

Sesgo de género: valoraciones de las y los estudiantes hacia la autoridad ejercida por
docentes en la educación superior

Kevin Leonardo Pulido Bernal

Amanda Stefany Quintero Quevedo

Luisa Fernanda Vargas Salgado

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Bogotá, D.C.

2022

Sesgo de género: valoraciones de las y los estudiantes hacia la autoridad ejercida por
docentes en la educación superior

Kevin Leonardo Pulido Bernal

Amanda Stefany Quintero Quevedo

Luisa Fernanda Vargas Salgado

Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo/a

Docente asesora

Damaris Ramos Vega

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Bogotá, D.C.

2022

Tabla de contenido

Resumen	4
Sesgo de género: valoraciones de las y los estudiantes hacia la autoridad ejercida por docentes en la educación superior	5
Planteamiento de problema	5
Pregunta de investigación	7
Justificación	7
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Marco contextual	9
Marco teórico	10
Metodología	15
<i>Diseño</i>	15
<i>Participantes</i>	16
<i>Técnicas</i>	17
<i>Análisis de datos</i>	20
<i>Consideraciones éticas</i>	20
Resultados cuantitativos	21
<i>Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios</i>	21
Figura 1	21
Figura 2	22
Figura 3	24
Resultados cualitativos	24
<i>Coordinadores/as y directivos/as</i>	25
Figura 4	25
<i>Docentes, egresado/a y estudiantes</i>	27
Figura 5	27
Figura 6	27
Discusión	34
Conclusiones	37
Referencias	40
<i>Anexo 1. Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios</i>	46
<i>Anexo 2. Ficha técnica Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios</i>	49
<i>Anexo 3. Protocolo entrevista a coordinadores/as y directivos/as</i>	50
<i>Anexo 4. Protocolo 1 entrevista a docentes</i>	51
<i>Anexo 5. Protocolo 2 entrevista a docentes</i>	52
<i>Anexo 6. Protocolo 3 entrevista a docentes</i>	53
<i>Anexo 7. Protocolo 1 grupo focal estudiantes</i>	54
Anexo 8. Protocolo 2 grupo focal estudiantes	55
<i>Anexo 9. Consentimiento informado Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios</i>	56
<i>Anexo 10. Consentimiento informado entrevista a docentes, coordinadores/as y directivos/as</i>	57
<i>Anexo 11. Consentimiento informado grupo focal estudiantes</i>	58

Resumen

La jerarquización entre géneros ha sido históricamente normalizada, dando lugar a estigmatizaciones que se han trasladado al ámbito educativo, más específicamente a la relación docente-estudiante; por esta razón, se plantea como objetivo general analizar la influencia del sesgo de género en la valoración del grupo estudiantil frente al ejercicio de autoridad por parte de los y las docentes, profundizando en las narrativas relacionadas con la presencia de dicho fenómeno. Por lo tanto, se optó por una investigación mixta, predominantemente cualitativa, basada en la teoría fundamentada y en el enfoque fenomenológico; por ende, se construyó la Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios y se emplearon entrevistas semiestructuradas y grupos focales, contando con la participación de 199 mujeres y 52 hombres, entre estudiantes, egresados/as, docentes, coordinadores/as y directivo/as. Por otra parte, para el análisis de la información se utilizaron los Software SPSS y Atlas.ti 8; obteniendo que, aunque en la estructura organizacional de la institución no se presenta el sesgo de género, la valoración que reciben los y las docentes por parte del grupo estudiantil varía en función del género, presentándose con mayor intensidad cuando las profesoras ejercen autoridad mediante las calificaciones, la asignación de trabajos o en el cumplimiento de acuerdos académicos. Por ende, se concluye que, pese a la presencia de otras variables inmersas en algunos casos, el género es el factor que determina la diferencia entre las acciones que reciben los profesores y las profesoras parte del grupo estudiantil cuando ejercen autoridad.

Palabras clave: sesgo de género, labor docente, educación superior, roles de género, estereotipos de género

Sesgo de género: valoraciones de las y los estudiantes hacia la autoridad ejercida por docentes en la educación superior

Planteamiento de problema

La estructura social continúa estando permeada por una ideología compartida por varios países alrededor del mundo, en la que se evidencian relaciones de poder jerárquicas entre hombres y mujeres en las diferentes esferas de la vida cotidiana tanto pública como privada, proporcionando a los hombres mayores privilegios y a las mujeres un menor reconocimiento (Benstead, 2020; Prodiversa, 2020). En concordancia, Vargas-Salgado, *et al.* (2022) argumentan que dichos patrones de socialización se han transmitido por generaciones, promoviendo creencias, actitudes y conductas que varían en función del sexo biológico, es decir que la forma de relacionarse depende de si el receptor es hombre o mujer.

Siguiendo esta línea, el término género descrito por Mejía (2015) como aquel que está conformado por los elementos simbólicos de lo que se considera socialmente propio de los hombres y de las mujeres con base en sus características físicas. En otras palabras, el género se trata de un conjunto de ideas, atribuciones y creencias establecidas social, cultural, política, geográfica e históricamente que caracterizan el comportamiento y las manifestaciones de las personas con el objetivo de simbolizar la diferencia anatómica entre los sexos predominantes -masculino y femenino- (D'Elio *et al.*, 2016).

A raíz de lo anterior se han construido estereotipos y roles de género, definidos por el Instituto Nacional de Mujeres (2017) como patrones culturales que establecen lo que deben ser y hacer las mujeres y los hombres, otorgando mayor valor a las actividades realizadas por estos últimos y limitando tanto las habilidades como los conocimientos de las mujeres. Dichas creencias se adquieren desde edades tempranas y continúan reforzándose en función del tiempo o contexto, aunque actualmente existe un mayor cuestionamiento al respecto; por ende, al ser constructos notablemente mediados por el contexto, se continúan asociando

particularidades físicas, psicológicas y conductuales con la feminidad y la masculinidad de forma diferenciada, sobrevalorando estos últimos y desestimando los primeros (Silva *et al.*, 2017).

Tomando en consideración que estas normas de género se han reproducido históricamente, se ha llegado a normalizarlas e incluso invisibilizarlas de tal modo que se ha convertido en la perspectiva mayormente aceptada para comprender la forma en la que las personas se relacionan, por lo tanto, las actividades de la vida cotidiana están mediadas por los sesgos de género, entendidos como construcciones sociales que impiden que la colectividad, en general, sea consciente de que las cualidades y acciones atribuidas tanto a hombres como a mujeres son impuestas y que, además, trascienden a otros contextos; en consecuencia, algunas personas se benefician y otras se ven perjudicadas, debido a que el rol masculino ha sido asociado con la inteligencia y fortaleza, mientras que el femenino con la sensibilidad y debilidad (Megías-Bas, 2019; Universidad de Los Lagos, 2020).

Como se ha mencionado, estas situaciones se extienden a distintos ámbitos de la cotidianidad, siendo las instituciones de educación superior uno de ellos, puesto que como afirma la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos (2020), al interior de dichos espacios existen desigualdades educativas mediadas principalmente por los sesgos de género, asociando a las mujeres con capacidades inferiores y provocando barreras en el quehacer universitario, entre las que resaltan la dificultades de acceso a cargos de alta dirección, a raíz del llamado «*techo de cristal*».

No obstante, para efectos del presente proyecto se hará especial énfasis en las acciones y opiniones que los y las estudiantes ejercen y que ponen en evidencia la influencia del sesgo de género sobre la valoración hacia la labor docente, especialmente respecto al ejercicio de autoridad y poder, puesto que como señalan Stac *et al.*, (2010); Medel, (2013); MacNell, *et al.*, (2015); Mitchell y Martin, (2018); Mengel *et al.*, (2019);

Khazan *et al.*, (2019); Azúa *et al.*, (2019); y Urdaneta, (2021), aunque se trata de un fenómeno en el que están inmersos distintos factores, existe relación entre el género de la o el docente y la forma en la que son evaluados, poniendo en evidencia que, constantemente, las profesoras reciben valoraciones inferiores en comparación con los hombres, incluso en aquellos casos en los que sus funciones se desarrollaban de la misma manera.

Pregunta de investigación

¿De qué manera influye el sesgo de género en las valoraciones atribuidas por estudiantes a la autoridad ejercida por los y las docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Fundación Universitaria del Área Andina?

Justificación

Tomando en consideración que desde hace décadas se ha determinado la existencia de imaginarios colectivos que se relacionan con los roles y estereotipos de género, provocando consecuencias en el ámbito social, cultural, político, familiar, económico, laboral y educativo, particularmente para las mujeres; en este caso, se han resaltado las limitaciones de acceso que enfrentan para vincularse a instituciones educativas, ya sea como docentes o estudiantes; no obstante, recientemente se ha identificado un incremento de la presencia de mujeres en este contexto, lo que se evidencia en la institución escogida para el presente estudio, debido a que su estructura organizacional se caracteriza por un mayor número de estas en el cuerpo estudiantil, así como en cargos administrativos, directivos, de coordinación, de docencia, sin distinciones en términos salariales. Lo anterior podría suponer que no hay presencia de inequidad de género, sin embargo, hay indicios de que las acciones realizadas por los y las estudiantes al evaluar la labor docente están mediadas por el sesgo de género, especialmente cuando las profesoras ejercen autoridad, aunque esta se presente de manera similar por parte de sus pares masculinos.

Ahora bien, es pertinente tener en cuenta que la facultad en la que se enfoca este estudio cuenta con disciplinas que involucran temáticas relacionadas con el género, debido a su relevancia para estas ciencias; a pesar de ello, se observan situaciones en las que no se actúa con base en los conocimientos respecto a la igualdad y equidad de género, sino con base en los imaginarios que han sido contruidos socioculturalmente e interiorizados de manera colectiva. Por ende, si estos no se deconstruyen en la formación académica, se extrapolan al ámbito profesional, dificultando que se generen las transformaciones necesarias en otros contextos frente a estas problemáticas. Es por lo mencionado que resulta oportuno verificar el nivel de influencia del sesgo de género en la relación docente-estudiante de la muestra elegida, además, puesto que la mayoría de investigaciones previas se desarrollaron a través de una metodología cuantitativa y en una de ella se sugiere profundizar en la opinión y experiencia de las personas involucradas con base en técnicas cualitativas que permitan obtener sus narrativas al respecto.

En consecuencia, el aporte tanto a estudiantes como a docentes estaría basado en la optimización de su experiencia, por lo que sería conveniente iniciar por visibilizar la problemática y concienciar a la población sobre los efectos de esta, fomentando valoraciones de la labor docente desde un punto de vista objetivo que contribuya al mejoramiento de la dinámica dentro del aula de clase, sin que dicha retroalimentación implique variaciones en función del género de la profesora o del profesor.

Por otro lado, respecto a la contribución del estudio a las disciplinas afines, se pretende que además de proponer procedimientos de recolección y análisis de datos, así como tipos de población participante para orientar las elecciones en futuros estudios, se prevé que las aplicaciones teóricas y prácticas de la investigación se relacionen con el desarrollo de estudios que demuestren lo apremiante de evaluar y reformular las estrategias actuales para trasladar los hallazgos científicos al campo micro y macrosocial, estando este último

relacionado con el aporte a otras instituciones de educación superior y su trascendencia a otros contextos sociales en los que aún se presenta este fenómeno.

Objetivo general

Analizar la influencia del sesgo de género en la valoración del grupo estudiantil frente al ejercicio de autoridad por parte de los y las docentes, profundizando en las narrativas relacionadas con la presencia de dicho fenómeno.

Objetivos específicos

Identificar las diferencias existentes entre las manifestaciones tanto verbales como conductuales que surgen frente a la figura de autoridad de las y los docentes.

Contrastar las experiencias de estudiantes y docentes en relación con la presencia del sesgo de género dentro de la valoración dirigida a las relaciones de autoridad.

Categorizar los factores que perpetúan el sesgo de género en los significados atribuidos a la autoridad docente.

Marco contextual

El escenario en el que se desarrolla el presente proyecto es la Fundación Universitaria del Área Andina fue fundada con base en un enfoque humanista y social hace 39 años por Pablo Oliveros Marmolejo y Gustavo Eastman Vélez; actualmente cuenta con sedes en Bogotá, Valledupar y una seccional en Pereira que han recibido la Acreditación de Alta Calidad Multicampus, además de cuarenta centros de atención a nivel nacional. Cabe mencionar que dicha institución cuenta con ofertas académicas en nivel técnico laboral, tecnólogo, especialización, maestría y programas profesionales, divididos en 8 facultades, siendo la de Ciencias Sociales y Humanas la población escogida para este proyecto, con excepción del departamento de humanidades y del programa virtual de psicología, dado que no hicieron parte de la muestra de estudio, conformada finalmente por Psicología presencial [vigente desde 2013], Sociología y Trabajo social [vigentes desde 2022], sumando un total de

919 estudiantes en modalidad presencial; entre las características de dicha facultad resalta una mayor cantidad de estudiantes mujeres vinculadas [78%], sin embargo, la diferencia entre profesoras [58%] y profesores [42%] no es altamente significativa.

Marco teórico

Para profundizar la contextualización del tema central del estudio, es necesario definir los conceptos que usualmente son empleados al abordar fenómenos sociales como este, en primer lugar, en cuanto a la *desigualdad de género* que según Zhu (2021), Wodon y Onagoruwua (2019) surge cuando las personas son tratadas de forma diferente en función de su género, provocando un impacto en las realidades que enfrentan tanto los hombres como las mujeres en áreas de la vida cotidiana, tales como la social, laboral, económica, educativa y familiar; a su vez, esta situación provoca discrepancia no sólo en el acceso a oportunidades, sino también en la posibilidad de ejercer efectivamente sus derechos. De manera similar, otro término que ha sido empleado para referirse a la diferencia en el trato que reciben las mujeres y los hombres ha sido *inequidad de género*, entendida como aquella que da origen a distinciones tanto en la distribución de los recursos que reciben como en la retribución por las funciones cumplidas, sin tener en cuenta sus necesidades particulares (Dirección Nacional de Planeación, 2020).

Por otra parte, para señalar la ejecución de acciones directas de distinción, exclusión o restricción que varían dependiendo del género de la persona que las recibe, se emplea el concepto *discriminación de género* que, según Jimenez (2018), suele tratarse de interacciones que perjudican a una, algunas o a todas las partes en varios de los contextos en los que se encuentran inmersos. Ahora bien, otra palabra utilizada para hacer referencia a las creencias que nacen a partir de las representaciones sociales desiguales entre hombres y mujeres con base en los estereotipos y roles de género es el *sexismo*, que en la actualidad se conforma por dos tipos: el hostil y el benévolo, el primero de ellos se caracteriza por comportamientos

directos e intencionales relacionados con el dominio del hombre hacia la mujer, mientras que el segundo es aquel que agrupa las conductas que, aunque resultan sutiles y son normalizadas, tienen implicaciones tanto intra como interpersonales (Glick y Fiske, 1996; Bermejo y Hernández, 2019; Merma-Molina *et al.*, 2021).

Por último, como consecuencia de las situaciones descritas, surgen los *sesgos de género*, como parte de las construcciones sociales que impiden que, en general, la colectividad sea consciente de que las cualidades y actividades atribuidas tanto a hombres como a mujeres son impuestas y, además, trascienden a contextos socioculturales, económicos y políticos; en consecuencia, algunas personas se benefician y otras se ven perjudicadas, debido a que el rol masculino ha sido asociado con el ámbito público a raíz de la inteligencia y fortaleza, mientras que el femenino con el privado, en relación con la sensibilidad y debilidad, limitando la igualdad entre ambos (Megías-Bas, 2019; Universidad de Los Lagos, 2020).

De forma complementaria, es necesario realizar un rastreo de investigaciones cuyos objetivos fueron similares, por ejemplo, en el estudio titulado *El género de docentes y estudiantes como un posible factor de sesgo en la evaluación del desempeño docente* de Stac *et al.* (2010), se realizó la aplicación del cuestionario de opinión para la valoración de la función docente a más de 14.000 estudiantes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, haciéndose evidente que las docentes son quienes reciben calificaciones más altas; además, las calificaciones promedio atribuidas por estudiantes mujeres denota diferencias significativas entre la valoración a profesores y profesoras, mientras que en el caso de los estudiantes hombres el intervalo fue menor.

De manera similar, Medel (2013), en su tesis de grado titulada *Sesgos de género en la evaluación docente: factores de género y ciclo de estudio*, utiliza una metodología cuantitativa correlacional no experimental a partir de los resultados obtenidos previamente en

el Cuestionario de Evaluación Docente realizada por todos los estudiantes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, con una muestra total de 9.132 participantes anónimos, poniendo en evidencia notables patrones de sesgo de género tanto en evaluados como en evaluadores y resaltando que la actitud comprensiva de las estudiantes hacia los profesores fue el resultado más significativo.

Respecto a otro tipo de metodologías, cabe resaltar el artículo investigativo *What 's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching* desarrollado por MacNell *et al.* (2015), participaron 72 estudiantes vinculados a la Universidad de Carolina del Norte con un promedio de edad de 21 años que fueron divididos en 6 grupos de discusión con el fin de obtener datos cualitativos por medio de las narrativas relacionadas con el «*feedback*» hacia los y las docentes, además, se utilizó un instrumento cuantitativo conformado por 15 ítems cuya escala de respuesta era Likert con la finalidad de medir rasgos de efectividad y personales, dando como resultado que el profesionalismo, el conocimiento y la objetividad fueron atribuidos a los profesores, mientras que el respeto, el entusiasmo y la calidez se relacionaron con las profesoras.

Dicha investigación fue replicada por Mitchell y Martin (2018) en el estudio *Gender Bias in Student Evaluations*, en el que adaptaron el instrumento propuesto por MacNell *et al.* (2015), categorizando los ítems en cinco dimensiones; de este modo, hallaron presencia del sesgo de género en las evaluaciones realizadas por el grupo estudiantil de dos instituciones universitarias de Texas, Estados Unidos, debido a que los profesores obtuvieron valoraciones significativamente altas en comparación con las mujeres, además, identificaron una tendencia a evaluar principalmente su inteligencia y personalidad, en especial, las cualidades de calidez; en suma, mientras que se refieren a los hombres como «*professor*», siendo un adjetivo característico del ámbito universitario, las mujeres reciben la etiqueta de «*teacher*», propio de la educación primaria y secundaria.

Respecto a otros países, Mengel *et al.* (2019) desarrollaron un estudio titulado *Gender Bias in Teaching Evaluations* en la Universidad Maastricht de Holanda con base en los resultados de las evaluaciones docentes realizadas por 19.952 estudiantes de la Facultad de Negocios y Economía, estructuradas mediante una escala Likert; se demostró que los estudiantes hombres presentan un mayor sesgo hacia las profesoras en relación con su género y edad, resaltando las repercusiones tanto directas como indirectas que experimentan en su ejercicio profesional.

Frente a otros estudios, Khazan *et al.* (2019) realizaron la investigación *Examining Gender Bias in Student Evaluations of Teaching for Graduate Teaching Assistants of Teaching for Graduate Teaching Assistant*, con la participación de 66 mujeres y 70 hombres que estaban cursando el Programa de Ecología y Conservación de Recursos Naturales en la Universidad de Florida, Estados Unidos, a quienes se aplicó un instrumento de 14 ítems con la finalidad de reconocer la percepción que existe frente a los asistentes de enseñanza y si esta está mediada por el sesgo de género; encontraron que las calificaciones de las y los estudiantes fueron desiguales, puesto que las mujeres recibieron cinco veces más valoraciones negativas en comparación con los hombres.

En contraparte, en el artículo investigativo *Injusticia social naturalizada: evaluación del sesgo de género en la escuela a partir de la observación de videos de la evaluación docente*, propuesto por Azúa *et al.* (2019) se examinó la forma en que las profesoras y profesores se relacionan con los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, por medio del rediseño de las estrategias de evaluación; en este caso, la muestra estuvo conformada por 596 docentes de planta, quienes después de visualizar varios videos representativos acerca de este fenómeno, respondieron preguntas relacionadas. Se obtuvo como resultado principal que no existen diferencias en el trato de las docentes mujeres

hacia las y los estudiantes, además, se halló naturalización de dichas prácticas por parte de los docentes hombres.

Ahora bien, en el contexto colombiano también se ha estudiado la existencia de sesgo de género en las evaluaciones de docencia universitaria, como lo hizo Urdaneta (2021) en su tesis de pregrado *¿Hombres “cracks” y mujeres “amables”? Sesgos de género en encuestas de profesores*, identificando la presencia de diferencias en las valoraciones por parte de las y los estudiantes hacia el grupo docente, debido a que las profesoras de planta obtienen puntajes menores que los hombres aunque esto no se mantiene en el caso de quienes están a cargo de cursos catedráticos ni con los asistentes graduados; asimismo, se demostró que las profesoras son mayormente juzgadas cuando el número de estudiantes mujeres en el aula de clase es reducido y que suelen ser asociadas con la amabilidad y comprensión; mientras que los docentes reciben el calificativo de «*crack*».

De forma similar, en el estudio titulado *Percepciones de género y factores de influencia. Evidencia en estudiantes universitarios de Barcelona (España) y Cartagena de Indias (Colombia)*, Bartual-Figueras *et al.* (2022) exploraron los factores que determinan las percepciones de 716 estudiantes de Ciencias económicas, sociales y humanas sobre los roles de género y la igualdad, mediante un enfoque descriptivo transversal, empleando un instrumento cuantitativo, cuyos resultados fueron analizados a través de SPSS y que reflejaron la importancia de incluir la perspectiva de género no solo en la práctica docente sino también en los planes de estudio, además, se identificó que los hallazgos variaron según el contexto socioeconómico de cada institución.

Metodología

Diseño

Como expone Hamui-Sutton (2013) el método de investigación mixto combina las perspectivas cualitativa y cuantitativa, que permiten profundizar en el análisis de la

problemática que se está estudiando y, por consiguiente, fortalecer la validez de los resultados obtenidos. Este tipo de diseño se emplea cuando es necesario incrementar el alcance de la investigación mediante la triangulación, además de corroborar las evidencias; las respuestas que se obtienen a partir de la aplicación de este método son significativas y aportan a la comprensión de los fenómenos indagados, por lo tanto, ofrecen orientaciones novedosas que posibiliten alcanzar la saturación del dato. Por ende, con base en lo planteado por Rocco *et al.* (2003) la presente investigación es confirmatoria con análisis cualitativo, dado que se desarrolló con base en un modelo mixto por etapas de estatus dominante y de orden secuencial [cuantitativa-CUALITATIVA].

En este caso, se trata de un método de investigación predominantemente cualitativo, debido a que como explica Lizcano (2016), el uso de la entrevista o los grupos focales permiten explorar el fenómeno teniendo en cuenta las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas y sus manifestaciones, más no solo obtener una perspectiva generalizada de la problemática a estudiar. De forma complementaria, se utiliza un enfoque fenomenológico, destacado por facilitar la descripción de los significados de una experiencia, examinando los contenidos dentro de las narrativas y, de esta manera, determinar la veracidad, los imaginarios y los ideales asociados con el tema de la investigación (Sánchez *et al.*, 2018).

Siguiendo la misma línea, se opta por la implementación de la teoría fundamentada como estrategia de análisis y construcción teórica, caracterizada por la generación de conceptos, hipótesis y teorías a partir de datos que previamente han sido recolectados mediante técnicas directas e indirectas para posteriormente ser codificados, interrelacionados y analizados. No obstante, este proceso se utiliza en primer lugar para establecer la información que es pertinente ampliar, así como las técnicas apropiadas para abordarla; en suma, es posible aplicar este postulado a contextos en los que se pretende ahondar en

fenómenos sociales y, asimismo, explicar lo que está ocurriendo y por qué (Glaser y Strauss, 1967; Corbin y Strauss, 1990). Por añadidura, como señala Pérez *et al.* (2018), la teoría fundamentada ha sido utilizada en varias investigaciones relacionadas con los estudios de género con el fin de identificar, analizar y descubrir no solo los significados sino también las prácticas de los participantes frente a este tema.

Participantes

A partir de la técnica de muestreo de bola de nieve, también llamada muestreo en cadena, se contó con la participación de 150 estudiantes mujeres y 34 estudiantes hombres entre los 17 y 35 años de 1° a 9° semestre en jornada diurna y nocturna de Psicología presencial, y de 1° semestre diurno en el caso de Sociología y Trabajo Social, a quienes se aplicó el instrumento cuantitativo denominado *Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios*; para las entrevistas individuales fueron partícipes 1 director, 1 coordinadora, la decana de la facultad, 11 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas [7 mujeres y 4 hombres], y 2 egresados de psicología presencial [1 mujer y 1 hombre]; finalmente, para la realización de los grupos focales hubo un total de 51 estudiantes [39 mujeres y 12 hombres] de Psicología presencial, dando como resultado una muestra total de 199 mujeres y 52 hombres.

En cuanto a los criterios de inclusión se tuvo en cuenta la voluntariedad, vinculación a alguno de los programas de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la sede de Bogotá en modalidad presencial o haber culminado su proceso formativo en alguno de estos, en el caso de los egresados; sin embargo, para realizar las entrevistas virtuales debían contar con un dispositivo electrónico con acceso a internet y usuario institucional habilitado. Por otra parte, para la recolección de datos con docentes se tuvo en cuenta su vinculación actual con dicho rol a la facultad o al programa de Psicología; de manera similar, para llevar a cabo dicho ejercicio con coordinadores y directivos del programa era necesario que contaran con

cargos que permitieran tener conocimiento acerca de las peticiones, quejas y reclamos presentados por los y las estudiantes frente a la labor docente.

Técnicas

Instrumento de medición de actitudes. Como primera técnica de recolección de datos se construyó el instrumento *Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios* con la ficha técnica correspondiente [ver anexos 1 y 2], cuyo objetivo fue medir la actitud de los estudiantes hacia a la labor docente, considerando que, según Castillo *et al.* (2020), dicha variable es entendida como la predisposición para reaccionar con aceptación o rechazo frente a un fenómeno particular. Además, como explican Díaz-Aguado (2006), la actitud cuenta con tres componentes: el cognoscitivo, el afectivo y el conductual, que fueron tomados como base para la construcción de los indicadores en la matriz de tránsito variable ítem que se desarrolló para, posteriormente, establecer los ítems. Cabe mencionar que la escala de respuesta elegida fue tipo Likert, puesto que como menciona Aiken (2003), es la más reconocida para la medición de actitudes, debido a su versatilidad y sencillez; asimismo, se tuvieron en cuenta las sugerencias que propone dicho autor para elaborar enunciados para este tipo de escala de respuesta.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo postulado por Tornimbeni *et al.* (2004), Aiken (2003) y Ruíz (2013), el método empleado para garantizar la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, fue un análisis de varianza de ítems mediante el procedimiento estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.88, puntaje que clasifica como *alto*, dado que es superior al mínimo de esta categoría. En suma, para determinar la validez de contenido, se llevó a cabo la validación por cinco jueces expertos, quienes evaluaron cualitativa y cuantitativamente cada uno de los ítems; además, la validez del constructo se comprobó a raíz del puntaje obtenido en la consistencia interna.

Entrevista semiestructurada. Se eligió este tipo de entrevista como parte de la fase

de recolección de datos cualitativos, puesto que permite abordar al sujeto en su individualidad para comprender, por medio de sus discursos y experiencias, las significaciones que ha elaborado con base en un entorno sociocultural específico, moldeando su forma de interpretar la realidad que lo rodea; lo anterior, tomando en consideración que este ejercicio cuenta con una guía previa de cuestiones a ahondar, sin limitar la posibilidad de que surjan aspectos inesperados que son introducidos por las personas entrevistadas (Ríos, 2019; Troncoso-Pantoja y Amaya-Placencia, 2017).

Cabe mencionar que para el uso de esta técnica, se construyó un primer protocolo a partir del análisis de los datos del instrumento cuantitativo, este fue aplicado a coordinadores y directivas [ver anexo 3], posteriormente y con base en el análisis de la información recopilada, se diseñaron las preguntas guía para llevar a cabo las entrevistas tanto con docentes como con egresados/as, sin embargo, estas fueron ajustadas para responder a las necesidades identificadas durante la realización de algunas entrevistas, por lo que, finalmente, se contó con un total de tres protocolos [ver anexos 4, 5, 6]. Lo anterior, según Glaser y Strauss (1967) y Glaser, 1978, (citado en Cuñat, 2007) explican que al emplear la teoría fundamentada es común que se generen cambios, como la modificación de las entrevistas en el proceso de recolección de información, dado que en ocasiones es necesario ampliar o redirigir la búsqueda.

Grupo focal. En el presente estudio, esta técnica se aplicó con base en dos protocolos [ver anexos 7 y 8] a estudiantes del programa de psicología, dado que su objetivo es recopilar el discurso de un grupo de personas acerca de un tema particular, pero que a diferencia de las entrevistas individuales, profundiza en las diferencias evidenciadas en las formas de comprender el fenómeno en cuestión y en las actitudes que surgen frente a este; adicionalmente, al desarrollarse en un contexto de interacción entre participantes y moderadores, surgen expresiones no verbales que ponen en evidencia la percepción de cada

persona frente a las opiniones construidas durante el ejercicio y que no solo deben ser identificadas sino también registradas por el observador (Benavides-Lara *et al.*, 2022; Escobar y Bonilla-Jiménez, 2017).

Procedimientos

Fase 1. En primer lugar, para la contextualización de las investigadoras, se realizó la teorización del constructo principal de la presente investigación mediante la revisión y abordaje de diferentes estudios y artículos científicos, con el fin de determinar de qué manera se abordaría la problemática elegida.

Fase 2. A partir de lo recolectado en la fase anterior, se decidió profundizar inicialmente en la problemática mediante la aplicación de un instrumento de medición de actitudes dirigido a las y los estudiantes; este fue construido por las investigadoras y validado por 5 profesionales en psicología para su posterior aplicación. En paralelo, se desarrollaron entrevistas semiestructuradas a los coordinadores/as y directivos/as del programa de psicología y de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

Fase 3. Posterior a la recopilación de la información mediante el instrumento cuantitativo y las entrevistas semiestructuradas a los coordinadores/as y directivos/as, se llevó a cabo el análisis de ambas técnicas mediante los software SPSS y Atlas.ti 8 y, a partir de este proceso, se establecieron las categorías iniciales de investigación.

Fase 4. Teniendo en cuenta los procesos anteriores se decidió realizar entrevistas y grupos focales con las y los estudiantes para obtener las narrativas relacionadas con la problemática vista desde su rol; para ello, se estableció contacto con los y las participantes, se firmaron los consentimientos informados y se llevaron a cabo dichas técnicas de recolección de datos; simultáneamente se analizó y codificó la información obtenida.

Fase 5. Posteriormente se trianguló la información recolectada mediante las cuatro técnicas empleadas, es decir, se contrastaron los datos obtenidos en cada una, identificando

las conexiones entre estos para, finalmente, construir la teoría que explica los fenómenos identificados, relacionando los resultados de la presente investigación con los obtenidos en estudios similares.

Análisis de datos

Para el análisis de datos recolectados por medio del instrumento cuantitativo desarrollado por los investigadores se hace uso del software SPSS para determinar la correlación entre los datos sociodemográficos de los participantes y los ítems, así como la correlación entre estos últimos. Posteriormente, para el análisis de las entrevistas y los grupos focales se utilizó el software Atlas.ti 8 con el fin de establecer categorías y relaciones existentes entre los discursos.

Además, se planteó un proceso de dos etapas para analizarlos con base en lo propuesto por Glaser y Strauss (1967) sobre la teoría fundamentada, la primera de ellas fue la *categorización* tanto deductiva como inductiva que se basan respectivamente en derivar los datos de los patrones en la información obtenida y del marco teórico para nombrarlos y definirlos, identificando subcategorías y asignando códigos que faciliten su manejo; en segundo lugar, para la *estructuración* se llevó a cabo la agrupación y vinculación de dichas categorías mediante gráficas, teniendo en cuenta los tipos de relaciones implicados (p.ej., «asociado con» o «refleja»). Finalmente, se empleó la *comparación constante* para analizar los resultados del presente estudio con los que han sido expuestos en el marco teórico.

Consideraciones éticas

Para llevar a cabo el proceso de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos, se tuvieron en cuenta los principios de beneficencia, no maleficencia, responsabilidad, integridad, respeto por los derechos y la dignidad de las personas involucradas, señalados en la Ley 1090 de 2006, también conocida como Código Deontológico y Bioético que reglamenta el ejercicio de la psicología en Colombia, además

del Código de Conducta de la Asociación Americana de Psicología [APA] del año 2003. Por ende, los consentimientos informados [ver anexos 9, 10 y 11] fueron adaptados a un formulario en línea para facilitar de quienes aceptaron participar de forma voluntaria; posterior a la contextualización acerca del propósito de la investigación, enfatizando en la confidencialidad tanto de la información proporcionada como de sus identidades, así como la finalidad netamente académica del proyecto y que este no tendría implicaciones en ningún contexto.

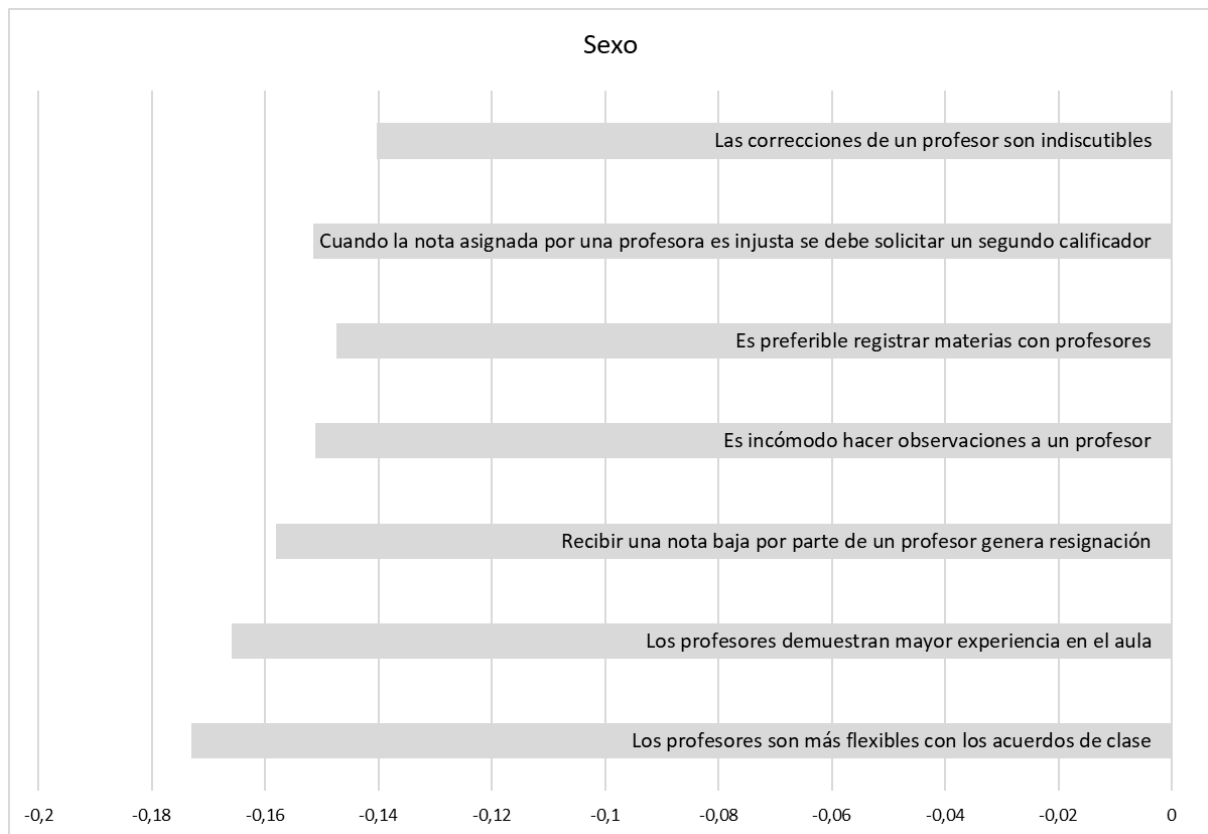
Resultados cuantitativos

Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios

Con base en el análisis realizado con el *software* SPSS y como muestra la Figura 1, se encontró una correlación negativa entre la variable sexo y los siguientes ítems: los profesores son más flexibles con los acuerdos de clase; los profesores demuestran mayor experiencia en el aula; recibir una nota baja por parte de un profesor genera resignación; es incómodo hacer observaciones a un profesor; es preferible registrar materias con profesores; cuando la nota asignada por una profesora es injusta se debe solicitar segundo calificador; las correcciones de un profesor son indiscutibles. Lo anterior pone en evidencia que la mayoría de las mujeres que participaron en la aplicación del instrumento *Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios* están en desacuerdo con dichas afirmaciones, mientras que gran parte de los hombres se mostraron de acuerdo con las mismas.

Figura 1

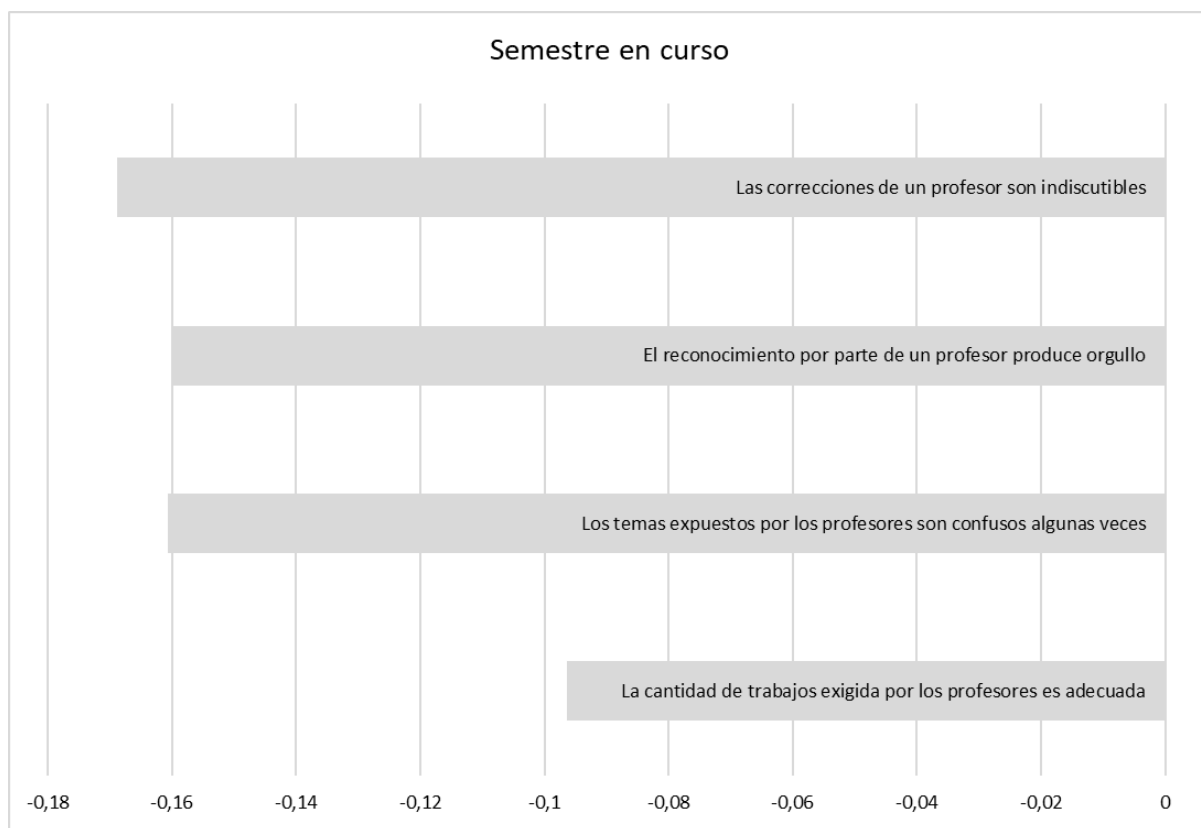
Correlación negativa entre variable sexo y siete ítems



Siguiendo la misma línea, se identificó una correlación negativa entre la variable de edad y el ítem «*la cantidad de trabajos exigida por los profesores es adecuada*», reflejando que, a menor edad, el rechazo frente a esta afirmación aumenta. De la misma manera, se halló que las personas de semestres más bajos se muestran en desacuerdo con estos reactivos: la cantidad de trabajos exigida por los profesores es adecuada; los temas expuestos por los profesores son confusos algunas veces; el reconocimiento por parte de un profesor produce orgullo; las correcciones de un profesor son indiscutibles, lo anterior, ejemplificado en la Figura 2. Por el contrario, la mayoría de participantes, quienes son estudiantes del programa de psicología, están de acuerdo con el ítem «*la calificación dada por un profesor no se cuestiona*», debido a que se evidenció una correlación directa.

Figura 2

Correlación negativa entre variable semestre y cuatro ítems



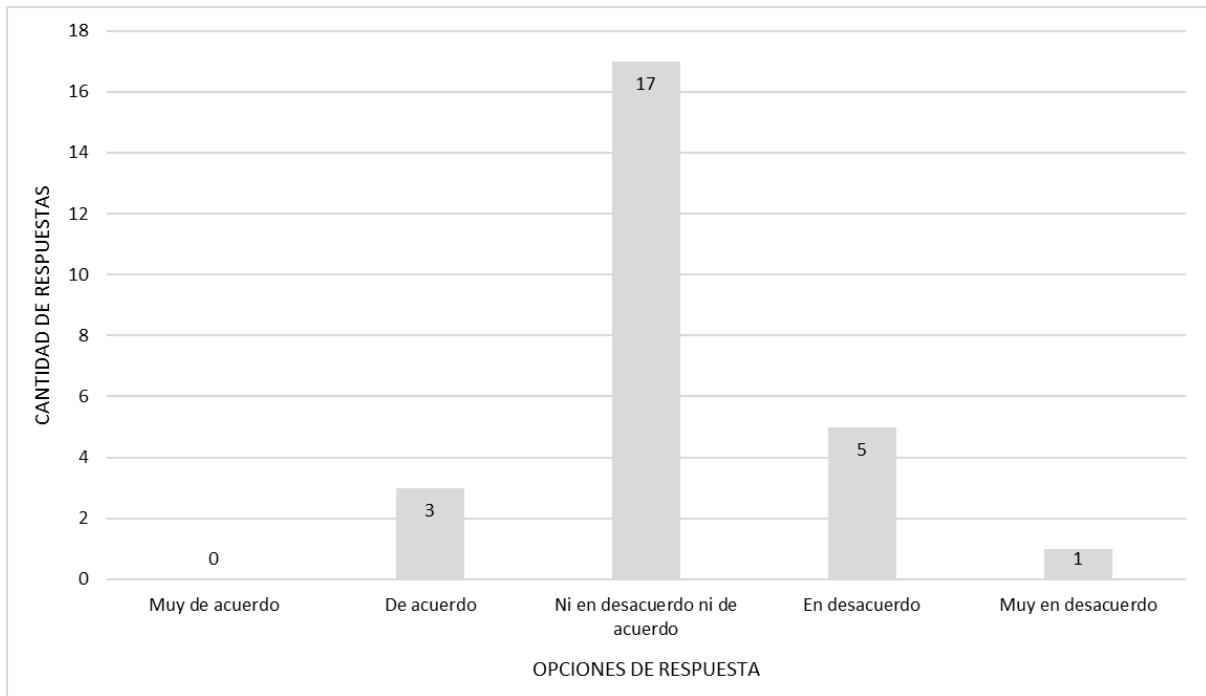
Por otra parte, frente a estas afirmaciones: las profesoras realizan más actividades dinámicas para exponer los temas; es necesario hacer observaciones sobre las fallas de las profesoras; cuando la nota asignada por una profesora es injusta se debe solicitar segundo calificador; los y las participantes, en general, optaron por la opción de respuesta «de acuerdo». En contraparte, la respuesta «en desacuerdo» predominó en los reactivos: los profesores demuestran menor dedicación en la preparación de clases; las profesoras suelen ausentarse más; es incómodo hacer observaciones a un profesor. Adicionalmente, el único ítem cuya respuesta predominante fue «muy en desacuerdo», fue: a los profesores se les respeta, a las profesoras se les aprecia.

Tomando en consideración que en nueve de los veintiséis ítems, las respuestas se dividieron entre las opciones de aceptación [de acuerdo] y rechazo [en desacuerdo], y que la respuesta «ni en desacuerdo ni de acuerdo» sobresalió en diecisiete, como se refleja en la Figura 3, se decidió profundizar en el fenómeno mediante la implementación de dos técnicas

cualitativas con protocolos construidos a partir de estos últimos, cuyos resultados se expondrán en el siguiente apartado.

Figura 3

Distribución de las respuestas según la opción



Resultados cualitativos

Es pertinente aclarar que, en un primer momento, la investigación pretendía analizar las manifestaciones del sesgo de género la valoración de estudiantes frente a la labor docente, sin embargo, los resultados obtenidos tras la aplicación y el análisis del instrumento cuantitativo no daban cuenta de que dicho fenómeno influyera considerablemente; por ende, se decidió incluir distintas técnicas cualitativas, a pesar de ello, en las primeras aplicaciones también se identificó que la presencia de dicho sesgo en valoración general hacia docentes no era significativa, por lo que al realizar los ajustes pertinentes en los protocolos, se encontró que, en general, los profesores reciben calificativos como *flexibles, cálidos, divertidos, relajados*, y las profesoras son vistas como *responsables, organizadas, dinámicas, chéveres*; no obstante, en las situaciones en las que estas últimas ejercen autoridad, por ejemplo,

mediante las calificaciones, la asignación de trabajos o en el cumplimiento de acuerdos de clase, como no recibir entregas fuera de los plazos establecidos, son catalogadas como *arbitrarias, cansonas, estrictas y muy exigentes*.

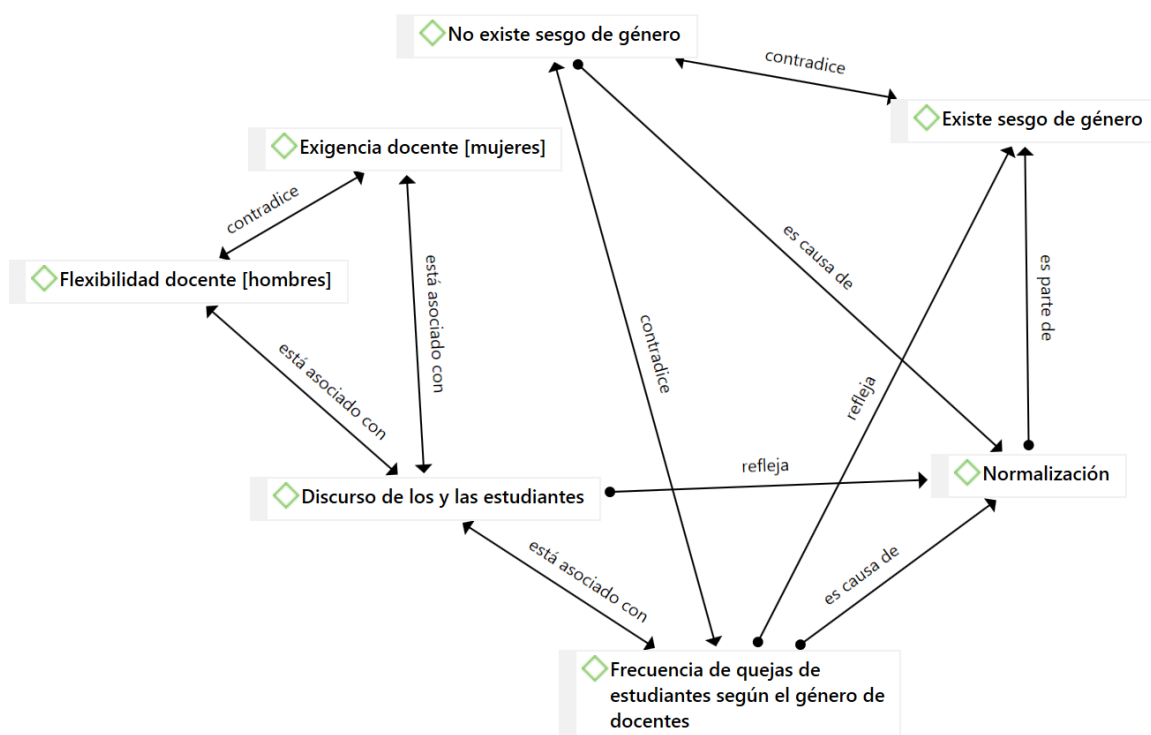
Ahora bien, tomando en consideración que esta técnica fue aplicada a cuatro grupos poblacionales [coordinadores/as y directivos/as, docentes, egresado/a y estudiantes], se presentarán los resultados señalando algunas de las narrativas correspondientes a cada uno y que ponen en evidencia lo descrito anteriormente.

Coordinadores/as y directivos/as

Como se observa en la Figura 4, el análisis de la información correspondiente a esta población dio como resultado la construcción de siete categorías iniciales: no existe sesgo de género, frecuencia de quejas de estudiantes según el género de docentes y existe sesgo de género; adicionalmente, las categorías emergentes fueron: discurso de los y las estudiantes, normalización, flexibilidad docente [hombres] y exigencia docente [mujeres].

Figura 4

Esquema relacional de categorías: coordinadores/as y directivos/as



Nota. Fuente: elaboración propia con apoyo del software Atlas.ti 8

En primer lugar, la categoría «no existe sesgo de género» fue atribuida a las respuestas que sugerían la ausencia del sesgo de género en las valoraciones que realizan los y las estudiantes hacia la planta docente, lo que se evidenció en narrativas que también hacían referencia a la «frecuencia de quejas de estudiantes según el género de docentes»: “*Como se desempeñan más mujeres que hombres en la labor docente, las cifras de quejas son más altas para ellas (...) se relaciona directamente con la planta docente porque hay mayor cantidad de profesoras que profesores*” [Coordinadora, entrevista, Bogotá, 2022]; adicionalmente, se asegura que “*Es probable que las diferencias sean independientes del género, siendo la relación vertical lo que realmente influye*” [Directivo, entrevista, Bogotá, 2022].

A pesar de lo anterior, para categorizar la información relacionada con la influencia del género de las y los docentes en las valoraciones del grupo estudiantil se empleó la categoría denominada «existe sesgo de género», siendo vinculada con afirmaciones como: “*Hay mayor insistencia hacia las profesoras a raíz del ideal de que las mujeres ceden más fácilmente (...) es posible que en la evaluación docente o en algunas peticiones exista cierto nivel de sesgo*” [Directivo, entrevista, Bogotá, 2022]. En suma, respecto a la categoría «discurso de las y los estudiantes», es decir, los aspectos que predominan en sus conversaciones, se señala: “*El sesgo se evidencia tanto en el número de quejas como en el discurso de los estudiantes*” [Directivo, entrevista, Bogotá, 2022].

Lo anterior refleja la presencia de cierto nivel de normalización que genera la asociación de dichas situaciones con variables diferentes al género, tomando como base las creencias sociales que atribuyen características de flexibilidad a los hombres y de exigencia a las mujeres: “*Las mujeres somos más exigentes, y es porque somos más ceñidas a la norma y los hombres son más prácticos lo que hace que haya una menor tendencia a la exigencia*” [Coordinadora, entrevista, Bogotá, 2022]. Sin embargo, también se menciona que “*Si la*

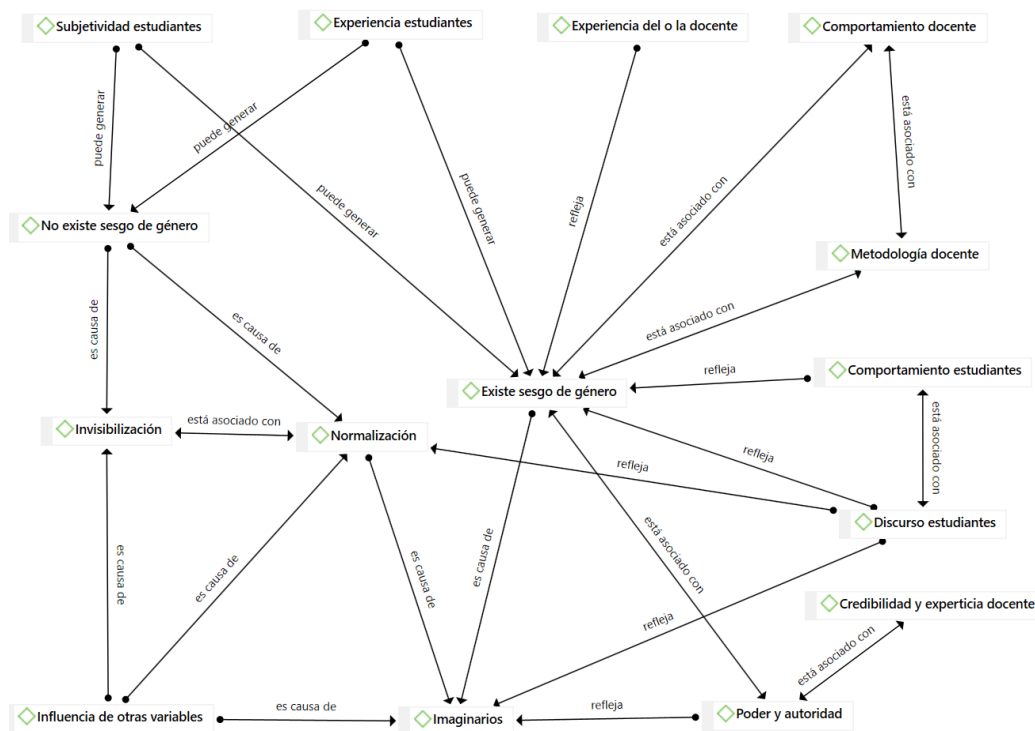
profesora es mujer; los estudiantes se resisten a las normas de su clase, si es hombre, las acatan sin ningún inconveniente lo que determina” [Coordinadora, entrevista, Bogotá, 2022], siendo notable que hay mayor adherencia y cumplimiento a lo establecido por los hombres.

Docentes, egresado/a y estudiantes

A partir del análisis se establecieron ocho categorías iniciales que, como se observa en las Figuras 5 y 6, fueron denominadas: comportamiento estudiantes, discurso estudiantes, credibilidad y experticia docente, metodología docente, comportamiento docente, existe sesgo de género, no existe sesgo de género y normalización, además de seis categorías emergentes: invisibilización, influencia de otras variables, imaginarios, experiencia del o la docente, experiencia estudiantes y subjetividad estudiantes; esta última sólo se empleó en el caso de docentes.

Figura 5

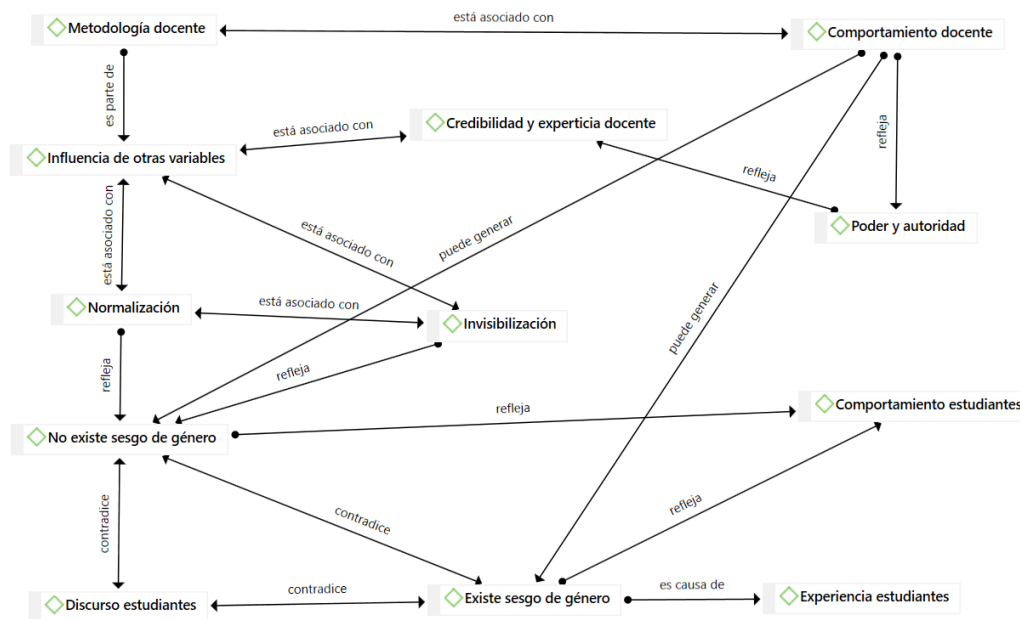
Esquema relacional de categorías: docentes



Nota. Fuente: elaboración propia con apoyo del software Atlas.ti 8

Figura 6

Esquema relacional de categorías: estudiantes



Nota. Fuente: elaboración propia con apoyo del software Atlas.ti 8

En este caso, «comportamiento estudiantes» y «discurso estudiantes» se establecieron previamente para categorizar las descripciones acerca de algunas conductas o afirmaciones ejercidas por el grupo estudiantil hacia las y los profesores, y que se relacionan con el código «existe sesgo de género», entre ellas: *“Es más probable que los estudiantes insistan más con las profesoras porque la autoridad del hombre se respeta, mientras que si es una mujer se duda, por eso sienten el derecho de hacer más observaciones y quejas hacia ellas”* [Profesora 2, entrevista, Bogotá, 2022]. Teniendo en cuenta lo anterior, es notable que los y las estudiantes ejercen conductas de desaprobación e incredulidad frente a la valoración de la labor realizada por las profesoras, a raíz de su género; de hecho, durante uno de los grupos focales, emplearon dos minutos para compartir sus inconformidades sobre un docente, mientras que tardaron aproximadamente dieciocho minutos refiriéndose únicamente a una profesora.

Relacionándose, además, con la frecuente evaluación del aspecto físico de las mujeres, puesto que al indagar si en algún momento habían pensado o comentado sobre la apariencia de profesoras y profesores, en todos los grupos focales se hacía mención del

atuendo, maquillaje y belleza de las docentes, añadiendo: *“Le he dicho a algunas profesoras que se ven jóvenes, a profesores no, aunque lo he pensado, no me atrevo a decírselo.”*

[Estudiante hombre 4° semestre, grupo focal 2, Bogotá, 2022], asimismo, *“no me sentiría en la comodidad de decírselo a un profesor, a una profesora sí”* [Estudiante mujer 6° semestre, grupo focal 2, Bogotá, 2022]. Es posible comprobar esto con lo referido por algunas personas del grupo docente: *“Alguna vez me dijeron: te ves interesante, te ves con mucha experiencia”* [Profesor 1, entrevista, Bogotá, 2022], mientras que las mujeres han recibido comentarios como *“Uf, los estudiantes, tanto hombres como mujeres me han dicho: qué joven eres, usted tan buena profe, hermosa, tan linda que le queda esa blusa”* [Profesora 5, entrevista, Bogotá, 2022].

En cuanto a la categoría denominada *«credibilidad y experticia docente»*, se identifica que algunas de las personas entrevistadas que cumplen un rol docente afirman lo siguiente:

“Algunos estudiantes han contradicho mis explicaciones y cuando lo hacen citan a profesores hombres” [Profesora 5, entrevista, Bogotá, 2022], mientras que los docentes narran: *“En algunas ocasiones me han refutado, pero es porque en psicología tenemos enfoques diferentes, entonces de repente un estudiante me dice: ay, profe, es que desde este enfoque nos dijeron otra cosa”* [Profesor 4, entrevista, Bogotá, 2022].

Dichas narrativas demuestran el escepticismo del estudiantado frente a la experiencia de las mujeres y, por lo tanto, ponen en duda su credibilidad, lo que se refuerza con la idea de que *“Los estudiantes creen más en la experticia de los hombres”* [Profesora 3, entrevista, Bogotá, 2022]. Por ejemplo: *“Cuando una profesora pone una mala nota, la tratan mal, pero cuando un profe pone una mala nota intenta charlar con él para entender por qué pone esa nota”* [Estudiante mujer 8° semestre, grupo focal 6, Bogotá, 2022], esto refleja un carácter dubitativo referente al criterio de calificación de las profesoras, mientras que con los profesores se limita a la aceptación del mismo.

Los aspectos señalados anteriormente influyen en la forma en la que se evalúa la «metodología docente» y «comportamiento docente», puesto que en esta categoría también se evidencian diferencias dependiendo de si es una profesora o un profesor, como lo mencionan algunos y algunas participantes: *“Las profesoras son más apegadas a la norma, suelen ser más dedicadas hacia el tema y los profesores hacia experiencias personales”* [Estudiante hombre 4° semestre, grupo focal 2, Bogotá, 2022]; además: *“Las profesoras son ordenadas, estrictas, aplicadas y rígidas a la hora de presentar trabajos, dar notas y demás (...) los profesores son egocéntricos, relajados, desordenados, descomplicados, son más técnicos, a veces uno no les entiende”* [Estudiantes mujeres 3° semestre, grupo focal 3, Bogotá, 2022]. Asimismo: *“Con ellas hay más feeling (...) los profesores son un poco más bravos, yo he notado que quieren tomar esa posición, sobre todo en la primera clase.”* [Estudiante mujer 4° semestre, grupo focal 2, Bogotá, 2022]

En contraparte, para algunas estudiantes *“Las profesoras entienden más, se ponen más en los zapatos de los estudiantes, son más empáticas y comprensivas, pero son muy estrictas y exigentes con los trabajos.”* [Estudiante mujer 3° semestre, grupo focal 3, Bogotá, 2022]. Con base en estos relatos, se identifica que, aunque las y los estudiantes opinan que el nivel de exigencia es mayor por parte de las profesoras, también esperan recibir empatía y comprensión por parte de ellas, lo que puede relacionarse con la asociación de la característica maternal con las mujeres, tal y como lo afirman dos de las docentes entrevistadas: *“No sé si de pronto hay personas que tengan la creencia que de pronto las mujeres por esta tendencia más compasiva o maternal somos un poco más flexibles y los hombres más duros.”* [Profesora 4, entrevista, Bogotá, 2022] y *“Las mujeres estamos asociadas a lo maternal, que acompaña el sufrimiento, que es comprensiva, que apapacha en esas situaciones; es esa idea de la mujer mamá, maternal, sin importar su cargo.”* [Profesora 5, entrevista, Bogotá, 2022]

Ahora bien, las siguientes categorías a tener en cuenta se denominan «no existe sesgo de género» y «normalización», que se utilizan respectivamente para identificar las verbalizaciones de la población participante para asegurar que *“La verdad yo no creo que haya sesgo de género hacia las profes y los profes”* [Estudiante hombre 10° semestre, grupo focal 1, Bogotá, 2022] o que *“Es imposible evitar el sesgo de género”* [Profesor 4, entrevista, Bogotá, 2022]. Mientras que la «invisibilización» se refuerza con estas narrativas: *“Una vez una profesora me contó que sentía que los estudiantes no la respetaban y ella lo asociaba con su género, pero desde mi punto de vista no existe esta clase de sesgo”* [Egresado, entrevista, Bogotá, 2022] y *“Yo no he evidenciado ese tipo de distinción, los estudiantes no prefieren a un profesor por ser hombre o mujer”* [Profesora 6, entrevista, Bogotá, 2022].

Por ende, se hace notable que, a raíz de la reproducción social de roles y estereotipos de género, en la institución en cuestión se ha dado lugar a prácticas de normalización que finalmente facilitan que se instaure la creencia de que este fenómeno inevitablemente hace parte de las dinámicas sociales cotidianas o, en el caso de la invisibilización, que son situaciones que en realidad no se están presentando. Estas normas sociales basadas en el género se relacionan con los «imaginarios» presentes en el contexto universitario: *“Puede generar más temor decir algo con respecto a un profesor que con respecto a una profesora porque perciben que por ser mujer es más débil, que se la pueden montar más fácil (...) pueden llegar a verse más vulnerables”* [Profesor 2, entrevista, Bogotá, 2022], resaltando que *“La cultura machista sigue estando presente, por lo que se considera que, aunque las mujeres puedan llegar a tener más experiencia enseñado, predomina que los hombres saben más”* [Profesor 1, entrevista, Bogotá, 2022] y por lo tanto *“El respeto y admiración se asocia más a los hombres”* [Profesora 3, entrevista, Bogotá, 2022].

Además, para dar explicación a estas afirmaciones, también a modo de normalización, se recurre a las predisposiciones innatas que se han atribuido históricamente a hombres y

mujeres: *“Las mujeres tendemos a ser sensibles, comprensivas y compasivas por el componente biológico”* [Profesora 1, entrevista, Bogotá, 2022], que se complementa con: *“Biológicamente los hombres son más posesivos y que imponen, mientras que ellas son dulces y flexibles, entonces se esperan actitudes diferentes”* [Estudiante mujer 10º semestre, grupo focal 1, Bogotá, 2022].

No obstante, para justificar la diferenciación entre géneros por parte del grupo estudiantil, se señala la «influencia de otras variables», por ejemplo: *“Los estudiantes se comentan entre sí sobre la metodología y el nivel de exigencia, más no si es hombre o mujer.”* [Egresado, entrevista, Bogotá, 2022] u otros aspectos como *“El rol del docente, su postura profesional, carácter personal, creencias religiosas, contexto, jornada, curriculum. Todo eso influye”* [Egresada, entrevista, Bogotá, 2022] o explícitamente mencionando que *“No te puedo decir que dependiendo del género va a ocurrir esto o lo otro, es más por influencia de otras variables”* [Profesor 2, entrevista, Bogotá, 2022].

Por consiguiente, respecto a las categorías «experiencia estudiantes» y «subjektividad estudiantes», cabe mencionar que fueron asignadas a los fragmentos en que las y los participantes resaltan la influencia de estos factores en su forma de valorar la labor docente: *“No he evidenciado sesgo porque es importante tener en cuenta las perspectiva desde el rol de estudiante, y que se puede relacionar más a la experiencia que ellos han tenido con las clases”* [Profesora 6, entrevista, Bogotá, 2022] o que *“La preferencia al registrar materias tiene que ver con la experiencia previa del estudiante, si le fue bien o mal, si le gusta la dinámica y metodología”* [Profesor 4, entrevista, Bogotá, 2022].

A pesar de que se pretende asociar dichas distinciones a otras variables, esto no evita que la «experiencia del o la docente» se vea permeada por variaciones según su género:

Una vez un estudiante me envió un correo diciéndome que le ayudara con una nota, yo le contesté que ya estaba subida, pero él volvió a escribirme varias veces, incluso

llegó a decirme que yo era la peor profesora (...) pienso que si hubiera sido con un profesor, solo lo hubiera intentado una vez. [Profesora 2, entrevista, Bogotá, 2022].

A diferencia de lo anterior, se expone que: *“Cuando me hacen reclamos por notas generalmente es por correo y lo hacen solo una vez, yo paro la conversación y luego no insisten”* [Profesor 4, entrevista, Bogotá, 2022]. Esto también se presenta frente a otras situaciones, por ejemplo: *“Los estudiantes hombres muchas veces me han pedido ayuda con notas o trabajos extra, pero las mujeres intentan conmovirme cuando esto pasa. He notado que hacia los profes acuden más las chicas e incluso con intentos de seducción”* [Profesora 5, entrevista, Bogotá, 2022], comprobándose con *“Ahora que lo pienso, en algunas ocasiones me ha pasado que en las clases después de que me hacen los reclamos, las estudiantes que lo hicieron tienden a venir un poco más arregladas”* [Profesor 2, entrevista, Bogotá, 2022].

Por último, como consecuencia de todo lo expuesto en este apartado, resulta necesario señalar que el rechazo existente a nivel social hacia el «poder y autoridad» de una mujer, se ha extrapolado al contexto académico, en este caso, al universitario, puesto que se afirma:

Se cuestiona la autoridad y el conocimiento de las profesoras, mientras que si es un hombre casi que se come entero, ellos suelen producir mayor seguridad en los estudiantes. A nosotras nos cuestionan y juzgan como personas, pero a ellos solo como profesionales [Profesora 5, entrevista, Bogotá, 2022].

De manera similar, los estudiantes refieren:

Hay profesoras muy estrictas y esta figura no es bien recibida, así que suelen referirse a ellas como “la vieja esa” (...) desde mi experiencia como monitor, cuando algo les molesta con las profesoras tienden a ser más peyorativos, debido a la concepción de la figura de autoridad. [Estudiante hombre 9° semestre, grupo focal 6, Bogotá, 2022].

Aunque algunas personas refieren que estas actitudes o comportamientos predominan por parte de los estudiantes hombres en algunas ocasiones, son casos específicos y que, por el

contrario, es más común que se presenten en las estudiantes mujeres, como lo aclaran las siguientes respuestas: “*Las estudiantes se quejan más de las profes, pienso que entre mujeres existe más esa competencia, dentro de su mismo género*” [Profesor 3, entrevista, Bogotá, 2022], asimismo: “*En la relación con las profes he notado que entre mujeres nos damos más duro*” [Estudiante mujer 10°, grupo focal 1, Bogotá, 2022].

Discusión

En este apartado se relacionarán los hallazgos del presente estudio con los resultados obtenidos en investigaciones similares para dar respuesta, en primer lugar, a la pregunta de investigación y, por ende, al objetivo general, demostrando que el sesgo de género influye en las valoraciones atribuidas por las y los estudiantes hacia la autoridad ejercida al grupo docente, dado que a partir de la aplicación de las técnicas cualitativas se comprobó que el rigor por parte de estudiantes al momento de evaluar al grupo docente aumenta en el caso de las profesoras. No obstante, aunque dicha rigurosidad aparece en distintas situaciones académicas, se torna explícita y directa cuando las docentes llevan a cabo acciones que reflejan el poder y autoridad propio de su rol. Lo anterior puede deberse a que la interiorización de roles de género permite que este tipo de sesgo incida en sus evaluaciones, a pesar de que el estudiantado afirme llevarlas a cabo de manera igualitaria, como lo evidenciaron Khazan *et al.* (2019).

Ahora bien, tomando como base la figura de autoridad de las y los docentes, es pertinente exponer la información relevante en cuanto al primer objetivo específico, identificando que las manifestaciones verbales y conductuales del grupo estudiantil varían según el género la planta docente, por lo que se asocian cualidades de manera diferenciada hacia los hombres [teóricos] y las mujeres [abiertas al diálogo]. Dicho aspecto es corroborado por MacNeill *et al.* (2015), quienes encontraron que el profesionalismo y el conocimiento es atribuido a los profesores, mientras que el respeto y el entusiasmo a las profesoras. Siguiendo

la misma línea, Medel (2013) halló que los profesores hombres son mejor evaluados en el ítem de «dominio de contenidos y conocimientos» y las mujeres en la categoría de «empatía».

En suma, cuando las y los estudiantes se refieren a las profesoras no solo brindan opiniones acerca de su rol, sino también sobre su personalidad, limitándose a comentar respecto al profesionalismo de los profesores y, reafirmando que:

Es más común referirse a un profesor por cuestiones académicas y describirlo como profesor, crack, chistoso. Mientras que a las mujeres se les referencia por ser amable, querida, dulce, que no son términos que están asociados a su práctica docente (Urdaneta, 2021, p. 30-31).

De manera similar, Mitchell y Martin (2018), encontraron que el lenguaje de las y los estudiantes variaron cuando se referían a profesores y profesoras, reflejando que los criterios que emplean al momento de evaluarlos no son iguales. Además, la presente investigación también permitió determinar que, aunque el o la estudiante pueden experimentar emociones similares en situaciones que se presentan tanto con profesoras como con profesores, en la mayoría de las ocasiones no se toman acciones con estos últimos.

Lo anterior, como afirma Medel (2013), implica nuevos desafíos, dado que las diferencias entre géneros están incidiendo notoriamente en el ámbito universitario, de hecho, en el presente estudio se demostró que la mayoría de estudiantes están de acuerdo con las ideas de que «*la nota del profesor no se cuestiona*» y «*si la nota de una profesora es injusta es necesaria solicitar segundo calificador*». Ahora bien, de manera similar a lo hallado por dicho autor, se encontró que la labor de los profesores es altamente aceptada, en su mayoría, por parte de las estudiantes mujeres, quienes tienden a mostrarse inconformes con el desempeño de las docentes.

Por otro lado, como se expone en el estudio de Khazan *et al.* (2019), para examinar la presencia del sesgo de género en las evaluaciones estudiantiles, se deben tener en cuenta las opiniones de este último grupo acerca de sus docentes y analizarlas tomando en consideración el género tanto del profesor o profesora como de quien realizó la evaluación. Asimismo, las investigaciones ya citadas también profundizaron únicamente en las perspectivas de uno de los dos grupos [estudiantes o docentes], por ende, para responder al segundo objetivo específico propuesto en este documento, se contrastaron las experiencias de ambos.

Finalmente, para categorizar los factores que perpetúan el sesgo de género en los significados atribuidos a la autoridad docente, es necesario mencionar que varios de los y las participantes resaltaron que el nivel del sesgo de género ejercido por el grupo estudiantil frente a la autoridad demostrada por las profesoras puede ser menor o mayor en función de la subjetividad de cada estudiante, puesto que como concluyen Stac *et al.* (2010) y Bartual-Figueras *et al.* (2022), es pertinente considerar los factores externos que podrían influir en dicha valoración, tales como el contexto sociocultural, la estructura familiar, la pertenencia a movimientos sociales relacionados con el género y las experiencias vividas anteriormente y, en cuanto al contexto académico, el tipo de asignatura, el semestre, así como la reputación que el o la docente tiene entre el estudiantado.

Por lo tanto, se afirma que las categorías que más influyen en el sesgo de género hacia la labor de las y los profesores son la «normalización» e «invisibilización» de este por gran parte de las personas partícipes, quienes resaltan la «influencia de otras variables»; además, sus respuestas también reflejaron que dichas prácticas surgen principalmente frente al «poder y autoridad» de las docentes, situación que se perpetúa a raíz del «discurso de los y las estudiantes» que, en consecuencia, pone en evidencia que «existe sesgo de género».

Conclusiones

Resulta pertinente aclarar que, aunque se han documentado avances acerca de la problemática abordada, como las crecientes oportunidades de acceso para que las mujeres se vinculen al ámbito educativo, ya sea como estudiantes, docentes e incluso como responsables de altos cargos, se continúan presentando situaciones en el ámbito académico en las que el género determina el valor atribuido a su labor y desempeño, en este caso, por parte de las y los estudiantes, siendo menor al que reciben los hombres, posiblemente a raíz de la perpetuación de los roles y estereotipos asociados a este factor.

Por ende, aunque se espera proporcionar diferentes aportes mediante este estudio, dados los resultados obtenidos en el mismo, resulta oportuno que este tipo de proyectos sean tomados como base para visibilizar la presencia de este fenómeno y, con ello, generar reflexiones, no solo en las dos poblaciones directamente implicadas [estudiantes y docentes], sino también en los demás miembros de la comunidad académica; de este modo, se optimizaría tanto la interacción entre estos, así como una valoración objetiva del rol docente que facilite aumentar la efectividad de los factores propios del aula de clase.

Por otro lado, llama la atención que, aunque actualmente en la facultad participante hay un gran número de mujeres vinculadas como estudiantes, docentes y en cargos tanto de administración como de dirección, es una característica que no ha disminuido la influencia del género en las actitudes y acciones ejercidas hacia ellas, sino que, por el contrario, ha permitido que este tipo de sesgo sea reproducido, a pesar de que en la institución en cuestión se promueven perspectivas igualitarias y, en suma, se trata de una facultad dirigida al estudio de temáticas vinculadas con variedad de dinámicas sociales, incluyendo las relaciones de poder y la influencia del género en las interacciones interpersonales.

Por consiguiente, cabe resaltar que, además del contexto colombiano, la revisión documental permite identificar que durante la última década, se ha continuado indagando si el

sesgo de género determina las evaluaciones que realiza el estudiantado sobre el desempeño docente, aun cuando se trata de investigaciones llevadas a cabo con estudiantes de carreras como Ecología, Economía, Medicina y disciplinas afines a las Ciencias Sociales, pertenecientes a instituciones de educación superior que se ubican en Chile, México, Estados Unidos y Holanda, implicando contextos socioculturales diversos y empleando variedad de técnicas de recolección de datos, así como distintos enfoques metodológicos, demostrando que se trata de un fenómeno que, al igual que otras problemáticas relacionadas, ha trascendido independientemente de las acciones que pretenden disminuir la brecha de género.

De manera similar, desde la experiencia de las investigadoras se establece que para el abordaje de este tipo de problemáticas resulta conveniente emplear un enfoque metodológico mixto, dado que permite comprender el fenómeno desde una perspectiva global, es decir, que no solo se establece la presencia o ausencia del mismo, sino que, por medio de variedad de técnicas, también se posibilita la identificación del componente que resulta más necesario profundizar, integrando los datos cuantificables y la información aportada por la población elegida. Teniendo en cuenta lo anterior, es importante aclarar que, a pesar de la diversidad de la población en términos de rol y edad, las narrativas demuestran que, aunque en algunos casos hay otras variables inmersas, el género es el principal determinante de la diferencia entre las acciones que reciben los profesores y las profesoras parte del grupo estudiantil cuando ejercen autoridad, siendo emitidas, en su mayoría, por estudiantes mujeres.

Por último, es importante destacar que, a partir de lo señalado en los apartados anteriores, surgen nuevos cuestionamientos que podrían ser abordados en investigaciones futuras, por ejemplo, replicar el presente estudio abarcando una mayor muestra de la comunidad estudiantil, especialmente de aquellos programas en los que predomina la cantidad de hombres matriculados; determinar la influencia de factores como la orientación sexual de los y las estudiantes en su postura frente al sesgo de género; establecer el tipo de

estrategia que tiende a ser más efectiva para sensibilizar al grupo estudiantil acerca de la problemática; evaluar la relación entre la estructura del plan de estudio y la reconstrucción que se produce durante el curso de la carrera sobre la perspectiva del género a nivel personal. Ahora bien, de acuerdo a las necesidades identificadas, se sugiere la posibilidad de diseñar herramientas que no solo permitan sistematizar las peticiones y sugerencias del estudiantado, sino que también faciliten la recolección de sus valoraciones cualitativas al finalizar el periodo académico.

Referencias

- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación (11ª ed.)*. Pearson Educación.
<https://tinyurl.com/2gpq39m9>
- Allport, G. (1935) Attitudes. En Murchison, C. (Ed.), *Handbook of Social Psychology*, (pp. 798-844), Clark University Press. <https://tinyurl.com/2zfhqtqb>
- Asociación Americana de Psicología. (2003, 1 de junio). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. APA. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Azúa, X., Saavedra, P., y Lillo, D. (2019). Injusticia Social Naturalizada: Evaluación sesgo de género en la escuela a partir de la observación de videos de la evaluación docente. *Perspectiva Educacional*, 58(2), 69-97. <https://tinyurl.com/25kacmj6>
- Bartual-Figueras, M., Turmo-Garuz, J., Sierra-Martínez, F., y Carbonell-Esteller, M. (2022). Percepciones de género y factores de influencia. Evidencia en estudiantes universitarios de Barcelona (España) y Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Complutense de Educacion*, 33(2), 325 <https://tinyurl.com/22e2sytz>
- Benstead, L. (2020). Conceptualizing and measuring patriarchy: The importance of feminist theory. *Mediterranean Politics*, 26(2), 234-246. <https://tinyurl.com/2hg2hqfy>
- Benavides-Lara, M., Mansilla, M., de Agüero, M., Sánchez-Mendiola, M., y Cazales, V. (2022). Los grupos focales como estrategia de investigación en educación: algunas lecciones desde su diseño, puesta en marcha, transcripción y moderación. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 1(34), 163-197. <https://tinyurl.com/2hsm3chb>
- Bermejo, R. y Hernández, A. (2019). Sexismo y formación inicial del profesorado. *Educación*, 55(1), 293-310. <https://tinyurl.com/yc5ucr78>
- Castillo, H., Henríquez, M. y Tubay, F. (2020). Validación de un Instrumento para evaluar Actitudes hacia la Igualdad de Género en Estudiantes Universitarios. *Revista San Gregorio*, 1(38), 100-118. <https://tinyurl.com/y97m3mz5>

- Corbin, J. y Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3 - 21. <https://tinyurl.com/sdph6rjh>
- Cuñat, R. (2007). Aplicación de la teoría fundamentada (Grounded theory) al estudio del proceso de creación de empresas. *XX Congreso anual de AEDEM*, 2(1), 44-57. <https://tinyurl.com/2grbcrd4>
- D'Elio, F., Sotelo, J., Santamaría, C. y Recchi, J. (2016). *Guía básica sobre diversidad sexual*. Ministerio de Salud de la Nación. <https://tinyurl.com/yea9dgz2>
- Díaz-Aguado, M. (2006). Sexismo, violencia de género y acoso escolar. *Revista de Estudios de la Juventud*, 1(73), 38-57. <https://tinyurl.com/2f7wme3h>
- Dirección Nacional de Planeación. (2020). *8 Puntos clave para hablar de equidad de género*. <https://tinyurl.com/mr25547h>
- Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F. (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67. <https://tinyurl.com/2fvj22ho>
- Glaser, B. y Straus, A. (1967). The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research. Aldine Transaction. <https://tinyurl.com/3v656wsk>
- Glick, P. y Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://tinyurl.com/yrzvvc9m>
- Hamui-Sutton, A. (2013). Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 2(8), 211-216. <https://tinyurl.com/2nzzmjtd>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Desigualdad en cifras* (Boletín No. 10-2017). Gobierno de México. <https://tinyurl.com/yzhbwewm>
- Jiménez, V. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de*

Información Laboral, 1(6), 1-10. <https://tinyurl.com/582t77sm>

Khazan, E., Borden, J., Johnson, S., y Greenhaw, L. (2019). Examining Gender Bias in Student Evaluations of Teaching for Graduate Teaching Assistants. *NACTA Journal*, 64(2), 422-427. <https://tinyurl.com/2pmlaky>

Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. 6 de septiembre de 2006. D.O. No.46383 <https://tinyurl.com/yjpwqtqhm>

Lizcano, K. (2016). *Oportunidades y retos de las tutorías en la formación de futuros docentes de inglés: estudio exploratorio mixto de percepciones* [Tesis de pregrado]. Universidad de los Andes. <https://tinyurl.com/2bay96pc>

MacNell, L., Driscoll, A., y Hunt, A. N. (2015). What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291-303. <https://tinyurl.com/217vv8df>

Medel, R. (2013). *Sesgos en la evaluación docente: factores de género y ciclo de estudio* [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile. <https://tinyurl.com/28clcthr>

Megías-Bas, A. (2019). Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación. *Revista de educación y derecho: Education and law review*, 1(20), 1-24. <https://tinyurl.com/2betwdp2>

Mejía, C. (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. En JA Taguena (Coord.), *Cultura, política y sociedad. Una visión calidoscópica y multidisciplinar* (págs. 235-263). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://tinyurl.com/yhj67leu>

Mengel, F., Sauermann, J., y Zölitz, U. (2019). Gender bias in teaching evaluations. *Journal of the European economic association*, 17(2), 535-566. <https://tinyurl.com/2o6ztpox>

- Merma-Molina, G., Gavilán-Martin, D. y Molina, D. (2021). El impacto de los roles de género en las actitudes sexistas del colectivo adolescente en el ámbito escolar. *Bordón*, 73(2), 113-131. <https://tinyurl.com/42sh34pj>
- Mitchell, K. y Martin, J. (2018). Gender bias in student evaluations. *PS: Political Science & Politics*, 51(3), 648-652. <https://tinyurl.com/217a4rdc>
- Pérez, N., Giraldo, M. y Muñoz, I. (2018). Masculinidad y paternidad en procesos de crianza en Medellín, Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 40(1), 1-13. <https://tinyurl.com/4zc45rr5>
- Prodiversa. (20 de marzo de 2020). *Deconstruyendo patriarcado: proyectando igualdad*. <https://tinyurl.com/2oe7ardv>
- Ríos, K. (2019). La entrevista semiestructurada y las fallas en la estructura. La revisión del método desde una psicología crítica y como una crítica a la psicología. *Caleidoscopio - Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23(41), 65-91. <https://tinyurl.com/yeep4qcj>
- Rocco, T., Bliss, L., Gallagher, S. y Pérez-Prado, A. (2003). Taking the Next Step: Mixed Methods Research in Organizational Systems. *Learning, and Performance Journal*, 21(1), 19-29. <https://tinyurl.com/yvu9a6nx>
- Ruíz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos (3ª ed.)*. DANAGA Training and Consulting. <https://tinyurl.com/y2p6ma9s>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://tinyurl.com/5yvdfdns>
- Silva, C., Millán, B. y González, K. (2017). Gender role and eating attitudes in adolescents from two different socio-cultural contexts: Traditional vs. non-traditional. *Revista Mexicana De Trastornos Alimentarios*, 8(1), 40-48.

<https://tinyurl.com/yggwkr7s>

Stac, J., González, A., Mendiola, M., y Corleto, A. (2010). *El género de docentes y estudiantes como un posible factor de sesgo en la evaluación del desempeño docente* [Conferencia]. Congreso Internacional “Las políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones” Área género, sociedad y políticas, FLACSO, 2010, Buenos Aires, Argentina.

<https://tinyurl.com/2ynn39y2>

Tornimbeni, S., Pérez, E., Olaz, F., y Fernández, A. (2004). *Introducción a los test psicológicos* (ed.3). Editorial Brujas.

Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://tinyurl.com/2lfdsh97>

Urdaneta, N. (2021). *¿Hombres "cracks" y mujeres "amables"? Sesgos de género en encuestas de profesores* [Tesis de pregrado]. Universidad de los Andes.

<https://tinyurl.com/2lpkou42>

Universidad de Los Lagos. (2020). *Abordar los sesgos de género en el quehacer universitario*. Dirección de Igualdad de Género: Universidad de Los Lagos.

<https://tinyurl.com/y8j3d2zn>

Vargas-Salgado, L., Pulido-Bernal, K., Quintero-Quevedo, A., Lancheros-Guerrero, V., Abarca-Gutiérrez, D. y Ramos-Vega, D. (2022). Labores domésticas: la perpetuación de prácticas machistas, roles y estereotipos de género en familias colombianas y mexicanas. *Germina*, 4(4), 54–65. <https://tinyurl.com/2qy3urmh>

Wodon, Q. y Onagoruwa, A. (2019). Gender Inequality, Human Capital Wealth, and Development Outcomes in Uganda. <https://tinyurl.com/2ogp7qcx>

Zhu, Z. (2021). The causes and solutions of gender inequality in the workplace. *Advances in social science, education and humanities research*, 615(1), 693-697.

<https://tinyurl.com/2nc65djk>

Anexos

Anexo 1. Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios

Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios					
Sexo: Masculino __ Femenino __ Intersexual __ Usted se identifica como: Hombre __ Mujer __ No binario __ Otro __ Edad: ____ Programa: Psicología presencial __ Trabajo social __ Sociología __ Semestre en curso: ____ Por favor indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones, marcando una sola casilla por afirmación. Recuerde que no hay respuestas acertadas o incorrectas, por ello, responda con sinceridad de acuerdo con su experiencia y opinión. Tenga en cuenta que el término <i>profesor/profesores</i> se refiere al género masculino.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Las profesoras asignan más trabajos					
Los profesores son más flexibles con los acuerdos de clase					
Los profesores son más comprensivos					
Las profesoras realizan más actividades dinámicas para exponer los temas					

Los profesores demuestran mayor experiencia en el aula					
Las profesoras presentan los temas de manera más clara					
Los profesores tienen mejor criterio para calificar					
Los profesores demuestran menor dedicación en la preparación de clases					
Si una profesora me felicita, mi afecto hacia ella aumenta					
Las profesoras suelen ausentarse más					
Es frustrante recibir una nota baja por parte de una profesora					
Recibir una nota baja por parte de un profesor genera resignación					
Cuando una profesora corrige a un estudiante, se duda de sus argumentos					
Es necesario hacer observaciones sobre las fallas de las profesoras					
Es incómodo hacer observaciones a un profesor					
Es preferible registrar materias con profesores					
Cuando la nota asignada por una profesora es injusta se debe solicitar un segundo calificador					

La calificación dada por un profesor no se cuestiona					
La plataforma Banner debería mostrar el nombre del docente para saber si es hombre o mujer					
A los profesores se le respeta, a las profesoras se les aprecia					
La cantidad de trabajos exigida por los profesores es adecuada					
Las profesoras son más exigentes con las normas de clase					
Los temas expuestos por los profesores son confusos algunas veces					
El reconocimiento por parte de un profesor produce orgullo					
En pocas ocasiones los profesores faltan a clases					
Las correcciones de un profesor son indiscutibles					

Anexo 2. Ficha técnica Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios

Nombre	Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios		
Autores	Kevin Leonardo Pulido Bernal, Amanda Stefany Quintero Quevedo y Luisa Fernanda Vargas Salgado		
Año	2022		
Aplicación	Autoaplicada	Duración	10 a 15 minutos
Población	Estudiantes universitarios		
Descripción	El instrumento pretende medir las actitudes de las y los estudiantes hacia la labor docente a través de 26 ítems cuya escala de respuesta es tipo Likert que consta las siguientes opciones: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo.		
Objetivo	Medir la actitud de las y los estudiantes universitarios frente a la labor docente, variable que se escogió debido a que no solo permitirá determinar si dicho sesgo está presente, sino que también indicará si predomina la actitud de rechazo o aceptación, incluyendo la intensidad y estabilidad de la misma.		
Constructo	Según Thurstone, 1932 (citado en Allport, 1935) y Castillo <i>et al.</i> (2020), la actitud se define como la predisposición para responder a favor o en contra de un fenómeno particular con base en la aceptación o rechazo del mismo. Además, como explica Díaz-Aguado (2006), es un constructo constituido por tres componentes principales que son el cognitivo, el afectivo-valorativo y el conductual. El primero de ellos se refiere a las creencias asociadas a las diferencias en este caso entre géneros; el segundo se basa en la atribución de distintas cualidades a hombres [fuerza, poder, control y dureza emocional] y mujeres [sumisión y debilidad]; y, finalmente, la expresión de dichas creencias y atribuciones mediante acciones de desvalorización.		
Confiabilidad y validez	Partiendo de lo postulado por Tornimbeni <i>et al.</i> (2004), Aiken (2003) y Ruíz (2013), la confiabilidad de consistencia interna se comprobó mediante el análisis de varianza de ítems basado en el procedimiento estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.88, clasificado como <i>alto</i> ; en suma, con base en dicho puntaje se confirmó la validez del constructo, mientras que para la validez de contenido se empleó la validación por cinco jueces expertos.		

Anexo 3. Protocolo entrevista a coordinadores/as y directivos/as

Protocolo de entrevista coordinadores y directivos

Objetivo	Indagar sobre la experiencia de las directivas/coordinaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en relación con el sesgo de género hacia la labor docente.			
Categorías de análisis	Quejas	Peticiones de segundo calificador	Evaluación docente	Percepciones desde su rol
Preguntas guía para cada categoría	¿Las quejas que reciben en el programa varían dependiendo del género de los y las profesores? ¿Cuál es la queja más recurrente sobre las profesoras y cuál sobre los profesores? ¿Cuál es la consecuencia esperada por los estudiantes frente a las quejas según el género del docente? ¿Insistencia de los estudiantes en el proceso cuando se trata de una profesora?	¿Se relacionan con el género? ¿Cuántas llegan al semestre? ¿Existen cifras al respecto? respecto a las peticiones de 2do calificador ¿considera que hay diferencias entre las y los profesores?	Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación docente ¿ha evidenciado diferencias en las valoraciones hacia las y los docentes?	¿Considera que el género influye en la valoración de los estudiantes hacia la labor de las y los docentes?

Anexo 4. Protocolo 1 entrevista a docentes

Protocolo 1 de entrevista docentes

Objetivo	Indagar sobre la experiencia de las y los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en relación con el sesgo de género por parte de los estudiantes hacia su labor.			
Categorías de análisis	Emociones de los estudiantes	Comportamiento de los docentes	Metodología docente	Credibilidad y experticia docente
Preguntas guía para cada categoría	¿Ha percibido predisposiciones de los estudiantes frente a su labor o frente a usted como docente? ¿Hay diferencias en las reacciones de los estudiantes cuando las notas bajas las pone usted u otro? ¿Ha notado algún tipo de preferencia de los estudiantes al momento de inscribir materias dependiendo de si es profesor o profesora? ¿Con qué tipo de pensamientos o sentimientos ha percibido que los estudiantes asocian a los profesores y a las profesoras?	¿La exigencia o flexibilidad varía según el género de la o el docente? ¿Eso se relaciona con la comprensión que perciben los estudiantes por parte de ustedes los docentes?	¿Quiénes asignan más trabajos, los profes o las profes? ¿Considera que los estudiantes le entienden más a los profesores o a las profesoras?	¿La percepción de credibilidad y experiencia está influenciada por el género del profesor? Por ejemplo, en cuanto a sus argumentos o al criterio para calificar.

Anexo 5. Protocolo 2 entrevista a docentes

Protocolo 2 entrevista docentes

Objetivo	Indagar sobre la experiencia de las y los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en relación con el sesgo de género por parte de los estudiantes hacia su labor.			
Categorías de análisis	Emociones de los estudiantes	Comportamiento de los docentes	Metodología docente	Credibilidad y experticia docente
Preguntas guía para cada categoría	<p>Si dos grupos de estudiantes sacaron 2.0 en un trabajo, pero en diferentes clases, una dictada por un profesor y la otra por una profesora, ¿de quién se quejarían ante el programa?</p> <p>En general, ¿los estudiantes tienen mayor preferencia para registrar sus clases con los profesores o con las profesoras?</p> <p>Si una estudiante es felicitada frente a sus compañeros de clase por un profesor, y otra por una profesora, ¿cuál sentiría más orgullo?</p> <p>¿Con quién cree que los estudiantes asocian el respeto y la admiración, con las docentes o los docentes?</p>	<p>¿Quiénes son más exigentes, las profesoras o los profesores?</p> <p>Si un grupo de estudiantes solicita que se cambien las fechas de entrega de un trabajo, ¿quién comprendería más fácilmente al grupo, un profesor o una profesora?</p> <p>Si un estudiante no pudo presentar un trabajo, pero su excusa tampoco es válida según el reglamento, ¿sería más flexible un profesor o una profesora?</p>	<p>¿Quiénes asignan más trabajos, los profes o las profes?</p> <p>Si tuviera que generalizar, ¿quiénes cree que presentan los temas de clase de manera más clara para los estudiantes, los profesores o a las profesoras?</p>	<p>Si un estudiante está inconforme con los argumentos o el criterio para calificar de un profesor, ¿sería más probable que se lo comente a él o sería más fácil si fuera una profesora?</p> <p>¿Qué sería más constante, que los estudiantes cuestionen la experticia de las profesoras o de los profesores?</p> <p>¿Quién considera que recibe más solicitudes de segundo calificador, las docentes o los docentes?</p>

Anexo 6. Protocolo 3 entrevista a docentes

Protocolo 3 entrevista docentes

Objetivo	Indagar sobre la experiencia de las y los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en relación con el sesgo de género por parte de los estudiantes hacia su labor.
----------	--

Preguntas guía	<p>¿Cómo describirías tu nivel de exigencia? ¿Por cuáles razones decides exigir en tus clases?</p> <p>¿Los estudiantes te han hecho un comentario como “qué joven eres”? ¿De casualidad te lo ha dicho un guarda de seguridad?</p> <p>¿Alguna vez un estudiante te ha llevado por ejemplo un café o algo de comer?</p> <p>¿En algún momento has recibido comentarios por parte de los estudiantes sobre tu aspecto físico o atuendo, ya sean cumplidos o críticas?</p> <p>¿En alguna ocasión los estudiantes han refutado o respondido a tu explicación argumentando que otro profesor/a dijo otra cosa?</p> <p>Un estudiante tuvo una calamidad doméstica y no entregó el trabajo, ¿qué tipo de respuesta esperaba de una profesora y de un profesor?</p> <p>Imagine que un grupo de estudiantes está inconforme con la cantidad de trabajos asignados, todo es igual (los estudiantes, tipo de trabajo, rúbrica de calificación e incluso la actitud de los docentes en clase), ¿de quién cree que se quejarían más de una profesora o de un profesor?</p> <p>¿En algún momento algún estudiante le ha pedido ayuda con una nota o un trabajo extra? Descríbame cómo se lo solicitó, hágalo de la manera más detallada posible</p> <p>Teniendo en cuenta las respuestas que me has dado, voy a hacerte dos preguntas para conocer tu reflexión al respecto:</p> <p>¿Has percibido o sentido que por ser mujer u hombre los estudiantes te tratan diferente?</p> <p>¿Cuál cree que es el ideal o lo que esperamos los estudiantes de las profesoras y de los profesores?</p>
----------------	---

Anexo 7. Protocolo 1 grupo focal estudiantes

Protocolo 1 grupo focal estudiantes

Objetivo	Indagar sobre la influencia de los imaginarios y el sesgo de género en la valoración que hacen los estudiantes sobre la labor docente.			
Pregunta general	¿Cuál es su percepción general sobre los profesores y las profesoras, y su labor?			
Categorías de análisis	Emociones de los estudiantes	Comportamiento de los docentes	Metodología docente	Experiencia docente
Aspectos clave a identificar	¿Hay diferencias en sus reacciones frente a las notas bajas cuando las asigna un profesor o una profesora? ¿Tienen preferencias en escoger entre un profesor o profesora para las clases? Cuando digo profesor, que es lo primero que se le viene a la cabeza Cuando digo profesora, que es lo primero que se le viene a la cabeza	¿La exigencia o flexibilidad varía según el género de la o el docente? ¿Entre los y las profesoras cuál considera que es más comprensivo?	¿Quiénes asignan más trabajos, los profes o las profes? ¿Le entienden más a los profesores o a las profesoras?	¿El género influye en la credibilidad de los y las docentes?

Anexo 8. Protocolo 2 grupo focal estudiantes

Protocolo 2 grupo focal estudiantes

Objetivo	Indagar sobre la influencia de los imaginarios y el sesgo de género en la valoración que hacen los estudiantes sobre la labor docente.
----------	--

Preguntas guía	<p>¿Cómo describirían el nivel de exigencia de las profesoras y de los profesores? ¿Por cuáles razones creen que exigen en sus clases dependiendo de si son hombres o mujeres?</p> <p>¿Cómo realizan la evaluación docente de las profesoras y de los profesores?</p> <p>¿En alguna ocasión le han hecho el comentario a una profesora o a un profesor de lo joven que luce?</p> <p>¿Alguna vez le han llevado a una profesora o a un profesor un café o algo de comer?</p> <p>¿En algún momento le han comentado algo a un profesor o a una profesora sobre su aspecto físico o atuendo, ya sean cumplidos o críticas?</p> <p>¿En alguna clase han respondido lo que está explicando la docente o el docente, argumentando que otro profesor/a dijo otra cosa?</p> <p>Imaginemos que ustedes tuvieron una calamidad doméstica y no entregaron el trabajo, ¿qué tipo de respuesta esperarían de una profesora y de un profesor?</p> <p>Si en una clase hay muchos trabajos, exigencia, demasiado rigor, pero esa clase es dirigida por un profesor, ¿cómo manifestarían su inconformidad si fuera dirigida por una profesora y si fuera dirigida por un profesor?</p> <p>¿En algún momento le han pedido ayuda a una docente o a un docente con una nota o un trabajo extra? Describame cómo se lo solicitó, hágalo de la manera más detallada posible</p> <p>¿Hay diferencia en cómo se relacionan con los profes y con las profes?</p> <p>¿Cómo se espera que sea, que se comporte un profesor y una profesora?</p>
----------------	---

***Anexo 9. Consentimiento informado Escala Actitudinal de Sesgo de Género en Estudiantes
Universitarios***

Consentimiento informado

Yo _____, identificado(a) con documento de
identidad N° _____ de _____, manifiesto
que doy mi consentimiento para participar en la aplicación del instrumento *Escala Actitudinal
de Sesgo de Género en Estudiantes Universitarios* como parte del proyecto de grado llevado
a cabo por Kevin Leonardo Pulido Bernal, Amanda Stefany Quintero Quevedo y Luisa
Fernanda Vargas Salgado, estudiantes de noveno semestre de psicología en la Fundación
Universitaria del Área Andina, además de ser integrantes del semillero SciGE, supervisados
por Damaris Ramos Vega, docente asesora.

De esta manera, acepto participar voluntariamente en el estudio, debido a que recibí una
explicación clara sobre el propósito de este ejercicio, así como del uso netamente académico
que se les dará a los resultados, manteniendo en anonimato mi identidad.

Además, soy consciente de que la participación no implica ningún riesgo y no generará
beneficios; también comprendo que puedo retirarme en cualquier momento si así lo deseo.

Hago constar que he leído y entiendo en su totalidad este documento, por lo que en
constancia firmo y acepto su contenido.

Firma: _____

Anexo 10. Consentimiento informado entrevista a docentes, coordinadores/as y directivos/as

Consentimiento informado

Yo _____, identificado(a) con documento de identidad N° _____ de _____, manifiesto que doy mi consentimiento para participar en el proyecto de grado llevado a cabo por Amanda Stefany Quintero Quevedo, Kevin Leonardo Pulido Bernal y Luisa Fernanda Vargas Salgado, quienes son estudiantes de décimo semestre de psicología en la Fundación Universitaria del Área Andina, además de ser integrantes del semillero SciGE, supervisados por Damaris Ramos Vega, docente asesora.

De esta manera, acepto participar voluntariamente en el estudio y autorizo la grabación en audio de la entrevista, debido a que recibí una explicación clara sobre el propósito de este ejercicio, así como del uso netamente académico que se les dará a los resultados, manteniendo en anonimato mi identidad. Además, soy consciente de que la participación no implica ningún riesgo y no generará beneficios; también comprendo que puedo retirarme en cualquier momento si así lo deseo.

Hago constar que he leído y entiendo en su totalidad esta información, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Firma: _____

Anexo 11. Consentimiento informado grupo focal estudiantes

Consentimiento informado

Yo _____, identificado(a) con documento de identidad N° _____ de _____, manifiesto que doy mi consentimiento para participar en el proyecto de grado llevado a cabo por Amanda Stefany Quintero Quevedo, Kevin Leonardo Pulido Bernal y Luisa Fernanda Vargas Salgado, quienes son estudiantes de décimo semestre de psicología en la Fundación Universitaria del Área Andina, además de ser integrantes del semillero SciGE, supervisados por Damaris Ramos Vega, docente asesora. Para el desarrollo del trabajo se eligió el grupo focal como una de las técnicas de recolección de datos, en este caso, dirigida a estudiantes de la facultad.

De esta manera, acepto participar voluntariamente en el estudio y autorizo la grabación en audio del grupo focal, debido a que recibí una explicación clara sobre el propósito de este ejercicio, así como del uso netamente académico que se les dará a los resultados, manteniendo en anonimato mi identidad. Además, soy consciente de que la participación no implica ningún riesgo y no generará beneficios; también comprendo que puedo retirarme en cualquier momento si así lo deseo.

Hago constar que he leído y entiendo en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Firma: _____