

FACTORES POSITIVOS EN LAS TRAYECTORIAS DE LAS ACADÉMICAS
E INVESTIGADORAS ARGENTINAS

Positive factors in the trajectories of Argentine academics and researchers

Nazareth Gallego-Morón

ngalmor1@upo.es

Universidad Pablo de Olavide - España

Mauricio Matus-López

mmatlop@upo.es

Universidad Pablo de Olavide - España

Recibido: 28-02-2020

Aceptado: 15-05-2020

Resumen

Frente a la proliferación de investigaciones sobre las causas de la segregación vertical en la Universidad, la tradición empírica por analizar los condicionantes positivos en las trayectorias femeninas ha sido menor. El objetivo del presente estudio consistió en profundizar en las experiencias de las académicas con el fin de describir los factores que facilitan el camino al éxito en la carrera académica e investigadora. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas y en profundidad a profesoras de una universidad de Argentina. Los resultados muestran la importancia de factores familiares (apoyo de la familia, existencia de referentes femeninos y facilidad para conciliar), junto a otros personales, grupales e institucionales. Este trabajo constituye un diagnóstico previo necesario para el diseño y aplicación de medidas de igualdad.

Palabras clave: carrera académica; ciencia; factores de éxito; género; mujeres; políticas de igualdad; Argentina.

Abstract

Before the proliferation of research on the causes of vertical segregation in the University, the empirical tradition of analyzing positive determinants in female trajectories has been smaller. The aim of this study consisted of deepening the experiences of the academics in order to describe the factors that facilitate the path to success in the academic and research career. For this purpose, semi-structured and in-depth interviews were conducted with female professors from a university in Argentina. The results show the importance of family factors (family support, existence of female models and ability of conciliation), along with other personal, group and institutional conditions. This work constitutes a previous diagnosis necessary for the design and application of equality measures.

Keywords: academic career; science; success factors; gender; women; equality policies; Argentina.

1. Introducción

Las políticas de género han sido una de las mayores revoluciones en el ámbito público en los últimos años. La presión social y una mayor sensibilidad política, han impulsado nuevas legislaciones y procedimientos, que buscan alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Bonder, 2019; D'Onofrio y Tignino, 2018). El impacto de tales procesos debería ser la eliminación de discriminaciones y segregaciones, y la preferencia del mérito sobre otros criterios. Posiblemente, no existe un sector con una imagen pública tan vinculada al mérito y la capacidad como lo es la educación superior universitaria. Sin embargo, los análisis descriptivos señalan que existen importantes diferencias en la participación de hombres y mujeres en el sistema académico e investigador.

Un repaso por las estadísticas confirma que a pesar de que, en cuatro de cada cinco países con datos disponibles, las mujeres son mayoría entre quienes completan la educación terciaria, estas representan menos del 30% del personal investigador (UNESCO, 2019). La región de América Latina y el Caribe se sitúa por encima de la media mundial, con un 45,1% de mujeres investigadoras. El caso que nos ocupa en el presente trabajo, Argentina, se posiciona como una excepción. Así, con un 53% de mujeres investigadoras ocupa la séptima posición mundial (UNESCO, 2019). En el contexto universitario estatal este porcentaje se mantiene, con un 50,7% (D'Onofrio y Tignino, 2018).

Tras siglos de historia en los que las mujeres tenían vetado el acceso a los estudios universitarios, en la actualidad la progresión cuantitativa femenina en la Academia argentina es un hecho real (Morgade, 2018). Como afirman Gil Lozano, Pita e Ini (2000: 8), “si hacia finales del siglo XIX las mujeres fueron ocupando con timidez espacios en los ámbitos públicos -antes designados exclusivamente para los varones-, en el siglo XX representó una eclosión de las mujeres en la sociedad”. No obstante, un análisis más profundo de los datos evidencia que lo que *a priori* se presenta como un contexto paritario, es en realidad una situación marcada por la desigualdad (Bonder, 2015).

Por un lado, hombres y mujeres se distribuyen de manera diferenciada por sectores de investigación, y, a su vez, por ramas de conocimiento (segregación horizontal). Por ejemplo, las investigadoras argentinas ocupadas en el sector público duplican a aquellas que ejercen su labor en el sector privado; 53% y 26% respectivamente (UNESCO, 2019). Además, se observa que, de acuerdo a las grandes áreas del conocimiento, el personal investigador femenino del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnica (CONICET) se concentra principalmente en ciencias biológicas y de la salud (33,9%) y ciencias sociales y humanidades (24,8%), superando a sus compañeros varones en 9,1 y 3,3 puntos porcentuales, respectivamente. No obstante, la mayor diferencia de género se produce en ciencias exactas y naturales, donde se agrupa el 17,2% del total de investigadoras, frente al 27,8% de hombres (CONICET, 2020).

Por otro lado, la distribución por sexos varía sensiblemente en la cúspide organizacional (segregación vertical), según categoría profesional y puestos de poder (Gaete, 2018). Así, el número de docentes e investigadoras va descendiendo a medida que se avanza por la jerarquía, produciéndose una exclusión de estas (Estébanez, De Filippo y Serial, 2003: 9). En el contexto universitario estatal, estas constituyen el 52,4% en la categoría base de auxiliar docente (1ª y 2ª categoría), y cae al 37% en la categoría más alta, la de profesorado titular (D'Onofrio y Tignino, 2018). En el caso del personal investigador del CONICET, pasan del 60,7% entre el personal asistente, al 23% del personal investigador superior (CONICET, 2020). Por su parte, su presencia en los cargos directivos es marginal; apenas siete de las 61 instituciones universitarias estatales están dirigidas por mujeres¹ (CiN, 2020).

El estudio de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, tiene una amplia trayectoria científica. La problemática de la promoción profesional de las mujeres ha llevado a acuñar el concepto de techo de cristal (Morrison, White y Van Velsor, 1987). En los últimos años, gran parte de los estudios se han centrado en conocer las dificultades que las profesoras universitarias deben afrontar, tanto en el acceso como en la promoción en la carrera académica (Estébanez, 2018; Estébanez, De Filippo y Serial, 2003; García de Fanelli y Moguillansky, 2014). Sus resultados identifican dificultades de índole personal (familiares y cognitivo-emocionales), organizacional y social (Gallego-Morón y Matus-López, 2018: 219).

Los primeros trabajos latinoamericanos tienen más de una década (Flecha y Palermo, 2008; Guil, 2008) y buscaban, principalmente, describir la situación de las mujeres en las universidades de distintos países. En Argentina se tiene una amplia descripción del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, que evidencia la dispar distribución de las científicas según la categoría y sector profesional (D'Onofrio y Tiginino, 2018; Estébanez, De Filippo y Serial, 2003). Además, se disponen de trabajos históricos sobre la incorporación de las mujeres a la universidad (Arias, 2018; Bacalini, 2019; García, 2006; Palermo, 2005). Sin embargo, son menos los estudios que buscan analizar las causas específicas que originan estos resultados (García de Fanelli y Moguillansky, 2014), y, menos aún, los que se ocupan por analizar los factores de éxito, que son la contrapartida de lo que sí funciona (Airini *et al.*, 2011; Durán-Bellonch e Ion, 2014; Fritsch, 2015; Saleem y Ajmal, 2018). Aunque exista una relación entre factores de éxito y dificultades, la evidencia muestra que ambos no son necesariamente coincidentes. Conocer ambas caras de la misma cuestión resulta imprescindible para abordar un fenómeno estructural, desde un enfoque sistémico (Bonder, 2015).

En este marco, la presente investigación tuvo como objetivo profundizar, desde una perspectiva de género, en las experiencias personales y profesionales de las académicas, con el fin de describir aquellos factores que han condicionado de modo positivo sus trayectorias profesionales. De

¹ De manera específica estas son: la Universidad Nacional de Arte, la Universidad Nacional de los Comechingones, la Universidad Provincial de Córdoba, la Universidad Nacional del General Sarmiento, La Universidad de Lanús, La Universidad Nacional de Misiones, y la Universidad Nacional del Nordeste.

manera complementaria a la amplia evidencia empírica existente sobre las barreras que provocan la infrarrepresentación femenina en las categorías más altas y los puestos de poder, se presenta necesario el conocimiento de los condicionantes que favorecen el éxito en la promoción de quienes sí han logrado acceder y ascender profesionalmente. El artículo se estructura en tres partes. En la primera se describen las cuestiones metodológicas. En segundo lugar, se presentan y analizan los resultados de investigación, en interpretación con la evidencia internacional. Por último, se presentan las conclusiones y limitaciones del estudio.

2. Metodología

El presente artículo forma parte del proyecto *Gender and Citizenship* (Gendercit), financiado por la Unión Europea para el periodo 2013-2017, en el que han colaborado más de 40 investigadores/as de Europa y América Latina. Para la realización de la investigación se partió de una perspectiva epistemológica feminista. De manera tradicional las mujeres han sido excluidas de la Ciencia, como sujetos-objetos de estudio, ignorándose, además, las relaciones desiguales de poder existentes en la sociedad patriarcal (Harding, 1987; Smith, 1974). Así, frente a la supuesta neutralidad, objetividad y universalidad del saber científico, se defiende la generación de conocimiento de manera situada (Bartra, 2010; Harding, 2004). De este modo, en el presente estudio, las mujeres son consideradas como protagonistas activas de sus historias, por lo que nos interesa conocer y profundizar en sus experiencias y vivencias, desde sus propios *puntos de vistas* (Blázquez, 2010), con el principal reto de mejorar sus condiciones y fomentar la creación de conciencia grupal (Bartra, 2010; Harding, 2004).

Para ello, se consideró la aplicación de una metodología cualitativa, mediante la realización de entrevistas semiestructuradas y en profundidad, como la estrategia más idónea y adecuada al objeto y objetivos de estudio. Esta permite una aproximación más cercana a la complejidad de los fenómenos sociales. Esa complejidad requiere de una cierta flexibilidad que la entrevista semiestructurada aporta, pudiendo ser adaptada a las diferentes participantes, pero, a su vez, manteniendo una homogeneidad en los temas tratados. Así, se pretende captar lo que las mujeres “dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos” (Pérez Serrano, 1994: 46).

La selección de las participantes se realizó por conveniencia, partiendo de la premisa de que “la selección teórica o hecha a propósito de la investigación cualitativa (frente al muestreo probabilístico o aleatorio) facilita la selección deliberada de aquellos casos que se revelan críticos para valorar una(s) teoría(s) ya existente(s) o en desarrollo” (Martínez, 2006: 172). Para ello, las profesoras fueron seleccionadas en base a su disponibilidad y accesibilidad. Además, se atendió a que

estas se distribuyeran de manera heterogénea entre las diferentes categorías académicas y campos de conocimiento. Así, estas fueron contactadas a través de informantes claves.

En total, se entrevistaron a diez académicas de la Universidad Nacional de Salta (UNSa). Esta se caracteriza por una alta participación femenina entre el total del personal docente e investigador, con un 54%, así como entre el profesorado titular, 48,7%, superando la media estatal en más de diez puntos porcentuales (UNSa, 2016). Considerando el objetivo de estudio, esta característica justifica su elección. Por otro lado, el número de participantes fue seleccionado de acuerdo al criterio de saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967), y siguiendo la sugerencia de Eisenhardt (1989), quien fija el rango ideal de casos entre cuatro y diez. Tal y como afirma Huerta (2005: 2), “la evaluación cualitativa tiende a realizarse con un número reducido de sujetos experimentales, a los cuales se estudian con profundidad”.

Atendiendo a las características sociodemográficas de las participantes (Tabla 1), por categoría académica, estas se distribuían del siguiente modo: una era Auxiliar Docente de Primera, tres Jefas de Trabajo Prácticos, cinco Profesoras Adjuntas y una Profesora Titular. Como ha sido comentado, se prestó atención a que el grupo perteneciera a diferentes campos de conocimiento: cinco se adscriben a Ciencias Sociales, tres a Experimentales y dos a Ingenierías. La edad media fue de 46,7 años. Así, cuatro de ellas eran menores de 40 años, dos se encontraban entre los 41 y 50 años, y las cuatro restantes superaban los 50 años de edad. Por otro lado, de acuerdo al estado civil, todas estaban casadas. Ocho de las entrevistadas eran madres y tenían experiencia en cargos de gestión universitaria.

Tabla 1. Características sociodemográficas de las participantes

Participante	Categoría profesional	Campo de conocimiento	Edad	Cargo de gestión	Estado Civil	Hijo/a
N1	Titular (Jubilada)	Sociales	57	Sí	Casada	Sí
N2	Adjunta	Sociales	61	Sí	Casada	Sí
N3	Jefa Trabajo Prácticos	Experimentales	36	No	Casada	Sí
N4	Adjunta	Sociales	34	Sí	Casada	No
N5	Jefa Trabajo Prácticos	Sociales	43	Sí	Casada	Sí
N6	Adjunta	Sociales	43	Sí	Casada	Sí
N7	Jefa Trabajo Prácticos	Experimentales	36	Sí	Casada	Sí
N8	Aux. Docente Primera	Ingeniería	32	No	Casada	No
N9	Adjunta (Jubilada)	Ingeniería	70	Sí	Casada	Sí
N10	Adjunta	Experimentales	55	Sí	Casada	Sí

Fuente: elaboración propia.

Las entrevistas, previo acuerdo de confidencialidad, fueron realizadas de manera presencial e individual en la Universidad Nacional de Salta, en Argentina, durante el mes de julio de 2016. Estas tuvieron una duración media de 35-40 minutos. El guión desarrollado estuvo compuesto por los siguientes tópicos: valoración de sus trayectorias académicas y de la influencia de factores personales, familiares, organizacionales e institucionales. Una vez realizadas, se llevó a cabo su transcripción literal y se siguió un proceso de análisis del discurso desde el enfoque de la Teoría Fundamentada (Glaser y Strauss, 1967), con apoyo del *software* de análisis cualitativo MAXQDA 2018. Se identificaron cuatro categorías de análisis, cada una con una serie de subcategorías (Tabla 2).

Tabla 2. Listado de categorías y subcategorías de análisis

Categorías	Subcategorías
Factores familiares	Nivel socioeconómico y cultural familia de origen Existencia de referentes femeninos Educación igualitaria Corresponsabilidad masculina Guarderías Abuelas cuidadoras
Factores personales	Formación Esfuerzo Trabajo Constancia Autoconfianza Disponibilidad de tiempo
Factores grupales	Apoyo de compañeros/as <i>Mentoring</i> Creacion de grupos y redes de trabajo Participación proyectos investigación
Factores institucionales	Sistema universitario público Becas Financiación económica

Fuente: elaboración propia.

3. Resultados

3.1. Factores familiares

En la mayor parte de los casos se puede afirmar que la carrera investigadora comienza con anterioridad a la obtención del primer contrato en la universidad (Durán-Bellonch e Ion, 2014). Así, la elección y realización de los estudios universitarios suponen un punto de partida importante. En ese momento, el nivel socioeconómico y cultural de la familia de origen se sitúa como un factor

decisivo para las docentes (Benítez, 2018; Jungbauer-Gans y Gross, 2013). Ocho de ellas coinciden al señalar que el apoyo tanto emocional como económico por parte de sus progenitores les ha permitido formarse. En primer lugar, el sustento económico de la familia durante el periodo en el que eran estudiantes les ha posibilitado ocuparse de manera exclusiva a ello, sin tener que compaginarlo con el mundo laboral.

Y el apoyo familiar, digamos, para que yo lo pudiera hacer sin trabajar, porque la verdad que yo trabajé una vez recibida, antes no trabajé, me dediqué a estudiar (N4).

Yo creo que un apoyo principal y básico, básico, es el familiar. Es un apoyo que te permite contener todo lo que yo pude construir (N5).

Yo he tenido siendo estudiante la posibilidad de hacer la carrera sin la presión de trabajar. Tuve mi familia, mi padre, mi madre, que me ayudaron económicamente. Pero, aún en mis inicios, el apoyo familiar para poder sostenerme hasta que encontrara mi primer trabajo, el apoyo familiar siempre estuvo. Me parece que ese sostén es ineludible mencionarlo (N6).

Por otro lado, la familia se constituye como el primer agente de socialización en la vida de las personas. Crecemos, aprendemos y nos desarrollamos tomando como referentes inmediatos a los progenitores. Así, los modelos educativos familiares, en una sociedad con una tradicional cultura patriarcal, suponen un condicionante relevante en las oportunidades de futuro de niñas y niños (Estébanez, 2018). No obstante, siguen persistiendo estereotipos y roles de género que son transmitidos e interiorizados desde la infancia (Monreal-Gimeno y Martínez, 2010). Como se muestra en un estudio realizado por Ipsos MORI (2017), el 27% de la sociedad argentina afirma que el principal rol de las mujeres es el de ser buenas madres y esposas. Así, coincidiendo con investigaciones anteriores (Rebolledo y Espinosa, 2016; Saleem y Ajmal, 2018), la promoción de la autonomía y la autoconfianza, y contar con referentes femeninos que promuevan el empoderamiento de las niñas y rompan los estereotipos de género existentes, tienen una influencia positiva en las profesoras:

Tengo una familia que, si bien tiene muchas características tradicionales en cuanto a la mujer, digamos, está la casa, tiene que hacerse cargo de las tareas domésticas, por otro lado, tiene una visión también de que el estudio y la formación es fundamental para cualquiera (N4).

Mi mamá en ese sentido es muy importante. También ella tenía una carrera universitaria muy importante, entonces es como que la universidad la tengo en mi vida desde que nací. Ella llegó a ser Secretaria Académica de Universidad, es lo que conozco (N7).

Vengo de una familia con mujeres muy trabajadoras y estudiosas. Si bien la mujer siempre tuvo un rol, o sea, se tuvo que ocupar de la casa, de los hijos, mujeres con muchos hijos (una abuela mía tuvo 13 hijos, ella era Maestra y Directora de escuela, y tuvo otros tres hijos del primer esposo), pero eran mujeres muy capaces, se ve. Peleando contra todo, contra la violencia de los maridos..., pero mujeres

muy, muy luchadoras. Entonces, es como que en mi casa no había otra posibilidad que el estudio universitario, lo aprendimos desde pequeños (N10).

Dos de los hitos más importantes del pasado siglo, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral y la feminización de la educación universitaria, no han venido acompañados por la participación activa de los varones en la esfera reproductiva. Un reciente estudio, realizado en 20 países de todo el mundo, muestra que únicamente el 6% de los varones se ocupan siempre personalmente del orden y la limpieza del hogar, en el caso de las mujeres el porcentaje asciende al 29% (Debeljuh *et al.*, 2017). Así, los profesores se encuentran liberados del mandato social de los cuidados y, por tanto, de su práctica, en la mayor parte de los casos. Como consecuencia, ante la inexistencia de corresponsabilidad, las mujeres deben asumir una doble jornada laboral (López, 2016), la de trabajos remunerados y la de cuidados y tareas domésticas no remuneradas. Como las profesoras comentan:

Ser mamá aparece como un obstáculo en la carrera (N1).

A la mujer se le suma, además, el hecho de qué hago con mi casa, qué hago con mis hijos, lo que implica ese plus (N2).

Se festeja que la mujer acceda a ciertos lugares, pero está siendo explotada doblemente (N4).

También el tema de la conciliación de las responsabilidades familiares, eso es complejo, tiene que ver con la vida personal y familiar de cada persona, que ahí también hay algo que se transforma en una fuerte barrera (N6).

Frente al problema de la conciliación y la escasa corresponsabilidad masculina, las profesoras despliegan diversas estrategias para atender a sus hijos/as y trabajar. Así, una de ellas consiste en el uso de guarderías. No obstante, las políticas de conciliación se caracterizan en Argentina por su escasez, estando reducidas a los permisos por maternidad, y por encontrarse focalizadas en las mujeres madres, no fomentando la corresponsabilidad. Por ello, el papel de las abuelas cuidadoras, sobre todo las maternas (Castañeda-Rentería, Contreras y Parga, 2019), se constituye como el recurso más recurrente. Estos discursos corresponden en mayor medida a aquellas docentes menores de 40 años, quienes afrontan mayores cargas derivadas de la maternidad, coincidiendo con un periodo en el que la obtención y acumulación de méritos se convierte en un objetivo esencial para la promoción a puestos de profesorado:

Y la familia me ha apoyado muchísimo con mis cuatro hijos (N3).

En su momento cuando fui mamá y los chicos eran chiquititos nuestro país aún tiene un sistema de licencia que es muy acotado. Son tres meses nada más y encima se reparten como mucho 30 días y 60

días, normalmente son 45 y 45. Son obligatorios repartirlos, no puedes hacer 90 después. Se torna como un tiempo muy acotado. La UNSa tiene una guardería materno infantil, pero es muy difícil acceder porque es por sorteo, si te tocó bien y si no, lo lamento. Mi hijo más grande estuvo ahí casi todo el preescolar y con la nena ya no tuve la misma experiencia. Yo por tener el apoyo familiar, no sólo de contención, sino también económico, pude llevarla a otra institución, pero no es el caso de todas las mujeres (N7).

En un primer momento mi familia, mi mamá [...] Ahora también, en realidad, porque ella cuida mis hijos, ella lleva, trae... Ella me da una mano con eso, cuando tengo que ir a congresos, generalmente ella se hace cargo (N7).

La familia implica una carga extra muy grande. Tengo tres hijos, a los tres les dí de mamar, y no tengo mi familia aquí, están en Buenos Aires. Un auxilio muy grande fue el jardín materno infantil. Mis hijos a los 45 días ya estaban en el jardín materno (N10).

En investigaciones anteriores se evidencia que el apoyo del marido, tanto emocional como en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados, supone una influencia positiva en las posibilidades de promoción de las mujeres (Reynolds *et al.*, 2018; Saleem y Ajmal, 2018). No obstante, en el presente estudio, solamente dos de las académicas hicieron referencia a sus parejas cuando se les consultó sobre cuáles habían sido sus principales apoyos (todas ellas estaban casadas). Además, es necesario especificar que el discurso de estas no hace referencia expresa al apoyo emocional o colaboración familiar, sino a la aceptación y obtención del “permiso” para que se dedicasen a la labor docente. Se trata de otro ejemplo más de una cultura machista, donde imperan los estereotipos y roles de género.

Y después mi marido obviamente también, nunca me puso ninguna traba, al contrario (N7).

Primero, siempre tengo que decir que mi esposo siempre me apoyó, me dejó, no puso ninguna limitación (N9).

3.2. Factores personales

En la actualidad, los datos muestran que además de constituir una mayoría entre los egresos de grado y posgrado, las mujeres finalizan sus estudios con mejores puntuaciones académicas (Acuña, 2003; Montes y Gallego-Morón, 2017), por lo que las características personales de las profesoras constituyen un factor decisivo en sus carreras académicas. Así, cinco de las participantes hacen referencia a la importancia de factores internos personales. La combinación de una serie de características personales, como son el propio esfuerzo, el trabajo: “*Eso te da frutos, evidentemente*” (N10); la constancia personal y la autoconfianza: “*Mucha fuerza en mí misma y en crear espacios, porque no habían*” (N1), con la formación inicial y continua, esto es, la capacidad para seguir

reciclándose a nivel profesional, se sitúan como aspectos que las profesoras consideran relevantes en sus trayectorias:

Importa mucho, por supuesto, la formación de uno. Es fundamental, el modo en que uno se muestra actualizado, interiorizado, y se promueve como un factor de desarrollo en los espacios de transformación académica, de investigación, de docencia (N2).

Apenas comencé a trabajar, entonces, pude hacer un posgrado acá. Eso también me permitió seguir luego ascendiendo (N4).

El interés personal de seguir aprendiendo, de seguir en esto, también te hace plantearte desafíos (N5).

Sin embargo, el interés y la motivación por seguir formándose y avanzar en la carrera académica en gran parte de las ocasiones se ven limitados como consecuencia de las cargas familiares y domésticas. Situación que se agrava en aquellos casos en los que persisten arraigados roles de género en el ámbito familiar. El resultado final es la elección entre la priorización de la vida familiar o laboral. Esta elección suele considerarse como una opción voluntaria, enmascarando la situación de desventaja y de desigualdad de oportunidades en la que las profesoras se encuentran. De esta manera, se confirma que la existencia de patrones familiares igualitarios conllevan una mayor disponibilidad de tiempo, y, por lo tanto, de dedicación al trabajo y de posibilidades de promoción.

Esto de darle cierto peso a la familia, no me ha permitido estudiar, no me he dado el tiempo. No me he permitido estudiar el fin de semana y dejar a mis hijos. No soy magister aun, que ya lo podría ser, con la cantidad de años que estoy desde que terminé la carrera y demás. No me lo he permitido. Pero bueno, ahora estoy inscrito en una maestría así que veremos si logro avanzar en ese sentido. Ya mis hijos están más grandes, y, bueno (N3).

No es que la mujer accede [a la carrera académica] y se comparten las tareas domésticas, las tareas domésticas siguen en el lugar de las mujeres y eso me parece que dificulta que una mujer pueda viajar, por ejemplo, hacer un posgrado, que pueda tener un full time en la universidad... Porque si tiene hijos no se ocupa el marido, se ocupa ella (N4).

Entonces sigue recayendo sobre las mujeres la responsabilidad como obligatoria de estar con los chicos, de ver sus tareas, de llevarlos, de traerlos, de ocuparse del médico [...] Entonces, obviamente esos tiempos se ven restringidos a la carrera, a la actividad profesional. Nosotros también, con nuestras compañeras y colegas de los equipos, vemos como estas no puede continuar. Tengo una compañera que no ha podido continuar con el doctorado. Bueno, por cuestiones vinculadas a los hijos, a acompañar más porque están entrando en una etapa de la pubertad, de la adolescencia. Ella dijo: 'tengo que estar, no puedo irme, no puedo viajar, hacer cursos de posgrado'. Ahí vos tenés una realidad que es muy elocuente. A diferencia de los varones, eso no se dá. Están aliviados de esa carga familiar, social, que recae sobre las mujeres. Y sigue siendo muy invisibilizada (N6).

3.3. Factores grupales

El sentido de pertenencia a un grupo, lo que implica la condivisione de metas, objetivos e ilusiones con otras personas, ya fue señalado por el psicólogo estadounidense Maslow (1943) como una necesidad social y de relación del ser humano. En este sentido, las participantes refieren dos aspectos relacionados con el tema: por un lado, el apoyo de sus iguales y, por otro lado, la importancia de contar con la ayuda de sus superiores y la posibilidad de participar en equipos de investigación. Siete de las académicas confirman que las relaciones con sus compañeros/as constituyen un factor significativo en sus carreras.

Es el apoyo vincular, no sé si de amistad, de lo colegiado, del colega, del trabajo en equipo, de incentivarte, de tener apertura. Ese es un apoyo básico en la carrera universitaria. Y en otras instituciones también, porque se aprende a trabajar en equipo, que no es fácil, te da seguridad, te da apoyo. Lo académico, lo colegiado también fue un apoyo fuerte (N5).

El haber encontrado grupos de investigación donde yo pude encontrar un lugar, colegas, el conformar un grupo que no es solamente de compañeros, sino que a veces también compartimos cosas fuera, vínculos cercanos. Eso también ha sido muy sostenedor de la trayectoria académica. A veces también es necesario compartir desde la solidaridad, el apoyo, cuando uno tiene que pasar estas instancias concursales. Hay otros vínculos que no necesariamente son los familiares sino también laborales (N6).

La influencia positiva y éxito del *mentoring*, aplicado como herramienta de orientación y sostenimiento por parte de personas expertas a académicas, así como en otros ámbitos laborales donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, es reconocido a nivel internacional (Picardi, 2017; Reynolds *et al.*, 2018). Las investigadoras están convencidas del valor de tener referentes superiores y del apoyo de estos.

Tuve suerte, la gente me apoyó. Cuando hice mi doctorado, no fui yo a buscar el tema ni al director, sino que el director me llama y me dice 'María, yo pensé esto para vos. ¿Quieres hacer el doctorado conmigo?' Y él eligió la codirectora, muy formada, trabajadora, exigente, pero le agradezco la exigencia, porque eso se vió después con el trabajo de tesis. Unas personas que me valoraron a pesar de que yo no tenía una formación específica en Física. Esas personas supieron valorarme y darme las oportunidades (N10).

La trayectoria en investigación científica constituye un mérito considerable en el curriculum investigador durante los concursos de promoción, a veces por encima de las tareas docentes, aspecto que genera controversia entre el propio personal docente que se dedica en exclusividad a la enseñanza (García de Fanelli y Moguillansky, 2014). Por ello, la participación en equipos y grupos “reconocidos institucionalmente” (Walker, 2016: 58), que permiten la colaboración en proyectos de investigación, suponen para las profesoras un factor clave.

Y dentro de la universidad, una siempre tiene referentes que te van ayudando e invitándote a participar en proyectos de investigación, de otras cátedras. He tenido mucho apoyo en todos los sentidos (N7).

A pesar de su importancia, como se recoge en el reciente informe publicado por el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de Argentina (D'Onofrio y Tignino, 2018), aquellas investigadoras que dirigen proyectos de investigación reciben un 25% menos de financiación que sus compañeros varones. Esta situación coincide con la mostrada por Leberman, Eames y Barnett (2016), para Nueva Zelanda. Además, se constata una evidente segregación horizontal por áreas de conocimiento. De este modo, cuatro de cada diez proyectos I+D del CONICET en Ingeniería y Tecnología están dirigidos por mujeres (CONICET, 2020).

3.4. Factores institucionales

Para finalizar, dos de las mujeres entrevistadas hicieron referencia a la necesidad de contar con un sistema universitario público que permita el acceso a una enseñanza gratuita y de calidad, así como la existencia de becas. Así, como ya ha sido mencionado, la evidencia empírica muestra una correlación positiva entre el nivel socioeconómico de las familias (o clase social) y las posibilidades de éxito laboral de las mujeres (Benítez, 2018; Durán-Bellonch e Ion, 2014, Jungbauer-Gans y Gross, 2013). El Estado, como garante del bienestar de la ciudadanía y la justicia social, debe velar por la igualdad de oportunidades.

Bueno, una creo que es que tuve la posibilidad de, no de una elección totalmente libre de lo que quería hacer porque no fue así, porque también me gustaban otras carreras dentro de la línea de Humanidades pero en la universidad privada y no pude acceder a eso porque es bastante caro, bueno, mi familia no lo podía hacer, pero sí es verdad que pude venir a una universidad pública y estudiar (N4).

En Ingeniería tuve becas que eran aportadas por la industria de la cerveza, la empresa cervecera que hay aquí daba becas para terminar los estudios universitarios y entré (N8).

Una vez iniciada la carrera académica, la obtención de financiación económica es esencial para la tarea investigadora, la generación y difusión de resultados a través de publicaciones científicas y asistencia a congresos y jornadas científicas, y, por lo tanto, para la promoción (Estébanez, 2018; Jungbauer-Gans y Gross, 2013). Sin embargo, siete de las entrevistadas comentaban la escasez de recursos económicos:

Por ejemplo, de concurso público, la normalización, el incremento presupuestario, [...] Es decir, también hay luego toda una historia institucional que está marcada por esos fenómenos, por esos acontecimientos que tienen una inscripción político social muy clara (N2).

Desde la política universitaria no se da lugar a la promoción y a la investigación. No hay soportes,

ayudas o presupuestos específicos asignados (N6).

Por supuesto que una siempre tiene cuestiones que te generan ciertos obstáculos como esto que me está pasando ahora de no poder acceder al cargo exclusivo, pero que no tiene que ver con las personas, si no con el sistema, con la institución (N7).

Coyuntura puesta de manifiesto en un estudio llevado a cabo en 2014 donde se analizan los obstáculos en la carrera académica de siete universidades nacionales de Argentina (García de Fanelli y Mognillansky, 2014). Se muestra que la dependencia de los concursos con respecto al presupuesto y su politización es señalada por el profesorado de ambos sexos como una de las principales dificultades. Ejemplo de ello fue la huelga acontecida en el inicio del curso académico 2018/2019, protagonizada por el cuerpo docente y el alumnado del total de universidades nacionales argentinas por reclamo de salarios y ante la falta de presupuestos (CONADU, 2018).

4. Conclusiones

Estas últimas décadas se han caracterizado por un fuerte impulso a las políticas públicas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, un simple análisis del mercado de trabajo revela la persistencia de desigualdades, principalmente a la hora de acceder a las categorías más altas. Posiblemente la Universidad sea una de las instituciones que, *a priori*, valora, en mayor medida, el mérito, por encima de cualquier característica personal. No obstante, una descripción simple por categorías, muestra que mujeres y hombres no están igualmente representados (CiN, 2020).

En el presente trabajo se han presentado los resultados alcanzados tras la realización de un estudio de caso en la Universidad Nacional de Salta, en Argentina. Las participantes fueron consultadas acerca de su propia experiencia profesional, profundizando en los principales condicionantes positivos que habían encontrado a lo largo de sus trayectorias académicas. Este trabajo supone un diagnóstico previo para el diseño de medidas en pro de la igualdad de oportunidades. Se presentan las principales conclusiones obtenidas tras el análisis de los testimonios aportados siguiendo la clasificación de los factores establecida.

En relación a los factores familiares, prácticamente la totalidad de las académicas coinciden al señalar la importancia del apoyo económico y emocional por parte de la familia de origen. Este es esencial en tres aspectos. Por un lado, les ha permitido cursar y centrarse de manera exclusiva en sus estudios universitarios. Por otro lado, las profesoras narran cómo la existencia de referentes femeninos en sus familias, mujeres trabajadoras que han asumido, en la mayor parte de los casos, una doble jornada laboral, les ha servido de modelo en sus aspiraciones profesionales. Tercero, las abuelas actúan activamente como estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo a las

profesoras la realización del trabajo académico. Se constata la dificultad que supone atender simultáneamente, y de manera casi exclusiva, las demandas del ámbito reproductivo y del productivo. De este modo, estas consideran esencial el apoyo de las abuelas, sobre todo las maternas, en el cuidado de sus hijos/as, ante la escasez de guarderías.

Este primer tipo de factores permite concluir que, aunque es bien cierto que hay que luchar contra otro tipo de barreras que se producen en el entorno universitario, la evidencia señala la urgente necesidad de comenzar a desarrollar políticas que realmente permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Medidas que deben estar enfocadas a hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad masculina y el fin de los estereotipos y roles de género. Así, son necesarios patrones educativos igualitarios y la existencia de referentes femeninos que promuevan la autonomía y la autoconfianza de las mujeres desde la infancia.

En segundo lugar, aunque en las narraciones se da mayor importancia a los factores familiares, la mitad de las participantes consideran decisivos condicionantes individuales para seguir avanzando en sus trayectorias profesionales. Así, la formación, el esfuerzo o la constancia de las académicas es una condición *sine qua non* para la adquisición de los méritos necesarios para la promoción. No obstante, y en directa relación con los factores familiares, la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidados es mencionada por las académicas como un obstáculo para seguir formándose. Muchas de ellas narran haberse sentido en la tesitura de tener que priorizar sus hijos/as y familia por encima del trabajo. La realización de un máster o un doctorado supone una inversión no solo económica, sino, además, de tiempo y movilidad a otras provincias, que las mujeres afirman no poder permitirse. Ante esta situación, y la importancia de adquisición de capital humano para la promoción, se reitera la necesidad de una mayor corresponsabilidad masculina en los hogares, así como de una red pública de recursos de atención a la infancia.

En tercer lugar, se puede afirmar que la Academia no está aislada del contexto social. Los estudios nacionales e internacionales describen un país con una fuerte asignación de roles de género (Debeljuh *et al.*, 2017; Ipsos MORI, 2017), y las narraciones de las entrevistadas, como ha sido mencionado, confirman que estos repercuten en sus posibilidades de dedicación, viéndose limitado el tiempo y esfuerzo disponible para las tareas docentes e investigadoras. Por ello, parece esencial el apoyo grupal, como condición necesaria para producir conocimiento y ascender profesionalmente. Por otro lado, la influencia positiva del *mentoring* es reconocido como herramienta clave en la evidencia internacional (Picardi, 2017; Reynolds *et al.*, 2018) y así parecen confirmarlo las docentes entrevistadas. Se concluye que la existencia de una cultura organizacional saludable es esencial para el adecuado desarrollo y futuro de sus carreras. Sin embargo, esto no resulta fácil en estructuras sociales patriarcales, donde predomina, en palabras de Morgade (2018: 38), “el club de los muchachos”, del que “las mujeres están excluidas, [así como] de esos beneficios ya que sus redes no tienen miembros tan influyentes”.

En cuarto lugar, aunque en menor medida, las participantes refieren la influencia positiva de factores institucionales. Estas hacen alusión a la existencia de un sistema universitario estatal y gratuito, junto con becas por parte de organismos privados, lo que les ha brindado la oportunidad de completar sus carreras. Por otro lado, el acceso a financiación, a través de convocatorias públicas de ayudas y proyectos de investigación, se sitúa como un factor esencial para el desempeño de las tareas investigadoras y la difusión de resultados. Aspectos que suponen un peso relevante en la evaluación y la promoción universitaria.

En resumen, el ámbito universitario analizado parece tener algunas características propias en términos de desigualdades, y otras comunes con otros ámbitos y con el contexto más general en el que se enmarca. Esta diferencia es esencial desde el punto de vista de las políticas públicas. Hay ciertas desigualdades que requieren medidas y políticas transversales de largo plazo, pero hay otras que pueden ser abordadas con medidas concretas. Vale decir, no basta culpar al entorno o a la sociedad en su conjunto, sino que parece evidente la existencia de un margen de mejora con políticas adecuadas, como puede ser el aumento de servicios y recursos para la conciliación, la mejora en la asignación de recursos económicos para la investigación, la existencia de programas de *mentoring*, y la educación en valores igualitarios desde las primeras etapas infantiles.

5. Limitaciones

Con el propósito de garantizar la calidad de la investigación, se procedió a la validez del contenido a través de la revisión formal de los ítems de las entrevistas por parte de expertos/as en la materia pertenecientes a la Universidad Pablo de Olavide (España). Además, se llevó a cabo un análisis de fiabilidad de los resultados por triangulación de datos y metodológica (Yacuzzi, 2005), gracias a la convergencia de los resultados obtenidos con otros métodos de corte tanto cualitativo (análisis descriptivo a través de la revisión documental y de estadísticas oficiales secundarias) como cuantitativo (análisis explicativo a través de una encuesta).

La principal limitación del estudio está relacionada con las precauciones de extrapolar los resultados a otros entornos académicos o países, debido a las características particulares propias que pueda tener la universidad considerada, así como a las variables socioeconómicas y culturales del país/región en cuestión. El equipo investigador señala como principales características, un mayor nivel de participación femenina en esta universidad y estar situada en una región con un ingreso sensiblemente por debajo del promedio nacional. Sus conclusiones deben ser consideradas con base en este contexto. Aunque los autores han descartado determinantes que pudieran afectar sustancialmente a la realidad descrita, cabe ser cautelosos con la literalidad de las conclusiones.

BIBLIOGRAFÍA

Acuña, M^a Cecilia (2003): “Mujeres en universidades argentinas”. En: *Universia España*, 29 de junio. Disponible en: <https://noticias.universia.es/movilidad-academica/noticia/2003/06/29/617960/mujeres-universidades-argentinas.html> [27-02-2020].

Airini *et al.* (2011): “Learning to be leaders in higher education: What helps or hinders women’s advancement as leaders in universities”. En: *Educational Management Administration & Leadership*, vol. 39, n^o. 1, pp. 44-62. DOI: 10.1177/1741143210383896.

Arias, Ana Carolina (2018): “Mujeres universitarias en la Argentina: Algunas cuestiones acerca de la Universidad Nacional de La Plata en las primeras décadas de siglo XX”. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1560/te.1560.pdf> [09-02-2020].

Bacalini, Federico (2019): “Mujeres y universidad: Cronología de una inclusión (Matizada)”. En: *Sociales y virtuales*, vol. 4, n^o. 4, Disponible en: <http://socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/mujeres-y-universidad-cronologia-de-una-inclusion-matizada/> [05-02-2020].

Bartra, Eli (2010): “Acerca de la investigación y la metodología feminista”. En: Norma Blázquez, Norma, Fátima Flores y Maribel Ríos (coord.): *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. Ciudad de México: UNAM, pp. 67-78.

Benítez, Fabiola (2018): “Ser mujer en la universidad: el caso de las académicas-feministas de la Universidad Complutense de Madrid”. En: *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, n^o. 13, pp. 361-379.

Blázquez, Norma (2010): “Epistemologías feministas: temas centrales”. En: Norma Blázquez, Norma, Fátima Flores y Maribel Ríos (coord.): *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. Ciudad de México: UNAM, pp. 21-38.

Bonder, Gloria (2015): *National Assessments of Gender, Science, Technology and Innovation: Argentina*. Canada: Women in Global Science & Technology.

_____. (2019): *Planes de igualdad de género en universidades y centros de investigación de América Latina*. Argentina: Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina.

CiN. Consejo Interuniversitario Nacional. Disponible en: <http://www.cin.edu.ar> [20/02/2020].

Castañeda-Rentería, Liliana I, Contreras, Karla A. y Parga, María Felícitas (coord.) (2019): *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

CONADU (2018): “La CONADU prepara la gran Marcha Universitaria en todo el país”. En: *CONADU*, 24 de agosto. Disponible en: <https://conadu.org.ar/la-conadu-prepara-la-gran-marcha-universitaria-en-todo-el-pais/> [15/02/2020].

CONICET. Disponible en: <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/grafico/show-publico/361> [24/02/2020].

D’Onofrio, María Guillermina y Tignino, María Victoria (2018): *Indicadores diagnósticos sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología en Argentina y Banco de acciones en género y ciencia*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (MECCYT).

Debeljuh, Patricia *et al.* (2017): *Primer Informe Global Home Index: un estudio comparativo en 20 países*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Baur.

Durán-Bellonch, Mar e Ion, Georgeta (2014): “Investigadoras con éxito en la universidad... ¿Cómo lo han logrado?”. En: *Educación XXI*, vol. 17, n°. 1, pp. 39-57. DOI: 10.5944/educxx1.17.1.10704.

Eisenhardt, Kathleen M. (1989): “Building Theories from Case Study Research”. En: *Academy of Management Review*, vol. 14, n°. 4, pp. 532-555. DOI: 10.2307/258557.

Estébanez, María Elina (2004): “La participación de la mujer en el Sistema de Ciencia y Tecnología en Argentina”. En: Andrea Bielli *et al.*: *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela*. Montevideo: UNESCO, pp. 40-71.

Estébanez, María Elina (coord.), De Filippo, Daniela y Serial, Alejandra (2003): *La participación de la mujer en el sistema de Ciencia y Tecnología en Argentina*. Buenos Aires: UNESCO-OEI.

Flecha, Consuelo y Palermo, Alicia (2008): *Mujeres y Universidad en España y América Latina*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

Fritsch, Nina-Sophie (2015): “At the leading edge – does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia”. En: *Current Sociology*, vol. 63, n°. 4, pp. 547-565. DOI: 10.1177/0011392115576527.

Gaete, Ricardo (2018): “Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal”. En: *Revista CS*, n°. 24, pp. 67-90. DOI: 10.18046/recs.i24.2431.

Gallego-Morón, Nazareth y Matus-López, Mauricio (2018): “Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas”. En: *Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, vol. 22, n.º. 3, pp. 209-229. DOI: 10.30827/profesorado.v22i3.7999.

García, Susana (2006): “Ni solas ni resignadas: la participación femenina en las actividades científico-académicas de la Argentina en los inicios del siglo XX”. En: *Cadernos pagu*, n.º. 27, pp. 133-172.

García de Fanelli, Ana y Moguillansky, Marina (2014): “La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica”. En: *Education Policy Analysis Archives*, vol. 22, pp. 1-18. DOI: 10.14507/epaa.v22n47.2014.

Gil, Fernanda; Pita, Silvina y Ini, María (dir.) (2000): *Historia de las mujeres en la Argentina II Siglo XX*. Buenos Aires: Taurus.

Guil, Ana (2008): “Mujeres y ciencia: techos de cristal” En: *Eccos Revista Científica*, vol. 10, n.º. 1, pp. 213-232.

Glaser, Barney G. y Strauss, Anselm L. (1967): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine.

Harding, Sandra (1987): “Is there a Feminist Method?”. En: Sandra Harding (ed.): *Feminism and Methodology*. Indiana: Indiana University Press, pp. 1-14.

_____. (2004): “A Socially Relevant Philosophy of Science? Resources from Standpoint Theory's Controversiality”. En: *Hypatia*, vol. 19, n.º. 1, pp. 25-47. DOI: 10.2307/3810930.

Huerta, José M. (2005): “Guía para los estudios de caso como Técnica de Evaluación o Investigación”. Disponible en: http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLObj-116/Estudio_de_caso.pdf [14-02-2020].

Ipsos MORI (2017): *Global Trends Survey: Women in Society*. United Kingdom: Social Research Institute.

Jungbauer-Gans, Monika y Gross, Christiane (2013): “Determinants of success in university careers: Findings from the German academic labor market”. En: *Zeitschrift für Soziologie*, vol. 42, n.º. 1, pp. 74-92. DOI: 10.1515/zfsoz-2013-0106.

Leberman, Sarah I., Eames, Brigit y Barnett, Shirley (2016): “Unless you are collaborating with a big name successful professor, you are unlikely to receive funding”. En: *Gender and Education*, vol. 28, n.º. 5, pp. 644-661. DOI: 10.1080/09540253.2015.1093102.

López, Yolanda (2016): “Reflexiones en torno la situación de las mujeres docentes en la educación superior”. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/311665053_Reflexiones_en_torno_la_situacion_de_las_mujeres_docentes_en_la_educacion_superior [05-02-2020].

Martínez, Piedad C. (2006): “El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica”. En: *Pensamiento & Gestión*, n.º. 20, pp. 165-193.

Maslow, Abraham H. (1943): “A Theory of Human Motivation”. En: *Psychological Review*, vol. 50, n.º. 4, pp. 370-396. DOI: 10.1037/h0054346.

Monreal-Gimeno, Carmen y Martínez, Belén (2010): “Esquemas de género y desigualdades sociales”. En: Luis V. Amador y Carmen Monreal-Gimeno [coord.]: *Intervención social y género*. Sevilla: Narcea, pp. 73-96.

Montes, Estrella y Gallego-Morón, Nazareth (2017): “La segregación ocupacional del profesorado femenino en la universidad española”. En: *Reencuentro: Género y Educación superior*, vol. 28, n.º. 74, pp. 214-236.

Morgade, Graciela (2018): “Las universidades públicas como territorio del patriarcado”. En: Eduardo Rinesi (coord.): *La universidad hoy, a 100 años de la Reforma*. Argentina: IEC-CONADU.

Morrison, Ann M.; White, Randall P. y Van Velsor, Ellen (1987): *Breaking the glass ceiling*. New York, USA: Addison-Wesley.

Palermo, Alicia (2005): “Mujeres profesionales que ejercieron en Argentina en el Siglo XIX. En: *Convergencia*, vol. 12, n.º38, pp. 59-79.

Pérez Serrano, Gloria (1994): “La investigación cualitativa: problemas y posibilidades”. En: Gloria Pérez Serrano (ed.): *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes* (Tomo I). Madrid: La Muralla, pp. 43-76.

Picardi, Ilenia (2017): *La dimensione di genere nelle carriere accademiche*. Napoli: Federico II University Press.

Rebolledo, Loreto y Espinoza, María Paulina (2016): “Género, universidad e investigación. Una tríada compleja”. En: *Revista Anales*, n.º 11, pp. 155-171.

Reynolds, Amy C. et al. (2018): “Perceptions of success of women early career researchers”. En: *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, vol. 9, n.º. 1, pp. 2-18. DOI: 10.1108/SGPE-D-17-00019.

Saleem, Ghina y Ajmal, Muhammad (2018): “Work-family balance: Experiences of successful professional women in academia in Pakistan”. En: *Pakistan Journal of Psychological Research*, vol. 33, n° 1, pp. 101-121.

Smith, Dorothy E. (1974): “Women's perspective as a radical critique of sociology”. En: *Sociological inquiry*, vol. 44, n° 1, pp. 7-13.

UNESCO Institute of Statistics (2019). Disponible en: <http://uis.unesco.org/en/> [17/01/2020].

UNSa (2016), *Estadísticas de la planta docente de la Universidad Nacional de Salta*. Ciudad de Salta: Departamento de Estadísticas Universitarias de la UNSa.

Walker, Verónica Soledad (2016): “Evaluación y carrera académica/docente: la perspectiva de los actores de dos universidades argentinas”. En: *Revista del IICE*, n°. 40, pp. 49-66.

Yacuzzi, Enrique (2005): “El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación”. En: *CEMA Workin Papers: Serie Documentos de Trabajo*, n°. 296, pp. 1-37. Disponible en: <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf> [14-02-2020].

Financiación:

El presente trabajo ha sido financiado por la Universidad Pablo de Olavide (España) en el marco del Proyecto GENDER AND CITIZENSHIP (FP7-PEOPLE-2012-IRSES N.º 318960). Asimismo, forma parte de la tesis doctoral financiada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España a través del Subprograma de Formación de Profesorado Universitario (FPU15-02850).