

Clima Laboral y Equidad de Género en Entornos Académicos: Perspectivas desde la Formación Online

Workplace Climate and Gender Equity in Academic Settings: Perspectives from Online Higher Education

  Paulina Noll Araya¹
  Daniela Acuña Vega¹
  Rosa Eliana Romero Alonso¹
  Katherine Araya Carvajal¹
  Natalia Reyes Acevedo¹
  Daniela Ortiz Bacigalupo¹

¹ IACC, Santiago, Chile.

Fecha de recepción: 15.03.2025

Fecha de revisión: 15.04.2025

Fecha de aprobación: 23.05.2025

Como citar: Noll Araya, P., Acuña Vega D., Romero Alonso, R., Araya Carvajal, K., Reyes Acevedo, N. & Ortiz Bacigalupo, D. (2025). Clima Laboral y Equidad de Género en Entornos Académicos: Perspectivas desde la Formación Online. *UCV-SCIENTIA*, 17 (1), 7-19.

<https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v17n1a1>

Autor de correspondencia: Paulina Noll Araya

Abstract

Background: Workplace climate in online higher education is shaped by organizational conditions, interpersonal relationships, and technological factors. Several studies have shown that these dynamics may reproduce gender inequalities, particularly affecting female faculty members. This study aimed to analyze perceptions of workplace climate and gender equity among instructors teaching online courses in business and engineering programs at a Chilean higher education institution. Methods: A non-experimental, quantitative, descriptive-correlational design was used. The sample included 156 instructors (80 women and 76 men), selected through convenience sampling. A questionnaire adapted to the Chilean context and validated through expert judgment was applied. Data were analyzed using descriptive statistics and comparison tests (Student's t-test and ANOVA). Results: General perceptions of leadership accessibility and communication were positive. However, women—especially younger faculty—reported higher levels of invisibility, limited access to informal networks, overload due to unrecognized tasks, and difficulties balancing work and family life. Conclusions: Although results are not generalizable to the entire institution, they reveal structural inequalities that persist in virtual teaching environments. The findings underscore the need to implement institutional policies with a gender perspective to promote more equitable working conditions.

Keywords: Workplace climate, Gender equity, Online higher education, Job satisfaction, Gender-based inequalities.

Resumen

Antecedentes: El clima laboral en la educación superior online está determinado por condiciones organizacionales, relaciones interpersonales y factores tecnológicos. Diversas investigaciones han advertido que estas dinámicas pueden reproducir desigualdades de género, afectando de forma diferenciada a mujeres docentes. Este estudio tuvo como objetivo analizar las percepciones sobre clima laboral y equidad de género en una muestra de docentes que imparten clases online en carreras de administración e ingeniería, dentro de una institución chilena. Método: Se aplicó un diseño cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. La muestra incluyó 156 docentes (80 mujeres y 76 hombres), seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Se utilizó un cuestionario adaptado al contexto chileno y validado por juicio experto. El análisis se realizó mediante estadísticos descriptivos y pruebas de comparación (t de Student y ANOVA). Resultados: Las percepciones generales sobre liderazgo accesible y comunicación son positivas. No obstante, las mujeres, especialmente las más jóvenes, reportan mayores niveles de invisibilidad, acceso limitado a redes, sobrecarga por tareas no reconocidas y dificultades de conciliación laboral-familiar. Conclusiones: Aunque los resultados no son extrapolables a toda la institución, evidencian desigualdades estructurales que persisten en entornos virtuales. Se recomienda implementar políticas institucionales con enfoque de género que promuevan condiciones laborales más equitativas.

Palabras clave: Clima laboral, Equidad de género, Educación superior online, Satisfacción laboral, Desigualdades de género.

INTRODUCCIÓN

Este estudio explora las percepciones sobre el clima laboral y la equidad de género en entornos de formación online, con el objetivo de identificar las barreras que enfrentan las mujeres docentes, especialmente las más jóvenes, en cuanto a visibilidad, reconocimiento y acceso a oportunidades de desarrollo profesional. A través de un enfoque cuantitativo, se analiza cómo las dinámicas de género inciden en la experiencia laboral de estas trabajadoras del conocimiento que se desempeñan en modalidades virtuales dentro de la educación superior.

Diversos factores estructurales afectan negativamente la trayectoria laboral de las mujeres en contextos de educación en línea. Entre ellos destacan la falta de acceso a redes informales, la sobrecarga de trabajo emocional no reconocido institucionalmente y las dificultades para conciliar las exigencias laborales con las responsabilidades familiares. Aunque muchas instituciones adoptan discursos formales de igualdad, estos no siempre se traducen en prácticas concretas que eliminen los sesgos de género, lo cual refuerza desigualdades históricas dentro de las organizaciones educativas (Subrahmanian, 2005; UNESCO, 2022).

El estudio se sitúa en un momento en que la expansión acelerada de la formación online exige nuevas lecturas sobre el impacto de las condiciones laborales en la docencia, particularmente desde una perspectiva crítica de género. La creciente virtualización de los procesos educativos ha transformado no solo las formas de enseñar, sino también las formas de trabajar, generando efectos diferenciados sobre mujeres y hombres en términos de carga laboral, acceso a redes de apoyo, visibilidad institucional y bienestar emocional.

Marco Teórico

Clima laboral y equidad de género en la educación superior: aportes internacionales

El clima organizacional en instituciones de educación superior ha sido ampliamente investigado como un factor clave en la satisfacción, bienestar y permanencia del personal académico. Diversos estudios internacionales han evidenciado que la experiencia laboral de las mujeres en el ámbito académico está marcada por desigualdades estructurales que no siempre

son visibles, pero que inciden profundamente en su desarrollo profesional (Carapinha *et al.*, 2017; Taka *et al.*, 2016; Kessler *et al.*, 2014).

Carapinha *et al.* (2017), en su estudio sobre mujeres en medicina académica en Estados Unidos, identificaron que las académicas perciben mayor invisibilidad, necesidad de esfuerzo adicional y acceso restringido a redes de mentoría o liderazgo. Estas percepciones se vinculan a la persistencia de culturas organizacionales masculinizadas que dificultan el reconocimiento del trabajo femenino, en particular cuando éste no se ajusta a los modelos tradicionales de desempeño académico. Asimismo, Kessler *et al.* (2014) demostraron que hombres y mujeres responden de forma distinta ante las características del entorno académico: mientras los hombres se muestran más tolerantes ante climas laborales competitivos y jerárquicos, las mujeres valoran con mayor fuerza la colaboración, el reconocimiento y la equidad en la distribución de tareas.

Por su parte, Taka *et al.* (2016), en un estudio realizado en Japón, encontraron que una baja percepción de equidad de género en el entorno organizacional se relaciona con mayores niveles de agotamiento emocional entre mujeres académicas. Esta evidencia sugiere que el clima institucional influye no solo en la productividad académica, sino también en la salud mental del personal, reforzando la necesidad de promover entornos inclusivos y sensibles al género.

Educación superior online: oportunidades y tensiones organizacionales

En la educación superior online, el clima laboral se entiende como la percepción compartida sobre las condiciones de trabajo, la calidad de las relaciones entre los equipos docentes y administrativos, y la manera en que se organiza y distribuye el trabajo académico. En estos entornos mediados por plataformas digitales, dichas percepciones pueden estar influidas por factores como la comunicación asincrónica, la autonomía docente, la sobrecarga de tareas no visibles y la disponibilidad tecnológica institucional (Soria Reséndez, Pedraza Melo & Bernal González, 2019).

La literatura señala que, si bien el trabajo remoto ofrece mayor flexibilidad y autonomía, también conlleva riesgos organizacionales. Weisz Kohn (2016) destacan que la fragmentación de tareas, la pérdida de interacción espontánea y el debilitamiento del sentido de comunidad

generan un entorno laboral percibido como aislado o despersonalizado. A su vez, Rodríguez-Castro (2024) advierte que la falta de estrategias institucionales de acompañamiento y retroalimentación deteriora el vínculo con la organización, lo que puede afectar la motivación y el sentido de pertenencia del cuerpo académico.

En este escenario, las desigualdades de género no desaparecen, sino que adquieren nuevas formas. Investigaciones recientes han documentado cómo las mujeres docentes en especial aquellas con menor estabilidad laboral enfrentan una mayor carga invisible, asociada a tareas no formalizadas como el cuidado emocional de estudiantes, la organización de actividades extracurriculares y la resolución de conflictos (Roberti, 2020). Estas funciones, si bien fundamentales para el funcionamiento institucional, suelen estar ausentes en los sistemas de evaluación del desempeño, lo que contribuye a su desvalorización.

Además, el acceso a redes informales de mentoría y colaboración clave para la carrera académica se ve limitado en los entornos online. La ausencia de espacios físicos de socialización dificulta la construcción de alianzas estratégicas o la participación en círculos de toma de decisiones (Lozano Lozano, Chavez Taipe & Sánchez Ortega, 2025). Esta exclusión impacta con más fuerza a las mujeres jóvenes y a quienes no forman parte de redes consolidadas, generando un rezago en sus trayectorias profesionales.

El desafío de conciliar trabajo académico y vida personal también se agudiza en la virtualidad. Ponce Tituaña (2022) evidencian que las mujeres docentes suelen asumir un mayor peso en las responsabilidades familiares, lo que, al estar solapado con la flexibilidad horaria del trabajo online, amplifica las exigencias y reduce los espacios para el desarrollo profesional. Álvarez-Pérez & López-Aguilar (2021) añaden que esta tensión se manifiesta en mayores niveles de estrés, abandono de oportunidades formativas y reducción del tiempo para la investigación.

Desde una perspectiva interseccional, Jiménez Rodrigo (2022) subrayan que las desigualdades de género se intensifican cuando se interceptan con factores como la edad, el tipo de contrato o la ubicación geográfica. Las mujeres jóvenes, con empleos precarios o radicadas en zonas alejadas, enfrentan barreras múltiples que limitan su integración institucional y su desarrollo académico.

Evidencia empírica en el contexto chileno

En el caso chileno, los estudios sobre clima organizacional y género en el ámbito académico han ganado fuerza en los últimos años. Noll Araya *et al.* (2023), en una revisión sistematizada, analizaron cómo las diferencias de género impactan directamente en el clima laboral y la satisfacción en las organizaciones. Su trabajo identifica que las mujeres tienden a reportar mayores niveles de insatisfacción laboral, asociada a la sobrecarga, la menor valoración de su trabajo y el escaso acceso a cargos directivos o espacios de decisión.

En una investigación más reciente, Noll Araya *et al.* (2024) analizaron el vínculo entre clima laboral y felicidad en el trabajo en contextos post-COVID-19, destacando que la equidad organizacional, el reconocimiento profesional y el soporte emocional son variables clave para el bienestar del personal. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el clima laboral debe ser comprendido no solo desde las relaciones formales, sino también desde las dinámicas cotidianas de colaboración, reconocimiento y justicia organizacional, las cuales pueden estar fuertemente mediadas por la dimensión de género.

A nivel nacional, otros estudios han profundizado en las condiciones laborales de las mujeres en la educación superior. González Santa Cruz y Toro Cifuentes (2021) identificaron que las culturas organizacionales jerárquicas en instituciones chilenas están asociadas con mayores riesgos psicosociales, especialmente entre las mujeres académicas, quienes reportan mayor presión por demostrar competencia, menor acceso a redes y menores niveles de bienestar laboral.

El factor edad tras la percepción del clima

Finalmente, la literatura reciente también ha enfatizado la necesidad de considerar variables sociodemográficas como el género y la edad al analizar percepciones sobre clima laboral y equidad (Aldridge *et al.*, 2019; Carapinha *et al.*, 2017). Las investigaciones indican que las mujeres, especialmente en etapas iniciales de su trayectoria académica, enfrentan barreras estructurales relacionadas con el reconocimiento, la visibilidad y el acceso a redes de apoyo (Rodríguez-Castro, 2024). Asimismo, se ha evidenciado que los grupos etarios más jóvenes tienden a expresar una mayor sensibilidad hacia la equidad y la inclusión, así como una conciencia crítica frente a dinámicas sexistas. En

este contexto, el análisis diferenciado por género y edad permite profundizar en las desigualdades percibidas dentro de la educación superior online, proporcionando insumos valiosos para el diseño de políticas institucionales más equitativas.

METODOLOGÍA

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, lo cual permitió analizar la relación entre las percepciones del personal docente sobre el clima laboral y la equidad de género en entornos virtuales de educación superior, sin manipulación de variables. Este tipo de diseño resulta adecuado cuando el objetivo es medir constructos sociales en poblaciones específicas y obtener generalizaciones acotadas a la muestra, particularmente mediante el uso de encuestas (Creswell, 2021; Díaz de Rada, 2020).

La población objetivo estuvo compuesta por docentes que imparten asignaturas en línea en una institución de educación superior, en el área de administración. La muestra decantó en 156 docentes (80 mujeres y 76 hombres) que imparten asignaturas en modalidad online en carreras del área de administración e ingeniería, dentro de una institución chilena de educación superior. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, adecuado en contextos exploratorios cuando no se dispone de un marco muestral accesible o cuando se busca captar la experiencia de una población con características específicas. El criterio de inclusión fue contar con al menos un año de experiencia en docencia virtual y estar activos en la modalidad online institucional. Esta estrategia permitió acceder a una muestra diversa en cuanto a género, edad, nivel educativo y trayectoria docente, aspectos relevantes para el análisis del clima laboral y las percepciones sobre equidad.

Es importante señalar que los resultados obtenidos no son generalizables a toda la institución, dado que se refieren exclusivamente a un segmento disciplinar específico del cuerpo docente. No obstante, aportan información valiosa sobre las dinámicas de género y clima laboral en contextos online asociados a áreas técnicas y de gestión.

El instrumento de recolección de datos fue una encuesta estructurada, adaptada del cuestionario desarrollado por Carapinha *et al.* (2017), validado previamente en investigaciones sobre percepciones de género en contextos laborales. En este estudio, la encuesta fue adaptada específicamente al contexto chileno y se sometió a una validación por juicio de personas expertas externas al equipo de investigación. Participaron seis especialistas: dos doctoras en tecnologías digitales aplicadas a la educación, una doctora en metodología de la investigación, una psicóloga laboral a Magíster en perspectiva de género y clima laboral y dos psicólogos laborales. Este procedimiento permitió evaluar la pertinencia de los ítems, su adecuación al lenguaje local y su relevancia para el objeto de estudio, fortaleciendo así la validez de contenido del instrumento (Creswell, 2021; Díaz de Rada, 2020).

El cuestionario constó de dos secciones principales. La primera reunió datos sociodemográficos como género, edad y nivel educacional, permitiendo caracterizar a la muestra. La segunda abordó percepciones sobre el clima laboral y la equidad de género mediante 20 afirmaciones organizadas en nueve dimensiones temáticas. Cada afirmación fue evaluada en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representaba “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Este tipo de escala es ampliamente utilizada para captar actitudes y percepciones de forma ordinal, facilitando su análisis estadístico (Díaz de Rada, 2020).

Antes de su distribución, se realizó una prueba piloto con un grupo reducido de docentes, lo que permitió identificar ajustes en el lenguaje y asegurar la comprensión de los ítems. La encuesta fue aplicada en formato digital a través de correos electrónicos institucionales.

El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS. Se aplicaron análisis descriptivos para caracterizar a la muestra y obtener medidas de tendencia central y dispersión. Posteriormente, se realizaron análisis inferenciales, como la prueba t de Student y análisis de varianza (ANOVA), con el objetivo de identificar diferencias significativas entre grupos en función de variables como género y edad. Estas técnicas son comúnmente utilizadas en estudios de encuesta para establecer relaciones y diferencias en percepciones dentro de una muestra específica.

La investigación cumplió con los principios éticos fundamentales en estudios con personas adultas. Se garantizó la participación voluntaria, el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos personales. Las personas participantes fueron informadas de los objetivos del estudio, y se les aseguró el derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Estas precauciones éticas resultan fundamentales en investigaciones que abordan temas sensibles como la equidad de género en el ámbito laboral (UNESCO, 2022).

RESULTADOS

Los estudios sobre clima laboral con enfoque de género han documentado ampliamente que hombres y mujeres perciben de forma distinta sus entornos de trabajo, particularmente en instituciones académicas (Carapinha *et al.*, 2017; Aldridge *et al.*, 2019). Estas diferencias no solo se manifiestan en el reconocimiento profesional y la equidad percibida, sino también en el acceso a estructuras de apoyo institucional. Por ello, es fundamental explorar cómo se expresan estas diferencias en los espacios de educación superior online, especialmente en contextos donde las relaciones laborales están mediadas por plataformas digitales y donde la visibilidad y el reconocimiento pueden verse afectados por la virtualidad (Roberti, 2020).

Además, investigaciones recientes han evidenciado que la variable edad también influye en la percepción del clima laboral y de la equidad, particularmente en lo que respecta al acceso a oportunidades, la carga laboral y la integración en redes informales (Rodríguez-Castro, 2024). Las personas más jóvenes tienden a ser más sensibles a las desigualdades de género y a mostrar mayor conciencia crítica frente a actitudes sexistas, mientras que los grupos de mayor edad presentan percepciones más estables o conservadoras en torno a estos temas (Jiménez Rodrigo, 2022).

Considerando esta evidencia, la presentación de resultados se ha organizado en tres apartados principales. En primer lugar, el perfil sociodemográfico de los participantes. Como segundo punto se analiza la existencia de

diferencias significativas por género mediante pruebas estadísticas que permiten identificar brechas de percepción entre hombres y mujeres. Y en un tercer lugar, se examinan las variaciones por grupo etario, con el propósito de comprender cómo las etapas del ciclo laboral influyen en la experiencia y evaluación del clima organizacional.

Perfil sociodemográfico de los docentes participantes

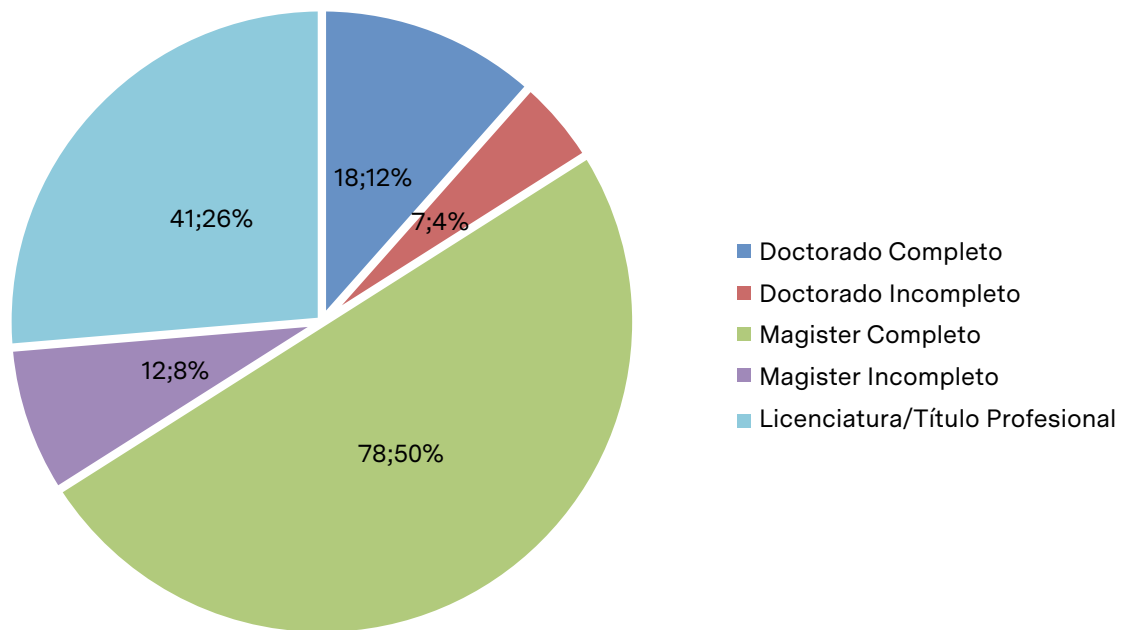
La muestra estuvo compuesta por 156 docentes que se desempeñan en educación superior online. De ellos, 80 se identificaron como mujeres y 76 como hombres, mostrando una distribución de género relativamente equilibrada. No obstante, el grupo etario de 25 a 44 años presentó una mayor representación femenina (43 mujeres frente a 28 hombres), mientras que en los tramos de edad superiores (45 a 54 años y 55 o más), la participación masculina fue igual o superior. Esta distribución sugiere que la mayor proporción de mujeres jóvenes en el cuerpo docente podría estar asociada a dinámicas diferenciadas de experiencia, visibilidad y acceso a oportunidades dentro del entorno académico (ver Tabla 1).

Tabla 1.
Edad y género de la muestra.

Rango etario	Mujeres	Hombres	Total
De 25 a 44 años	43	28	71
De 45 a 54 años	24	26	50
55 años o más	13	22	35
Total	80	76	156

En cuanto al nivel educativo, la mayoría de los encuestados posee formación avanzada: 78 contaban con un magíster, 41 con licenciatura o título profesional, y 18 con grado de doctor (ver figura 1). Este dato refuerza el perfil altamente calificado del cuerpo docente y puede vincularse a mayores expectativas de reconocimiento profesional, equidad y desarrollo laboral en el entorno virtual.

Figura 1.
Formación de la muestra.



Diferencias por género

Antes de profundizar en las diferencias etarias, se analizaron las percepciones diferenciadas entre hombres y mujeres respecto al clima laboral y la equidad de género. Para ello, se aplicó una prueba

de diferencia de medias (t de Student) con el objetivo de identificar ítems que presentaran diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos. Los resultados revelaron tres afirmaciones con diferencias significativas (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Ítems con diferencias significativas por género.

Ítem	Media		p valor	Significatividad
	Femenino	Masculino		
P4. Las mujeres sienten que deben trabajar más duro para ser reconocidas de igual forma en el trabajo.	2,86	2,35	0,01	Existen diferencias significativas
P7. Existe equidad de género en los entornos académicos.	3,38	3,90	0,01	Existen diferencias significativas
P8. Existen estructuras formales o informales para abordar los temas de género.	3,01	3,52	0,01	Existen diferencias significativas

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, las mujeres manifiestan con mayor frecuencia la percepción de que deben realizar un esfuerzo adicional para obtener reconocimiento profesional (P4). Esta percepción ha sido documentada en distintos sectores laborales. Por ejemplo, estudios previos en contextos agrícolas y judiciales han evidenciado que las mujeres sienten que deben demostrar mayor competencia para ser validadas. En el ámbito de la salud, también se han identificado brechas similares entre esfuerzo y recompensa según el género. En el entorno académico, Aldridge *et al.* (2019) destaca que los hombres tienden a recibir un reconocimiento mayor formal e informal respecto a sus contribuciones, lo cual influye en una experiencia profesional diferenciada.

En segundo lugar, al analizar las respuestas a la afirmación “Existe equidad de género en los entornos académicos” (P14), se observa que las mujeres perciben significativamente menos equidad que los hombres. Esto sugiere una mayor sensibilidad hacia situaciones de desigualdad o discriminación, lo que coincide con estudios como el de Aldridge *et al.* (2019), donde se constata que las mujeres reportan con mayor frecuencia situaciones de sexismo, discriminación y exclusión. En la misma línea, los hombres suelen mostrar menor sensibilidad frente a las demandas de equidad, e incluso manifiestan actitudes defensivas o de victimización cuando se visibilizan desigualdades de género.

Por último, en la afirmación sobre la existencia de estructuras formales o informales para abordar temas de género (P15), las mujeres expresaron una percepción más crítica en comparación con sus pares masculinos. Aunque muchas instituciones han avanzado en el desarrollo de unidades o protocolos con enfoque de género, el reconocimiento de su efectividad parece ser más bajo entre las mujeres, quienes son las principales usuarias de estos mecanismos. Carapinha *et al.* (2017) señala que la existencia visible y efectiva de estas estructuras incide directamente en la percepción del clima organizacional por parte de las mujeres. En este estudio, las diferencias podrían deberse tanto a una etapa incipiente de implementación institucional como a un mayor nivel de exigencia por parte del grupo femenino respecto al compromiso real de la organización en estos temas.

Asignación de tareas basada en estereotipos de género

En relación con la distribución de tareas, las mujeres jóvenes reportaron con mayor frecuencia que se les asignaban funciones en base a estereotipos de género (media = 2.54), frente a 2.31 en los hombres. Esta percepción refuerza las brechas observadas en dimensiones anteriores, donde las mujeres sienten que no solo deben esforzarse más para ser reconocidas, sino que también son más susceptibles de ser ubicadas en roles tradicionalmente feminizados o no estratégicos dentro de la institución.

Reconocimiento entre colegas y valoración de opiniones

Las relaciones entre compañeros también fueron valoradas positivamente, aunque con diferencias leves por género. En la percepción de que su opinión es solicitada (media = 3.28) y que sus aportes son valorados (media = 3.65), los hombres reportaron puntajes ligeramente superiores a las mujeres. En particular, el ítem sobre valoración en contextos de toma de decisiones (P12) presentó la mayor diferencia: hombres (4.20) frente a mujeres (3.92). Aunque estas diferencias no son estadísticamente significativas, podrían reflejar una tendencia en la forma en que las mujeres perciben su integración e influencia en los espacios colaborativos.

Valoración del campo disciplinar

La percepción general sobre la valoración del área de estudio fue positiva (media = 3.78), aunque nuevamente con diferencias por género. Los hombres reportaron sentirse más valorados en su disciplina (3.83) que las mujeres (3.59). Por otro lado, las personas jóvenes (3.80) percibieron una mayor valoración que los docentes mayores (3.66), lo que puede estar relacionado con el prestigio emergente de algunas áreas o con dinámicas de reconocimiento más actualizadas en los entornos académicos virtuales.

Principales hallazgos entre grupos etarios

Luego del análisis de las diferencias por género, se procedió a examinar las percepciones según grupos etarios, con el objetivo de identificar si la edad influye en la manera en que los y las docentes experimentan el clima laboral, el acceso a redes, la distribución de tareas y la equidad de género

en contextos de educación superior online. Esta segmentación se justifica tanto desde el marco teórico —donde diversos estudios han documentado que las generaciones más jóvenes tienden a expresar mayor sensibilidad ante situaciones de inequidad o discriminación (Rodríguez-Castro, 2024) como desde la literatura metodológica, que destaca la utilidad de los análisis interseccionales para comprender

cómo se entrecruzan variables como edad, género y trayectoria profesional. En este caso, se consideraron tres rangos de edad: 18–34 años, 35–44 años, y 45 años o más. El análisis permitió identificar patrones de percepción diferenciados que aportan una comprensión más profunda sobre las barreras que enfrentan distintos subgrupos dentro del cuerpo docente encuestado (ver Tabla 3).

Tabla 3.
Ítems con diferencias significativas por grupo etareo.

Ítem	Media			p valor	Significatividad
	25-44	45-54	55+		
P1. En los entornos académicos, las mujeres se sienten invisibles.	2,01	1,84	1,48	0,02	Existen diferencias significativas entre los grupos de 25 a 44 años y 55 años o más
P2. En los entornos académicos, las mujeres se sienten menos consideradas.	2,11	2,00	1,48	0,00	Existen diferencias significativas entre los grupos de 25 a 44 años y 55 años o más y entre los grupos de 45 a 54 años y 55 años o más
P3. Las mujeres tienen menos acceso a las redes de información clave.	1,90	1,74	1,37	0,02	Existen diferencias significativas entre los grupos de 25 a 44 años y 55 años o más
P4. Las mujeres sienten que deben trabajar más duro para ser reconocidas de igual forma en el trabajo.	2,95	2,54	2,02	0,00	Existen diferencias significativas entre los grupos de 25 a 44 años y 55 años o más
P16. Tiene que esforzarse más que sus compañeros/as del sexo opuesto para ser reconocido/a.	2,01	1,96	1,37	0,01	Existen diferencias significativas entre los grupos de 25 a 44 años y 55 años o más
P20. En el último año, el tiempo dedicado al cuidado familiar ha sido una barrera para perseguir sus propios intereses profesionales.	2,26	1,72	1,77	0,00	Existen diferencias significativas entre los grupos de 25 a 44 años y 55 años o más y entre los grupos de 25 a 44 años y 45 a 54 años

Fuente: Elaboración propia.

Invisibilidad y reconocimiento en el entorno laboral

Las percepciones de invisibilidad y falta de consideración fueron más frecuentes entre mujeres, particularmente en el grupo de edad más joven (25 a 44 años). Aunque la media general en el ítem “sentirse invisibles” fue baja (1.84), las mujeres jóvenes reportaron una puntuación más alta (2.01), en comparación con las mujeres mayores y los hombres. Asimismo, se observó una tendencia similar en la percepción de ser menos consideradas (media general = 1.94), siendo nuevamente las mujeres jóvenes quienes manifestaron mayor afectación (2.11). Estos resultados sugieren que, en las etapas iniciales de la carrera docente, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para sentirse visibles y valoradas en sus espacios de trabajo.

Acceso a redes y esfuerzo adicional para el reconocimiento

Uno de los hallazgos más consistentes en esta dimensión fue la percepción de barreras informales en el acceso a redes clave. Las mujeres, especialmente las más jóvenes, reportaron un acceso más limitado (media = 1.90) en comparación con los hombres (1.63). Además, las mujeres señalaron que deben esforzarse más para alcanzar el mismo nivel de reconocimiento que sus colegas hombres, con medias de 2.86 en el ítem “esfuerzo adicional para ser reconocidas” y 2.01 en la afirmación sobre ser valoradas en igual medida, frente a los 2.35 y 1.68 reportados por los hombres, respectivamente. Estas percepciones revelan dinámicas de inequidad que impactan directamente en el desarrollo profesional de las mujeres y refuerzan la existencia de una carga emocional y laboral desigual.

Percepción del liderazgo y la comunicación institucional

Las percepciones sobre liderazgo mostraron una valoración positiva en términos generales. La accesibilidad de los líderes obtuvo una media de 4.57, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres, lo cual sugiere una imagen institucional abierta y cercana. La confianza en el liderazgo también fue alta (media = 4.58), con una ligera diferencia a favor de los hombres (4.63 frente a 4.53 en mujeres). La claridad en la comunicación de objetivos fue igualmente bien valorada (media = 4.51), sin diferencias sustantivas entre grupos. Estos resultados indican que, pese a las brechas

de género en otros aspectos, la percepción del liderazgo institucional es en general positiva y transversal.

Percepciones sobre insatisfacción y estructuras de equidad

En lo referido a la insatisfacción asociada a desigualdades de género, se evidenciaron diferencias por género y edad. Las mujeres (3.45) y los grupos más jóvenes (3.46) reportaron mayores niveles de insatisfacción cuando perciben inequidades, en contraste con los hombres (3.13) y personas mayores (3.02). En cuanto a la percepción de equidad de género en sus entornos laborales, los hombres reportaron un nivel más alto (3.90) que las mujeres (3.38). Asimismo, los hombres percibieron en mayor medida la existencia de estructuras formales o informales para abordar temas de género (3.52 frente a 3.01 en mujeres), lo que sugiere una brecha en la confianza institucional o en el acceso a estos mecanismos por parte de las mujeres.

Supervisión y reconocimiento

En términos de supervisión diferenciada según género, la percepción general fue baja (media = 1.48), y no se evidenciaron diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. No obstante, los docentes más jóvenes y de mediana edad reportaron una leve mayor percepción de control (1.57 y 1.54) que los de mayor edad (1.20), lo que podría estar asociado a la experiencia acumulada y a la autonomía ganada con los años. En relación con el reconocimiento injusto (por género y experiencia), las mujeres (1.96) señalaron en mayor medida que sus logros no son siempre reconocidos en igualdad de condiciones, especialmente frente a colegas menos calificados. Esta percepción fue más pronunciada en las mujeres jóvenes.

Carga familiar y conciliación con la vida profesional

Finalmente, en cuanto a la conciliación entre vida personal y trabajo, tanto hombres como mujeres reportaron haber postergado actividades personales por exigencias laborales (media general = 2.69), sin diferencias significativas por género. Sin embargo, en el ítem sobre el impacto del cuidado familiar en el desarrollo profesional, las mujeres (2.08) reportaron mayor afectación que los hombres (1.86), y esta percepción fue

más alta en el grupo de edad mayor (2.26), probablemente vinculado a responsabilidades familiares extendidas. Estos hallazgos evidencian la persistencia de cargas desiguales en las labores de cuidado, que limitan las oportunidades profesionales, especialmente entre mujeres.

En resumen, los hallazgos muestran diferencias relevantes en la percepción del clima laboral y la equidad de género, especialmente según género y grupo etario. Aunque se valoran positivamente aspectos como el liderazgo y la comunicación, persisten brechas que afectan de manera desigual a las mujeres, lo que evidencia la necesidad de un análisis más detallado sobre sus implicancias institucionales.

DISCUSIÓN

La diferenciación del análisis por género y edad permitió identificar matices relevantes en las percepciones del clima laboral en educación superior online. Consistente con estudios previos (Carapinha *et al.*, 2017; Aldridge *et al.*, 2019), se observó que las mujeres perciben mayores barreras en términos de reconocimiento, acceso a estructuras institucionales y equidad general. Estas diferencias, que también han sido documentadas en ámbitos como la salud, la justicia y el trabajo agrícola, evidencian que la percepción de inequidad no es exclusiva del ámbito académico. En paralelo, el análisis por edad mostró que los grupos más jóvenes tienden a percibir más desigualdades y a reportar mayores niveles de insatisfacción y esfuerzo adicional, lo que se alinea con investigaciones que vinculan juventud, precariedad laboral y menor acceso a redes profesionales consolidadas (Soria Reséndez, Pedraza Melo, & Bernal González, 2019).

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian que, si bien el liderazgo accesible y la comunicación clara de objetivos son percibidos positivamente por el cuerpo docente en entornos de educación superior online, persisten importantes brechas de género que afectan la experiencia laboral de las mujeres, especialmente de aquellas más jóvenes. Esta doble lectura del clima laboral una dimensión formalmente valorada, pero con tensiones subyacentes coincide con lo planteado por Noll Araya *et al.* (2023), quienes advierten que la satisfacción

laboral no puede analizarse de forma aislada del género, ya que este condiciona la percepción de reconocimiento y de bienestar organizacional.

Una de las principales tensiones identificadas tiene relación con la sensación de invisibilidad, el acceso restringido a redes informales y la necesidad de un esfuerzo adicional para lograr el mismo nivel de reconocimiento que los varones. Estos hallazgos se alinean con los estudios de Carapinha *et al.* (2017), quienes en contextos internacionales muestran cómo el clima organizacional en instituciones académicas puede reproducir dinámicas de exclusión hacia las mujeres, incluso en ausencia de discriminación explícita. Del mismo modo, las mujeres docentes son frecuentemente canalizadas hacia tareas invisibilizadas como el cuidado emocional de estudiantes o la resolución de conflictos relacionales que, si bien son esenciales, no suelen ser reconocidas en los sistemas de evaluación formal ni asociadas al mérito académico (Huerta Ramón, 2018).

Esta distribución desigual de tareas se expresa también en la percepción de las mujeres encuestadas, quienes señalan que se les asignan actividades según estereotipos de género. Tal fenómeno ha sido documentado ampliamente en la literatura nacional e internacional (Taka *et al.*, 2016), en la cual se reconoce que la asignación informal de roles de cuidado, soporte o contención emocional recae mayoritariamente en las mujeres, limitando su participación en espacios de liderazgo o investigación. Esta dinámica refuerza una estructura organizacional que, aunque formalmente igualitaria, continúa operando bajo lógicas tradicionales de género.

En los entornos virtuales de educación superior, estas desigualdades se ven amplificadas por la naturaleza remota y despersonalizada de la interacción laboral. La falta de presencialidad dificulta la creación de vínculos y redes, las cuales históricamente han sido clave para el desarrollo profesional dentro de la academia (Alpízar Santana, *et al.*, 2023). Así, la virtualidad no solo incrementa la carga de trabajo derivada de la enseñanza digital, sino que también restringe las oportunidades informales de colaboración, mentoría o participación en comunidades académicas. Esta situación es especialmente desfavorable para las mujeres jóvenes o con menor estabilidad contractual, quienes reportan mayor nivel de insatisfacción y menor acceso a espacios de reconocimiento.

El estudio también muestra que las mujeres tienden a sentir con mayor frecuencia que sus opiniones no son igualmente valoradas por sus colegas, lo que concuerda con lo reportado por Kessler *et al.* (2014), quienes identifican que las características del entorno académico pueden ser interpretadas de forma diferente según el género, afectando el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Además, la percepción de que las estructuras institucionales para abordar las desigualdades de género son escasas o poco visibles también fue más pronunciada entre las mujeres, lo que sugiere una débil institucionalización de políticas de equidad o una desconexión entre los discursos normativos y las prácticas reales (UNESCO, 2022; Noll Araya *et al.*, 2024).

Otro hallazgo relevante es la dificultad que enfrentan las mujeres para conciliar sus responsabilidades laborales con el cuidado familiar, una situación que ha sido exacerbada por el teletrabajo en educación online. El trabajo remoto no ha sido neutral en términos de género: más bien, ha profundizado las brechas existentes al superponer simultáneamente tareas laborales y domésticas en un mismo espacio físico y temporal. Este escenario, puede producir efectos adversos sobre el bienestar docente.

Finalmente, desde una mirada interseccional, los datos muestran que las mujeres jóvenes perciben de forma más aguda las desigualdades de género en el entorno laboral. Esto concuerda con lo señalado advierten que la combinación entre juventud, género femenino y baja estabilidad contractual incrementa el riesgo de exclusión institucional, impactando negativamente en la trayectoria profesional y en la permanencia dentro del sistema universitario. Aunque el estudio se enfoca únicamente en docentes de las áreas de administración e ingeniería, sus hallazgos permiten reflexionar sobre los desafíos estructurales de la equidad de género en contextos virtuales de enseñanza superior. La restricción disciplinar limita la generalización de los resultados, pero visibiliza con claridad cómo ciertas dinámicas organizacionales y culturales se reproducen con fuerza en estos campos formativos. En suma, los resultados sugieren que el entorno laboral en la educación superior online, aunque valorado positivamente en algunos aspectos, sigue reproduciendo inequidades estructurales de género que afectan principalmente a las mujeres jóvenes. Estas inequidades se manifiestan en el reconocimiento,

la distribución del trabajo, el acceso a redes y la conciliación trabajo-familia. Por tanto, es imprescindible avanzar en la implementación de políticas institucionales que integren una perspectiva de género real, reconozcan el trabajo no visible, y promuevan ambientes de trabajo equitativos, colaborativos y sostenibles.

CONCLUSIONES

Este estudio, centrado en docentes de administración e ingeniería en modalidad online, evidenció que persisten desigualdades de género relevantes incluso en contextos donde el liderazgo y la comunicación son bien valorados. Los resultados revelan que, si bien existen percepciones positivas respecto al liderazgo accesible y la claridad en la comunicación institucional en entornos de educación superior online, persisten brechas de género significativas que afectan de manera particular a las mujeres, especialmente a las más jóvenes y a aquellas con menor estabilidad laboral. La percepción de invisibilidad, el acceso restringido a redes informales y la necesidad de realizar un esfuerzo adicional para lograr reconocimiento, son manifestaciones concretas de las desigualdades estructurales que atraviesan el clima laboral académico.

La diferenciación analítica por género y edad permitió identificar patrones consistentes con la literatura internacional y nacional: las mujeres, especialmente las más jóvenes, enfrentan mayores barreras estructurales relacionadas con el reconocimiento, la carga de trabajo no reconocida y el acceso a oportunidades. Estos hallazgos evidencian la importancia de diseñar políticas institucionales sensibles al género y a la etapa profesional de los docentes, promoviendo ambientes laborales más equitativos en la educación superior online. Asimismo, el estudio reafirma la relevancia de continuar desagregando los análisis para no invisibilizar las desigualdades interseccionales que persisten en estos entornos.

Además, se constata que las mujeres tienden a asumir tareas asociadas al cuidado emocional y la organización de actividades no reconocidas formalmente, lo que limita su participación en espacios de desarrollo profesional, liderazgo y visibilidad académica. Esta situación, junto con la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar

en contextos remotos, configura un escenario de sobrecarga y menor satisfacción laboral para las mujeres docentes.

En este sentido, se hace necesario que las instituciones de educación superior desarrollen políticas activas con perspectiva de género que reconozcan el trabajo no visible, promuevan la equidad en la distribución de tareas y garanticen el acceso igualitario a oportunidades de desarrollo profesional. Entre las medidas prioritarias destacan: la incorporación de criterios de equidad en los sistemas de evaluación docente, la creación de espacios de acompañamiento y mentoría, y el fortalecimiento de mecanismos formales para abordar las desigualdades de género.

Finalmente, aunque los resultados no pueden extrapolarse a toda la institución, ofrecen una mirada representativa de las tensiones de género en áreas técnicas y de gestión. Se recomienda que futuras investigaciones amplíen la cobertura disciplinar y profundicen desde metodologías mixtas para fortalecer la comprensión de estas brechas en el conjunto del sistema educativo superior.

Contribución de los autores

Paulina Noll Araya: Conceptualización, curación de datos.

Daniela Acuña Vega: Análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto.

Rosa Eliana Romero Alonso: recursos, software, supervisión.

Katherine Araya Carvajal: validación, visualización, redacción (borrador original), redacción (revisión y edición).

Natalia Reyes Acevedo: visualización, redacción (borrador original), redacción (revisión y edición).

Daniela Ortiz Bacigalupo: versión final.

Financiación: Esta investigación no recibió financiación específica de agencias públicas, instituciones privadas ni organizaciones sin ánimo de lucro. El estudio fue desarrollado con recursos propios del autor.

Agradecimientos:

El autor expresa su sincero agradecimiento a todos los participantes que formaron parte de este estudio por su valiosa colaboración y disposición durante el proceso de investigación.

Conflicto de intereses:

El autor declara que no existen conflictos de intereses relacionados con la publicación de este manuscrito.

Declaración ética:

El autor manifiesta que la investigación se llevó a cabo conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y al código de ética aplicable a los estudios con participantes humanos.

REFERENCIAS

Alpízar-Santana, M., Velázquez Zaldivar, R., & García Báez, R. (2023). El desafío de enfrentar desigualdad y calidad en la educación superior en América Latina. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 10-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500010&lng=es&tlng=es.

Álvarez-Pérez, P. R., & López-Aguilar, D. (2021). El burnout académico y la intención de abandono de los estudios universitarios en tiempos de COVID-19. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(90), 663-689. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000300663&lng=es&tlng=es.

Aldridge, J., Fraser, B., & Ntuli, S. (2019). Teacher-student relationships and gender equity in school environments. *Learning Environments Research*, 22(1), 1-17. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10984-015-9198-x>

Carapinha, R., McCracken, C. M., Warner, E. T., Hill, E. V., & Reede, J. Y. (2017). Organizational context and female faculty's perception of the climate for women in academic medicine. *Journal of Women's Health*, 26(5), 549-559. <https://doi.org/10.1089/jwh.2016.602>

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications. Recuperado de https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Díaz de Rada, V. (2020). *Metodología de la investigación social: Técnicas de recolección de información*. Editorial Síntesis. Recuperado de <https://bibliotecadigital.utn.edu.ec/download/files/original/4a628dda9f88cd8eaf3644ed189b0651ff-69db4c.pdf>
- González-Santa-Cruz, Andrés, & Toro-Cifuentes, Juan Pablo. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1), 151-168. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2006>
- Huerta Ramón, R. (2018). El Proyecto Mujeres Maestras del Perú: estudio de caso sobre identidades docentes. *Educación*, 27(52), 46-62. <https://doi.org/10.18800/educacion.201801.003>
- JiménezRodrigo,M.L.(2022).Políticasdeigualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación. *Convergencia*, 29, e17792. Epub 19 de septiembre de 2022. <https://doi.org/10.29101/crcs.v29i0.17792>
- Kessler, S. R., Spector, P. E., & Gavin, M. B. (2014). A critical look at ourselves: Do male and female professors respond the same to environment characteristics? *Research in Higher Education*, 55(4), 351–369. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11162-013-9314-7>
- Lozano Lozano, M., Chavez Taipe, Y. V., & Sánchez Ortega, J. A. (2025). La mentoría en la educación superior: una revisión de la literatura. *Revista InveCom*, 5(1), e501088. Epub 11 de diciembre de 2024.<https://doi.org/10.5281/zenodo.12629762>
- Noll Araya, P., Romero Alonso, R., & Araya Carvajal, K. (2024). Clima laboral y felicidad en el trabajo en contexto COVID-19. *Journal of Management & Business Studies*, 5(2), 1–18. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i2.2398>
- Noll Araya, P., Romero Alonso, R., & Ortiz Bacigalupo, D. (2023). Satisfacción laboral y género: Cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
- Ponce Tituaña, L.G. (2022). El rol de la mujer en espacios de docencia y cargos directivos en instituciones de educación superior: Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador (2010-2020). *Revista Andina de Educación*, 5(2), e204. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.6>
- Rodríguez-Castro, F. X. (2024). El acompañamiento pedagógico como estrategia de supervisión y apoyo docente para el sistema educativo de Puerto Rico. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 54(3), 95-123. Epub 22 de noviembre de 2024. <https://doi.org/10.48102/rlee.2024.54.3.657>
- Roberti, E. (2020). La persistencia de las desigualdades en América Latina: desafíos para el siglo XXI, entrevista al antropólogo Luis Reygadas. *Sociohistórica*, (46), 115. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/18521606e115>
- Soria Reséndez, A. C, Pedraza Melo, N. A., & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Subrahmanian, R. (2005). Gender equality in education: Definitions and measurements. *International Journal of Educational Development*, 25(4), 395–407. <https://doi.org/10.1016/j.ijedu-dev.2005.04.003>
- Taka, F., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Takenoshita, S., Murakami, A., Hiraike, H., Okinaga, H., & Smith, D. R. (2016). Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan. *Industrial Health*, 54(6), 480–487. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0126>
- UNESCO. (2022). *Promover la igualdad de género en la educación superior en América Latina*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380592>
- WeiszKohn, C. (2016). Diversificación y fragmentación del mundo del trabajo en la hipermodernidad. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(2), 7-28. Recuperado en 25 de septiembre de 2025, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262016000200002&lng=es&tlng=es