

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Facultad de Gestión y Alta Dirección



La segregación laboral por género: el caso de las catedráticas de dos universidades del Perú, desde la perspectiva del capital humano y de la carrera académica

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con
mención en Gestión Empresarial que presenta:

Andrea Nicole Nuñez Rodas

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con
mención en Gestión Pública que presenta:

Nelly Calderon De Amat

Asesor:

Monica Patricia Bonifaz Chirinos

Lima, 2023

La tesis:

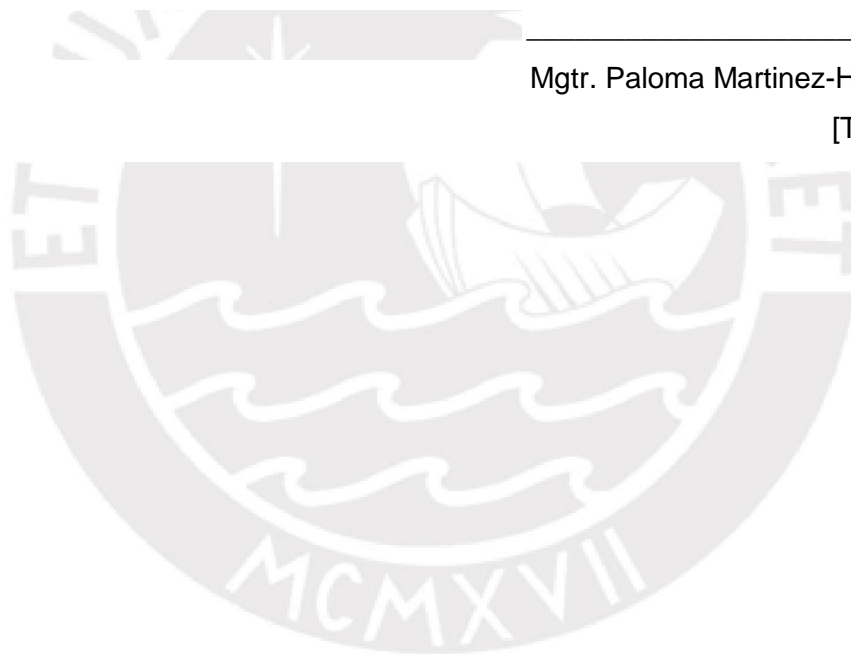
La segregación laboral por género: el caso de catedráticas de dos universidades del Perú, desde la perspectiva del capital humano y de la carrera académica

ha sido aprobada por:

Mgtr. Milos Richard Lau Barba
[Presidente del Jurado]

Dra. Monica Patricia Bonifaz Chirinos
[Asesor Jurado]

Mgtr. Paloma Martinez-Hague Chonati
[Tercer Jurado]




Informe de similitud

Yo, Mónica Patricia Bonifaz Chirinos, docente de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado “La segregación laboral por género: el caso de las catedráticas de dos universidades del Perú, desde la perspectiva del capital humano y de la carrera académica”, del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as) Andrea Nicole Nuñez Rodas y Nelly Calderon De Amat, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 30/10/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 30 de octubre de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Bonifaz Chirinos, Mónica Patricia	
DNI: 07706739	Firma: 
ORCID: 0000-0003-4718-2721	

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a Dios por haber sido mi soporte durante este proyecto, así como a mi familia por su respaldo y palabras de aliento. Además, quisiera agradecer profundamente a Nelly, quien ha sido mi compañera de tesis y cuyo trabajo y dedicación han sido fundamentales para la culminación de la tesis. Por último, deseo extender mi gratitud a Mónica, cuyo conocimiento y experiencia han sido esenciales en todo el proceso.

Andrea Núñez

A Dios, por darme las fuerzas necesarias, consejo oportuno y ser mi luz en momentos muy difíciles. A mis padres, por ser un soporte incondicional e incentivarme a seguir esforzándome. A mi familia, por siempre motivarme y apoyarme. A Andrea, por ser una hermana y compañera de tesis espectacular. A Mónica, por su asesoría y sus conocimientos enriquecedores. A mis amistades, por su amor, paciencia y palabras de aliento.

Josué 1:9

Nelly Calderón



RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la prevalencia de la segregación laboral por género en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Para ello, se plantea un marco de análisis apoyados en dos perspectivas, la del capital humano, y la de la gestión de la carrera docente, en un contexto relevante de cambios en la regulación de la educación superior universitaria en el Perú que, mediante la Ley 30220, establece los nuevos requisitos, o méritos necesarios, para ingresar a la carrera docente universitaria y posteriormente acceder a la categoría más altas de profesor principal.

Para ello, la presente tesis para la licenciatura, emplea un enfoque mixto que aplica la triangulación de datos, correspondientes al análisis estadístico de la distribución de profesores ordinarios en la carrera docente mediante el censo 2010 y la planilla SUNEDU 2019, y los requisitos y procesos de carrera académica bajo la Ley N° 23733, promulgada en 1983, y posteriores bajo la Ley N° 30220, promulgada en 2014.

Los hallazgos muestran cambios importantes entre ambos periodos, bajo distintos marcos normativos, y una relación importante entre los nuevos requisitos de formación, experiencia e investigación establecidos por la Ley 30220 y la mayor probabilidad de que más catedráticas accedan a categorías docentes de mayor jerarquía en ambas universidades.

Palabras claves: Segregación laboral, género, instituciones educativas.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1. Situación problemática.....	3
2. Objetivos y preguntas de investigación.....	5
2.1. Objetivo general de investigación.....	5
2.2. Objetivos específicos de investigación.....	5
2.3. Preguntas de investigación	6
3. Justificación	6
4. Limitaciones	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	9
1. Teorías neoclásicas, del capital humano y el mercado dual	9
2. Perspectivas sobre el gobierno colegiado de la carrera académica.....	10
3. Dimensiones de análisis	11
CAPÍTULO 3: MARCO CONTEXTUAL	13
1. Carrera docente en las Instituciones de Educación Superior Universitaria (IESU)	13
2. Casos de segregación laboral en las IESU latinoamericanas	13
3. Marco normativo de las IESU latinoamericanas.....	15
4. Marco normativo peruano	17
CAPÍTULO 4: MÉTODOS Y DATOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1. Análisis cuantitativo	21
2. Análisis cualitativo	23
3. Triangulación	23
CAPÍTULO 5: HALLAZGOS	24
1. Hallazgos del análisis cuantitativo	24
2. Hallazgos del análisis cualitativo.....	33
2.1. El caso de la UNMSM	33
2.2. El caso de la PUCP.....	38
3. Triangulación de los análisis cuantitativos y cualitativos	41
CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53
ANEXO A: Criterios de evaluación de la clase modelo – UNMSM (2010)	53
ANEXO B: Criterios de evaluación de la clase modelo – UNMSM (2018)	54
ANEXO C: Criterios de evaluación de la entrevista personal – UNMSM (2018).....	55
ANEXO D: Fórmula matemática	55

LISTA DE FIGURA

Figura 1: Métodos y datos de la investigación.....	21
---	-----------



LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones empleadas para el análisis cuantitativo.....	12
Tabla 2: Resumen de las leyes universitarias	18
Tabla 3: Definición de las variables independientes y la variable dependiente.....	22
Tabla 4: Definición de las dimensiones analíticas	23
Tabla 5: Resultados de la regresión logística	25
Tabla 6: Resultados de la regresión ordinal – CENSO 2010	25
Tabla 7: Odds ratios – CENSO 2010	26
Tabla 8: Resultados de la regresión ordinal – CENSO 2010: PUCP y UNMSM	26
Tabla 9: Odds ratios – PUCP y UNMSM al 2010	27
Tabla 10: Distribución de los y las docentes por categoría de docente ordinario.....	28
Tabla 11: Distribución de los y las docentes con doctorado según categoría de docente ordinario.....	28
Tabla 12: Distribución de los y las docentes con maestría según categoría de docente ordinario.....	29
Tabla 13: Distribución de los y las docentes con investigaciones en los últimos 2 años según categoría de docente ordinario.....	29
Tabla 14: Resultados de la regresión ordinal 2019: PUCP y UNMSM.....	30
Tabla 15: Odds ratios – PUCP y UNMSM al 2019	31
Tabla 16: Distribución de los y las docentes según categoría de docente ordinario	31
Tabla 17: Distribución de los y las docentes con doctorado según categoría de docente ordinario.....	32
Tabla 18: Distribución de los y las docentes con maestría según categoría de docente ordinario.....	32
Tabla 19: Distribución de los y las docentes que realizan investigación según categoría de docente ordinario	33
Tabla 20: Requisito para la promoción en la carrera docente - UNMSM	34
Tabla 21: Comparación de criterios de evaluación de la clase modelo - UNMSM	36
Tabla 22: Comparación de criterios de evaluación de la entrevista personal - UNMSM	37
Tabla 23: Comparación de requisitos para el ingreso a la carrera docente - PUCP	38
Tabla 24: Criterios en la evaluación docente - PUCP.....	40

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la prevalencia de la segregación laboral por género, entre hombres y mujeres, en la PUCP y la UNMSM desde las perspectivas del capital humano y el mercado dual, y la administración de la carrera docente, en el contexto de cambios de la regulación de la educación superior universitaria en el Perú. Para llevar adelante el análisis, se realizó una revisión bibliográfica sobre las teorías relativas a la segregación laboral y sobre el gobierno y los requisitos de la carrera académica. Así como, se realizó una revisión de los alcances de la Ley Universitaria N° 23733, promulgada en 1983, y la Ley Universitaria N° 30220, actualmente vigente. Un componente relevante de la presente investigación es el análisis cuantitativo realizado a partir del Censo Docente Universitario del 2010 y el registro de planillas docentes a 2019 reportado a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU); este último registro provee la información sobre el perfil y distribución por categorías de la plana docente de las Instituciones de Educación Superior Universitaria (IESU) peruanas al primer semestre del 2019. De esta manera, la investigación sobre la segregación laboral por género se apoya en los cambios observables en ambas fuentes de datos, así como en relación a los cambios en la regulación y requisitos de la carrera académica en los periodos 2010 y 2019.

En línea con el enfoque de la investigación, es importante precisar el concepto de género utilizado en la misma. Según la Organización Mundial de la Salud (2018), el género se refiere a las características que la sociedad asigna a las personas en función de su sexo biológico. Estas conductas, al estar establecidas por la sociedad, crean una estructura jerárquica de roles que limita la igualdad en el ejercicio de los derechos; donde, son principalmente las mujeres quienes se ven más afectadas (Sistema de Información Tendencias Educativas en América Latina, 2019). De este modo, en la presente investigación examinamos la segregación por género desde la perspectiva de la problemática entre hombres y mujeres, donde las mujeres son las más afectadas en el acceso a mejores posiciones y jerarquías en las universidades.

La tesis está organizada de la siguiente manera, en el primer capítulo, se aborda la situación problemática de la segregación por género en las universidades. A partir de ésta, se plantean el objetivo general y los objetivos específicos que orientan el estudio; esto es, el estudio de la prevalencia de la segregación por género entre hombres y mujeres en las universidades. Además, en esta sección se justifica la relevancia de la presente investigación, al detallar su importancia para el desarrollo social y su aporte desde la perspectiva de las

Ciencias de la Gestión. Igualmente, se detallan las limitaciones encontradas a lo largo del estudio.

En el segundo capítulo se expone el marco de análisis, elaborado a partir de las teorías neoclásicas y del capital humano, y las perspectivas del gobierno colegiado de la carrera académica en las universidades. Es así como, a partir de estas perspectivas, se definen los diferentes factores que intervienen en la segregación laboral por género y sus dimensiones de análisis.

El tercer capítulo se ocupa del marco contextual, referido a la carrera docente, la distribución de hombres y mujeres en sus diferentes categorías y cargo de autoridad, y da a conocer los casos más relevantes de universidades de referencia de América Latina, resaltando el marco normativo de cada uno de los países analizados. Además, se describe el marco normativo peruano y se hace una comparativa entre Ley Universitaria N° 23733, la cual estaba vigente cuando se realizó el Censo Universitario de 2010, y la Ley Universitaria N° 30220, la cual aplica para el caso de la base de datos de los docentes al 2019.

En el cuarto capítulo se detalla el método y los datos utilizados en el análisis. Así, se explica el componente cuantitativo en base a regresiones ordinales y odds ratio entre el perfil de los docentes, en particular las variables sexo (hombre / mujer), formación (máximo grado alcanzado), investigación y categoría de la carrera académica en la que se encuentra. Posteriormente, se triangulan las observaciones estadísticas con los cambios en los requisitos de la carrera académica bajo la ley N°23733 y la nueva Ley N°30220 y la definición de procesos y requisitos en los procesos de carrera académica en las universidades en estudio.

En el quinto capítulo se exponen los resultados de los análisis realizados a partir de las herramientas estadísticas empleadas, como la regresión ordinal, *odds ratios* y el perfil de los docentes, para los casos de la UNMSM y la PUCP para el 2010 y el 2019. Y posteriormente, se exponen los hallazgos a partir del análisis complementario entre los resultados del análisis de regresión y el estudio cualitativo, en el que se pueden observar una relación importantes entre los cambios en la regulación de la carrera académica bajo la Ley N° 30220 y la participación de las mujeres en la carrera académica en ambas universidades.

CAPÍTULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Situación problemática

La segregación laboral por género, también conocida como segregación ocupacional, es la tendencia en el mercado laboral de separar de forma heterogénea a hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones, apartando a unos de otros en la estructura ocupacional (Guzmán, 1997). De este modo, la segregación laboral se puede manifestar de dos maneras: en primer lugar, como segregación horizontal; es decir, la concentración de hombres y mujeres en distintos sectores económicos (Melkas & Anker, 1997), donde las ocupaciones ligadas a disciplinas como las matemáticas, física e ingeniería están ampliamente representadas por el género masculino, mientras que labores de educación, psicología y ciencias de la salud, por el femenino (Eisner & Harvey 2009 citado por Fleta 2017). En segundo lugar, se encuentra la segregación vertical, entendida como la distribución desigual de hombres y mujeres en el ejercicio de los puestos laborales de un mismo grupo ocupacional (Melkas & Anker, 1997), siendo escasa la presencia femenina en puestos de mayor responsabilidad y salario (Neumark et al., 1996 citado por Fleta 2017). En este sentido, estudios de la región señalan la presencia de la segregación laboral por género en universidades de Argentina, Chile y Colombia, donde se halló que las mujeres enfrentan diversas barreras para ascender en la carrera docente por los roles de género, techos de cristal, la masculinización de las universidades y por la construcción de jerarquías de poder (Morón, 2018; Cárdenas, Correa & Prado, 2014; Muñoz, Rivera & Gómez, 2021).

En la presente investigación se analiza la prevalencia de este fenómeno, de segregación entre hombres y mujeres, en dos universidades, una pública, la UNMSM, y una privada, la PUCP, y analizamos si esta problemática se relaciona con el diseño de la carrera y sus requisitos, y con el gobierno y los procesos de toma de decisión de acceso y promoción de los y las docentes en la carrera académica. Esto debido a que, para el caso latinoamericano, se tiene que el gobierno académico de la región se inspira en el sistema norteamericano de evaluación y nombramiento por pares; es decir, en el sistema colegiado que delegada a los pares los procesos de evaluación y selección de quienes acceden y progresan en la carrera docente (Bonifaz, 2021). Este sistema ha sido estudiado desde diferentes perspectivas disciplinares (Brown, 2001; McKenzie, 1996 y Meiners, 1988), en las que se cuestiona la concentración de la autoridad en los docentes, por ejemplo, en la elección por parte de éstos sobre de quiénes deben formar parte de la comunidad académica y quiénes pueden ascender en la misma (McPherson & Schapiro, 1999).

En el caso de la educación superior universitaria peruana, Chávez y Ronso (2021) reportan la presencia de segregación entre hombres y mujeres en las universidades, que definen como un obstáculo en la igualdad de oportunidades de ascenso y promoción docente, restando la probabilidad a las docentes de ascender en la carrera y ocupar cargos de liderazgo. Así lo muestran los hallazgos de este estudio que corrobora la existencia de brechas de género en puestos de alta dirección en las instituciones de educación superior, donde solo un quinto de dichas posiciones es ocupado por mujeres, cuando ellas representan un tercio del cuerpo académico. Asimismo, los investigadores señalan que no existen diferencias observables en la formación académica, y que incluso las mujeres estarían mejor preparadas que sus pares masculinos para asumir dichos cargos, ya que la proporción de las docentes mujeres con el grado de formación más alto es superior al de los docentes hombres (Chávez y Ronso, 2021).

Por otro lado, López, Henderson y Fernández (2016) realizaron un diagnóstico de la situación de docentes en la PUCP, con el objetivo de sustentar la necesidad de una Política de Igualdad de Género para la Docencia en dicha casa de estudios. Las autoras señalan la presencia de techos de cristal en la carrera docente, ya que a medida que se asciende en el escalafón docente, el porcentaje de mujeres disminuye; por ejemplo, a nivel general, en la categoría principal, las mujeres solo representan el 27%. Detallan, además que, en un análisis por Departamento Académico, se observa que en Arquitectura y Teología todos los docentes principales son hombres y, para el caso de Derecho, las mujeres alcanzan una representación de 9% en la categoría principal, 22% en asociado y 23% en auxiliar. Sin embargo, esta representación femenina es aún más escasa en el caso del Departamento de Ingeniería, donde solo el 7% del cuerpo docente principal es mujer, teniendo representación femenina del 16% en la categoría de docente asociado y 9% en auxiliar.

Desde una perspectiva más amplia, en la primera revisión a los datos del Censo Docente Universitario de 2010 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en la que se seleccionaron solo los docentes ordinarios de universidades con estructura de gobierno asociativa o pública, nuestro primer análisis de regresión mostró que, cuando las demás variables independientes son constantes y la variable independiente “sexo” toma el valor de 1 (mujer), la probabilidad de que la docente sea principal es de 40%. En cambio, si la variable toma el valor de 0 (hombre), la probabilidad aumenta a 50%. De este modo, se obtuvo evidencia sobre la existencia de ciertos factores que contribuyen a que el hecho de ser hombre o mujer determina la probabilidad de una docente para ocupar posiciones de mayor jerarquía como la categoría de principal. Además, al igual que los resultados de Chávez y Ronso (2021), a pesar de que, en promedio, el grupo de las docentes cuenta con mayor número de estudios de postgrado, son los pares masculinos quienes en su mayoría

obtienen la categoría de principal. Ello se ve reflejado en los hallazgos, pues del 21.1% de profesoras que han obtenido 3 postgrados, solo el 39.96% es principal; mientras que del 15.7% de profesores que tienen 3 postgrados, se tiene que el 44.52% pertenece a la categoría principal.

Tomando en consideración lo expuesto, la presente investigación, a partir de los dos casos de estudio de la UNMSM y la PUCP, analiza la relación entre segregación laboral por género y las nuevas reglas en el sector, específicamente las normas establecidas por la Ley N° 30220, que se relacionan a los requisitos y al gobierno de la carrera docente; ello, en el entendido que en las universidades públicas y en las universidades asociativas tradicionales, la administración de la carrera de los docentes, recae en los propios docentes, quienes deciden quiénes se incorporan y quiénes progresan en la carrera académica.

Es necesario precisar que este estudio pone especial atención al análisis comparado entre las dos universidades más antiguas y prestigiosas del país, a fin de explorar si las prácticas de gobierno colegiado en estas instituciones educativas están asociadas o no en la persistencia de este fenómeno, y cuáles serían las dimensiones que explican las posibles diferencias. Además, cabe precisar que la elección de estos casos, estatal y asociativo, parte del hecho de que ambas universidades poseen gobiernos académicos colegiados y tienen prestigio a nivel nacional, pues son universidades referentes en su tipo de institución, y cuentan con similitudes en cuanto a su distribución de carreras de pregrado, promoción en la carrera docente y al total de docentes nombradas que enseñan en ambas instituciones, donde para el caso de la PUCP, el 30.8% son mujeres, y 29.5% para caso de la UNMSM. Asimismo, ambos casos apuntan a brindar la mejor calidad educativa, incentivando una metodología de enseñanza idónea en sus docentes, así como motivándolos a realizar investigaciones; prueba de ello, es la suscripción del “Convenio Marco de Cooperación” entre ambas en el 2018.

2. Objetivos y preguntas de investigación

2.1. Objetivo general de investigación

Analizar la prevalencia de la segregación laboral por género en la PUCP y la UNMSM en relación con la administración de sus carreras académicas bajo la Ley N° 23733, promulgada en 1983, y la Ley Universitaria N° 30220, promulgada en 2014.

2.2. Objetivos específicos de investigación

- a. Analizar el fenómeno de la segregación laboral por género a partir del Censo Docente Universitario de 2010 del INEI.

- b. Analizar de manera comparada el fenómeno de segregación laboral en dos casos de estudio de la UNMSM y la PUCP, con datos del Censo Universitario de 2010.
- c. Analizar de manera comparada el fenómeno de segregación laboral en dos casos de estudio de la UNMSM y la PUCP, con datos de las planas docentes reportados a SUNEDU a 2019.
- d. Analizar la relación entre la prevalencia de la segregación laboral por género y los mecanismos y procesos de gobernanza de la carrera académica en los casos de estudio en ambos periodos.

2.3. Preguntas de investigación

¿De qué manera la segregación laboral por género en la PUCP y la UNMSM prevalece en relación con la administración de sus carreras académicas bajo la Ley 23733, promulgada en 1983, y la Ley Universitaria 30220 promulgada en 2014?

- a. ¿Es posible corroborar la existencia del fenómeno de la segregación laboral por género en el Censo Universitario de 2010 del INEI?
- b. ¿Qué diferencias presentan los casos de estudio de la UNMSM y la PUCP respecto al fenómeno estudiado en el Censo de 2010?
- c. ¿Qué diferencias presentan los casos de estudio de la UNMSM y la PUCP respecto al fenómeno estudiado en las planillas de 2019 de la SUNEDU?
- d. En el marco de los cambios en la regulación de la carrera académica, ¿cuál es la relación entre la prevalencia de la segregación laboral por género y los mecanismos y procesos de la gobernanza de la carrera académica en ambos periodos?

3. Justificación

Durante los últimos años, se ha incrementado la conciencia acerca de las desventajas de las mujeres en las sociedades de todo el mundo, reconociendo que esta desigualdad basada en el género representa un obstáculo que enfrenta el desarrollo humano (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010). Hoy en día, si bien se han tenido algunos avances relacionados al tema de género en el Perú con la firma de distintos tratados y compromisos, el establecimiento de la Normativa Nacional e Internacional Relativa a Igualdad de Género, y la promulgación de leyes y de diversas normativas con enfoque de

género, este ámbito todavía se encuentra en desarrollo (Altamirano & Aviles, 2020). Como prueba de ello, el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) (2020) resalta que después de treinta años se promulgó, en el 2019, la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), lo cual evidencia que la incorporación del enfoque de género en el país se encuentra en un nivel incipiente dentro de la esfera de acciones del sector privado, público y social.

Asimismo, el Índice de Desigualdad de Género (IDG), el cual estima la pérdida de logros en dimensiones claves como la salud reproductiva, el empoderamiento y el mercado laboral, para el año 2019 fue de 0.3859 (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2020), lo cual da a conocer que en el país persiste la desigualdad y las brechas de género en el acceso a servicios básicos, oportunidades laborales, participación política, etc. Esta investigación se va a concentrar en el ámbito de las oportunidades laborales en el sector de educación superior, pues en el 2019 se mantiene la mayor participación de la mujer en las carreras especiales (54%), relacionadas al sector salud y al de educación (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), 2021); pero, aun así, las mujeres se encuentran subrepresentadas en posiciones de liderazgo en distintos sectores, tal como el de educación superior (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2021).

a. Aporte a las Ciencias de la Gestión

Por un lado, la presente investigación aspira contribuir a la comprensión sobre cómo se desarrolla la segregación laboral por género en la UNMSM y en la PUCP; así como también, busca identificar cuáles son los elementos de los gobiernos universitarios de cada IESU señalada, que pueden estar asociados con la prevalencia de la segregación laboral por género.

Abordar esto es sumamente importante porque, para analizar la representación femenina en puestos de alta dirección, no solo debemos entender la capacidad femenina para ascender y liderar las organizaciones, también se debe tener en cuenta los espacios de gobierno en el que se desenvuelve, analizar su capacidad de adhesión al poder y de generar espacios de representación femenina en los apartados de gobierno universitario (Chávez & Ronso, 2021). Asimismo, si bien la participación femenina en el mundo laboral ha aumentado, todavía no se ha resuelto el problema de segregación laboral en las organizaciones universitarias, debido a diversos factores, tanto externos (la regulación del sector, las políticas de carrera académica, los prejuicios sociales, etc.) como internos (la cultura organizacional, los mecanismos internos, intereses y relaciones profesionales, entre otros).

b. Relevancia social

Por otro lado, esta investigación aspira a un mayor y mejor entendimiento sobre la problemática, con el fin de poder contribuir en la disminución de la subrepresentación de las mujeres en los puestos de alta jerarquía de las IESU, así como proporcionar evidencia para discusiones que aporten a la problemática presentada, motivando a diversos *stakeholders* a darle la debida importancia a este fenómeno.

Es de suma importancia reconocer, además, que esta baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es un reflejo de la falta de aprovechamiento del talento femenino, lo cual representa una problemática social y de índole organizacional, puesto que cada vez hay más evidencia de que cuantas más mujeres ejecutivas hay en una organización, mejor es el rendimiento de esta (Noland, Moran & Kotschwar, 2016). Por lo expuesto, estos aportes son fundamentales porque fomentan mejorar los mecanismos y procesos de evaluación para el acceso y la promoción de las docentes con alta cualificación a puestos de liderazgo es necesario, no solamente por criterios de igualdad y justicia social, sino por la adecuación del estilo directivo femenino a las necesidades y demandas organizacionales.

4. Limitaciones

El presente estudio tiene limitaciones respecto al acceso a la información de la plana docente de la UNMSM y la PUCP. Para esta investigación, se trabaja con el Censo Docente de 2010 del INEI, el cual contiene información de todas las universidades del país, donde solo se ha seleccionado la información de los docentes ordinarios presentes en universidades públicas e IESU privadas con estructura de gobierno asociativa. Asimismo, se emplea una base de datos compartida por la SUNEDU, donde se tienen los datos de los docentes de las IESU peruanas al 2019. Con lo mencionado, se puede advertir que la limitación más relevante es no contar con un censo actualizado que nos permita comparar efectiva y correctamente la situación del 2010 con la actual.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

En la presente sección, se desarrollan las teorías empleadas para definir las dimensiones de análisis de la problemática planteada. Por un lado, se presentan las teorías neoclásicas del capital humano, y de segmentación de mercado, que estudian la existencia de diferencias de oportunidades en cuanto al nivel de estudios y productividad entre trabajadores según su género, y para constatar si las mujeres están relegadas en un mercado secundario; es decir, aglomeradas en las categorías más bajas del escalafón docente. Por otro lado, se desarrollan las perspectivas del gobierno colegiado, que estudian la relación entre el diseño y la forma en la que se llevan a cabo los procesos de evaluación para el ingreso y progresión en la carrera académica. Desde ambas perspectivas se construye el marco de análisis de la prevalencia de la segregación laboral por género en las universidades en relación al gobierno de la carrera académica en los dos casos de estudio.

1. Teorías neoclásicas, del capital humano y el mercado dual

Respecto a las teorías neoclásicas, desde el ámbito de la oferta, Becker (1964) postula que el número de ofertas de trabajo, su calidad y el salario, se otorgan en función a la inversión del capital humano, el cual aborda tres aristas fundamentales que impactan en la productividad laboral del individuo. En primer lugar, el entrenamiento dentro del centro de trabajo como fuente de experiencia laboral y de desarrollo de nuevas habilidades. En segundo lugar, la formación académica y el aprendizaje continuo, obteniendo nuevas fuentes de conocimiento. Finalmente, el cuidado de la salud física y emocional para mantener el nivel de rendimiento. En relación con lo expuesto, la segregación laboral por género parte de la premisa de que las mujeres acumulan poco capital humano, dado que no invierten en su educación o escogen carreras universitarias en campos laborales poco o nada relevantes; además, poseen poca experiencia laboral en comparación con sus pares masculinos, debido a interrupciones en sus labores por motivos de gestación u otras responsabilidades familiares (Anker, 1997; Maté, Java & Rodríguez, 2003).

Por otro lado, en cuanto al ámbito de la demanda laboral, la explicación parte de los estereotipos del empleador hacia los postulantes por sus características físicamente observables como la raza, género, edad o si tiene alguna discapacidad; de esta manera, el empleador considera que contratar a un trabajador de algún colectivo desfavorecido le hará incurrir en gastos adicionales y, por ello, evitará hacerlo (Becker 1971, citado por Maté, Java & Rodríguez, 2003). Bajo esta premisa, los empleadores podrían optar por no contratar a una mujer, debido a que, en el largo plazo, esto resulta más caro que contratar a un hombre, por los costos asociados a la impuntualidad o ausentismo al centro de trabajo por atender

emergencias familiares, y a la elevada tasa de rotación, por la misma razón, que los obliga a gastar nuevamente en inducciones o capacitaciones para el nuevo personal (Anker, 1997).

En cuanto a la teoría del mercado dual, Doeringer y Piore (1972) postulan que el mercado laboral está dividido en dos grandes segmentos. Primero, se encuentra el mercado primario, el cual abarca los puestos de trabajo más atractivos del mercado, ya que ofrecen salarios elevados, estabilidad laboral, oportunidades de ascenso y óptimas condiciones laborales. En contraste, el mercado secundario concentra los puestos de trabajo poco o nada atractivos, aquellos con los salarios más bajos, inestabilidad laboral, escasas oportunidades de ascenso y malas condiciones laborales. De acuerdo con Reich, Gordon y Edwards (1973), este segmento secundario estaría ocupado mayoritariamente por mujeres, jóvenes y trabajadores provenientes de minorías. Adicionalmente, los autores realizan una segmentación laboral dentro del mercado primario, una segmentación por raza y otra por género, en esta última señalan que los puestos en el mercado de trabajo son asignados según el género, donde los salarios del segmento femenino son los más bajos y están orientados al servicio a otras personas, especialmente al de hombres; estas características son fomentadas por el seno familiar y las instituciones educativas. Por otro lado, según Anker (1997), los empleadores del mercado primario prefieren contratar a los hombres, dado que se les atribuye una mejor formación y experiencia laboral continua; mientras que a las mujeres se las asocia con una mayor rotación o deserción laboral por sus responsabilidades familiares (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

2. Perspectivas sobre el gobierno colegiado de la carrera académica

En lo que respecta al mercado de trabajo en la academia, resulta relevante tomar en consideración los sistemas de gobierno en las universidades; es decir, la forma en la que se decide la asignación de las plazas o vacantes, en el entendido que los mecanismos y procesos del gobierno colegiado, tanto en las instituciones de educación superior públicas y privadas sin fin de lucro, determinan las trayectorias y el perfil del cuerpo académico (Bonifaz, 2021). En cuanto a la definición de órgano colegiado, Renato Alessi, citado por García (2007), lo define de la siguiente manera: “Se llama colegiado a un órgano cuando está integrado por varias personas físicas que se encuentran en un plano que pudiéramos llamar horizontal, de forma que sea la manifestación ideológica (voluntad o juicio) colectivamente expresada por todas esas personas la (sic) que se considera manifestación del órgano”.

Al respecto, el estudio de McCormick y Meiners (1988) postula que el grado de la participación docente en la toma de decisiones influye en el desempeño de la universidad. En primer lugar, los autores postulan que la parte académica es bastante clara en cuanto a la

toma de decisiones colectivas u otras formas de administración de poder que no persiguen el fin de lucro. Los autores señalan que este tipo de instituciones son generalmente menos eficientes que los sistemas de decisión de organizaciones privadas. Así lo demuestran los resultados empíricos de su investigación, los cuales constatan que la gobernanza colegiada reduce la calidad universitaria, ya que los docentes tienden a reducir el número de investigaciones académicas y su rendimiento cuando se les asigna responsabilidades administrativas y de toma de decisión. En este sentido, los autores postulan la siguiente incógnita: ¿Por qué se permite que las IESU sean gobernadas por los docentes, cuando según la teoría y evidencia, ellos no son competentes para este cargo?

En una línea similar, Brown (2001) postula que los docentes poseen mejor información para la toma de decisiones en estos temas administrativos. Sin embargo, menciona que tienen incentivos para priorizar beneficios personales antes que el éxito institucional, lo cual no garantiza que tomen las mejores decisiones. Philip (1976) defiende la participación docente en las decisiones de nombramiento, promoción y permanencia, ya que limita la capacidad de los administradores de la universidad para incurrir en represalias ante críticas hacia su gestión. En la misma línea, McCormick y Meirners (1988) postulan que, sin el nombramiento, los docentes no tendrían incentivos para promover la contratación de pares más capacitados, dado que correrían el riesgo de ser reemplazados. Pero señalan que, en los procesos de reclutamiento, los docentes se resistirán a juzgar con dureza a aquellos que podrían evaluarlos posteriormente, pues mencionan que no tienen incentivos para establecer estándares altos de evaluación al ver que los criterios que usen podrían también ser aplicados a ellos.

Adicionalmente, en los procesos de selección docente se puede observar el fenómeno de la endogamia académica (Brown, 1997, 2017, citado por Bonifaz, 2021), que surge cuando en los procesos de reclutamiento, los docentes se inclinan por seleccionar a los candidatos con características afines a ellos (Godechot & Louvet, 2008). De este modo, el proceso resulta parcializado y no de mérito, puesto que no tiene como objetivo la elección del candidato con mejores capacidades para la posición. Desde estas perspectivas, el gobierno colegiado y el fenómeno de la endogamia pueden afectar negativamente los criterios de evaluación entre pares, reduciendo la igualdad de oportunidades y la meritocracia, y con ello debilitando la calidad de la docencia e investigación universitaria.

3. Dimensiones de análisis

Para los fines del análisis de regresiones, que tiene por objetivo evidenciar la existencia o no de la segregación laboral por género (hombre / mujer) para los casos de la UNMSM y la PUCP, se utiliza el Censo Universitario 2010 y el registro de las planillas

docentes de SUNEDU 2019. Las variables de análisis son el sexo, la formación, la trayectoria, la investigación (declarada) y el grado máximo alcanzado, variables derivadas de las teorías neoclásicas, específicamente, de la teoría de capital humano (ver Tabla 1).

En tanto para el análisis cualitativo, que tiene por objetivo analizar si la segregación por género (hombre / mujer) puede estar relacionada a las características de la regulación del sector y, específicamente, de la gestión de la carrera académica. Esto se refiere a los cambios en el gobierno colegiado de la carrera académica, la cual postula que los procesos de reclutamiento, selección y promoción docente están afectados por los intereses de los pares evaluadores, a menos que la regulación establezcan nuevos requisitos y procesos. Por tanto, se hizo un análisis de los requisitos y mecanismos internos del ingreso y promoción en la carrera docente, y su adecuación respecto del marco normativo vigente en los periodos de análisis (2010 y 2019).

Tabla 1: Dimensiones empleadas para el análisis cuantitativo- cualitativo

Análisis cuantitativo	
Teoría	Variables de estudio
Teoría del capital humano	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo (Hombre / mujer) • Formación (Máximo grado). • Experiencia (Trayectoria académica) • Productividad (Desarrollo de investigación) <p>Nota: en relación a la variable salud, en este estudio no se toma en consideración esta variable porque el dato no aparece el en Censo Docente Universitario del 2010 ni el registro de docentes a 2019 reportado a SUNEDU.</p>
Análisis cualitativo	
Gobierno de la carrera académica	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos exigidos (grados e investigación) • Procesos de evaluación (concursos ingreso/promoción) • Partes intervinientes (pares internos y externos) <p>Nota: el análisis se realiza en base los requisitos, procesos y partes intervinientes definidos en los estatutos y reglamentos para el ingreso y promoción de la carrera docente.</p>

Tabla elaborada en base a las definiciones presentadas en el marco teórico para ambas dimensiones.

Cabe precisar que se identificó que las variables de estudio indicadas en la Tabla 1 también han sido empleadas en estudios, como el de “Capital humano y productividad en microempresas” (Lagarda & Urquidy, 2007) y “Capital humano y su relación con el desempeño organizacional” (Bernal, Pedraza & Castillo, 2020), donde se define como variables de capital humano al nivel de estudios y experiencia en años y, también, se postula el grado académico y antigüedad en el puesto de trabajo como variables, respectivamente.

CAPÍTULO 3: MARCO CONTEXTUAL

En este capítulo se revisan casos de segregación laboral por género en las IESU de Argentina, Chile y Colombia, así como en los casos seleccionados para la presente investigación: UNMSM y PUCP. Para ello, se explica el contexto detallando el marco regulatorio en cada país, haciendo énfasis en los casos peruanos de la Ley N° 23733, Ley Universitaria vigente en la ejecución del Censo Docente Universitario realizado en 2010 por el INEI y la Ley N° 30220, Ley Universitaria vigente en la actualidad, que rige los datos de la SUNEDU al 2019. Asimismo, para ambas universidades peruanas se describen sus estatutos universitarios, así como los reglamentos del profesorado y las distintas políticas de género de estas IESU.

1. Carrera docente en las Instituciones de Educación Superior Universitaria (IESU)

La labor docente en las IESU cuenta con normativas particulares para cada país. Estas normativas suelen consolidarse en leyes nacionales y en estatutos institucionales específicos, que disponen regulaciones en relación al ingreso a la docencia, la permanencia en los cargos, la movilidad interna y el ascenso (Terigi, 2010). De acuerdo a la legislación y las normativas institucionales, la carrera docente se puede definir como un sistema de desarrollo profesional que tiene como referentes al reconocimiento de la meritocracia e igualdad de oportunidades para la inserción, permanencia, ascenso y retiro de los docentes. Cabe añadir que, esta regulación busca la profesionalización y dignificación de la actividad docente, promoviendo la mejora permanente a través de una línea de carrera o escalafón. Las normativas establecen los derechos, deberes, prohibiciones y se señalan otras disposiciones que permiten asegurar la puesta en marcha de la carrera (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), 2005; Mineducación, s.f.; MINEDUC, s.f.). En la siguiente sección, se estudian los casos latinoamericanos de Argentina, Chile y Colombia, donde las universidades a analizar son instituciones privadas sin fin de lucro organizadas de manera colegiada, al igual que las universidades públicas, y la mayoría de privadas asociativas en el Perú.

2. Casos de segregación laboral en las IESU latinoamericanas

En esta sección, se darán a conocer casos de universidades en Argentina y Colombia, donde se aborda la presencia de la segregación laboral por género en dos universidades públicas y la presencia general de este fenómeno en las IESU de Chile. Resulta importante resaltar que, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2020), las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles

educativos inferiores, mientras que en la educación superior su presencia es notablemente menor; por ello, la panorámica general de liderazgo femenino en las universidades es la de una escasez de mujeres en puestos de alta jerarquía (El Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO IESALC), 2021). En América Latina, sólo el 18% de universidades de la región tiene una rectora. No obstante, aunque esta cifra parece baja, al compararla con la situación de Europa, Latinoamérica está en una mejor situación, pues en las universidades europeas solo el 15% de los rectores son mujeres (UNESCO IESALC, 2020).

Conforme lo señala la UNESCO (2020) y otras entidades supranacionales, la segregación laboral por género es un fenómeno social de índole mundial, que produce que las mujeres se concentren en determinados sectores del mercado laboral y en posiciones de poder relativamente inferiores (OECD, 2021; Ortiz-Ospina, Tzvetkova & Roser, 2018). Para el caso de Argentina, de acuerdo a los resultados del estudio de Morón (2018) en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Salta (UNSa), se puede afirmar la existencia de segregación laboral por género, en primer lugar, porque a pesar de que para el año 2015, las mujeres docentes superan en número a sus colegas masculinos, 1220 vs. 1040, la mayoría de ellas se agrupaba en los puestos base de la pirámide jerárquica; es decir, como docentes asistentes o auxiliares. Asimismo, la investigadora pudo observar un caso de segregación horizontal al visualizar que la plantilla docente femenina solamente representa el 9.5% de los docentes en la Facultad de Ingeniería.

En segundo lugar, respecto a los resultados de las encuestas aplicadas en esta universidad, las mujeres, según su edad, perciben diferentes factores como los causantes de la segregación laboral. Por un lado, las docentes femeninas más jóvenes o de mediana edad, destacan la dificultad de tener una doble jornada laboral, ya que tienen que equilibrar la carga del trabajo con las responsabilidades domésticas y familiares. Además, señalan la coincidencia entre los periodos de promoción con la etapa de maternidad o el cuidado de personas dependientes, lo que implica un mayor reto. Por otro lado, las docentes entre 40 y 50 años resaltan la existencia de círculos de poder liderados por los hombres, que, si bien son informales, influyen en la elección de los candidatos en las líneas de carrera. Finalmente, las profesoras mayores de 50 años identifican los roles y estereotipos de género, y “la sociedad patriarcal” como las principales barreras de ascenso (Morón, 2018).

En Colombia, los resultados de la investigación sobre segregación laboral por género en la Universidad del Cauca reportan la existencia de techos de cristal y la escasa probabilidad de ascenso de las docentes a puestos de alta dirección. Lo mencionado se ve reflejado en los resultados obtenidos al realizar un modelo Probit para hallar la probabilidad de que un fenómeno suceda; de esta manera, la probabilidad de ascenso de las docentes de

la universidad colombiana es demasiado baja (5.3 %) y, aun en un escenario optimista, dicha probabilidad solo se eleva al 25.3%; mientras que los docentes tienen cerca de 75% de probabilidades de ser ascendidos (Muñoz, Rivera & Gómez, 2021).

En Chile, se realizó un estudio sobre la segregación laboral vertical según género en las IESU porque, para las investigadoras, este sector concentra a la fuerza laboral más calificada y, por lo tanto, con mayores recursos culturales para cuestionar las estructuras de poder vigentes que influyen en el acceso a los principales puestos de toma de decisiones (Cárdenas, Correa & Prado, 2014). Los resultados indican que el cargo de rector de la mayoría de las IESU está ocupado por hombres y, si bien CEPAL indica que, a medida que se va bajando en la jerarquía organizacional se producirá una mayor participación laboral femenina (2012), la presencia de la mujer sigue siendo menor en puestos de responsabilidad que se sitúan bajo el cargo de rector (decanatos y jefaturas de carrera). Cabe añadir que dicho estudio mostró que el sector privado de la educación superior universitaria fue el que presentó una mayor presencia femenina en puestos de toma de decisiones; sin embargo, la segregación laboral vertical por género se sigue presentando en dicho ámbito como un fenómeno predominante (Cárdenas, Correa & Prado, 2014).

Las investigadoras llegaron a la conclusión que en el sector de educación superior chileno se manifiesta la segregación laboral, lo cual llama la atención, ya que en estas organizaciones se espera una mayor presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones, debido a su alta participación laboral en este sector de la economía. Asimismo, se supone que las IESU son espacios que promueven -en mayor medida- la reflexión crítica; sin embargo, estos resultados demuestran que estas organizaciones están altamente masculinizadas respecto a la construcción de jerarquías de poder, donde la incorporación de la fuerza de trabajo femenina no se traduce en su inserción a los puestos de poder en las universidades (Ibid.).

3. Marco normativo de las IESU latinoamericanas

En los países de los casos seleccionados, Argentina, Chile y Colombia, la normativa vigente señala que los puestos docentes deben ser ocupados por personas con una formación específica. Sin embargo, existen diferencias en cuanto a requerimientos; por ello, por un lado, en Chile y Colombia se exige un título superior y, por otro lado, en Argentina se exige un título en la especialidad, que admite casos de titulación secundaria. De esta manera, para el ingreso a la carrera docente en Argentina es requisito poseer título universitario de igual o superior nivel al de la carrera donde será docente (Ley N° 10579, 1987; Ley N° 26.206, 2006; Ley de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, s.f.). En el caso de Colombia, para ingresar al sistema educativo el aspirante debe poseer, como mínimo, un

título profesional universitario; y debe superar el concurso de méritos al cual se inscribió, donde evalúan sus aptitudes, experiencia, competencias, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad. Con ello, se determina si el aspirante es incluido o no en el listado de docentes (Ley N° 115, 1994; Mineducación, s.f.). En Chile se señala que la posesión de un título docente o de educador otorgada por una IESU o institutos profesionales es un requisito de ingreso, al igual que el hecho de ganar el concurso público de antecedentes (BID, 2000; Decreto con fuerza de ley N°2, 2019).

La carrera docente universitaria argentina se organiza en escalafones diferenciados, donde se puede identificar los cargos de profesor, supervisor, director, regente, vicerrector y rector; en esta organización, la vía escalafonaria es requisito para el ascenso, teniendo en la carrera docente las siguientes categorías: asociados, titulares y plenarios (Ordenanza N°40593, 2017; Ley N° 26.206, 2006). En el caso chileno, los concursos y las respectivas comisiones calificadoras distinguen las siguientes jerarquías: instructor, asistente, asociado y titular (Decreto con fuerza de ley N°1, 2020). En Colombia, la línea de carrera docente está conformada por cuatro categorías, comenzando con la auxiliar, siguiendo con la de asistente y asociado, y culminando con la de titular (Decreto N°1278, 2002; Decreto con fuerza de ley N°2, 2019; Ley N°30, 1992).

Respecto al ascenso a la docencia universitaria, en todos los casos la metodología de los concursos es la más empleada para este fin. En Argentina, estos concursos se basan en los antecedentes de los interesados y se bonifica a los docentes que acrediten un buen desempeño en el área para la cual concursan. También la antigüedad es un factor que se toma en cuenta, al igual que la adquisición de otros títulos y certificados de capacitación docente, los cuales tienen una ponderación específica dependiendo del concurso. Además, las becas obtenidas, así como los premios y libros publicados se evalúan para la obtención de puntaje en el concurso. Asimismo, cuando registran todos los antecedentes del docente y su actuación profesional, se va actualizando su legajo, donde el mantenimiento de un grado de calificación muy bueno por tres años consecutivos es necesario para aspirar al ascenso en el escalafón (Ley N° 10579, 1987; Ley N° 26.206, 2006; Ley de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, s.f.).

Para las cuatro categorías del caso colombiano, el nombramiento es por concurso y los docentes deben superar satisfactoriamente los tres tipos de evaluación: la de periodo de prueba, la ordinaria periódica que mide el desempeño y la evaluación por competencias. Al término del año académico se ejecuta una evaluación de periodo de prueba, donde se estima el desempeño y las competencias básicas de los docentes ingresantes; donde los docentes aprobados son inscritos en la línea de carrera/escalafón de la IESU. También, al finalizar el año académico, se realiza la evaluación de desempeño encargada por el rector o director de

la IESU; y, con respecto a la evaluación de competencias, estas son de carácter voluntario y los docentes que desean ascender de grado en el escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado puede inscribirse (Ley N° 115, 1994; Mineducación, s.f.).

En Chile, las convocatorias de estos concursos se realizan dos veces al año, donde se establecen comisiones anuales calificadoras integradas por el director del departamento de la administración de Educación Municipal, el director del IESU con la vacante concursable, un docente elegido por sorteo y un funcionario designado por el Departamento Provincial, para el caso de las IESU estatales. En línea de lo mencionado, el Ministerio de Educación, por medio del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, ha establecido un sistema de evaluación formativa para los docentes, donde los resultados de este (destacado/competente/básico/insatisfactorio) son considerados como antecedentes en los concursos. Cabe precisar que, los docentes con niveles destacado o competente pueden rendir la prueba de desempeño individual y, de esta manera, optar a oportunidades para estudios de posgrado, capacitaciones y/o para solicitar financiamiento para sus proyectos de innovación, tecnología, etc. (Decreto con fuerza de ley N°1, 2020; MIDE UC, 2011).

4. Marco normativo peruano

Actualmente, en el Perú, rige la Ley N° 30220, Ley Universitaria, la cual fue promulgada en el 2014 y cuya constitucionalidad fue ratificada por el Tribunal Constitucional en el 2016. Esta ley promueve el aseguramiento de la calidad educativa de las instituciones universitarias como instituciones fundamentales para el desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura (MINEDU, 2014). La normativa anterior a la ley mencionada, fue la Ley N° 23733, Ley Universitaria promulgada en 1983 y vigente en el Censo Docente Universitario realizado en el 2010 por el INEI. Resulta pertinente mencionar que para realizar los análisis y presentar los resultados se ha construido la Tabla 2, la cual sistematiza la información de cada ley sobre lo correspondiente a la docencia ordinaria.

Tabla 2: Resumen de las leyes universitarias en el Perú

Tema	Ley N° 30220 (2014)	Ley N° 23733 (1983)
Definición	Las universidades son comunidades académicas orientadas a la docencia y a la investigación, con una conciencia clara del Perú como realidad multicultural (Artículo 3).	Las universidades se dedican a la educación, investigación, difusión del conocimiento y la cultura, y a su extensión y proyección sociales (Artículo 1).
Principios	Las universidades se deben regir por diversos principios, siendo los que más se relacionan a la problemática presentada los siguientes: meritocracia, democracia institucional, ética pública y profesional; y pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión (Artículo 5).	Las universidades se rigen en su actividad por diversos principios, siendo los más relacionados a la investigación los siguientes: el pluralismo y el rechazo de toda forma de violencia, intolerancia discriminación y dependencia (Artículo 3).
Derechos de los docentes	Los docentes gozan de diversos derechos, donde se ha podido identificar que dos de ellos se relacionan directamente con la investigación propuesta: la promoción en la carrera docente y el poder elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional o consulta (Artículo 88).	Los derechos de los docentes ordinarios se enlistan en el artículo N° 52 de la presente ley, donde en los incisos a) y b) se indica que estos tienen derecho a la promoción en la carrera docente y a la participación en el gobierno de la Universidad.
Autonomía universitaria	La autonomía universitaria se manifiesta en aspectos como el académico, de gobierno, económico, normativo y administrativo. Es así como, para los dos últimos ámbitos nombrados, se tiene que las universidades tiene la potestad autodeterminativa para la creación de normas internas (estatutos y reglamentos) destinadas a regular la institución universitaria; así como, también tiene esta potestad para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria, incluyendo la organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo (Artículo 8). Las universidades privadas se sujetan a lo dispuesto por su Estatuto, donde definen, individualmente, su proceso de selección, contratación, permanencia y promoción de sus docentes (Artículo 122).	La autonomía inherente a las universidades se ejerce en la aprobación de su propio Estatuto y el gobierno de acuerdo a él, en la organización propia de su sistema académico, económico y administrativo; y en la administración de su presupuesto y fondos con responsabilidad (Artículo 4).
Categorías de docentes	Mediante la presente ley, los docentes pueden ser extraordinarios, contratados u ordinarios, quienes forman parte de la carrera docente dividida en tres niveles: auxiliar, asociado y principal (2014, Artículo 80). Para el ejercicio de la docencia universitaria, como profesor ordinario y contratado, debe poseer obligatoriamente el grado académico de maestro para la formación en pregrado (Artículo 82).	Los profesores universitarios son ordinarios, extraordinarios y/o contratados. Respecto a los profesores ordinarios, estos se dividen en categorías (principales, asociados y auxiliares). La presente investigación se concentra en los profesores ordinarios, los cuales deben poseer un grado académico de maestro, doctor o un título profesional, para el ejercicio de la docencia y la admisión a la carrera docente (Artículo 45).

Tabla 2: Resumen de las leyes universitarias en el Perú (continuación)

Tema	Ley N° 30220 (2014)	Ley N° 23733 (1983)
Promoción en la carrera docente	La promoción de la carrera docente se realiza según las categorías de la docencia ordinaria. De esta manera, para ser profesor auxiliar, se requiere título profesional, grado de maestro y tener -como mínimo- 5 años en el ejercicio profesional; para ser profesor asociado, además de los grados académicos mencionados, debe haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar, y para ser profesor principal, se requiere el grado de doctor, el cual debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y debe haber sido nombrado antes como profesor asociado (Artículo 83). El periodo de nombramiento de los docentes ordinarios es de 3 años para los auxiliares, 5 años para los asociados y 7 años para los principales; donde, al vencimiento de dicho periodo, los profesores deberán ser ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación que se basa en los méritos académicos de estos, donde se incluye su producción científica, lectiva y de investigación.	Esta ley establece que para la promoción de los docentes ordinarios se requiere lo siguiente: por un lado, para ser nombrado profesor principal, el catedrático debe haberse desempeñado por 5 cinco años como docente en la categoría de asociado, debe contar con una maestría o doctorado y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo a su especialidad; por otro lado, para ser nombrado profesor asociado, debe haber desempeñado 3 años de docencia en la categoría auxiliar. Cabe precisar que, excepcionalmente, los docentes pueden concursar para la categoría principal, si son profesionales con reconocida labor de investigación científica y cuentan con más de 10 años de ejercicio profesional (Artículo 48).
Tomadores de decisión sobre nombramiento, ratificación, promoción y separación	Las decisiones respecto a estos temas deberán ser tomadas por el Consejo Universitario, a propuesta de las facultades correspondientes; tomando en cuenta que, toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de una plaza vacante y presupuesto habilitante (Artículo 84).	Al vencimiento de los periodos de nombramientos para los docentes principales, asociados y auxiliares (7, 5 y 3 años, respectivamente), los docentes son ratificados, promovidos o separados de la docencia por evaluación personal, con citación y audiencia del profesor (Artículo 46).
Admisión en la carrera docente	Se tiene que el ingreso se hace por concurso público de méritos, que tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de cada universidad (Artículo 83).	Esta ley indica que el ingreso a la carrera docente se ejecuta por concurso público de méritos y prueba de capacitación docente o por oposición ¹ , según lo establecido en el Estatuto de cada universidad (Artículo 46).

Adaptado de la Ley N° 30220 (2014) y Ley N° 23733 (1983).

En resumen, se puede observar que las universidades se rigen bajo distintas normativas, según el país donde están ubicadas. Cada una de las normativas señaladas, promueve la calidad educativa y determina el campo de acción de las IESU, donde la carrera docente es un aspecto fundamental. En el caso particular del Perú, los cambios en la regulación, y específicamente en los requisitos de ingreso y promoción en la carrera

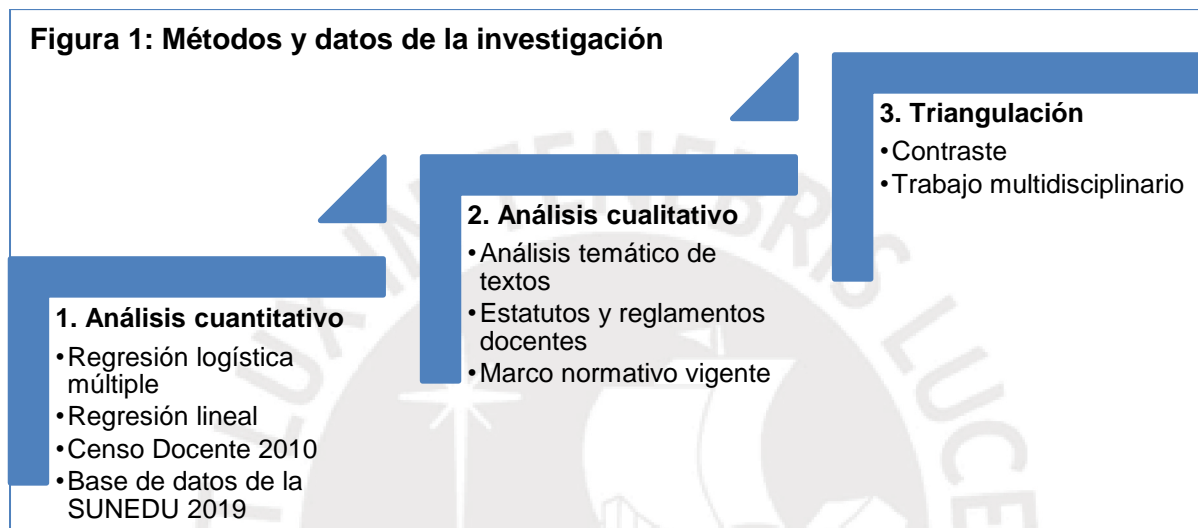
¹ La evaluación de oposición es la evaluación en aspectos de conocimiento y didáctica a través de una clase magistral, cuyo planeamiento se adjunta en los expedientes del postulante.

académica, aportan el marco contextual para que en el siguiente capítulo se presentan los datos cuantitativos y cualitativos, junto a la metodología implementada, que permitirán analizar la prevalencia de la segregación laboral por género en la UNMSM y la PUCP, en relación a la gobernanza colegiada de la carrera académica.



CAPÍTULO 4: MÉTODOS Y DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente sección, se detallan los métodos y datos empleados en esta investigación. En primer lugar, la presente tesis utilizó un enfoque mixto, de manera que se pudieran complementar los resultados del análisis cuantitativo con los del análisis cualitativo con un modelo de diseño de triangulación secuencial y, con ello, tener una mirada más integral del fenómeno de la prevalencia de la segregación por género en los casos de estudio y los factores asociados en el periodo de observación (2010 – 2019).



1. Análisis cuantitativo

Para la obtención de los datos necesarios para el análisis cuantitativo, se utilizó el Censo Docente Universitario del 2010 y se tuvo acceso a la base de datos de la SUNEDU correspondiente al registro de las planillas de los docentes de la PUCP y la UNMSM reportados al 2019. Para esta segunda fuente de datos, se realizó un requerimiento de acceso a la información pública a la SUNEDU, donde con los Registros de Trámites Documentarios N° 051152-2021-SUNEDU-TD y N° 24185-2022-SUNEDU-TD, remitieron los datos solicitados

En primer lugar, para el análisis cuantitativo, se emplearon las variables derivadas del marco de análisis y detalladas en el modelo de regresión logística múltiple (Tabla 3). La regresión logística multinomial, también conocida como múltiple, es un método estadístico que trata de modelar la probabilidad de una variable cualitativa binaria (también conocida como variable dependiente) en función de más de una variable independiente. Para el presente trabajo, la variable dependiente es “Es_Principal”, donde las independientes se comportan como predictores del evento mencionado (Amat, s.f.).

Esta técnica de análisis estadístico permite constatar estadísticamente si en el Censo Docente Universitario de 2010 se observa la presencia de segregación laboral por género en las IESU asociativas y públicas, en particular en la UNMSM y en la PUCP.

En segundo lugar, se emplea el modelo de regresión ordinal para constatar si este fenómeno prevalece al 2019 en la UNMSM y la PUCP. Para ello, se analizan las mismas variables correspondientes al sexo, grado académico e investigaciones relacionadas a la plana docente universitaria en las planillas del periodo 2019 en ambos casos de estudio.

Tabla 3: Definición de las variables independientes y la variable dependiente

Variable	Explicación
“SEXO”	Incluye a los hombres y mujeres docentes.
“GRADOACADÉMICO MÁXIMO”	Muestra el grado académico máximo alcanzado por las y los docentes.
“REALIZA INVE”	Indica si los docentes realizan investigación.
“CATEG_DOC”	Incluye las 3 categorías de docente ordinario: auxiliar, asociado y principal. Asimismo, dicha variable es la dependiente.

De esta manera, para examinar a mayor profundidad el caso de las IESU peruanas al 2010, se han empleado herramientas estadísticas, como el modelo de regresión logística multinomial, que han permitido identificar y analizar el comportamiento de los elementos que propician el fenómeno social estudiado. Inicialmente, esta base estaba compuesta por un total de 59,085 profesores, de los cuales han sido seleccionados solo los docentes ordinarios de universidades con estructura de gobierno asociativa o pública. De modo que, la población quedó reducida a 19,515 docentes pertenecientes a 68 universidades. Posteriormente, se realizaron las pruebas exclusivamente con los 3,037 docentes de la PUCP y UNMSM

En cuanto al análisis de la información al 2019, se realizó una regresión ordinal, donde la variable dependiente es la categoría docente, es decir si el docente ocupa el cargo de profesor principal, asociado o auxiliar; y como variables independientes se tiene al grado académico máximo alcanzado por el docente, al factor de si realiza o no investigación y al sexo (ver Tabla 3). Cabe señalar que inicialmente la base de datos estuvo compuesta por un total de 75,372 profesores; sin embargo, al solo seleccionar los docentes ordinarios de la PUCP y la UNMSM, la base se redujo a un total de 3,520 docentes.

Adicionalmente, para comprender las estimaciones de las variables, por un lado, se requiere que uno de los valores de la variable independiente sea el elemento comparativo,

por lo que adopta el valor de 0^a, por otro lado, se emplearon los signos para comparar cómo influye cada valor en la variable dependiente, y finalmente, se hallarán los *odds ratios*, medida que explica el grado de asociación entre dos variables (Cárdenas, 2015), para cada una de estas variables, con el objetivo de estimar su nivel de influencia en los cambios de probabilidad en la variable dependiente (categoría docente).

2. Análisis cualitativo

Luego de analizar la prevalencia de la segregación en el Censo 2010 y en los registros de SUNEDU 2029, se procedió a analizar los estatutos y reglamentos de los docentes de ambas universidades en base a la técnica de análisis temático de textos propuesta por Kuckartz (2014). Para ello, se trabajó mediante la categorización de los procesos de la carrera docente según las tres dimensiones analíticas planteadas en el marco teórico: requisitos (ingreso y promoción), evaluación (ingreso y ascenso) en la carrera docente y la composición del jurado calificador.

Tabla 4: Definición de las dimensiones analíticas

Dimensión		Explicación
Requisitos	Ingreso	Incluye las modalidades de ingreso a la carrera docente en las IESU.
	Promoción	Requisitos en el proceso para que un docente ascienda en el escalafón.
Procesos de evaluación		Indica los estándares a evaluar para el ingreso y promoción docente.
Composición del jurado calificador		Detalla la estructura y los miembros que conforman el jurado que evalúa a los docentes.

3. Triangulación

De acuerdo a los objetivos de la tesis, el presente estudio realiza una triangulación de resultados que permite complementar los hallazgos del análisis cuantitativo con los hallazgos del análisis cualitativo, lo que permite inferir ante la existencia de variaciones, si es que los cambios en las pruebas de regresiones de segregación pueden estar relacionadas con los cambios en los requisitos y procesos establecidos en la Ley 30220 y las adecuaciones de los estatutos y reglamentos a la misma. Ello ha sido fundamental para la presente investigación, pues se está estudiando un fenómeno complejo, la segregación laboral por género, donde, según Hernández, Fernández y Baptista, tener un enfoque único para dicho tema puede resultar insuficiente (2014). Además, en la actualidad se requiere realizar trabajos multidisciplinarios y con metodologías mixtas para lograr una perspectiva con mayor amplitud y profundidad del fenómeno (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

CAPÍTULO 5: HALLAZGOS

El presente apartado tiene como finalidad presentar los hallazgos que se obtuvieron a partir del análisis de los resultados obtenidos, los cuales se presentan en tres partes: la primera son los hallazgos correspondientes a los análisis estadísticos en base a la data previamente indicada; la segunda los hallazgos en base al análisis cualitativo documental, y la tercera la triangulación.

1. Hallazgos del análisis cuantitativo

En la presente sección se describen los hallazgos obtenidos al emplear pruebas estadísticas de regresión logística multinomial para los datos de las universidades censadas al 2010 con sistemas de gobierno colegiado (estatales y privadas); luego, para los casos específicos de la UNMSM y la PUCP, y, finalmente, se realizará el mismo ejercicio, pero al 2019.

Por un lado, de acuerdo con los hallazgos obtenidos con las herramientas estadísticas cuantitativas utilizadas para analizar los casos de la PUCP y la UNMSM al 2010, con el objetivo de predecir la probabilidad del evento “Es Principal”, se realizó la regresión logística señalada, a partir de las siguientes 7 variables independientes²: “Es_Lima”, “sexo”, “gap_titulación”, “gap_postgrado”, “capac_doc”, “nro_invs” y “Categ_Empleador o patrono”, las cuales hacen referencia a lo plasmado en la Tabla 2. Con lo mencionado, se ha podido realizar un modelo de regresión logística (ver Tabla 5) a un nivel de confianza de 95%. Con ello, se identificó que el test de significancia Likelihood ratio (LLR) presentó un p-valor de LLR $2.778e-111$ ³, un valor notablemente menor que el alfa (0.05) y que afirma que el modelo en su conjunto es capaz de predecir la variable dependiente. Además, las variables independientes analizadas obtuvieron un p-valor entre 0.000 y 0.020, y, al ser este menor que el alfa, se puede afirmar que explican y predicen la variable dependiente.

² Para la selección de las variables independientes se utilizaron los criterios solicitados en la Ley Universitaria N° 23733, que estaban relacionados a la formación académica, trayectoria y realización de investigaciones por parte de los docentes. Además, se optó por elegir variables que daban a conocer las ocupaciones no universitarias del sujeto de estudio. Sin embargo, tras la aplicación del factor de inflación de la varianza (FIV, también conocido por sus siglas en inglés: VIF), se descartaron las variables cuyo índice FIV fue mayor a 5, pues ello indicaba una cantidad problemática de multicolinealidad.

³ El número “e”, también conocido como la constante de Euler, es un número irracional, al igual que el número “ π ” y el número áureo (ϕ); es decir no tiene una expansión decimal finita. Por eso, las primeras cifras del número “e” son las siguientes: 2,7182818284590 (Rojas, 2017).

Tabla 5: Resultados de la regresión logística

LLR p-valor	2.778e-111					
Variable	COEF	STD ERR	Z	P> z	[0.025	0.975]
Es_Lima	-0.6128	0.036	-17.220	0.000	-0.683	-0.543
Sexo	-0.3826	0.043	-8.835	0.000	-0.467	-0.298
gap_titulación	-0.0679	0.008	-9.038	0.000	-0.083	-0.053
gap_postgrado	0.0191	0.002	11.316	0.000	0.016	0.022
capac_doc	-0.5153	0.036	-14.314	0.000	-0.586	-0.445
nro_invs	0.1497	0.019	7.817	0.000	0.112	0.187
Categ__Empleador o patrono	-0.3663	0.158	-2.318	0.020	-0.676	-0.057

Asimismo, para presentar los resultados obtenidos en la regresión logística se utilizó la fórmula matemática de este modelo para hallar las probabilidades, en general (ver Anexo D). De este modo, se pudo identificar que cuando todas las demás variables independientes son constantes y la variable independiente “sexo” toma el valor de 1 (mujer), la probabilidad de que la docente sea principal es de 40%. En cambio, si la variable toma el valor de 0 (hombre), la probabilidad aumenta a 50%. En este sentido, existe evidencia para afirmar la existencia de ciertos factores que contribuyen a que el hecho de ser hombre o mujer determina la posibilidad de un docente para ocupar cargos de mayor jerarquía como principal.

Además, se realizó una regresión ordinal y, a un nivel de confianza del 95%, el modelo y las variables independientes analizadas (ver Tabla 3) obtuvieron un p-valor menor a 0.001, valores menores que el alfa (0.05). En ese sentido, el modelo estadístico, a partir de las 3 variables independientes señaladas, fue capaz de predecir la variable dependiente.

En cuanto a las estimaciones de la variable sexo, los resultados reflejan que el hecho de ser mujer contribuye menos, en comparación a ser hombre, a poder escalar de un grado docente a otro. Respecto a la variable de grado académico, obtener el grado de bachiller o maestro resta la posibilidad de ascender en el escalafón docente, en comparación a si el docente tiene el grado de doctor. Y, finalmente, si el docente no realiza investigación tendrá menos oportunidades de ascenso, a menos que si haya investigado.

Tabla 6: Resultados de la regresión ordinal - CENSO 2010

Variable	Estimación	Sig
SEXO (0: Mujer)	-0.363	<0.001
SEXO (1: Hombre)	0 ^a	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (2: Bachiller)	-1.260	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (3: Maestría)	-1.012	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (4: Doctorado)	0 ^a	<0.001
REALIZA_INVES (0: No)	-0.616	<0.001
REALIZA_INVES (1: Si)	0 ^a	<0.001

Además, en cuanto a los resultados de los *odds ratios*⁴ en el Censo Docente Universitario del 2010, se tiene que cuando una persona es un profesor hombre, que tiene una maestría⁵ y realiza investigaciones es más probable que ingrese a la carrera docente y, así, ascienda en ella. Cabe resaltar que, según Cárdenas, mientras el valor del *odd ratio* se aleje más de 1, más fuerte será la relación entre las dos variables (la independiente con la dependiente) (2015). De esta manera, la variable relacionada al grado académico máximo alcanzado por el docente es la de mayor valor (1.96), seguida de la correspondiente a la realización de investigación y al sexo (ver Tabla 7).

Tabla 7: Odds ratios – CENSO 2010

Variable	Odd-ratio
SEXO	1.438494
GRADOACADÉMICOMÁXIMO	1.957171
REALIZA_INVES	1.806197

Asimismo, para poder analizar ambos casos de estudio en base a las mismas variables, se realizó una regresión ordinal solo con la PUCP y la UNMSM; donde, a un nivel de confianza de 95%, el modelo y las variables independientes resultaron significativos, al

⁴ Medida que explica el grado de asociación entre dos variables (Cárdenas, 2015).

⁵ Mejor aún si tiene un doctorado, pues el aumento de la variable independiente aumenta la probabilidad de que ocurra el evento (variable dependiente), según Cárdenas (2015).

obtener un p-valor menor que el alfa (0.05). Con ello, el presente modelo estadístico predice la variable dependiente (categoría docente) y las variables demuestran el mismo significado mencionado en líneas superiores, al señalar que ser mujer disminuye la posibilidad de escalar de una categoría docente a otra y que, al contrario, si realiza investigación y tiene el grado de doctor la posibilidad aumenta.

Tabla 8: Resultados de la regresión ordinal - CENSO 2010: PUCP y UNMSM

Variable	Estimación	Sig
SEXO (0: Mujer)	-0.158	0.040
SEXO (1: Hombre)	0 ^a	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (2: Bachiller)	-1.263	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (3: Maestría)	-1.209	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (4: Doctorado)	0 ^a	<0.001
REALIZA_INVES (0: No)	-0.563	<0.001
REALIZA_INVES (1: Si)	0 ^a	<0.001

Del mismo modo, se obtuvieron los *odds ratios* para cada una de estas variables, con el objetivo de estimar si su nivel de influencia cambia debido a enfocarnos en estos dos casos de estudio (PUCP y UNMSM). Con ello, nuevamente se tiene que un docente masculino que tiene una maestría (o, mejor aún, un doctorado) y realiza investigaciones tiene mayores probabilidades de ingresar a la carrera docente y ascender en esta. Respecto al valor de estas variables, de manera similar al análisis general del Censo del 2010, la variable “GRADOACADÉMICOMÁXIMO” obtuvo el mayor valor (2.02), seguida de “REALIZA_INVES” y “SEXO” (ver Tabla 9).

Tabla 9: Odds ratios – PUCP y UNMSM al 2010

Variable	Odd-ratio
SEXO	1.226825
GRADOACADÉMICOMÁXIMO	2.017946
REALIZA_INVES	1.769708

Complementando la información expuesta, se ha construido el estado de los docentes de la PUCP y la UNMSM, para poder identificar las características del sujeto de estudio, en función a su sexo, formación académica y realización de investigaciones.

De acuerdo a lo hallado, la mayoría de las docentes (44.4%) está en la categoría de asociado y solo 27% está en la categoría principal; mientras que el 42.6% de los docentes está en la categoría asociado y 29.7% en la principal, teniendo mayor presencia masculina en el escalafón de mayor jerarquía.

Tabla 10: Distribución de los y las docentes por categoría de docente ordinario

CENSO 2010				
Categoría	Hombres		Mujeres	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2185	100%	852
Auxiliar	27.7%	606	28.6%	244
Asociado	42.6%	931	44.4%	378
Principal	29.7%	648	27.0%	230

En relación a los y las profesoras con doctorado, los datos muestran que, mientras que el 39.4% de los hombres registran el grado de doctor, en el caso de las mujeres, el porcentaje es de 40.4%. Sin embargo, se observa que son más hombres los que alcanzan la categoría principal (48.3%) y son más mujeres las que están en la categoría auxiliar (18.9%).

Tabla 11: Distribución de los y las docentes con doctorado según categoría de docente ordinario

CENSO 2010				
Categoría	Hombres con doctorado		Mujeres con doctorado	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2185	100%	852
Docente con doctorado	39.4%	860	40.4%	344
Auxiliar	16.5%	142	18.9%	65
Asociado	35.2%	303	33.4%	115
Principal	48.3%	415	47.7%	164

Para el caso de los docentes con maestría, se tiene que el 39% de profesores ha alcanzado este grado académico y de las docentes, el 45,1%. Sin embargo, a pesar de que la proporción de mujeres con maestría es mayor al de hombres, existe una diferencia en

cuanto al ejercicio como docente principal, pues las profesoras con maestría representan el 12.2%, mientras que sus pares masculinos el 18.5%. Además, para el caso de la categoría auxiliar, alcanzan una representación de 35.7% y 33.5%, respectivamente.

Tabla 12: Distribución de los y las docentes con maestría según categoría de docente ordinario

CENSO 2010				
Categoría	Hombres con maestría		Mujeres con maestría	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2185	100%	852
Docente con maestría	39.0%	852	45.1%	384
Auxiliar	33.5%	285	35.7%	137
Asociado	48.0%	409	52.1%	200
Principal	18.5%	158	12.2%	47

Con respecto a los docentes que han realizado investigación en los últimos dos años⁶, se halló que el 57.07% de ellos había iniciado algún tipo de investigación; mientras que, del grupo docente femenino, el 67.8% inició algún tipo de investigación; teniendo una representación en la categoría de principal del 36.3% y 32.5%, siendo la representación femenina menor que la de los varones a pesar de que una mayor proporción de mujeres ha investigado.

Tabla 13: Distribución de los y las docentes con investigaciones en los últimos 2 años según categoría de docente ordinario

CENSO 2010				
Categoría	Hombres		Mujeres	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2185	100%	852
No	42.3%	924	32.2%	274
Si	57.7%	1261	67.8%	578
Auxiliar	22.9%	289	22.1%	128
Asociado	40.8%	514	45.3%	262
Principal	36.3%	458	32.5%	188

⁶ Es de suma importancia precisar que, al ser un censo, la información obtenida respecto a los docentes que han realizado alguna investigación es meramente declarativa.

Para analizar de manera comparada el fenómeno de segregación laboral en ambos casos de estudio al 2019, nuevamente se empleó el programa estadístico SPSS para realizar una regresión ordinal que ha permitido identificar la situación de ambas IESU respecto al fenómeno estudiado. Esta base de datos estuvo compuesta por un total de 75,372 profesores; sin embargo, al solo seleccionar los docentes ordinarios de la PUCP y la UNMSM, la base se redujo a un total de 3,520 docentes.

De esta manera, con un nivel de confianza de 95%, el modelo y las variables independientes resultaron significativos, pues su p-valor fue menor que el alfa (0.05). En ese sentido, el presente modelo estadístico predice la variable dependiente (categoría docente) y las variables demuestran el mismo significado mencionado en líneas superiores, al señalar que ser mujer disminuye la posibilidad de escalar de una categoría docente a otra; así como el no realizar investigaciones y no obtener el grado de doctor.

Tabla 14: Resultados de la regresión ordinal 2019: PUCP y UNMSM

Significancia	<0.001	
Variable	Estimación	Sig
SEXO (0: Mujer)	-0.171	0.018
SEXO (1: Hombre)	0 ^a	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (1: Sin grado académico)	-3.479	<0.001
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (3: Maestría)	-2.534	0.002
GRADOACADÉMICOMÁXIMO (4: Doctorado)	0 ^a	<0.001
REALIZA_INVES (0:No)	-0.922	<0.001
REALIZA_INVES (1:Si)	0 ^a	<0.001

Además, para enriquecer el análisis, se pudo hallar los *odds ratios* para cada una de las variables utilizadas y, de esta manera, poder comparar si el nivel influencia de estas se ha modificado con el paso del tiempo (2010 vs. 2019). En ese sentido, se identificó, nuevamente, que un docente masculino que tiene una maestría (o, mejor aún, un doctorado) y realiza investigaciones tiene las probabilidades a su favor para su ingreso a la carrera docente y su ascenso en ella. No obstante, el valor de los *odds ratios* de estas variables ha cambiado considerablemente, pues, para este análisis, la variable “REALIZA_INVES” obtuvo el mayor valor (2.88), seguida de la variable “GRADOACADÉMICOMÁXIMO” y “SEXO”, variables cuyos *odds ratios* disminuyeron en 0.51 y 0.03 puntos, respectivamente.

Tabla 15: Odds ratios – PUCP y UNMSM al 2019

Variable	Odd-ratio
SEXO	1.188753
GRADOACADÉMICOMÁXIMO	1.508501
REALIZA_INVES	2.884250

Complementando la información expuesta, se ha construido el estado de los docentes de la PUCP y la UNMSM al 2019, para conocer las características del sujeto de estudio e identificar si estas características han sido modificadas por el paso del tiempo. En cuanto a la distribución de los docentes, se tiene que el 31.7% es auxiliar, el 39.8% asociado y el 28.5% principal; mientras que, para el caso de las docentes, la distribución es de 33.2%, 39.1% y 27.7% respectivamente.

Tabla 16: Distribución de los y las docentes según categoría de docente ordinario

2019				
Categoría	Hombres		Mujeres	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2471	100%	1049
Auxiliar	31.7%	784	33.2%	348
Asociado	39.8%	983	39.1%	410
Principal	28.5%	704	27.7%	291

Asimismo, para el caso de docentes con doctorado, los profesores tienen una representación de 30.5% con dicho grado académico, mientras que las docentes la de un 30.3%; y, de este grupo, el 62.3% de los docentes ejerce como principal y de las docentes solo el 57.2%.

Tabla 17: Distribución de los y las docentes con doctorado según categoría de docente ordinario

2019				
Categoría	Hombres con doctorado		Mujeres con doctorado	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2471	100%	1049
Docente con doctorado	30.5%	753	30.3%	318
Auxiliar	14.2%	107	15.7%	50

2019				
Categoría	Hombres con doctorado		Mujeres con doctorado	
	%	Recuento	%	Recuento
Asociado	23.5%	177	27.0%	86
Principal	62.3%	469	57.2%	182

Por otro lado, para el caso de profesores con el grado máximo de magíster, la distribución es de 36.6% para los hombres, donde el 23.8% ocupa la categoría de principal; mientras que la distribución es de 39% para las mujeres, teniendo una representación del 26.4% en esa misma categoría.

Tabla 18: Distribución de los y las docentes con maestría según categoría de docente ordinario

2019				
Categoría	Hombres con maestría		Mujeres con maestría	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2471	100%	1049
Docente con maestría	36.6%	905	39.0%	409
Auxiliar	33.4%	302	34.7%	142
Asociado	42.9%	388	38.9%	159
Principal	23.8%	215	26.4%	108

Finalmente, respecto a los docentes que realizan investigación, se halló que el 47.8% de los docentes ha investigado; mientras que, en cuanto a sus pares femeninas, el 57.5% manifestó haber realizado investigaciones. De este grupo, el 36.9% de hombres ocupa el grado de principal, siendo un 37.6% para el caso de las docentes. Cabe precisar que el dato de los y las docentes que realizan investigación han sido declarados meramente por cada universidad, más no se ha basado en un registro específico de investigadores.

Tabla 19: Distribución de los y las docentes que realizan investigación según categoría de docente ordinario

2019				
Categoría	Hombres		Mujeres	
	%	Recuento	%	Recuento
Universo total	100%	2471	100%	1049

2019				
Categoría	Hombres		Mujeres	
	%	Recuento	%	Recuento
No	52.2%	1291	42.5%	446
Si	47.8%	1180	57.5%	603
Auxiliar	20.8%	246	20.9%	126
Asociado	42.2%	498	41.5%	250
Principal	36.9%	436	37.6%	227

2. Hallazgos del análisis cualitativo

Con respecto al análisis cualitativo, este se realizó en base a la técnica de análisis temático de textos (Kuckartz, 2014), centrándose en los estatutos y reglamentos de los profesores de la UNMSM y la PUCP. Para ello, se han empleado las cuatro dimensiones relacionadas a la gobernanza de la carrera docente, las cuales constan en el ingreso, promoción, evaluación (ingreso y ascenso) en la carrera docente, y la composición del jurado calificador/evaluador (ver Tabla 4). Desde esta perspectiva de análisis, a continuación, se exponen los hallazgos obtenidos tras comparar la normativa estatutaria y reglamentaria de ambas instituciones educativas durante la vigencia de la Ley N° 23733 y bajo la Ley N° 30220, Ley Universitaria vigente actualmente.

2.1. El caso UNMSM

Por un lado, referente al caso de la UNMSM, se analizaron los documentos correspondientes al 2010 y 2018, los cuales han permitido identificar las modificaciones realizadas en los procesos de acuerdo con los cambios de la Ley Universitaria 2014, a partir de las dimensiones de análisis mencionadas.

De esta manera, respecto a la dimensión sobre el ingreso a la carrera docente, se tiene que, de acuerdo con el Reglamento de Ingreso a la Carrera Docente vigente al 2010, para el ingreso a la categoría auxiliar se debía cumplir con un conjunto de requisitos, como la existencia de vacantes propuestas por las facultades, la realización de concursos públicos de méritos, con evaluación y calificación del currículum vitae (CV); la evaluación y calificación de la prueba de capacidad, de acuerdo con métodos y técnicas actualizados del proceso de enseñanza-aprendizaje; y la posesión del grado académico de doctor, maestro o título profesional otorgado por una universidad del país o revalidados según ley. No obstante, en la actualidad se exige que, para ingresar a la categoría auxiliar, se debe poseer, como mínimo,

el grado de maestro obligatoriamente; lo cual concuerda con lo plasmado en el artículo 82 de la Ley N° 30220.

En cuanto a los requisitos relacionados a la promoción en la carrera docente, para el periodo del 2010 y 2018, se muestra el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 20: Requisitos para la promoción en la carrera docente - UNMSM

Profesor auxiliar		
	UNMSM (2010)	UNMSM (2018)
Recursos presupuestales	No especifica.	Existencia de vacantes en el ejercicio presupuestal correspondiente.
Pruebas/concurso	No especifica.	Prueba de capacidad docente.
Grado académico	Tener título profesional a nivel universitario.	Poseer licenciatura o título profesional vigente o su equivalente obtenido en el extranjero. Poseer el grado de maestro.
Experiencia docente	Tener 3 años de antigüedad como jefe de práctica o grado de doctor, o maestro o título de segunda especialización, o, por lo menos, 5 años de experiencia profesional.	No especifica.
Publicaciones	Haber publicado trabajos en el campo de la especialidad.	No especifica.
Profesor asociado		
Recursos presupuestales	No especifica.	Existencia de recursos presupuestales.
Pruebas/concurso	No especifica.	Presentarse al concurso de oposición y méritos.
Grado académico	Tener grado de doctor, maestro o título profesional a nivel universitario.	Poseer licenciatura o título profesional vigente o su equivalente obtenido en el extranjero. Poseer el grado de maestro.

Tabla 20: Requisitos para la promoción en la carrera docente - UNMSM (continuación)

Profesor asociado		
	UNMSM (2010)	UNMSM (2018)
Experiencia docente	Haber desempeñado con eficiencia 3 años de labor como docente en la categoría auxiliar.	Haber desempeñado con eficiencia labor de profesor auxiliar por lo menos tres (3) años.
Publicaciones	Haber realizado y publicado trabajos de investigación en el campo de su especialidad.	No especifica.
Profesor principal		
Recursos presupuestales	No especifica.	Existencia de recursos presupuestales.
Pruebas/concurso	No especifica.	Participar en el concurso de oposición y méritos.
Grado académico	Tener grado de doctor o maestro y el título profesional preferentemente de la especialidad.	Poseer licenciatura o título profesional vigente o su equivalente obtenido en el extranjero. Poseer el grado de maestro. Poseer el grado de doctor.
Experiencia docente	Haber desempeñado con eficiencia, por lo menos, 5 años de docencia en la categoría de profesor asociado.	Haber desempeñado con eficiencia labor docente por lo menos 5 años en la categoría de profesor asociado.
Publicaciones	Haber realizado y publicado trabajos de investigación en el campo de su especialidad.	No especifica.

Adaptado de la Resolución N° 08133 (2002). Adaptado de la Resolución Rectoral N° 03013 (2016).

Referente a la evaluación del ingreso o ascenso en el escalafón docente, se tiene que, en el 2010, los postulantes debían aprobar dos fases de evaluación, concernientes al CV y su capacidad docente. La evaluación del CV era el primer filtro del proceso que demandaba al postulante obtener un puntaje mínimo⁷, según su categoría docente para avanzar a la siguiente etapa del proceso: la capacidad docente, la cual se medía a través de una clase modelo y una entrevista personal. Ambas fases de evaluación sumaban un total de 100

⁷ Para un profesor auxiliar era 30 puntos; un asociado, 40 puntos; y para un principal, 50 puntos.

puntos, donde el mínimo aprobatorio era de 50 puntos para la categoría auxiliar; 60 puntos, para la categoría asociado; y 70 puntos, para la categoría principal.

Sin embargo, si bien el modelo de evaluación vigente en la UNMSM mantiene las fases de evaluación, el modelo ha cambiado el orden de estas. De esta manera, primero se evalúa la capacidad docente, donde el postulante debe obtener como mínimo 30 puntos para pasar a la evaluación de su CV. Asimismo, al igual que en el 2010, ambas fases de evaluación suman 100 puntos, manteniendo los puntajes mínimos aprobatorios para las categorías asociado y principal, pero subiendo a 55 puntos el puntaje mínimo requerido en la categoría auxiliar.

Cabe precisar que, para la evaluación del CV, no se han identificado diferencias significativas entre las rúbricas empleadas en el 2010 y 2018, pues se ha buscado mantener los mismos criterios de evaluación: Investigación, formación profesional, manejo de idiomas, experiencia docente y profesional. No obstante, para la evaluación de capacidad docente se utilizaron distintas rúbricas; teniendo para el 2010, una única rúbrica de evaluación para la clase modelo y entrevista personal compuesta por cuatro criterios de evaluación. Mientras que para el 2018, existen rúbricas diferenciadas para la clase modelo y la entrevista personal, donde cada una está compuesta por cinco criterios de evaluación y cuentan con una descripción por cada nivel de competencia.

Tabla 21: Comparación de criterios de evaluación de la clase modelo – UNMSM

Criterios de evaluación	UNMSM (2010)	UNMSM (2018)
1. Conocimiento del tema.	Cuenta con el criterio de evaluación, pero no especifica en qué consiste.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
2. Manejo del tema.	Cuenta con el criterio de evaluación, pero no especifica en qué consiste.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
3. Manejo de didáctica.	Cuenta con el criterio de evaluación, pero no especifica en qué consiste.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
4. Manejo de la participación de los estudiantes en clase.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
5. Actitud del docente.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.

Adaptado de la Resolución N° 08133 (2002). Adaptado de la Resolución Rectoral N° 03013-R-16 (2016).

Tabla 22: Comparación de criterios de evaluación de la entrevista personal - UNMSM

Criterios de evaluación	UNMSM (2010)	UNMSM (2018)
1.Presentación personal.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
2.Cultura general.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
3.Conocimiento de un idioma extranjero.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
4. Nivel de comunicación.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.
5.Nivel de motivación para el ejercicio de la docencia.	No cuenta con el criterio.	Cuenta con el criterio de evaluación, y es medido a través de los siguientes niveles: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, cada uno con su puntaje y especificación respectiva.

Adaptado de la Resolución N° 08133 (2002). Adaptado de la Resolución Rectoral N° 03013-R-16 (2016).

Con respecto a la composición del jurado encargado de evaluar/calificar a los postulantes que desean ingresar o ascender en el escalafón docente, se tiene que para el 2010, el jurado encargado de evaluar a los postulantes en el concurso público de méritos era la Comisión Permanente de Evaluación y Perfeccionamiento de Docentes de cada facultad.

De esta manera, a comparación del 2010, actualmente la evaluación de postulantes está a cargo del Jurado de Pares Académicos Externos, quienes califican la capacidad docente, a través de su desempeño en la clase modelo y entrevista personal; así como también del Comité de Selección, compuesto por el decano del área profesional correspondiente y dos representantes del Consejo Universitario, los cuales se encargan de la evaluación del CV.

En resumen, para el caso de la UNMSM, las exigencias de la Ley N° 30220 han representado ajustes en los requisitos, los procesos y la intervención de pares evaluadores, de manera que los requisitos han aumentado (no es suficiente el título profesional), los procesos ahora demandan una mayor evaluación de competencias, y en los jurados intervienen pares externos.

2.2. El caso de la PUCP

Por otro lado, referente al caso de la PUCP, se tiene que sus documentos analizados son del 2011-2012⁸ y 2019, los cuales han sido revisados para identificar los cambios significativos respecto a las dimensiones de análisis indicadas.

En primer lugar, en cuanto a la dimensión sobre la admisión a la carrera docente, se tiene que, en el escenario pasado basado en los documentos del 2011 y 2012, para postular a un concurso de méritos para el ingreso a la docencia ordinaria era necesario tener el grado académico de doctor o de magíster, o título profesional, uno u otro, conferido, reconocido, o revalidado en una área disciplinaria afín; tener experiencia docente no menor de un año o de dos semestres académicos en la PUCP⁹; tener dominio acreditado de un idioma adicional a la lengua materna; pertenecer al área específica del concurso, acreditando su especialización; y presentar, por escrito, una declaración manifestando su adhesión o respeto por los principios y valores que inspiran a la PUCP, contenidos en el primer artículo de su estatuto.

En la actualidad, si bien también se accede a la condición de docente ordinario por concurso de méritos, los requisitos han variado, no contando ahora con el requisito del dominio de idioma adicional, pero aumentando requisitos debido a criterios internos y la publicación de la Ley N° 30220. De esta manera, ahora un postulante debe contar con el grado académico de doctor o magíster para presentarse al concurso, así como debe tener experiencia profesional no menor de un año y debe contar con, por lo menos, una publicación académica y haber participado en un congreso académico o evento equivalente.

Tabla 23: Comparación de requisitos para el ingreso a la carrera docente - PUCP

Criterios de comparación	Requisitos al 2011	Requisitos al 2019
Grado académico	Tener el grado académico de doctor o de magíster, o título profesional, uno u otro, conferido, reconocido o revalidado en un área disciplinaria afín.	Contar con el grado académico de doctor o de magíster, obtenido en el Perú o revalidado de acuerdo con la Ley.
Experiencia docente	Tener experiencia docente no menor de un año o de dos semestres académicos en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La Universidad podrá convocar también a profesores con experiencia docente de otra universidad, quienes deberán acreditar haber asumido la responsabilidad de uno o más cursos.	Contar con una experiencia de no menos de dos semestres académicos en la docencia presencial en los últimos tres años en la Universidad u otra universidad, de los cuales, al menos un semestre académico debe ser realizado en la Universidad.

⁸ El estatuto universitario analizado es del 2011 y las normas relativas a los requisitos mínimos para la contratación de docentes y a los criterios de evaluación para el nombramiento y promoción de profesores ordinarios es un documento del 2012.

⁹ La PUCP también podría convocar a profesores con experiencia docente en otra universidad, los cuales tenían que acreditar haber asumido la responsabilidad de uno o más cursos.

Tabla 23: Comparación de requisitos para el ingreso a la carrera docente – PUCP (continuación)

Criterios de comparación	Requisitos al 2011	Requisitos al 2019
Experiencia profesional	No especifica.	Tener experiencia profesional no menor de un año.
Dominio de idioma adicional	Tener dominio acreditado de un idioma adicional a la lengua materna.	No especifica.
Área específica del concurso	Pertenecer al área específica del concurso, acreditando su especialización, cuando el Consejo Universitario haya aprobado la plaza teniendo en cuenta la especificidad del área, fundamentada en la solicitud del Jefe de Departamento.	No especifica.
Publicaciones y participación en eventos académicos	No especifica.	Contar con por lo menos una publicación académica y haber participado en un congreso académico o evento equivalente.
Declaración de adhesión o respeto por los principios y valores de la universidad	Presentar, por escrito, una declaración manifestando su adhesión o respeto por los principios y valores que inspiran a la Universidad Católica, contenidos en el artículo primero de su Estatuto.	Presentar la declaración manifestando su adhesión o respeto por los principios y valores que inspiran a la Universidad, contenidos en el artículo 1 del Estatuto de la Universidad.

Adaptado del Estatuto Universitario (2011) y del Reglamento del Profesorado (2019).

En segundo lugar, para la promoción en la carrera docente, previa a la publicación de la Ley N° 30220, era necesario que el postulante a profesor asociado posea el grado académico de doctor o magíster conferido, reconocido o revalidado en el Perú, en la especialidad materia del concurso; así como era imprescindible que haya sido profesor ordinario en la categoría auxiliar por tres años, como mínimo, y que posea dominio acreditado de un idioma adicional a la lengua materna. Para el caso de los concursos de promoción a profesor principal, los requisitos de grado académico y dominio de un idioma adicional eran similares, pero la experiencia docente para ello era de mínimo cinco años como profesor asociado. Es preciso añadir que los profesores principales, asociados y auxiliares eran nombrados por un periodo de 7,5 y 3 años, respectivamente.

No obstante, si bien los periodos de nombramiento de los profesores en las categorías respectivas se han mantenido, los requisitos para la promoción en el escalafón docente han cambiado significativamente. De esta manera, para la promoción a la categoría asociado, además de los requisitos de grado académico y experiencia docente que se han mantenido, se agregaron tres relacionados a la obtención de la condición de servicio activa en, por lo menos, 2 semestres; a tener una publicación académica arbitrada o indexada, y a la participación en un congreso o evento equivalente como expositor.

Del mismo modo, los postulantes a la categoría de profesor principal deben contar con un doctorado, pues no se les da la opción de contar con solamente el grado de magíster. Asimismo, además de la experiencia exigida como docente asociado (5 años), se requiere tener la condición de servicio activa en, por lo menos, 4 semestres; contar con 2 publicaciones académicas arbitradas o indexadas, haber participado en 2 congresos o eventos equivalentes como expositor y haber intervenido en, al menos, una actividad, comisión, encargo o responsabilidad del área o institución.

En tercer lugar, respecto a la evaluación para el ingreso y el ascenso de los docentes, se tiene que antes el jurado calificador evaluaba aspectos como otros estudios y apreciación personal, mientras que en la actualidad esos rubros no se evalúan, pues la PUCP se han enfocado en calificar los grados académicos del docente, su experiencia docente, sus publicaciones e investigaciones, su labor académico-administrativa, su relación con el entorno y su identificación con la institución. Cabe precisar que el puntaje total que se podía obtener era de 100 puntos, más el puntaje máximo a obtener, al día de hoy, es de 1000 puntos.

Tabla 24: Criterios en la evaluación docente - PUCP

Criterios no vigentes	Criterios vigentes
<ul style="list-style-type: none"> ● Otros estudios ● Apreciación personal ● Puntaje total de 100 puntos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grados académicos ● Docencia ● Investigación ● Labor académico-administrativa ● Relación con el entorno ● Identificación con la institución ● Puntaje total de 1000 puntos

Adaptado del Estatuto Universitario (2011) y del Reglamento del Profesorado (2019).

En cuanto a la composición del jurado calificador, se tiene que, tanto para evaluar el ingreso como la promoción docente, antes de la publicación de la Ley N° 30220, se tenía a un mismo jurado, el cual estaba integrado por el Jefe de Departamento, el Coordinador de Sección y dos profesores ordinarios de la especialidad. Sin embargo, actualmente, se tienen dos jurados calificadores para ambos procesos: ingreso y promoción docente. De este modo, el jurado que se encarga de admitir a los profesores en la carrera docente está conformado por el Vicerrector Académico, el Director Académico del Profesorado, el Jefe del Departamento Académico respectivo, el Decano de la Facultad, a la cual está integrado el Departamento Académico; y dos profesores ordinarios de la especialidad. Mientras que, el jurado calificador en los concursos de promoción docente, además de estar integrado por el Vicerrector Académico, el Director Académico del Profesorado, el Jefe del Departamento

Académico y el Decano de la Facultad, también está conformado por el Director Académico de Economía o de Planeamiento y Evaluación y un profesor principal de la especialidad.

Cabe precisar que los docentes ordinarios para la evaluación del ingreso de un profesor son elegidos, por un lado, por la Junta de Profesores del Departamento Académico y, por el otro, por el Consejo del Departamento Académico para disminuir la parcialidad. Además, en el caso de la evaluación de promoción docente, el docente principal es elegido por el Consejo del Departamento Académico.

De manera resumida, para el caso específico de la PUCP, el cambio normativo y las nuevas exigencias de la Ley Universitaria vigente han traído consigo cambios significantes en los requisitos y criterios de evaluación docente, pues ahora hay mayor interés en las publicaciones académicas e investigaciones, así como en la obtención del grado de magíster para ingresar a la carrera profesoral, pero no hay presencia de pares externos.

3. Triangulación de los análisis cuantitativos y cualitativos

Por lo expuesto, el análisis de datos cuantitativos y cualitativos ha permitido identificar diferencias significativas frente a ambos periodos de tiempo en las instituciones educativas seleccionadas: UNMSM y PUCP.

Es preciso recalcar que los modelos estadísticos empleados han logrado predecir que ser mujer disminuye la posibilidad de ascender en el escalafón docente de la PUCP y la UNMSM; no obstante, si bien para ambos periodos de tiempo se obtuvieron resultados similares respecto a las regresiones realizadas, los *odds ratios* hallados cambiaron. Con ello, para el 2010, la variable “GRADOACADÉMICOMÁXIMO” era la más influyente con un puntaje de 2.02; mientras que, para el 2019, fue la variable “REALIZA_INVES”, con un puntaje de 2.88. Asimismo, el valor del *odd ratio* de la variable “SEXO” disminuyó, siendo su valor de influencia en el 2010 de 1.23 y, en el 2019, de 1.19.

De este modo, los hallazgos permiten observar una relación entre los cambios en la regulación (entrada en vigencia de la Ley N° 30220) y los ajustes en los requerimientos de ingreso y promoción en la carrera académica; así, en ambos casos analizados, se observan las adaptaciones en los estatutos de la carrera docente, los sistemas de gestión y evaluación. Los nuevos criterios y requisitos hacen que el proceso sea más meritocrático (grados e investigación) y se fomente la competencia en base a mérito. Con ello, se puede entender en los dos casos que, el cambio de las “reglas de juego” beneficia a las docentes, pues ha incrementado la probabilidad de que estas asciendan por méritos y logros, tal como se mencionó previamente.

En ese sentido, en cuanto a los cambios identificados en la PUCP y la UNMSM, se tiene que, actualmente, obtener el grado de magíster resulta ser un requisito indispensable para el ingreso y ascenso en la carrera docente hasta la categoría de asociado; lo cual es un grado académico con el que la mayoría de las docentes contaba al 2010, siendo sus pares masculinos quienes debían alcanzarlo para acatar lo dispuesto en la normativa. Además, en el caso de la PUCP, ahora se exige, tanto para la admisión como para la progresión en la carrera, contar con publicaciones académicas arbitradas o indexadas, lo cual se ha convertido en un elemento exigible y constatable, y eso ha favorecido la progresión de las docentes en la carrera académica.

Sin embargo, el caso específico de la UNMSM se ha distinguido frente al de la PUCP, pues, en la actualidad, cuenta con rúbricas sumamente detalladas para las fases de evaluación que realiza (CV y capacidad docente), haciendo que el proceso se base más en evidencias de grados y méritos, reduciendo los posibles efectos no deseados de los gobiernos colegiados que señala la literatura. Cabe precisar que, además de lo mencionado, la UNMSM, al contar con un jurado calificador compuesto por pares externos que no tienen vínculo con los profesores institución y que fomentan un trato equitativo que apunta a la meritocracia e idoneidad, reduce los sesgos de la evaluación en dichos procesos. Asimismo, lo mencionado podría estar asociado con una mayor presencia de mujeres en las categorías más altas, a diferencia del caso de la PUCP.

En resumen, de la triangulación de resultados se puede observar que la segregación laboral por género persiste en el análisis de regresiones en ambas fuentes de datos, pero que esta cambia en magnitudes (valores estadísticos). En ese sentido, a partir del estudio presentado se puede plantear que estas variaciones están relacionadas con los cambios en los estatutos de la carrera docente y la forma en la que los procesos se implementan. A su vez, se puede señalar que estos cambios en el gobierno de la carrera académica, en los estatutos o normas internas, no suceden de manera espontánea, si no que responden a nuevas exigencias planteadas en la regulación del sector.

CONCLUSIONES

El presente apartado tiene como finalidad presentar las conclusiones que se obtuvieron a partir del análisis de la información presentada; así como también, dar ciertas directrices respecto a investigaciones futuras. De esta manera, para dar cabida a la exposición de lo mencionado, es preciso indicar que esta investigación tiene como objetivo principal analizar la prevalencia de la segregación laboral por género en la PUCP y la UNMSM en relación a su administración de sus carreras académicas bajo la Ley N° 23733, promulgada en 1983, y la Ley N° 30220, promulgada en 2014. Asimismo, como objetivos específicos se tienen 1) analizar el fenómeno de la segregación laboral por género a partir del Censo Docente Universitario de 2010 del INEI, 2) analizar de manera comparada el fenómeno de segregación laboral en dos casos de estudio de la UNMSM y la PUCP, con datos del Censo Universitario de 2010, 3) analizar de manera comparada el fenómeno segregación laboral en ambos casos de estudio, con datos de las planas docentes reportados a SUNEDU a 2019 y 4) analizar la relación entre la prevalencia de la segregación laboral por género y los mecanismos y procesos de la gobernanza de la carrera académica en los casos de estudio en ambos periodos.

Cabe añadir que, abordar esto es relevante porque, para analizar la representación de las mujeres en puestos de alta dirección, no solo se debe entender la capacidad femenina para liderar las organizaciones, también se debe tener en cuenta los espacios de gobierno en los que se desenvuelve, y analizar su capacidad de adhesión al poder y de generar espacios de representación femenina (Chávez & Ronso, 2021). Asimismo, si bien la participación de la mujer en el mundo laboral ha aumentado, todavía no se ha resuelto el problema de segregación laboral; debido a diversas barreras externas e internas (Ramos et al., 2014) que afrontan. Además, es de suma importancia reconocer que esta baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es un reflejo de la falta de aprovechamiento del talento femenino, lo cual representa una problemática social y de índole organizacional, puesto que cada vez hay más evidencia de que cuantas más mujeres ejecutivas hay en una organización, mejor es su rendimiento (Noland, Moran & Kotschwar, 2016).

En ese sentido, con los resultados de las pruebas estadísticas empleadas para analizar los datos del Censo Docente Universitario de 2010 del INEI se evidencia que el hecho de ser mujer resta la posibilidad de ascender dentro del escalafón docente. De este modo, aun cuando las docentes hayan alcanzado mayores grados académicos que sus pares masculinos, y declaren o reporten mayor actividad investigativa, se favorece el ascenso de los docentes por el hecho de su sexo.

Al realizar las mismas pruebas estadísticas para los casos de estudio de la UNMSM y la PUCP, los hallazgos resultaron similares y no difieren con los presentados de manera general en el Censo 2010. Con ello, se confirma que ser un docente masculino que tiene el grado de magíster (o, mejor aún, el grado de doctor) y realiza investigaciones tiene mayores probabilidades de ingresar y ascender en la carrera docente, en comparación de sus pares femeninas con las mismas características.

Además, para enriquecer el análisis, se hallaron los *odds ratios* para cada una de las variables empleadas (sexo, grado académico y realización de investigaciones) y, de esta manera, se pudo comparar si el nivel de influencia de estos se ha modificado con el paso del tiempo (2010 frente 2019). En ese sentido, se identificó, nuevamente en ambos casos, que un profesor que cuenta con una maestría (o un doctorado) y realiza investigaciones, tiene las probabilidades a su favor para el ingreso a la carrera docente y su ascenso en ella, a diferencia de sus pares mujeres. Sin embargo, nuestro estudio muestra que el valor de los *odds ratios* de las variables presentadas cambió considerablemente, pues realizar investigaciones al 2019 tuvo un mayor impacto (2.88) en comparación con el 2010, donde el grado académico (2.01) fue la variable más determinante para el ingreso y ascenso en la docencia.

Asimismo, en el marco de los cambios en la regulación de la carrera académica, provocado por la promulgación de la Ley N° 30220, se evidencia que la segregación laboral por género persiste en ambos casos. Sin embargo, se observa que dicha segregación varía en magnitud, tal como lo reflejan los valores estadísticos obtenidos. En este sentido, el estudio sugiere que estos cambios están estrechamente relacionados con las modificaciones exigidas en los estatutos de la carrera docente, y los procesos y mecanismos con que se llevan a cabo los procesos correspondientes a esta. Además, se puede afirmar que estas variaciones en la gestión de la carrera académica, así como en los estatutos y normas internas, no se producen de manera espontánea, sino que son producidas al responder a las nuevas exigencias del sector de educación del Perú.

Para futuros estudios, se recomienda ahondar en las acciones que se deben realizar y/o replicar en materia de recursos humanos para que la segregación laboral por género no sea un problema latente en las universidades, las cuales son instituciones que promueven el conocimiento y, con ello, se esperaría que impulsen la igualdad de oportunidades y la imparcialidad en los procesos de selección y promoción. Cabe precisar que ello es necesario, pues con la presente investigación no se tiene un panorama más vigente y/o amplio del fenómeno estudiado, pues la limitación más relevante de esta investigación es la falta de estudios actualizados que permitan realizar una comparación precisa y efectiva entre el 2010

a la actualidad. No obstante, se ha procurado realizar un análisis riguroso y detallado con los datos disponibles.



REFERENCIAS

- Amat, J. (2020). *Regresión logística con Python*. Cienciadedatos.net.
<https://www.cienciadedatos.net/documentos/py17-regresion-logistica-python.html#Pseudo-R2>
- Altamirano, V., & Aviles, S. (2020). Integración del enfoque de género como componente para una mirada estratégica en la gestión de proyectos de empoderamiento femenino en el Perú. (Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Bachiller, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20177/Altamirano%20Castro_Aviles%20Tamata_Integraci%C3%B3n_enfoque_g%C3%A9nero1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021, marzo). La mujer en el servicio civil peruano 2021.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1709915/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2021.pdf.pdf
- Becker, G. (1964). Investment in Human Capital: Effects on Earnings. *investment in Human Beings*, 2, 13–44.
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020) El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*. Vol. 41 (22) 2020, 213-227.
<https://revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2000). *Los Maestros en Chile: Carreras e Incentivos*. Inter-American Development Bank.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Los-Maestros-en-Chile-Carreras-e-Incentivos.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. División de Género y Diversidad. Published. <https://doi.org/10.18235/0003156>
- Bonifaz, M. (2021). El gobierno de la carrera académica y las capacidades de investigación en cuatro universidades asociativas en Colombia, Chile y Perú. *Revista de la Educación Superior RESU*. Volumen: 50. (pp. 51 - 76).
<http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1800>
- Brown, W.O. (2001). Faculty participation in university governance and the effects on university performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 44(2), 129-143. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(00\)00136-0](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(00)00136-0)
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014, 3 septiembre). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *POLIS Revista Latinoamericana*. <https://journals.openedition.org/polis/10182>
- Cárdenas, J. (2015) Odd ratio: qué es y cómo se interpreta. Networkianos.
<http://networkianos.com/odd-ratio-que-es-como-se-interpreta/#toc-3>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). Observatorio de igualdad de

- género de América Latina y el Caribe (OIG). Informe anual 2012: los bonos en la mira, aporte y carga para las mujeres. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35401-observatorio-igualdad-genero-america-latina-caribe-oig-informe-anual-2012-bonos>
- Chávez Irigoyen, C., & Penelas Ronso Merino, E. (2021). Brechas de género en la gobernanza universitaria y la carrera docente en el Perú. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 33(2), 738-766. <https://doi.org/10.54674/ess.v33i2.346>
- Chuco, V. (2020). El fenómeno del techo de cristal en el acceso de las mujeres a cargos ejecutivos. *Neumann Business Review*, 6, 75–90.
- Decreto con fuerza de ley N°2, Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370 con las normas no derogadas del Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005 (2019). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>
- Decreto con fuerza de ley N°1, Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican (2020). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=60439>
- Decreto N° 1278, Estatuto de Profesionalización Docente (2002). https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
- De Torres, M. (2020). La educación superior en España en 2020: retos para alcanzar la igualdad de oportunidades. *CES Derecho*, 11(2), 160–178. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.9>
- Diogo, S., Carvalho, T., & Breda, Z. (2020). Nomination vs. election: do they influence women's access to institutional decision-making bodies? *Journal of Management and Governance*, 25(3), 879–898. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09538-6>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1972). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 25(2), 273. <https://doi.org/10.2307/2521766>
- El Peruano (2020). *Repensemos las formas de gobierno universitario*. <https://elperuano.pe/noticia/109881-repensemos-las-formas-de-gobierno-universitario>
- Estatuto de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2011). <http://textos.pucp.edu.pe/pdf/943.pdf>
- Estatuto de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2019). <https://s3.amazonaws.com/files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2015/11/24123550/2019003EstatutoDeLaPontificiaUniversidadCatolicaDelPeru.pdf>
- Fleta, J. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 37, 187–214.
- García, L (2007). Toma de decisiones en órganos colegiados universitarios. *Gestión y Control*. Año XI (I), 10-16 <https://ocu.ucr.ac.cr/images/ArchivosOCU/Boletines/2007/2007-Articulo3.pdf>
- Grupo de Análisis para el Desarrollo. (2020). Transversalización del enfoque de género en organizaciones y proyectos sociales: Definiciones y orientaciones básicas. <http://www.grade.org.pe/crear/archivos/Transversalizaci%C3%B3n-del-enfoque-de->

[g%C3%A9nero-VF.pdf](#)

- Godechot, O., & Louvet, A. (2008). Academic inbreeding: an evaluation. <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>
- Guzmán, F. (1997). "Segregación ocupacional por género". *DemoS*, 27–28.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. En *McGraw-Hill Interamericana eBooks*. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2707>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2020). Where are the women university rectors in Latin America? <https://www.iesalc.unesco.org/en/2020/03/07/where-are-the-women-university-rectors-in-latin-america-unesco-iesalc-data-reveals-that-only-18-of-the-regions-universities-have-women-as-rectors/>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021, mayo). Perú: Brechas de Género 2020 - Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1801/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. Censo Docente Universitario 2010, Perú.
- International Business Machines Corporation. (s. f.). *Prueba de chi-cuadrado*. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/SaaS?topic=tests-chi-square-test>
- Lagarda & Urquidy (2007) Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación económica*. Vol.66 no.260. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672007000200081
- Leung, K. (2021, 4 octubre). *Assumptions of Logistic Regression, Clearly Explained*. Towards Data Science. <https://towardsdatascience.com/assumptions-of-logistic-regression-clearly-explained-44d85a22b290>
- Ley de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (s. f.). <http://legisladores.ucr.org.ar/proyectos/ley-de-educaci%C3%B3n-de-la-ciudad-aut%C3%B3noma-de-buenos-aires>
- Ley N° 10579, Estatuto del Docente (1987). http://www.abc.gov.ar/rrhh/sites/default/files/ley_10579_0.pdf
- Ley N° 26.206, Ley de Educación Nacional (2006). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/123542/norma.htm>

- Ley N° 115, Ley General de Educación (1994). https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Ley N° 8, Estatuto da Carreira Docente Universitária (EDCU) (2010). https://fne.pt/uploads/documentos/1433262954_9365_ECDU_versao_consolidada.pdf
- Ley N° 62, Regime jurídico das instituciones de ensino superior (2007). <https://dre.pt/application/file/640244>
- Ley N° 23733, Ley Universitaria (1983). http://www.une.edu.pe/transparencia/informacion/LeyUniversitaria_actualizada020508.pdf
- Ley N° 30220, Ley Universitaria (2014). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>
- Ley N° 30, Ley por la cual se organiza el servicio de la Educación Superior (1992). http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_ley_30_sp.pdf
- Ley Orgánica N° 6, Ley de Universidades (2001). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>
- López, P., Fernández, M. & Henderson, M. (2016) Políticas de Igualdad de Género para la Docencia. <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/genero/wp-content/uploads/sites/119/2016/03/Politica-de-igualdad-de-genero-para-la-docencia.pdf>
- Maté, J., Nava, L., & Rodríguez, J. (2003). *La segregación ocupacional por razón de género en Castilla y León*. 8, 1–15.
- Maubrigades, S. (2020). Participación y segregación ocupacional de género en los sectores económicos de América Latina durante el siglo x. *América Latina en la Historia Económica*, 27(3), 1–24. <https://doi.org/10.18232/alhe.1046>
- McCormick, R. & Meiners, R. (1988) *Journal of Law and Economics*, 1988, vol. 31, 2, 423-42
- McPherson, M. y Shapiro, M.O. (1999). Tenure Issues in Higher Education. *Journal of Economic Perspectives*, 13(1), 85-98. <http://doi.org/10.1257/jep.13.1.85>
- Melkas, H., & Anker, R. (1997). Occupational segregation by sex in Nordic countries: An empirical investigation. *International Labour Review*, 136(3), 341–363.
- MIDE UC. (2011). La Evaluación Docente en Chile. Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://mideuc.cl/wp-content/uploads/Libro-Ev-Docente-en-Chile-FINAL-2011-07-20.pdf>
- MINEDUC. (s. f.). *Ingreso de establecimientos a carrera docente | Ayuda Mineduc*. Ayuda MINEDUC - Atención ciudadana. <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/ingreso-de-establecimientos-carrera-docente>
- Mineducación. (s. f.-a). *Carrera Docente*. Mineducacion.gov.co. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-191109.html>
- Mineducación. (s. f.-b). *Normas Generales de la Educación Superior*. Mineducacion.gov.co.

<https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-184681.html>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). *Política Nacional de Igualdad de género*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú*.

Morón, N. G. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, 26(2), 1–18. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>

Muñoz, I., Rivera, I. C., & Gómez, A. M. (2021). Visibilizando el techo de cristal en la Universidad del Cauca. *La Manzana de la Discordia*, 15(2), 216–241. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v15i2.10497>

Noland, M., Moran, T. & Kotschwar, B. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. <https://www.piie.com/system/files/documents/wp16-3.pdf>

Normas relativas a los requisitos mínimos para la contratación de docentes y a los criterios de evaluación para el nombramiento y promoción de profesores ordinarios (2012). Promulgada por Resolución Rectoral N° 974/2012 del 20 de septiembre del 2012.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Towards universal access to higher education: international trends. <https://www.iesalc.unesco.org/eng/wp-content/uploads/2020/11/Towards-Universal-Access-to-HE-Report.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Género y salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2005). Teachers Matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). Employment Outlook 2021. <https://www.oecd.org/employment-outlook/>

Ordenanza N° 40593, Estatuto del Docente (2017). <https://clasificaciondocente.buenosaires.gob.ar/pdfs/estatuto.pdf>

Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S. & Roser, M. (2018). Women's employment. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>

Philip R. P. Coelho. (1976). Rules, Authorities, and the Design of Not-for-Profit Firms. *Journal of Economic Issues*, 10(2), 416–428. <http://www.jstor.org/stable/4224498>

Phelps, B. E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, Sep., 1972, Vol. 62, No. 4 (Sep, 1972), pp. 659. https://www-jstor-org.up.idm.oclc.org/stable/pdf/1806107.pdf?ab_segments=0%2F5YC-5878%2Fcontrol&refreqid=fastly-default%3Ada5733f1b0df1dd6216a4afa0534adc3

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Informe sobre Desarrollo Humano 2010. Communications Development Incorporated. https://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/HDR_2010_SP_Com

[plete_reprint.pdf](#)

- Quevedo, F. (2011). The chi-square. *Estadística aplicada a la investigación en salud*.
Published. <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266>
- Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E., & Candela, C. (2014). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 183–192.
<https://doi.org/10.1174/021347402320007591>
- Reglamento del Profesorado (2021). Aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 145/2021 de fecha de 17 de noviembre de 2021.
- Resolución N° 08133. Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2002)
- Resolución Rectoral N° 06922-R-02. Reglamento de ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2002)
- Resolución Rectoral N° 03013-R-16. Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2016)
- Resolución Rectoral N° 07939-R-18. Reglamento del proceso de admisión de la carrera docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2018)
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika : Revista de Análisis Estadístico*, 5(1), 3–18.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359–365.
<http://www.jstor.org/stable/1817097>
- Rojas, R. (2017). El número de Euler y el interés compuesto. *Divulgando - ¿Quieres problemas?* Published. <http://www.uaslp.mx/Comunicacion-Social/Documents/Divulgacion/Revista/Catorce/211/07.pdf>
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina. (2019). EDUCACIÓN Y GÉNERO.
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_g_enero_20190525.pdf
- Terigi, F. (2010). Serie Documentos N° 50 Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. http://bibliorepo.umce.cl/libros_electronicos/magister/mag_12.pdf
- Vega-Vilca, J. C., & Guzmán, J. (2011). Regresión PLS y PCA como solución al problema de multicolinealidad en regresión múltiple. *Revista de Matemática Teoría y Aplicaciones*, 18(1), 09-20.

ANEXOS

ANEXO A: Criterios de evaluación de la clase modelo - UNMSM (2010)

Tabla 25: Criterios de la evaluación de la clase modelo – UNMSM (2010)

Criterio	Puntaje máx.	Puntaje total máx.
Conocimiento del tema expuesto	20	100
Claridad, comunicación de la exposición didáctica y uso de ayuda audiovisual	25	
Conocimiento de la materia	35	
Entrevista personal	20	

Adaptado de la Resolución Rectoral N° 06922-R-02, Reglamento de ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2002)



ANEXO B: Criterios de evaluación de la clase modelo - UNMSM (2018)

Tabla 26: Criterios de la evaluación de la clase modelo – UNMSM (2018)

Criterios	Nivel de Competencia				
	Muy bajo (0 punto)	Bajo (1 punto)	Medio (2 puntos)	Alto (4 puntos)	Muy Alto (6 puntos)
1. Conocimiento del tema.	Muestra desconocimiento del tema.	Muestra poco conocimiento sobre el tema.	Muestra conocimiento básico sobre el tema.	Muestra alto conocimiento sobre el tema.	Muestra óptimo dominio en el tema expuesto.
2. Manejo del tema.	No responde adecuadamente a las preguntas formuladas por el Jurado de Pares Académicos Externos.	Responde inadecuadamente a las preguntas formuladas por el Jurado de Pares Académicos Externos.	Responde parcialmente a las preguntas formuladas por el Jurado de Pares Académicos Externos.	Responde eficientemente a las preguntas formuladas por el Jurado de Pares Académicos Externos.	Responde de manera óptima a las preguntas formuladas por el Jurado de Pares Académicos Externos.
3. Manejo de didáctica.	No maneja métodos, técnicas, ni estrategias didácticas.	Manejo deficiente de métodos, técnicas y estrategias didácticas.	Manejo básico de métodos, técnicas y estrategias didácticas.	Manejo eficiente de métodos, técnicas y estrategias didácticas.	Manejo óptimo de métodos, técnicas y estrategias didácticas.
4. Manejo de la participación de los estudiantes en clase.	No incentiva la participación del estudiante.	Incentiva la participación de los estudiantes.	Incentiva con eficacia la participación de los estudiantes.	Incentiva con eficacia la participación activa de los estudiantes.	Incentiva de manera óptima la participación activa y ordenada de los estudiantes.
5. Actitud del docente.	Presenta una actitud indiferente frente al estudiante.	Presenta una actitud autoritaria frente al estudiante.	Presenta una actitud permisiva frente al estudiante.	Presenta una actitud democrática frente al estudiante.	Presenta una actitud proactiva frente al estudiante.

Adaptado la Resolución Rectoral N° 07939-R-18. Reglamento del proceso de admisión de la carrera docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2018)

Anexo C: Criterios de evaluación de la entrevista personal - UNMSM (2018)

Tabla 27: Criterios de la evaluación de la entrevista personal – UNMSM (2018)

Criterios	Nivel de Competencia				
	Muy bajo (0 punto)	Bajo (0.50 puntos)	Medio (1 punto)	Alto (2 puntos)	Muy Alto (3 puntos)
1. Presentación personal.	Presenta vestimenta casual y emplea un lenguaje informal.	Presenta vestimenta informal y emplea un lenguaje poco formal.	Presenta vestimenta medianamente formal y emplea un lenguaje coloquial.	Presenta vestimenta formal y emplea un lenguaje formal.	Presenta vestimenta formal y emplea un lenguaje académico.
2. Cultura general.	Tiene un nivel muy bajo de cultura general.	Tiene un nivel bajo de cultura general.	Tiene un nivel mediano de cultura general.	Tiene un nivel alto de cultura general.	Tiene un nivel muy alto de cultura general.
3. Conocimiento de un idioma extranjero.	No maneja ningún idioma extranjero.	Manejo a nivel básico un idioma extranjero.	Manejo a nivel intermedio un idioma extranjero.	Manejo a nivel avanzado un idioma extranjero.	Manejo más de un idioma extranjero.
4. Nivel de comunicación.	Se muestra inseguro e incoherente al exponer sus ideas.	Expone sin convicción y seguridad sus ideas.	Expone con poca seguridad y convicción sus ideas.	Expone con argumentos coherentes sus ideas.	Expone con argumentos coherentes y precisos sus ideas.
5. Nivel de motivación para el ejercicio de la docencia.	Tiene un nivel muy bajo de motivación para el ejercicio de la docencia.	Tiene un nivel bajo de motivación para el ejercicio de la docencia.	Tiene un nivel mediano de motivación para el ejercicio de la docencia.	Tiene un nivel alto de motivación para el ejercicio de la docencia.	Tiene un nivel muy alto de motivación para el ejercicio de la docencia.

Adaptado la Resolución Rectoral N° 07939-R-18. Reglamento del proceso de admisión de la carrera docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2018)

Anexo D: Fórmula matemática

Para la presentación de los resultados obtenidos en la regresión logística, se empleó la fórmula matemática de este modelo:

$$\text{logit}(p) = \log \frac{p}{1-p} = B_0 + B_1x_1 + B_2x_2 + \dots + B_nx_n$$

$p =$ probabilidad de evento

$B_1 =$ parámetro o coeficiente

$x_1 =$ variable independiente

Donde si se extrapola esta fórmula para analizar una variable independiente, cuando las demás se mantienen constantes¹⁰, se obtiene el siguiente resultado:

$$\log \frac{p}{1-p} = B_0 + B_1x_1 \rightarrow p = \frac{1}{1+e^{-(B_0+B_1x_1)}}$$

¹⁰ Es decir, que todas las demás variables independientes que no han sido seleccionadas, no son susceptibles a variar, manteniendo su valor determinado.

Para fines demostrativos de esta investigación se ha seleccionado la variable “sexo” y, al mismo tiempo, se ha asumido la variación de las demás variables independientes como constante. Ello, con la finalidad de obtener el impacto en la probabilidad que ocurra el evento “Es principal”, a través de los valores que toma la variable sexo, los cuales son:

$$0= \text{Hombre} \quad 1=\text{Mujer}$$

Y, como se expuso en Tabla N° 02, la variable “sexo” tiene un coeficiente de:

$$B= -0.3826$$

Con lo mencionado, se han obtenido los siguientes resultados¹¹, los cuales se explicaron en la sección correspondiente:

$$p(x) = \frac{1}{1 + e^{-(B_0 + B_1 x)}}$$
$$x = 0, p(x) = 0.5 \wedge x = 1, p(x) = 0.40$$



¹¹ Donde el B0 es 0, según los resultados del modelo de regresión logística expuesto.