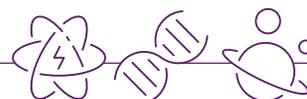
Por favor, escriba su respuesta aquí:

Durante este semestre, ¿cuál es su carga académica total en INVESTIGACIÓN en la UCR? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 0 TC
- 1/16 TC (2 horas y media semanales)
- 1/8 TC (5 horas semanales)
- 1/4 TC (10 horas semanales)
- 3/8 TC (15 horas semanales)
- 1/2 TC (20 horas semanales)
- 5/8 TC (25 horas semanales)
- 3/4 TC (30 horas semanales)
- + de 3/4 TC (+ de 30 horas)
- Otro



¿Es investigadora principal en algún proyecto en la UCR? *

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Siendo investigadora principal, ¿cuáles de estas tareas realiza en sus proyectos de investigación? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00032]' (¿Es investigadora principal en algún proyecto en la UCR?)

Marque las opciones que correspondan

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Escribir propuestas de investigación y su envío para el financiamiento
- Planificar, recopilar y analizar los resultados de investigación
- Publicar artículos científicos
- Hacer divulgación científica
- Labores administrativas (ej. gestión de presupuesto, redactar informes, etc.)
- Otro:

¿Es investigadora asociada o colaboradora en algún proyecto de la UCR? *

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Siendo investigadora colaboradora, ¿cuáles de estas tareas realiza en sus proyectos de investigación? *

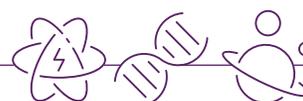
Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00034]' (¿Es investigadora asociada o colaboradora en algún proyecto de la UCR?)

Marque las opciones que correspondan

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Escribir propuestas de investigación y su envío para el financiamiento
- Planificar, recopilar y analizar los datos de investigación
- Publicar artículos científicos
- Hacer divulgación científica
- Labores administrativas (ej., gestión de presupuesto, redacción de informes, etc.)
- Otro:



¿Realiza labores propias del trabajo de investigación fuera de su horario de jornada establecido en la UCR?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

¿Percibe que en su unidad académica o de investigación existen diferencias en la asignación de cargas en investigación a las personas investigadoras según su género?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Por favor explique brevemente:

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00037]' (¿Percibe que en su unidad académica o de investigación existen diferencias en la asignación de cargas en investigación a las personas investigadoras según su género?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

¿Percibe que en su unidad académica o de investigación existen diferencias en la distribución de las funciones según el género de la persona investigadora?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

Por favor explique brevemente:

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00039]' (¿Percibe que en su unidad académica o de investigación existen diferencias en la distribución de las funciones según el género de la persona investigadora?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

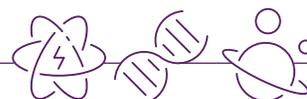
¿Percibe que en su unidad académica o de investigación existen diferencias en la forma en que se realiza investigación según el género de la persona investigadora?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí



Por favor explique brevemente:

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta ' [Q00041]' (¿Percibe que en su unidad académica o de investigación existen diferencias en la forma en que se realiza investigación según el género de la persona investigadora?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

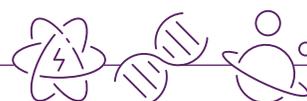
CONDICIONES DEL TRABAJO ACADÉMICO

A continuación, se presenta una serie de frases sobre condiciones de trabajo académico.

Para cada frase, por favor, indique su nivel de acuerdo en la escala que se le ofrece. *

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo, ni de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Mis proyectos de investigación son valorados de la misma manera que los de mis colegas hombres. | | | | | |
| Mis ideas y opiniones son valoradas de la misma manera que las de mis colegas hombres. | | | | | |
| Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas remuneradas. | | | | | |
| Siento que trabajo más que mis colegas hombres en actividades académicas NO remuneradas. | | | | | |
| Siento que tengo que demostrarles a mis colegas hombres que soy tan capaz como ellos. | | | | | |
| Cuando quiero impulsar un proyecto o una idea de investigación, tengo que pensar en alianzas, estrategias o "maniobras" para convencer a mis colegas hombres de apoyarlas. | | | | | |
| Siento que debo comportarme de manera dominante y dura a la hora de relacionarme con mis colegas hombres. | | | | | |
| Siento que tengo que comportarme de manera sensible y comprensiva frente a mis colegas hombres. | | | | | |

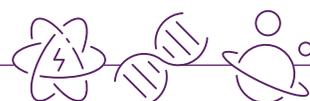


Continuamos con el tema de las condiciones de trabajo. Para ello se le presenta otro grupo de frases. Para cada una de ellas, por favor, indique su acuerdo en la escala que se le ofrece. *

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo, ni de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Tengo acceso a la misma cantidad de recursos que mis colegas hombres para llevar a cabo proyectos de investigación. | | | | | |
| Aún con el mismo título, a las mujeres nos valoran menos que a los colegas hombres. | | | | | |
| Siento que hay diferencias en la forma en la que hombres o mujeres lideran proyectos de investigación. | | | | | |
| Soy invitada con regularidad a actividades sociales o fiestas que se llevan a cabo entre colegas. | | | | | |
| Siento que a mí me toca organizar las actividades sociales del grupo de investigación. | | | | | |
| En mi unidad se da por hecho que ciertas labores de organización (hacer café, recoger tazas, refrigerios) deben ser asumidas por mujeres. | | | | | |
| Siento que si fuéramos más mujeres en mi unidad seríamos menos discriminadas. | | | | | |
| Conozco casos en los que mujeres investigadoras han vivido situaciones humillantes por parte de sus colegas hombres en el desarrollo de un proyecto de investigación. | | | | | |

Seguimos con el tema de condiciones de trabajo. Para ello se le presenta otro grupo de frases. Para cada una de las frases, por favor, indique su nivel de acuerdo en la escala que se le ofrece. *



Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

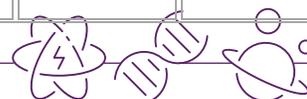
| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo, ni de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Para mejorar la posibilidad de que me aprueben una investigación, siento que debo contar con el aval de mis colegas hombres. | | | | | |
| He tenido que modificar algunos aspectos de mi investigación para lograr el aval de mis colegas hombres. | | | | | |
| Siento que se respeta más la producción intelectual de mis colegas hombres. | | | | | |
| Siento que, en los proyectos de investigación, me asignan tareas muy por debajo de mis capacidades, experiencia y conocimiento. | | | | | |

Incorporación de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano y necesidades de formación

A continuación se le presenta un último grupo de frases sobre la perspectiva de género en la labor académica. Para cada frase, por favor, indique su nivel de acuerdo con la escala que se le ofrece. *

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo, ni de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Las relaciones de género tienen alguna influencia en el conocimiento que se produce en mi disciplina (teorías, leyes, etc.). | | | | | |
| Considero que es importante incorporar la perspectiva de género en mis proyectos de investigación | | | | | |
| Considero que es posible incorporar la perspectiva de género en mi quehacer académico en ciencias básicas. | | | | | |



| | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni en desacuerdo, ni de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Siento que aún en las áreas más abstractas de mi disciplina, se siguen usando analogías, metáforas o imágenes que reproducen prejuicios de género. | | | | | |

¿Ha llevado cursos relacionados con enfoque de género/ feminismo/ mujeres en la ciencia?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- No
- Sí

¿Podría indicarnos los temas?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '[Q00047]' (¿Ha llevado cursos relacionados con enfoque de género/ feminismo/ mujeres en la ciencia?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

¿Le gustaría recibir formación relacionada con enfoque de género / feminismo / mujeres en la ciencia?

*

Seleccione una de las siguientes opciones

- Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:
- Por ahora no
- Sí

¿Nos puede sugerir algunas temáticas que le gustaría abordar en dichos cursos?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '[Q00049]' (¿Le gustaría recibir formación relacionada con enfoque de género / feminismo / mujeres en la ciencia?)

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Finalmente:

¿Tiene algún comentario u observación sobre esta encuesta que le gustaría compartir con nosotras?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

¡Muchas gracias compartir su valioso tiempo con nosotras!



Le agradecemos acceder al siguiente enlace para llevar un control de la participación. Note que para asegurar la confidencialidad y el anonimato, el formulario del enlace NO está vinculado a su encuesta. Enviar su encuesta.
Gracias por completar esta encuesta.

