

eISSN: 1989-3612

DOI: <https://doi.org/10.14201/art2024.31861>

# PERCEPCIÓN DE INVESTIGADORAS CHILENAS EN CIENCIAS SOCIALES CON RESPECTO A SU TRABAJO ACADÉMICO EN TIEMPO DE PANDEMIA

*Perception of Chilean researchers in social  
sciences regarding their academic work in times  
of pandemic*

Claudia REYES BETANZO

*Carrera de Periodismo. Facultad de Comunicaciones  
Universidad del Desarrollo, Chile*

[creyes@udd.cl](mailto:creyes@udd.cl)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7290-5704>

Teresa VERNAL VILICIC

*Escuela de Periodismo. Facultad de Arquitectura Arte, Diseño y  
Comunicaciones. Universidad Andrés Bello, Chile*

[teresa.vernal@unab.cl](mailto:teresa.vernal@unab.cl)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4216-5183>

Recibido: 02/01/2024

Revisado: 30/03/2024

Aceptado: 19/06/2024

**RESUMEN:** Esta investigación, de metodología mixta, explora la forma en que las investigadoras del área de las Ciencias Sociales, Artes y Humanidades enfrentan los desafíos que implica ajustarse a nuevas dinámicas de trabajo en un mundo pandémico. Para ello se realizó una encuesta a 54 doctoras, investigadoras en ciencias sociales. Luego, de entre

esta muestra se escogieron 10 que representarían el norte, sur y centro de Chile y se les entrevistó en profundidad. Los resultados muestran que la pandemia del COVID-19 afectó la productividad científica de las mujeres en términos de publicaciones y de adjudicación a fondos de investigación. Las razones de estos efectos estarían relacionadas con el aumento de la gestión y la docencia remota que tuvieron que asumir dentro de sus instituciones y, además, el cuidado de terceros y las labores domésticas que se intensificaron con las extensas cuarentenas. Se concluye que persisten los roles tradicionales de género dentro de las instituciones de educación superior, incluso en las áreas de las ciencias sociales y que con la pandemia se tornaron aún más patentes.

*Palabras clave:* brechas de género, academia, mujeres, investigación, COVID-19, ciencias sociales.

**ABSTRACT:** This mixed-method research explores the way in which researchers in Social Sciences, Arts and Humanities face the challenges of adjusting to new work dynamics in a pandemic world. For this, a survey was carried out on 54 doctors, researchers in Social Sciences and then 10 academics from the north, center and south of Chile were interviewed in depth. The results show that the COVID-19 pandemic affected the scientific productivity of women, in terms of publications and awarding of research funds. The reasons for these effects would be related to the increase in management and remote teaching that they had to assume within their institutions and, in addition, the care of third parties and domestic chores that intensified with the extensive quarantines. It is concluded that traditional gender roles persist within higher education institutions, even in the areas of social sciences, and that with the pandemic they became even more evident.

*Keywords:* gender gaps, academy, women; research, COVID-19, social sciences.

## 1. INTRODUCCIÓN

Producto de la pandemia y sus repercusiones en el ámbito laboral en Latinoamérica, durante los peores meses del COVID-19 (trimestre móvil abril-junio 2020), la tasa de participación femenina en el mercado laboral alcanzó sólo el 41,2%, en comparación con el trimestre móvil de noviembre 2019 - enero 2020, en donde el valor máximo fue de 53,3% (Instituto Nacional de Estadística, INE 2022). Transversalmente, alrededor del mundo, comenzaron a surgir los primeros indicios de que estos efectos no estaban distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres (Bartik

et al. 2020; Cortes y Forsythe, 2020). En Chile, a pesar de que en un inicio de la pandemia la baja en la tasa de participación en el mercado laboral se vio reflejada tanto en hombres como en mujeres, a medida que pasaron los meses, el indicador femenino se fue profundizando debido a la brecha histórica registrada (Instituto Nacional de Estadística, INE 2022).

Persistentemente, las investigaciones han demostrado que las brechas de género estructurales son altamente resistentes a los cambios sociales (Britton 2017; Lee-Gosselin, Brière y Hawo 2013; Rindfleish y Sheridan 2003). En este sentido los efectos del COVID-19 no hicieron más que incrementar las brechas, ya existentes, dentro de las sociedades y la academia no quedó indiferente a ello (Mooi-Reci & Risma 2021). Estudios previos indican que el trabajo realizado por mujeres en las universidades tiende a ser poco reconocido y son un espacio donde las brechas de género se manifiestan en las distintas áreas del conocimiento (Koskinen, Törnroos y Kohvakka 2018; Rossiter 1993, Guil, 2016). Sin ir más lejos, datos previos a la Pandemia ya mostraban que las mujeres postulan y se adjudican, menos fondos de investigación que los hombres. Asimismo, son las que menos publican en revistas de carácter científico y las que están menos representadas en los puestos directivos dentro de las instituciones académicas (Stepan-Norris y Kerrissey 2016; Winslow y Davis 2016).

El sistema de educación superior chileno se encuentra conformado por Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica. Al 2024 existen un total de 141 instituciones vigentes. En términos de matrículas de licenciaturas o equivalentes (ISCED nivel 6, de acuerdo a UNESCO) los números son positivos para las mujeres, pues el 2022 alcanzaron un 53,7%, versus un 46,3% de hombres, con un incremento sostenido en el tiempo, pues el 2020 la diferencia era de 5,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres y el 2021, aumentó a 7,6 puntos porcentuales (Consejo Nacional de Educación, CNED 2023). Las diferencias comienzan a mostrarse en las matrículas de programas de doctorado (ISCED nivel 8, de acuerdo a UNESCO), ya que entre los años 2011 y 2020 los hombres registran una mayor cantidad de matriculados que las mujeres, tendiendo a mantenerse la distribución en los últimos 10 años. En particular, en 2021 la matrícula de mujeres corresponde a 2.883 (42.7%) y de hombres a 3.864 (57,3%) (CNED, 2023).

Con respecto a la participación de mujeres en proyectos de investigación, en los últimos 5 años la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), perteneciente al Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, ha recibido en promedio un 40% de postulaciones admisibles lideradas por mujeres, ya sea como potenciales becarias, investigadoras responsables o directoras de proyectos, mientras

que, si se consideran los proyectos adjudicados durante el 2021, un 38% de éstos corresponde a mujeres, mientras que un 62% a varones (Ministerio de Ciencia, tecnología, Conocimiento e Innovación, 2020).

La publicación en revistas científicas sigue una tendencia similar. El 2020 se publicaron un total de 38,054 artículos científicos de autoría chilena, en donde el 64% corresponde a hombres y el restante 36% a mujeres. Si bien las cifras a nivel general caen el 2021 con un total de 34,800 artículos publicados, los porcentajes de participación se mantienen favorables hacia los hombres, con un 66% versus un 34% para las mujeres (ANID, 2021). Es así como respecto al total de investigadores/as en países OCDE, Chile cuenta con un 35% de investigadoras, estando por encima de países como Japón (17%) y por debajo de España (41%) (Ministerio de Ciencia, tecnología, Conocimiento e Innovación, 2020).

Referido a la participación de mujeres en jerarquías superiores y cargos de toma de decisiones, los números siguen siendo bajos en relación con la participación femenina. Al 2016 un 24,3% de los cargos de alta dirección en las universidades estatales chilenas eran ocupados por mujeres (Del Pino Arriagada et al. 2018). En el estudio de Martínez y Arellano (2021) se establece que la brecha de género en las rectorías de universidades chilenas es profunda, ya que han sido gobernadas por mujeres sólo el 3,3% del tiempo entre 1990 y 2019. Al año 2024, por ejemplo, Chile cuenta con 5 rectoras de 45 universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (Cruch), lo que deja de manifiesto que esta problemática se visualiza especialmente en los cargos de liderazgo institucional.

### 1.1. *Brecha de género a nivel académico*

En los últimos años se han podido apreciar discusiones a nivel internacional relacionadas con las transformaciones vinculadas a la temática de género dentro de diversas estructuras económicas, políticas y sociales. Como lo afirman Mandiola, Ríos y Varas (2019), estas discusiones han contribuido a tensionar el orden masculino y heterosexual que sustenta una diversidad de situaciones de discriminación, acoso, violencia sexual y de género. Las instituciones educativas, no han estado ajenas a estos procesos.

Diversas investigaciones han explorado los mecanismos que reproducen las desigualdades de género dentro de la academia (Deem 2003, 2007; Seierstad y Healy 2012; Winslow y Davis 2016; Maroto - Varela, 2018). A través de sesgos inconscientes, discursos masculinos que ponen énfasis en la competencia y la individualidad, asumiendo estructuras de recompensa que ponen en valor atributos y características típicas de los hombres, las

universidades tienden a reforzar las dificultades que enfrentan las mujeres durante sus carreras académicas (Reuben, Sapienza y Zingales 2014; Saul 2013). Se suma a lo anterior, sistemas de contratación altamente competitivos y puestos de trabajo temporales, inciertos e inestables (Ross et al. 2020; Bird 2011; Bird, Litt y Wang 2004; Britton 2017).

Como lo plantea Castro (2004), tradicionalmente las principales funciones de las universidades se han dividido en tres áreas: investigación, docencia y gestión. Sin embargo, el proceso de profesionalización de los académicos se ha fundado en la investigación, ignorando la docencia, ya que la productividad, como tal, se define en base al número de publicaciones en índices internacionales y la adjudicación de fondos concursables (Teurillat y Gareca, 2015). Uno de los factores que contribuye a la disparidad de género dentro de las universidades, es precisamente esta distribución de tareas, en particular la compensación entre investigación y gestión. Diversos estudios indican que son las mujeres académicas las que dedican más tiempo a las labores de gestión que los hombres, restándole oportunidad a la elaboración de publicaciones científicas (Babcock et al. 2017; Bird 2011; Bird, Litt y Wang 2004; Britton 2017; O'Meara et al., 2017). Esto, además, repercute en los espacios de liderazgo que tienen las mujeres, a diferencia de los hombres, en el mundo académico (Radovic et al., 2021).

Como eje central dentro de la función investigativa está la competencia, que margina otras posibles formas de organización académica como la colaboración, la solidaridad y la colectividad. Las relaciones sociales que se generan desde la competencia se configuran como elementos bajo un orden masculino (Prichard, 1996; Morley, 1999; Kerfoot y Knights, 1999; Carvalho & Machado, 2010; Martínez-Alemán, 2014; Tomas y Davies 2002; Guil, 2016).

## 1.2. *Productividad académica durante el COVID-19*

La crisis del COVID-19 hizo que la tensión existente entre las labores de cuidado y el trabajo sea, aún más, profunda. Con el cierre de escuelas y salas cuna, durante los confinamientos, las familias enfrentaron la imposibilidad de compatibilizar el mundo laboral mientras atienden a niños/as y familiares vulnerables, a menudo desde sus propias salas de estar. Aunque tanto las mujeres como los hombres sienten la tensión, esta es particularmente dañina para las mujeres, porque el cuidado está íntimamente ligado a las expectativas de género (Hirsh et.al, 2020; Hirata y Kergoat, 2007).

Lewis Coser (1974) acuñó el concepto de "instituciones codiciosas" como aquellas que hacen "demandas totales a sus miembros" y buscan

una “lealtad absoluta”. Han pasado más de 40 años y las organizaciones codiciosas de Coser, todavía tienen mucho en común con el lugar de trabajo del siglo XXI (Burchielli, Bartram y Thanacody 2008; Sullivan 2014). En este tipo de instituciones se espera que los y las trabajadores/as realicen sus labores con una mínima interferencia de su vida familiar, esto se traduce a más de 40 horas de trabajo a la semana, viajes frecuentes y atender el teléfono móvil 24 horas, siete días a la semana (Cha 2010; Cha y Weeden 2014; Duxbury, Higgins y Smart 2011).

A pesar de que los hombres están asumiendo más responsabilidades familiares que antes, las mujeres siguen siendo las cuidadoras primarias de niñas y niños. Según datos del Banco Mundial (Abud y Brandon, 2021) en Chile las mujeres dedican tres horas más al día que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Si bien el 92% de los hombres participan del trabajo doméstico, en promedio dedican la mitad del tiempo que las mujeres. El cuidado a terceros aún define profundamente las expectativas que se tienen del género femenino. La sociedad sigue asignándole ese rol a las madres, por lo que se refuerza una ideología de género relacionada con el cuidado (Hirsh et.al, 2020; Arujo, 2022). Esto no sólo restringe la capacidad que tienen las personas para crear relaciones equitativas en el hogar, sino que también contribuye a la desigualdad de género en el trabajo, pues las mujeres, en particular las madres, son devaluadas por tener tareas de cuidado, mientras que se espera que los hombres se dediquen por completo a su trabajo (Blair-Loy, 2003).

De acuerdo con lo que plantean autores como Williams, Bornstain y Painter (2012); y Ridgeway y Correll (2004), la discriminación contra las madres se encuentra entre las más importantes formas de discriminación de género (Correll, Benard y Paik 2007; Cuddy, Fiske, y Glick 2004). Bajo esta perspectiva, en el ámbito académico, la mujer se ha incorporado desde un rol heteronormativo donde se le atribuye una función de madre y buena educadora (Mandiola et al., 2019). Esta figura se potenció durante la pandemia, repercutiendo en la productividad de las investigadoras que son madres, a diferencia de los hombres (Pereira, 2021).

Dicha caída en la productividad ha impactado, además, en la baja visibilización que las mujeres expertas han tenido en los espacios de reconocimiento investigativo. Por ejemplo, el estudio *The Missing Perspectives of Women in COVID-19 News* (Kassova, 2020), concluye que en Reino Unido la participación de mujeres como fuentes expertas en medios de comunicación ha llegado a ser tres veces menor que en el caso de los hombres y sólo el 25% de las citas en artículos sobre COVID-19, pertenece a mujeres. En países como India, Nigeria, Sudáfrica, Estados Unidos y Kenia, las expertas citadas no superarían el 20%.

## 2. OBJETIVOS

Bajo este panorama y, más aún, durante un contexto pandémico que ha afectado a la sociedad en los últimos años, surgen las siguientes interrogantes y objetivos.

- Analizar la percepción que tienen las investigadoras chilenas en ciencias sociales sobre el impacto que ha tenido la pandemia COVID-19 en su productividad académica y valoración profesional en relación con los años previos de la crisis sanitaria.
- Conocer las apreciaciones que tienen las investigadoras chilenas en ciencias sociales, respecto a su productividad académica durante la pandemia COVID-19, a partir de las demandas laborales y domésticas que enfrentan.
- Conocer la percepción que tienen las investigadoras chilenas en ciencias sociales, respecto a la valoración profesional que existe desde sus áreas de trabajo y de sus pares profesionales.

## 3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la percepción que tienen las investigadoras chilenas en ciencias sociales sobre el impacto que ha tenido la pandemia COVID-19 en su productividad académica y valoración profesional en relación a los años previos de la crisis sanitaria?

¿Cuáles son las apreciaciones que tienen las investigadoras chilenas en ciencias sociales, respecto a su productividad académica durante la pandemia COVID-19, a partir de las demandas laborales y domésticas que enfrentan?

¿Cuál es la percepción que tienen las investigadoras chilenas en ciencias sociales, respecto a la valoración profesional que existe desde sus áreas de trabajo y de sus pares profesionales?

## 4. METODOLOGÍA

Esta investigación, corresponde a un enfoque mixto de ejecución concurrente (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010). Es decir, los datos cualitativos y cuantitativos, obtenidos desde una encuesta y entrevistas, fueron recabados de forma separada y simultánea, aunque finalmente el

análisis de los resultados se entrega en conjunto con el objetivo de complementar los datos obtenidos (Onwuegbuzie y Johnson 2006; Vernal et.al, 2019).

#### 4.1. *Encuesta Online*

La encuesta online fue aplicada durante los meses de agosto y septiembre de 2021, bajo el título Productividad, Género y Ciencias Sociales. Su objetivo fue analizar las percepciones que tienen las mujeres académicas en ciencias sociales, con respecto al impacto que ha tenido la pandemia COVID-19 en su productividad científica y valoración hacia su trabajo profesional. Se compuso de 41 preguntas organizadas en cinco ítems. Del total de las preguntas todas eran cerradas, excepto la última.

Las preguntas fueron cotejadas y revisadas por cuatro interjueces, correspondientes a mujeres doctoras e investigadoras de diversas regiones del país. La encuesta final fue trabajada en la plataforma Drive de Google y sociabilizada en diversas redes de investigación e instituciones académicas de Chile. Se utilizó un muestreo de bola de nieve, donde cada encuestada recomendaba el nombre de otra o compartía el instrumento a una investigadora similar y, así, sucesivamente (Atkinson y Flint, 2001). Esta metodología suele asociarse a investigaciones exploratorias y descriptivas sobre todo en estudios en los que los encuestados son pocos en número (Baltar y Gorjup, 2012).

La encuesta fue respondida por 54 mujeres investigadoras chilenas con doctorado, provenientes de diversas disciplinas dentro de las ciencias sociales: antropología, comunicaciones, derecho, economía, educación, historia, lingüística y literatura. El rango etario de las mujeres estuvo entre los 31 y 59 años, con un promedio de 43 y una moda de 39.

La primera y segunda parte de la encuesta estuvo centrada en información general con respecto a sus estudios de doctorado, qué año se doctoró, en qué universidad, cuánto tiempo le tomó completar sus estudios y si obtuvo algún tipo de beca o financiamiento. Se les preguntó, además, con respecto al contrato laboral que tenían al momento de responder la encuesta y en qué tipo de institución trabajaban. En relación con su situación familiar, se les consultó si tenían pareja, hijos, si estaban a cargo del cuidado de algún tercero y si recibían ayuda en las labores domésticas.

La tercera parte de la encuesta indagó en la productividad y demandas laborales. Se les consultó a las participantes sobre sus publicaciones en revistas científicas, la postulación y adjudicación de fondos concursables y el liderazgo en proyectos científicos, haciendo una comparación

entre antes y después de la Pandemia de COVID- 19. Por otra parte, se les pidió contestar preguntas, acerca de las horas dedicadas a la investigación, gestión y docencia.

Luego, en la cuarta parte, las preguntas estuvieron enfocadas a la productividad científica y la vida cotidiana. Se les pidió a las mujeres consultadas que clarificaran qué actividades de su vida laboral y personal, intervienen en su productividad científica y tiempo de ocio.

Por último, la encuesta finalizó con la percepción sobre la valoración desde sus pares profesionales y la inequidad de género en su lugar de trabajo.

#### **4.2. Entrevistas en profundidad**

La etapa cualitativa de la investigación es de tipo descriptiva- interpretativa, debido a que las respuestas de las entrevistadas fueron analizadas para obtener resultados que permitieran conocer sus percepciones sobre la valoración académica desde sus pares durante la pandemia (Ruiz, 2007). Esta fase, entonces, contempló diez entrevistas semiestructuradas referidas a la percepción de las investigadoras en comunicaciones y ciencias sociales con respecto a su trabajo académico en tiempos de pandemia (Hernández et al. 2010; Flick 2004). Las entrevistadas, tuvieron la libertad para expresar de la mejor manera sus vivencias personales, apreciaciones y opiniones frente al tema estudiado (Creswell 2005). La pauta de entrevista estuvo conformada por 23 preguntas que fueron evaluadas por interjueces, escogidos por las investigadoras (De Arquer, 1996).

Las preguntas se enfocaron en explorar en detalle la relación que existe entre la productividad científica, las demandas laborales y la vida cotidiana que tienen las mujeres investigadoras. Además, se incluyeron preguntas referidas a la valoración de sus pares y discriminación en sus lugares de trabajo. Las entrevistadas fueron seleccionadas por su trayectoria científica en las áreas que componen las Ciencias Sociales, Artes y Humanidades y por su experiencia en el ámbito académico. Asimismo, pertenecían a diversas zonas de Chile (norte, sur y centro del país) con la finalidad de evitar una perspectiva centralizada. Es decir, la muestra fue no probabilística (Salinas y Cárdenas 2009) y homogénea (Hernández et al. 2010), pues todas ellas contaban con un perfil similar.

Todas las entrevistas fueron aprobadas bajo un consentimiento informado de las participantes. Debido a la flexibilidad de la investigación cualitativa (Ruiz 2007), durante el transcurso de la entrevista fue posible que nacieran otras preguntas complementarias que permitieron

clarificar algunas ideas. Asimismo, el orden en que se realizaron las preguntas fue adecuado a cada entrevistada y no alteró el estudio (Rogers y Bouey 2005). El análisis de las entrevistas se originó a partir de datos cualitativos, desarrollados de forma comprensible y fiable (Gibbs 2012). En la primera etapa del análisis se definieron categorías generales pre-establecidas (Miles y Huberman 1994) y luego, fueron surgiendo subcategorías que concluyeron en los resultados finales de la investigación. Los datos se ordenaron, categorizaron y agruparon (Salinas y Cárdenas 2009) inductivamente en relación con las opiniones y percepciones de las entrevistadas (Raymond 2005). En los resultados se enfatiza la opinión de las entrevistadas de forma anónima. Todo ello mediante citas textuales y códigos para diferenciarlas.

## 5. RESULTADOS

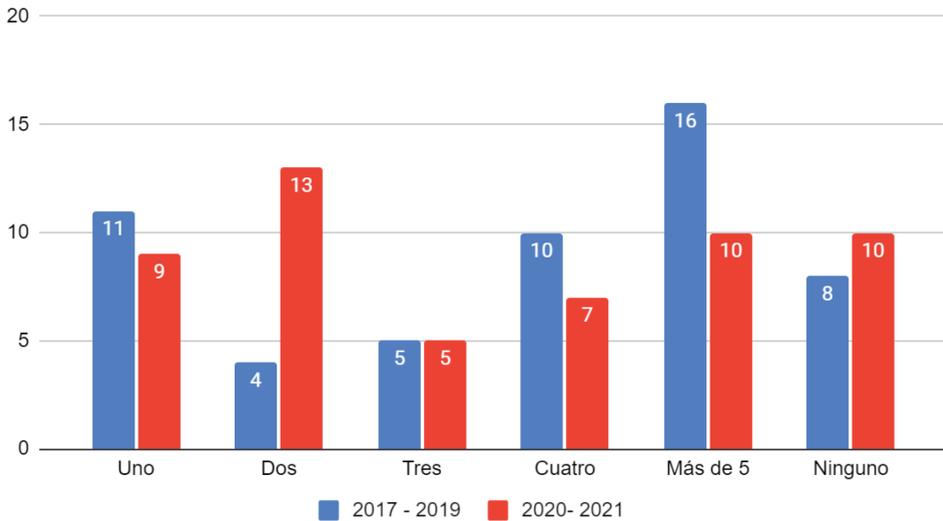
Todas las mujeres participantes de esta investigación tienen grado de doctora. A 18 de ellas le tomó entre 3 y 4 años obtenerlo, mientras que las 36 restantes demoraron entre 5 y 7 años. Ellas comentaron que uno de los principales factores que incidió en el tiempo de demora, fue la maternidad (41 de las mujeres encuestadas son madres de uno o más hijos)

Actualmente, y de acuerdo con los datos recolectados, se aprecia que 52 de las 54 mujeres encuestadas trabaja en una institución de educación superior. Sin embargo, sólo 34 están contratadas en una jornada completa. Sólo 11 están a honorarios y 5 tienen contrato de media jornada. Estos datos revelan que, si bien las mujeres logran insertarse en la industria de la educación superior en nuestro país, las condiciones laborales siguen siendo precarias, lo que impacta en su productividad científica.

### 5.1. *Disminución de la productividad científica durante la pandemia*

Para establecer una comparativa entre los años previos a la pandemia y durante la misma, se les consultó a las encuestadas cómo era su productividad científica en términos de artículos publicados, antes y durante la pandemia del COVID-19. Se evidenció que 16 mujeres publicaron más de cinco artículos entre los años 2017 y 2019, cifra que bajó a 10 entre el 2020 y el 2021. En promedio las mujeres habrían publicado 2 artículos en tiempos de pandemia y 10 de ellas reconoce no tener publicaciones en ese periodo. Todo ello a diferencia de los años previos, donde la opción ninguno corresponde a 8 en total. (Figura 1).

Número de artículos publicados por las encuestadas



**Figura 1.** Comparativa de número de artículos publicados entre los años previos y durante la pandemia COVID-19.

Fuente: Elaboración propia

En esta misma línea de productividad, 31 encuestadas estarían liderando algún proyecto de investigación en Chile, siendo los más populares los fondos internos institucionales (10) los Fondecyt de Iniciación<sup>1</sup> (9) y los Fondecyt Regular<sup>2</sup> (8). De este total, 20 investigadoras confirmarían que sus proyectos avanzan “más lento de lo esperado y con muchas dificultades” y 10 de ellas reconocen que “avanza en el tiempo esperado y con algunas dificultades”. Durante las entrevistas, que complementan los resultados de la encuesta, las participantes afirmaron que la gestión académica se duplicó en la pandemia y los tiempos de investigación pasaron a un segundo plano. Situación que explicaría la disminución de la productividad, aunque no el incumplimiento de la misma. Por ejemplo, 36 encuestadas reconoció haber postulado a algún fondo de investigación

1. El Concurso de Proyectos de Iniciación en Investigación es realizado y otorgado por la Agencia Nacional de Investigación en Chile. Más información en <https://www.anid.cl/?s=fondecyt&filters=&categ=>

2. El Concurso Nacional de Proyectos Fondecyt Regular es realizado y otorgado por la Agencia Nacional de Investigación en Chile. Más información en <https://www.anid.cl/?s=fondecyt&filters=&categ=>

entre los años 2020 y 2021. No obstante, sólo 14 de ellas habría logrado la adjudicación de algún proyecto. La principal razón para no haber sido seleccionadas sería una calificación bajo el puntaje de corte (14).

Las entrevistadas, en tanto, coinciden en que la gestión, la docencia y otras actividades académicas, durante la pandemia, fueron quitando espacio a la investigación e impidiendo una productividad esperada junto al cumplimiento óptimo de las metas laborales.

*“Quedé con un paper sin entregar porque en verdad entre las cosas administrativas, el fondo de investigación, las reuniones, los cursos, todo eso tiene fechas límites, pero la producción científica es autogestionada. Yo al menos funciono a punta de plazos y como los artículos indexados son una autogestión, entonces, ha mermado el tiempo que le dedico a la investigación, mucho más ahora en pandemia” (E4)*

*“Hay un discurso de tiempo protegido para investigar, pero lograrlo no es nada fácil. Que tienes que ir a una reunión, ver un currículum, una reunión con un profesor del área, no sé, lo que sea. Además, es difícil para las personas que hacen investigación no participar de otras actividades y que no se vea como algo raro” (E1)*

*“Me piden que evalúe artículos, organice cosas, eventos, encuentros y nada de eso está en mi evaluación de desempeño. Luego, cuando además te evalúan, lo que tienes que poder hacer para ser evaluado son proyectos de investigación, artículos publicados y el tiempo falta” (E3)*

Las universidades, además, se adaptaron de diversas formas y con distintos tiempos a esta nueva realidad. Algunas optaron por suspender todo tipo de docencia, mientras que otras llevaron sus clases a espacios virtuales con bastante mayor rapidez. En la encuesta fue posible determinar que la mayoría de las participantes (20) dedicaron entre 1 y 5 horas semanales a investigar, seguido por 6 a 15 horas (19) y sólo 6 de ellas, le dedicaron más de 20 horas. Esto para 32 de las encuestadas, no correspondería a las horas que deberían designar a la investigación según sus contratos laborales. En esta misma línea, 23 de ellas asegura que dedicó más de 20 horas a la gestión y a dar clases.

Frente a ello, las entrevistadas concuerdan en que además de la gestión o docencia, existen factores ajenos a lo laboral, que afectaron la productividad académica durante la pandemia. Eso se traduce, principalmente, al cuidado de hijos/as pequeños/as o a labores domésticas.

*“No tengo ninguna publicación este año. Tuvieron que ver las condiciones de producción y esta superposición de los espacios, de lo privado y lo íntimo. Cuando eso pasa, yo no puedo pensar, o sea iba a reuniones con*

*colegas donde la guagua de 1 año y medio le jalaba el pelo. Ese nivel de invasión en lo privado y de lo íntimo es desquiciante y el proceso de reflexión y escritura a mí me exige soledad, desconexión” (E5)*

*“Lo que cambió para mí fueron los horarios de trabajo. Yo normalmente trabajaba después de ir a dejar a los niños al colegio, de 8:30 a 16:00 y después los iba a buscar y para la casa. En la pandemia no, en la pandemia me levantaba súper temprano, a las 5 am para poder trabajar lo que necesito, o sea producir artículos y escribir concentrada” (E8)*

*“Compatibilizar mi vida familiar, las demandas familiares con el trabajo laboral. Siempre ha sido un equilibrio precario, siempre es como hacer malabares” (E9)*

## 5.2. Tiempo de ocio designado a labores académicas

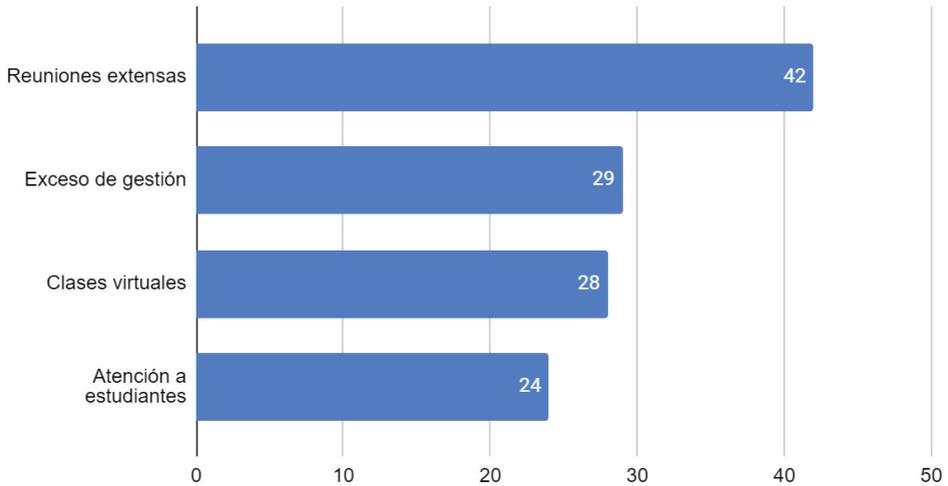
La investigación, buscó indagar en el autocuidado de las mujeres en términos del tiempo personal o de ocio durante la pandemia. Los datos cuantitativos muestran que 32 mujeres le dedican al tiempo de ocio, sólo entre 1 y 5 horas a la semana. 9 de las 54 le dedica más de 6 horas a la semana y 13 declara no tener ninguna hora de ocio durante la semana.

En relación con el tiempo de ocio, se comprende que existen factores laborales y personales que intervienen en la productividad científica. En relación con los factores laborales, tal como muestra la Figura 2, las reuniones extensas (42) fue la opción más seleccionada como una situación laboral que intervino en la productividad académica. Ésta, seguida por el exceso de gestión (29) y las clases virtuales (28).

Además de los factores laborales que intervienen en la productividad científica antes y después de la pandemia, se les preguntó a las mujeres qué factores de su vida cotidiana afectaron su trabajo investigativo durante el COVID-19. Para 50 encuestadas, las labores domésticas intervenían en su productividad científica, independientemente fueran madres o no. En tanto el cuidado de los/as hijos/as pequeños (28), el espacio físico disponible para trabajar (19), los problemas de salud (10), las dificultades de conexión (10) y los proyectos personales (10) estuvieron dentro de las opciones más seleccionadas por las participantes, como situaciones que afectaron la productividad en la academia. Llamó la atención que el estrés y la angustia, siendo parte de un problema mundial, tuvo sólo una preferencia.

Los resultados cualitativos, también, muestran y explican una tensión permanente entre la generación de un espacio propio y las múltiples

En tiempos de pandemia COVID-19, ¿Consideras que algunas de estas situaciones laborales ha intervenido en tu productividad científica?



**Figura 2.** Situaciones laborales que intervienen en la productividad científica de las académicas encuestadas.

Fuente: Elaboración propia

responsabilidades que las mujeres deben cumplir. Las entrevistadas coinciden en que el tiempo de ocio, durante la pandemia, no fue suficiente para realizar actividades de distracción o, incluso, cuidar el espacio físico junto con llevar una vida saludable.

*"Tengo mi casa totalmente abandonada, de hecho, por primera vez en mi vida estoy evaluando pedirle a alguien que me venga a ayudar a limpiar"* (E3)

*"No, nada, olvídale. Jamás volví a ver una película, no he visto amigos excepto a gente que también tiene guagua y nos juntamos a hacer algo con los niños. Pero tiempo personal, no, nada"* (E1)

*"El deporte también ha sido parte de mi auto exigencia, yo siempre he hecho alguna actividad física. Hay una trampa, pues se supone que te ayuda, pero es otra exigencia más ¿te fijas?"* (E9)

### 5.3. Dinámicas laborales y estructuras universitarias

Al momento de indagar en la discriminación de género en los lugares de trabajo, 31 mujeres consideraron que se sienten valoradas en su

lugar de trabajo, mientras que un 23 afirma no sentir que se valora su desempeño. A la pregunta ¿Has sido discriminada en tu lugar de trabajo? 30 mujeres respondieron que no, versus las 24 restantes. No obstante, al consultarles si se había sentido, alguna vez, discriminadas por ser mujer, 31 afirman que sí. Dicha discriminación provendría, principalmente, de superiores jerárquicos (16), seguida por pares varones (8).

Otra pregunta de la encuesta permitió averiguar la distribución de género de las plantas docentes. Así, 31 mujeres establecen que, en su área de trabajo, más del 50% de los docentes contratados son hombres; 14 de ellas afirma que en su institución existe una distribución equitativa entre géneros y sólo en 9 de los casos, habría más mujeres que hombres contratados.

Para la mayoría de las entrevistadas, existe discriminación en el trato con sus colegas varones y diversos estereotipos de género que aún se mantienen vivos dentro de la cultura organizacional de las universidades. Incluso, en muchos casos, desde las mismas pares mujeres.

*“A mí una vez un colega me dijo «Si tu sueldo es complementario», ¿Cómo que complementario? «Si, es que el sueldo de las mujeres es como para que se compren cosas». Yo le contesté que con mi sueldo había pagado mi casa, y él me replica, «ahh, es que eso lo tiene que hacer tu marido»” (E6).*

*“Hay tratos y formas que están institucionalizadas. Me pasa incluso con los estudiantes que dicen tener otra mentalidad, sin embargo, a la hora de diferenciar, muchas veces sus quejas y lo que esperan es muy distinto. Me dicen, por ejemplo: usted es madre, debería entenderme...” (E3)*

En cuanto al rol de las instituciones para romper la brecha de género, 30 entrevistadas afirman que en su universidad existe departamento de género. De dicho número, 21 de ellas reconocieron haberse acercado, principalmente para obtener información (6) y realizar consultas generales (4). Mientras tanto, 3 de ellas habrían recurrido a dicha área por problemas de acoso sexual.

Con respecto a lo anterior, las entrevistadas en su mayoría consideran que existe una responsabilidad por parte de las instituciones de generar condiciones propicias para que las mujeres investigadoras puedan ejercer su labor. Eso implica, comprender de mejor forma el proceso investigativo y distribuir de mejor forma las cargas laborales.

*“Porque el tiempo indirecto es menos tiempo de investigación, menos tiempo de escritura. Todo lo que tú haces en una universidad va en contra de la investigación y eso no lo entienden ni las instituciones, ni los colegas,*

*ni las culturas organizacionales en las universidades, nadie lo entiende, es una cuestión que lo vive la investigadora de forma solitaria” (E10)*

*“Las universidades son centros de discriminación. Se estructuran de una forma patriarcal. La presencia de las mujeres es menor en la planta académica y por supuesto que la cultura académica es fundamentalmente androcéntrica. Eso se plasma en la organización, en el lenguaje, en la estructura, en la organización, en cómo se componen las comisiones, los cargos, en todo” (E9)*

## 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La pandemia de COVID- 19 irrumpió las estructuras sociales y económicas de todas las personas, alterando las formas de trabajo, las dinámicas domésticas, la relación con otros y las visiones de futuro. Sin embargo, a pesar del alcance universal de la pandemia, las personas se vieron afectadas de manera radicalmente diferentes, según sus circunstancias (Dunatchik, et al, 2021).

Esta investigación ofrece nueva información con respecto al cambio que significó el COVID-19 en las rutinas investigativas de las académicas e investigadoras, concretamente en el área de las ciencias sociales de Chile. Al cruzar los datos cuantitativos con los discursos y percepciones que entregaron las mujeres, se pudo concluir que en aquel periodo de tiempo existió una baja en la productividad científica, vinculada a factores laborales como la alta demanda en términos de gestión académica, que incluía extensas reuniones de coordinación, atención a estudiantes por sobre las horas establecidas, planificación de actividades formativas online, entre otras. A lo anterior, se incluyen, además, factores personales relacionados con las labores domésticas de limpieza y aseo del hogar, el cuidado de hijos pequeños y el compartir espacios de trabajo reducidos con los otros miembros de la familia.

De esta manera se confirma que la inequidad de género es transversal a las diversas áreas del conocimiento y no sólo ocurre en las áreas STEM, pues también es una deuda pendiente en las ciencias sociales, artes y humanidades. Sin ir más lejos, el estudio de García – Jiménez, et al. (2022) evidencia la baja visibilización y citación que tienen las autoras referentes en el área de las ciencias de la comunicación.

Si bien, previo al COVID-19, el trabajo realizado por mujeres en las universidades presentaba importantes brechas de género (Stepan-Norris y Kerrissey 2016; Winslow y Davis 2016), la llegada de la pandemia

significó la profundización de problemáticas, ya existentes. Efectivamente las consecuencias del confinamiento significaron una mayor baja en la producción científica a nivel nacional, tanto en publicaciones como la adjudicación de proyectos de investigación. Fenómeno que este estudio comprueba y, además, cuyos resultados se condicen con las recientes investigaciones de Staniscuaski et al. (2020) y Pereira (2021).

El confinamiento, además, restó tiempo de ocio a las mujeres investigadoras, impidiendo tener tiempo libre para realizar actividades recreativas (Bonavitta y Wigdor, 2021). De acuerdo con las mujeres, estos espacios libres se habrían cedido a la investigación o formulación de proyectos.

Con respecto a la percepción que tienen las mujeres investigadoras chilenas en ciencias sociales, respecto a la valoración profesional que existe desde sus áreas de trabajo, la mayoría de ellas se siente valorada por su institución y sus colegas, esto considerando que existen más hombres que mujeres en la mayoría de los lugares de trabajo de las académicas participantes.

Por otra parte, se concluye que las instituciones académicas chilenas están fortaleciendo los espacios de apoyo a mujeres con la finalidad de disminuir las brechas de género y son las mismas académicas, quienes poco a poco se han ido acercando para obtener información desde estas áreas.

## FINANCIACIÓN

Fuentes de financiamiento del estudio: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile, ANID (Fondecyt de iniciación N° 11220179, El rol de los medios de comunicación en la visibilización de mujeres investigadoras chilenas, durante la pandemia COVID-19). Inicio marzo 2022 y término marzo 2025.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abud, María José y Brandon, Virginia (2021). La estadística silenciosa: Hogar, empleo y pandemia tienen a las mujeres en Chile en la cuerda floja. *Banco Mundial Blogs*. <https://bit.ly/3rhP07I>
- Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). (2021). *Reporte Participación Femenina 2016–2020*. [https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/cti/Medida8\\_InformeAnálisisDeParticipacion.pdf](https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/cti/Medida8_InformeAnálisisDeParticipacion.pdf)

- Arujo, Clara (2022). A pandemia de COVID 19: mais um “nó crítico” nas desigualdades de gênero no Brasi, en Castañeda, Martha, et al (2022) *Nudos críticos sobre la desigualdad de género*. CLACSO, Buenos Aires
- Atkinson, Rowland y Flint, John (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social Research Update*, 33, 1-5.
- Babcock, Linda, Recalde, María P., Vesterlund, Lisa y Weingart, Laurie. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low pro-motability. *American Economic Review*, 107(3), 714-47.
- Baltar, Fabiola y Gorjup, María Tatiana (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123- 149.
- Bartik, Alexander, Bertrand, Marianne, Cullen, Zoe, Glaeser, Edward, Luca, Michael y Stanton, Christopher (2020). The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(30), 17656–66.
- Bird, Sharon. (2011). Unsettling universities’ incongruous, gendered bureaucratic structures: A case study approach. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 202-30.
- Bird, Sharon, Litt, Jaquelyn y Wang, Yong. (2004) Creating status of women reports: Institutional housekeeping as “women’s work.” *NWSA Journal*, 16(1), 194-206.
- Blair-Loy, Mary. (2003). *Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives*. Harvard University Press. <http://dx.doi.org/10.4159/9780674021594>
- Bonavitta, Paola y Bard Gabriela (2021). Las mujeres en aislamiento por COVID-19: Tiempos de cuidado, tareas domésticas, comunitarias y Teletrabajo. *Revista Punto Género*, (15), 89–113.
- Britton, Danna, M. (2017). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women’s academic careers. *Gender & Society*, 31(1), 5–27.
- Burchielli, Rosaria, Bartram, Timothy. y Thanacoody, Rani. (2008). Work-family balance or greedy organizations? *Industrial Relations*, 63(1) 108–33.
- Carvalho, Teresa. y Machado, María de Lurdes (2010). Gender and shifts in higher education managerial regimes. *Australian Universities Review*, 52(2), 33-42.
- Castro, Abelardo. (2004). La universidad como institución de conocimiento. ¿Una discusión pendiente en Chile? *Calidad en la Educación*, 20, 19-36. <https://doi.org/10.31619/caledu.n20.342>
- Cha, Youngjoo. (2010). Reinforcing separate spheres: The effect of spousal over- work on men’s and women’s employment in dual-earner households. *American Sociological Review* 75 (2) 303–29.

- Cha, Youngjoo. y Weeden, Kim. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3) 457–84.
- Consejo Nacional de Educación CNED (2023). *Informe de Índice de Matrículas* Recuperado en: <https://www.cned.cl/informes-en-es>
- Correll, Shelley, Benard, Stephen, y Paik, In. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Cortés, Guido, y Forsythe, Eliza. (2020). Impacts of the Covid-19 pandemic and the Cares Act on earnings and inequality. *IZA Discussion paper no. 13643*. <http://bit.ly/3sJwKEP>
- Coser, Lewis. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. Free Press.
- Creswell, John. (2005). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Cuddy, Amy, Fiske, Susan, y Glick, Peter. (2004). When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice. *Journal of Social Issues*, 60(4), 701–718. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x>
- De Arquer, María Isabel. (1995). *Fiabilidad Humana: métodos de cuantificación, juicio de expertos* Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Deem, Rosemary. (2003). Gender, organizational cultures and the practices of manager-academics in UK universities. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 239–59.
- Deem, Rosemary. (2007). Managing a meritocracy or an equitable organization? Senior managers' and employees' views about equal opportunities policies in UK universities. *Journal of Education Policy*, 22(6) 615–36.
- Del Pino Arriagada, Sara, Vallejos Cartes, Rosana, Améstica Rivas, Luís y Cornejo-Saavedra, Edison (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. *Páginas De Educación*, 11(2), 176-198.
- Dunatchik, Allison, Gerson, Kathleen., Glass, Jennifer, Jacobs, Jerry, y Spritzel, Haley. (2021). Gender, Parenting, and the Rise of Remote Work During the Pandemic. Implications for domestic inequality in the United States. *Gender & Society*, 35(2). 194-205.
- Duxbury, Linda, Higgins Chistopher y Smart Rob. (2011). Elder care and the impact of caregiver strain on the health of employed caregivers. *Work*, 40(1), 29–40.
- Flick, Uwe. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

- García Jiménez, Leonarda, Torrado-Morales, Susana y Díaz Tomás, Juan Manuel (2022). El rol de la mujer en la ciencia y la docencia en comunicación: análisis a partir de los programas universitarios en España, *Revista de comunicación*, 21(2), 91-113. <http://dx.doi.org/10.26441/rc21.2-2022-a5>
- Gibbs, Graham. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Guil, Ana. (2016). Género y construcción científica del conocimiento. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 18(27), 263-288. <https://doi.org/10.19053/01227238.5532>
- Hernández, Roberto., Fernández, Carlos, y Baptista, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico D. F.: McGraw-Hill.
- Hirata, Helena y Kergoat, Daniele (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132) <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Hirsh, C Elizabeth., Treleaven, Christina y Fuller, Sylvia. (2020). Caregivers, Gender, and The Law. An Analysis of Family Responsibility. *Gender & Society*, 34(5) 760-789
- Instituto Nacional de Estadística INE (2022). *Informe de Ocupación y Desocupación*. Recuperado de: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- Kassova, Luba. (2020). The Missing Perspectives of Women in COVID-19 News. Recuperado el 3 marzo 2021. <https://www.iwmf.org/women-in-covid19-news>
- Kerfoot, Deborah. y Knights, David. (1999). Man management: Ironies of modern management in an "old" university. En S. Whitehead y R. Moodley (Comp.), *Transforming managers: Gendering change in the public sector*, 200-213. Oxon: Routledge.
- Koskinen, Paula, Törnroos, Maria. y Kohvakka Roosa. (2018). The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society*, 32(4), 07-25.
- Lee-Gosselin, Hélène., Brière, Sophie. y Hawo, Ann. (2013). Resistances to gender mainstreaming in organizations: Toward a new approach. *Gender in Management: An International journal*, 28(8), 468-85.
- Mandiola, Marcela., Rios, Nicolás. y Varas, Alejandro. (2019). Hay un tema que no hemos conversado. La cassata como organización académica generalizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-16.

- Maroto-Varela, María del Carmen. (2018). Las mujeres en la ciencia y en las academias. *Anales RANM*, 135(02), 178–183. <http://dx.doi.org/10.32440/ar.2018.135.02.rev11>
- Martínez, Christopher. y Arellano, Juan Carlos. (2021). J.C. University presidents' turnover and survival: the case of Chile. *HighEduc*. <https://www.ciperchile.cl/2021/03/31/escaner-a-los-rectores-chilenos-como-limitar-su-poder/>
- Martínez-Alemán, Ana. (2014). Managerialism as the 'new' discursive masculinity in the university, *Feminist Formations*, 26(2), 107-134. <https://doi.org/10.1353/f.2014.0017>
- Miles, Matthew y Huberman, Michael. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, Estados Unidos: Sage.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2020). *Radiografía de género en ciencia, tecnología conocimiento e innovación*. Recuperado el 1 de agosto 2022. [bit.ly/48fN7td](https://bit.ly/48fN7td)
- Mooi-Reci, Irma, Risma, Barbara. (2021). The Gendered Impacts of COVID-19 Lessons and Reflections. *Gender & Society*, 35(2), 161-167.
- Morley, Louise. (1999). *Organizing feminisms: The micro-politics of the academy*. Hampshire: Palgrave MacMillan.
- O'Meara, KerryAnn., Kuvaeva, Alexandra, Nyunt, Gudrun, Waugaman, Chelsea. y Jackson. Rose. (2017). Asked more often: Gender differences in faculty workload in research universities and the work interactions that shape them. *American Educational Research Journal*, 54(6), 1154-86.
- Onwuegbuzie, Anthony y Johnson, R. Burk (2006). The validity issue in mixed research. *Research in the Schools*, 13(1), 48-63. Retrieved from <http://www.msera.org/docs/rits-v13n1-complete.pdf#page=55>
- Pereira, Maria do Mar. (2021). Researching Gender Inequalities in Academic Labour during the COVID-19 Pandemic: Avoiding Common Problems and Asking Different Questions. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12618>
- Prichard, Craig. (1996). Managing universities: is it men's work? En David. Collinson y Jeff. Hearn (Eds.), *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements*, 227-238. London: Sage.
- Radović-Marković, Mirjana, Radulović, Dejan, Đukanović, Borislav, Kyaruzi, Imani. (2021). *Flexibility and adaptation: the new post-Covid era*. Silver and Smith Publishers, Birmingham, United Kingdom.
- Raymond, Emilie. (2005). Grounded Theory como método de investigación en ciencias sociales: en la encrucijada de dos paradigmas. *Cinta de Moebio. Revista de epistemología de ciencias sociales*, (23). <https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26082>

- Reuben, Ernesto, Sapienza, Paola y Zingales, Luigi. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403–8.
- Ridgeway, C. L. and Correll, S. J. (2004) Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18, 510-531.
- Rindfleish Jennifer y Sheridan, Alison. (2003). No change from within: senior women managers' response to gendered organizational structures. *Women in Management Review*, 18(6), 299–310
- Rogers, Gayla. y Bouey, Elaine. (2005). Participant Observation. En Richard, Grinnell y Yvonne Unrau (Eds.), *Social work: research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches* 231-244. New York: Oxford University Press.
- Rossiter, Margaret. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–41.
- Ruiz, J. L. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Salinas, Paulina. y Cárdenas, Manuel. (2008). *Métodos de investigación social. Una aproximación desde las estrategias cuantitativas y cualitativas*. Antofagasta: Ediciones Universidad Católica del Norte.
- Saul, Jennifer. (2013). Implicit bias, stereotype threat, and women in philosophy. En *Women in philosophy: What needs to change?*, editado por Hutchison, K. y Jenkins, F. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Seierstad, Cathrine. y Healy Geraldine. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: A distant dream? *Work, Employment and Society*, 26(2), 296–313.
- Staniscuaski, Fernanda, Livia, Kmetzsch, Eugenia, Zandonà, Fernanda, Reichert, Rossana, Soletti, Zelia, Ludwig, Eliade, Lima, Adriana Neumann, Ida, Schwartz, Pamela, Mello-Carpes, Alessandra, Tamajusuku, Fernanda, Werneck, Felipe, Ricachenevsky, Camila, Infanger, Adriana, Seixas, Charley, Staats, Leticia de Oliveira. (2020). *Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action*. bioRxiv Preprint. <https://www.biorxiv.org/content/10.1101/2020.07.04.187583v1.full.pdf+html>
- Stepan-Norris, Judith. y Kerrissey, Jasmine. (2016). Enhancing gender equity in academia: Lessons from the ADVANCE program. *Sociological Perspectives*, 59(2), 225–45.
- Sullivan, Teresa. (2014). Greedy institutions, overwork, and work-life balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1–15.

- Teurillat, Daniel. y Gareca, Benjamín. (2015). Organización de docencia e investigación en universidades: una exploración al caso chileno. *Calidad de la Educación*, 42, 123-160. <https://doi.org/10.4067/s0718-45652015000100005>
- Tomas, Robyn. y Davies, Annette. (2002). Gender and New Public Management: reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work and Organization*, 9(4), 372-397. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00165>
- Vernal-Vilicic, Teresa, Valderrama, Lorena, Contreras-Ovalle, Joaquín y Arriola, Tamara. (2019). Percepción de la formación y la especialización del periodismo científico en Chile. *Cuadernos, info*, (45), 213-226. <https://doi.org/10.7764/cdi.45.1717>
- Williams, J., Bornstein, S., & Painter, G. R. (2012). Discrimination against mothers is the strongest form of workplace gender discrimination: Lessons from US caregiver discrimination law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 28(1), 45–62.
- Winslow, Sarah. y Davis, Shannon. (2016). Gender inequality across the academic life course. *Sociology Compass*, 10(5) 404–16.