

**Comportamiento de los puntajes de las personas docentes en
Régimen Académico según sexo en las Sedes de la
Universidad de Costa Rica**
**Sex-Based Patterns in the Academic Regime at the
University of Costa Rica**

Harlen Alpízar-Rojas

Carrera de Psicología, Sede Regional de Occidente,
Universidad de Costa Rica, Alajuela, Costa Rica

harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-0909-1944>

Maureen Baltodano-Chacón

Carrera de Psicología, Sede Regional de Guanacaste,
Universidad de Costa Rica, Guanacaste, Costa Rica

maureen.baltodanochacon@ucr.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0003-0974-712X>

Andrés Ruiz-Sánchez

Carrera de Psicología, Sede Regional de Guanacaste
e Instituto de Investigaciones Psicológicas,
Universidad de Costa Rica, Guanacaste, Costa Rica

andres.ruiz@ucr.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0003-2473-4626>

Fecha de recepción: 15 de octubre del 2025

Fecha de aceptación: 11 de enero del 2026

Cómo citar:

Alpízar-Rojas, Harlen; Maureen Baltodano-Chacón y Andrés Ruiz-Sánchez. 2027. «Comportamiento de los puntajes de las personas docentes en Régimen Académico según sexo en las Sedes de la Universidad de Costa Rica». *Revista Reflexiones*. 106 (1). DOI 10.15517/4e2g5f62

Resumen

Introducción: El estudio de las condiciones y dinámicas de promoción del ascenso de las mujeres académicas ha quedado invisibilizado por el escaso acceso a estadísticas que puedan reflejar lo que sucede en este espacio laboral. Ante ello se desarrolla este escrito que analiza estadísticamente el estado en la Universidad de Costa Rica, considerando el sexo de las y los docentes.

Objetivo: Este estudio examina las características del personal docente en el Régimen Académico de la UCR—enfaticando las Sedes Regionales—considerando variables reportadas por el Centro de Evaluación Académica.

Método: A partir del análisis secundario de una base de datos institucional abierta ($n = 2067$), se exploraron diferencias en puntaje académico, categoría, grado académico, jornada y sedes, según el sexo del personal docente en propiedad. Se aplicaron pruebas estadísticas no paramétricas y modelos de regresión lineal múltiple.

Resultados: Los resultados muestran una brecha en detrimento de las mujeres, especialmente en las Sedes Regionales, donde ser mujer se asoció con una disminución promedio de 9 puntos en el Régimen Académico. Aunque no se observaron diferencias por sexo en variables como grado académico o experiencia investigativa, sí se evidenció una menor representación femenina en las categorías superiores de régimen y un acceso limitado a condiciones que favorecen la investigación.

Conclusiones: Se concluye que el sistema de evaluación académica en la UCR reproduce desigualdades de género y territoriales, lo que subraya la necesidad de una revisión desde una perspectiva interseccional. Los hallazgos aportan evidencia empírica para orientar políticas universitarias hacia una mayor equidad.

Palabras clave: Brecha de género, Mujeres académicas, Sedes Regionales, Universidad de Costa Rica, Mérito académico.

Abstract

Introduction: The study of the conditions and dynamics of promotion for the advancement of female academics has been rendered invisible by the limited access to statistics that can reflect what is happening in this workplace. Considering this, this paper was developed to statistically analyze the situation at the University of Costa Rica, considering the gender of teaching staff.

Objective: This study examines the characteristics of teaching staff in the Academic System of the UCR, considering variables reported by the Centre for Academic Evaluation, with special emphasis on regional campuses.

Method: Based on secondary analysis of an open institutional database ($n = 2067$), differences in academic scores, category, academic degree, working hours, and campuses

were explored according to the gender of tenured teaching staff. Non-parametric statistical tests and multiple linear regression models were applied.

Results: The results show a gap to the detriment of women, especially in regional campuses, where being a woman was associated with an average decrease of 9 points in the academic regime. Although no differences by gender were observed in variables such as academic degree or research experience, there was evidence of lower female representation in the higher categories of the system and limited access to conditions that favour research.

Conclusions: It is concluded that the academic evaluation system at the UCR reproduces gender and territorial inequalities, which highlights the need for a review of the system from an intersectional perspective. The findings provide empirical evidence to guide university policies towards greater equity.

Keywords: Gender gap, Female academics, Regional campuses, University of Costa Rica, Academic merit.

Introducción

El presente estudio realiza un análisis del comportamiento del régimen académico en la Universidad de Costa Rica (UCR) según el sexo reportado en la base de datos del Centro de Evaluación Académica. El Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente «es el sistema que organiza al personal académico en categorías con base en sus méritos y experiencia universitaria» (2008, Art.1). Este reglamento organiza, desarrolla y establece las bases sobre las que se evalúa la carrera profesional del personal docente de este centro de estudios. Se establecen cuatro categorías académicas (instructor/a, adjunto/a, asociado/a y catedrático/a), y se definen los requisitos, derechos y deberes asociados a cada una, para la promoción y ascenso por parte de la Comisión de Régimen Académico, órgano encargado del análisis de las solicitudes de promoción para la carrera profesional docente (Art. 7).

Este proceso de evaluación del personal académico se basa en principios de equidad institucional claramente establecidos en las políticas internas de la universidad (Consejo Universitario, UCR, 2020, 2024). Sin embargo, la evidencia empírica indica que persisten desigualdades de género en la carrera docente universitaria. Investigaciones internacionales sugieren que las mujeres docentes tienen un menor reconocimiento de sus méritos académicos (Guarino y Borden 2017; Witteman et al. 2019; Kim, Hosftra y Munoz-Najar 2024). A nivel nacional, se advierte que en el Régimen Académico de la UCR existe un predominio de hombres en la mayoría de las áreas del conocimiento, que las mujeres cuentan con menos tiempo para investigar y que el sistema no es sensible al género (Herrero 2012; Mesa 2019). Además, ninguno de los estudios encontrados focaliza sus análisis en las Sedes Regionales y las implicaciones en el desarrollo de carrera de las mujeres docentes.

En este contexto, surge la necesidad de estudiar cómo estas desigualdades se manifiestan en el Régimen Académico de la UCR. Por tanto, este estudio tiene como objetivo general examinar las características del personal docente en el Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica, considerando variables reportadas por el Centro de Evaluación Académica. Entre los objetivos específicos se incluye evaluar la relación entre las características del personal en régimen y el sexo de las personas académicas. Se plantea como hipótesis que el sexo de las personas en Régimen Académico en la Universidad de Costa Rica se asocia con las características de avance de la carrera académica (puntaje académico, categoría, grado académico, jornada y sedes), siendo este efecto negativo para las mujeres.

Antecedentes

Los antecedentes directos del presente estudio son limitados y dejan entrever la importancia del presente manuscrito. Al respecto, Herrero (2012) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue presentar el número de profesores y profesoras catedráticos de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con el puntaje en Régimen Académico, por área de conocimiento, jornada de trabajo y sexo, con el fin de analizar si estos factores afectan el puntaje total y si la forma de evaluar las publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas, influye en los puntajes adquiridos por el profesorado de las diferentes áreas del conocimiento. La autora concluye que variables como el tipo de nombramiento, la jornada laboral y el tiempo dedicado a la docencia influyen en la cantidad de publicaciones que puede realizar un profesor o profesora; añade además que al analizar el índice de masculinidad entre el grupo de catedráticos y catedráticas por área de conocimiento, se observa un predominio de los varones en todas las áreas (a excepción del área de Salud), considerando que es evidente que las mujeres tienen menos tiempo para investigar y escribir.

En 2012, Carcedo y Amador publican el informe de la Rectoría de la Universidad de Costa Rica titulado *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*. En este se refiere al Régimen Académico, que para el año 2011 contaba con 1677 docentes, y en cuanto a la composición por género se indica que continúa mejorando, puesto que para 2011 se encuentran 633 mujeres y 1044 hombres (37,7 % y 62,3 %, respectivamente); mientras que para el año 2006 eran 35 % mujeres y 65 % hombres, y en el año 2000 33,4 % mujeres y 66,6 % hombres. Aunado a ello, en todas las categorías la presencia de las mujeres ha aumentado, aunque en todas las categorías la mayor representación es masculina. Las autoras concluyen que, aunque la mejoría es visible, las brechas de género para el acceso al régimen académico aún son notables.

Mesa (2019), en su manuscrito sobre las carreras académicas de mujeres en la UCR, intenta responder desde una metodología cualitativa con entrevistas en profundidad a mujeres docentes de siete áreas de la UCR a la pregunta: ¿qué factores hacen la carrera académica de las mujeres más lenta que la de los hombres y cómo incide esto en su ubicación en posiciones académicas de menor categoría que las ocupadas por ellos? La autora concluye que el cuidado y el trabajo no remunerado, la maternidad y los roles maternos extendidos, el

sexismo, los estereotipos de género y la discriminación influyen en el ascenso más lento de las mujeres en el régimen académico. Además, la autora considera que la universidad carece de estrategias que hagan sensible al género el Reglamento de Régimen Académico.

A nivel institucional, en los últimos años la Universidad de Costa Rica ha realizado esfuerzos por paliar esta situación, iniciativas como PUBLICARE, el Fondo de Apoyo a la Mujer en la Investigación y más recientemente la Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades (CIHRED-UCR). Estas iniciativas buscan fortalecer la participación y la visibilidad de las mujeres en la actividad académica de la Universidad de Costa Rica (Vicerrectoría de Investigación UCR, 2022, 2025; Semanario Universidad, 2025). Así mismo, se han desarrollado informes que ponen de manifiesto la situación de desventaja de las mujeres académicas en el centro de estudios universitario, tales como el Dictamen CE-5-2024, donde en específico respecto al régimen académico se indica que a junio del 2022 la población docente total en régimen académico era de 1972 personas, de las cuales 40 % (802) correspondía a mujeres y 60 % (1170) a hombres.

A nivel internacional, Guarino y Borden (2017) analizaron las cargas de servicio académico en más de 7.000 docentes de 140 universidades estadounidenses mediante encuestas nacionales y registros institucionales. Su objetivo fue determinar si existían diferencias por sexo en la dedicación al servicio académico. Con una metodología cuantitativa descriptiva y análisis comparativo, encontraron que las profesoras realizan significativamente más tareas de servicio interno (comités, gestión universitaria) que los hombres, lo que según los autores podría estar afectando sus trayectorias profesionales.

Para 2019, Witteman y otros (2019) aprovecharon un experimento natural del Canadian Institutes of Health Research, que modificó los criterios de revisión de proyectos de investigación. El estudio incluyó 23.918 solicitudes de financiamiento de 7.093 investigadores entre 2011 y 2016. Usando modelos de ecuaciones de estimación generalizadas, hallaron que las mujeres tenían una probabilidad de éxito 4 % menor que los hombres cuando la evaluación se centraba en el investigador principal, pero no cuando el énfasis recaía en la propuesta científica. Esto sugiere, según los autores, que el sesgo de género se dirige a la persona y no a la calidad del proyecto, lo cual podría estar limitando a las mujeres respecto a los hombres para conseguir financiación en investigación.

Por otra parte, Huang y compañía (2020) realizaron un análisis histórico de gran escala, donde reconstruyeron las trayectorias de más de 1,5 millones de autores en 83 países y 13 disciplinas entre 1955 y 2010, utilizando análisis bibliométrico de publicaciones y citas. El objetivo fue comparar la productividad y el impacto entre hombres y mujeres a lo largo de sus carreras. Los resultados muestran que, aunque las mujeres publican a un ritmo anual similar al de los hombres, sus carreras suelen ser más cortas y con mayores tasas de abandono, lo que explica gran parte de la brecha en productividad y citación acumulada.

Durodoye et al. (2020) realizaron un estudio donde examinaron las diferencias en los resultados de permanencia y promoción del profesorado universitario en función de género, etnia y disciplina académica en universidades públicas estadounidenses. Con una población

de 3298 profesores asistentes y 2556 asociados contratados entre 2002 y 2015, utilizaron una metodología cuantitativa longitudinal, con análisis estratificados por disciplina e institución que permitieran estimar probabilidades. Los autores encontraron que, en términos generales, las mujeres tenían mayor probabilidad que los hombres de abandonar la universidad sin lograr la titularidad (36 % / 32 %). Sin embargo, al controlar la disciplina, la diferencia de género desaparecía, encontrando brechas específicas en ingeniería y negocios donde las mujeres se promocionan más lentamente que los hombres (46 % / 56 %). Los autores concluyen que las desigualdades de género en la carrera universitaria se encuentran fuertemente vinculadas con el área disciplinar, lo que pone en evidencia la importancia de la adopción de políticas universitarias para avanzar hacia la equidad e inclusión en todas las áreas académicas.

Asimismo, Kim y otros (2024) estudiaron a 27.304 docentes en un sistema universitario público de Estados Unidos vinculando datos salariales con registros bibliométricos de OpenAlex. Mediante modelos de regresión paso a paso, demostraron que la brecha salarial persiste incluso controlando por productividad y rango académico. Si bien las diferencias en salario base se explican en parte por el rango (menos mujeres en puestos de profesora titular), la mayor inequidad aparece en el salario adicional (*other pay*), que favorece a los hombres independientemente del desempeño académico. Los autores concluyen que existen mecanismos institucionales que reproducen desigualdades de género más allá de la productividad o el rango académico.

A nivel latinoamericano, Astiz (2021) realizó un estudio que examinaba las percepciones de las profesoras universitarias latinoamericanas (Argentina, Colombia y México) sobre sus oportunidades profesionales y los desafíos que enfrentaban en sus instituciones de educación superior, considerando como categorías de análisis la cultura organizacional y las políticas de género. Bajo una metodología cualitativa y con las narrativas personales de nueve docentes universitarias, la autora concluye que las mujeres siguen enfrentando obstáculos en investigación y administración educativa, donde ellas mismas identifican prácticas institucionales sexistas que invisibilizan sus aportes y limitan su acceso a cargos de liderazgo. Aunado a ello, la autora encuentra la persistencia de barreras vinculadas a roles de género tradicionales como la postergación de posgrados por las tareas de cuidado, unidas a la falta de verdaderas redes de apoyo y políticas inclusivas que apoyen el desarrollo académico de las mujeres. Por lo que la autora concluye que la educación superior latinoamericana avanza en igualdad de género a nivel numérico, pero no en condiciones de verdadera equidad.

Así las cosas, tanto los estudios nacionales como los internacionales, encuentran coincidencia en que el sexo/género constituye un factor determinante en la vida laboral de las personas docentes universitarias, influyendo en la distribución de tareas, la financiación de proyectos, la duración de la carrera académica, el ascenso en la academia y la remuneración. Se podría decir a partir de estos estudios que, aunque las mujeres muestran un rendimiento similar en productividad y trabajo académico, enfrentan cargas de servicio más

altas, sesgos en evaluaciones personales, dobles y hasta triples jornadas laborales, carreras más cortas y, como consecuencia, tienen salarios más bajos. Esto podría evidenciar que las desigualdades no provienen de diferencias en capacidad o mérito, sino de estructuras y prácticas institucionales que reproducen sesgos de género y limitan el ascenso de las mujeres académicas en los espacios universitarios.

Referente teórico

Implicaciones del trabajo docente universitario

El trabajo docente universitario implica una multiplicidad de funciones que van mucho más allá de la mera enseñanza en el aula; incluye investigación, acción social, supervisión estudiantil, participación en comisiones y labores administrativas y burocráticas. Esta variedad de labores tiene implicaciones importantes a nivel personal, profesional y social, puesto que poseen múltiples efectos sobre la salud física y mental de quienes desempeñan la labor y se enfrentan a cargas excesivas, desequilibrios entre enseñanza, investigación, y servicios institucionales. A la vez, poseen múltiples presiones para publicar y cumplir con los requerimientos para ascender en su carrera científica; respondiendo a la vez a responsabilidades familiares o personales que también podrían causar estrés y ansiedad.

Tal como lo proponen Röbbken et al. (2025) el exceso de horas extra, la inseguridad en los contratos y las condiciones institucionales de los centros de educación superior poseen efectos negativos sobre la satisfacción y el bienestar laboral del personal docente y hacen aparecer síntomas de agotamiento. Entre los resultados encontrados por estos autores, los docentes que pospusieron tener hijos por motivos profesionales indicaron menores niveles de satisfacción laboral, lo que empieza a dilucidar posibles conflictos entre la carrera profesional, el trabajo y la vida personal y familiar, con posibles conflictos entre las expectativas profesionales y las personales (Röbbken et al. 2025).

Aunado a lo anterior, la profesión del docente universitario no solo implica su formación inicial, sino también su desarrollo, capacitación, evaluación y formación continua para el ascenso en categorías académicas; involucra el cumplimiento de una serie de requisitos impuestos en los reglamentos universitarios. Esto frente a barreras estructurales que limitan el desarrollo continuo a algunas poblaciones con menor acceso a redes, recursos y procesos (Rojas González 2017). Sin dejar de lado, otras múltiples aristas como lo son la preparación de clases y materiales, la diversidad del alumnado en el aula, las exigencias de las instituciones y la necesidad de adaptación actual ante todas las tecnologías de la información y un alumnado que presenta un uso diario de inteligencias artificiales que impactan de forma directa e indirecta en el aula (Paniagua-Cortés 2021).

Finalmente, no debe dejarse de lado que, desde la perspectiva institucional, las implicaciones del trabajo docente universitario deberían ser debidamente analizadas y

atendidas, puesto que estas tendrán impacto sobre la calidad de la enseñanza, la investigación y la acción social o extensión docente desarrollada. Además, se incorpora a la discusión el riesgo existente de pérdida de talento humano de calidad ante el no reconocimiento de los esfuerzos y la no existencia de oportunidades de estabilización y promoción (Siqui y Hong 2023). Todo ello, en un contexto de gran presión desde los diferentes *stakeholders* involucrados, crea un clima propicio para la enfermedad o la deserción del docente universitario.

Género en la educación superior

La perspectiva de género en la educación superior es un aspecto clave para comprender el lugar que ocupan las mujeres en la vida académica y las dinámicas bajo las cuales ejercen la docencia universitaria. En las últimas décadas, se ha observado un incremento sostenido en la participación de mujeres en la educación superior, tanto en su papel de estudiantes como en el de académicas y docentes, lo que representa un avance significativo en comparación con contextos históricos en los que su presencia era limitada. Esto ya lo indicaban Morley y Crossouard (2014); y lo refieren Correa, Gracia y Opara (2025). Dicho aumento ha implicado que las universidades se conviertan en espacios más diversos, en los que emergen nuevas demandas relacionadas con la equidad y la inclusión.

Lo anterior, parte del hecho de que el que exista una mayor participación femenina no significa automáticamente que las instituciones estén libres de retos. Investigaciones han mostrado que, en su ejercicio profesional, las mujeres docentes deben asumir una multiplicidad de responsabilidades que incluyen no solo la enseñanza, sino también tareas de investigación, servicio institucional y acompañamiento estudiantil (Guarino y Borden 2017). Esta distribución de funciones, como se mencionó ya en el apartado anterior, suele estar acompañada de exigencias externas, como la actualización continua y la adaptación a los cambios tecnológicos, que marcan de manera particular la experiencia de las mujeres en la universidad (Paniagua-Cortés 2021).

Asimismo, el análisis de género en la educación superior permite visibilizar la importancia de factores como la conciliación entre vida laboral y personal. Estudios recientes destacan que las académicas se enfrentan a una carga significativa en la organización de sus tiempos, ya que las responsabilidades familiares y de cuidado recaen, en gran medida, sobre ellas, lo que genera tensiones adicionales en el desarrollo de su trabajo universitario (Elsevier 2020). Este aspecto, aunque frecuentemente invisibilizado en las políticas institucionales, constituye un elemento central para comprender las experiencias diferenciadas de mujeres y hombres dentro de la academia.

Otros estudios recientes indican que, a pesar de que las mujeres constituyen en la actualidad la mayoría de los estudiantes matriculados a nivel mundial en la educación superior (incluyendo el caso de América Latina), cuando se analiza la representación de estas en los puestos académicos de liderazgo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a nivel mundial (Correa et al. 2025). Lo anterior nos indica que la paridad de género en los

puestos de alta dirección y liderazgo está aún lejos de alcanzarse en el mundo académico y la institucionalidad debe buscar de forma activa disminuir estas brechas en el corto plazo.

Finalmente, la consideración del género en el ámbito universitario no debe limitarse a una cuestión de participación numérica, sino que debe entenderse como parte integral de la calidad y sostenibilidad de la educación superior. Como plantean O'Connor (2020) y Carnes et al. (2012), atender de manera explícita las dinámicas en que las mujeres docentes desarrollan su labor contribuye no solo a mejorar su bienestar y desempeño, sino también a fortalecer la diversidad de perspectivas en la docencia, la investigación y la extensión en las universidades a nivel mundial.

Desigualdades de género en la carrera docente universitaria

Como hemos visto, a pesar de los avances que pueden haberse logrado en materia de inclusión, la carrera docente universitaria continúa atravesada por desigualdades de género que se manifiestan tanto en la segregación vertical como en la segregación horizontal. Estas dinámicas, documentadas en diversos contextos académicos, limitan las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres y contribuyen a reproducir estructuras de poder desiguales dentro de las instituciones de educación superior (Barberá et al. 2011; Morley y Crossouard 2014; O'Connor 2020).

En lo que respecta a la *segregación vertical*, esta se manifiesta en la disminución de mujeres en la medida en que asciende la jerarquía piramidal en las organizaciones laborales, dejando los más altos cargos para hombres en su mayoría (Barberá et al. 2011). Allí encontramos, por ejemplo, el fenómeno del *techo de cristal*, que describe las barreras invisibles que impiden a las académicas alcanzar los niveles más altos de jerarquía, como cátedras, rectorías o decanatos, a pesar de contar con méritos académicos y experiencia (Bagilhole y White 2011). Complementariamente, el *acantilado de cristal* señala la tendencia a que las mujeres sean promovidas a puestos de liderazgo en contextos de crisis institucional, donde la probabilidad de fracaso es mayor, exponiéndolas a una visibilidad riesgosa y a juicios más severos (Ryan y Haslam 2005).

Asimismo, el denominado *fenómeno de la abeja reina (queen-bee)* refleja la existencia de mujeres que, al haber alcanzado posiciones de poder, reproducen prácticas discriminatorias hacia otras, reforzando estructuras jerárquicas dominadas por lógicas masculinas (Derks et al. 2016). Estas dinámicas muestran que el acceso de las mujeres a la cúspide académica no solo es limitado, sino también más vulnerable y condicionado por diversos factores que deben estudiarse con detenimiento y desde una visión crítica de las estructuras institucionales que las mantienen.

Por otro lado, la *segregación horizontal* se manifiesta en la concentración de mujeres en determinadas disciplinas y áreas de conocimiento, mientras otras permanecen fuertemente masculinizadas, es decir, refiere a que las mujeres se encuentran en actividades laborales vinculadas habitualmente a tareas femeninas según la división sexual del trabajo (Anker 1998). Las ciencias sociales, la educación y las humanidades tienden a ser campos altamente

feminizados, asociados a menores niveles de prestigio y financiamiento, mientras que áreas como la ingeniería, la física o las matemáticas presentan una marcada subrepresentación femenina (UNESCO, 2019).

Este patrón no solo reproduce estereotipos de género, sino que también incide en la asignación de recursos, la visibilidad académica y las oportunidades de movilidad profesional. Al mismo tiempo, existen sectores de la docencia universitaria considerados “feminizados” —por ejemplo, las carreras de formación docente o trabajo social—, donde la presencia masculina es mínima y las tareas se vinculan con nociones tradicionales de cuidado (James et al. 2024).

En conjunto, estas formas de segregación generan una doble limitación: restringen la presencia femenina en los espacios de mayor poder institucional y toma de decisiones, y a la vez, condicionan su participación a determinadas áreas disciplinares. La consecuencia es una carrera académica fragmentada y marcada por desigualdades estructurales que afectan tanto la trayectoria individual de las mujeres docentes como la diversidad y calidad de las instituciones universitarias. Por ello, resulta fundamental que las universidades desarrollen políticas explícitas que combatan las barreras verticales y horizontales, fomentando no solo la presencia de mujeres en todas las áreas del conocimiento, sino también su acceso y permanencia en los más altos niveles de la jerarquía académica.

Por tanto, el presente estudio adquiere relevancia al abordar un vacío claro en la investigación, procesos sistemáticos que aborden el Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica desde una perspectiva de género y con un enfoque en las Sedes Regionales de este centro de estudios, sedes que son obviadas en diversos estudios e informes existentes. Este enfoque es importante, puesto que permite visibilizar diferencias específicas que pudiesen estar pasando desapercibidas en los informes centrados en la Sede Rodrigo Facio. Este estudio aspira a contribuir al debate académico que oriente a la formulación de políticas institucionales en favor de la equidad, el acceso y la promoción académica justa e inclusiva para todo el personal docente de la Universidad de Costa Rica.

Método

Diseño del estudio

Se realizó un estudio transversal, cuantitativo, basado en el análisis secundario de una base de datos institucional abierta. Este diseño permite examinar asociaciones entre variables sociodemográficas y académicas en un único momento temporal. El equipo investigador no participó en la recolección de los datos originales, pero sí es responsable de la depuración, recodificación y análisis estadístico de la base de datos, siguiendo lineamientos éticos y metodológicos actuales en investigación con datos abiertos.

Fuente de datos

Se utilizó la base de datos denominada “Listado de datos básicos del docente (activos propiedad”, actualizada en su versión del 24 de marzo de 2025. La fuente fue el Sistema de Colaboración Académico Docente de la Universidad de Costa Rica, que está disponible de manera abierta para su consulta pública en el enlace: <https://www.cea.ucr.ac.cr/index.php/es/component/sppagebuilder/?view=page&id=57>. Esta base contiene información del personal docente con nombramiento en propiedad, incluyendo variables como jornada, categoría académica, grado académico, sexo, sede, y puntaje del Régimen Académico. Adicionalmente, para el caso del personal de las sedes regionales, se realizó una revisión manual del historial de investigación del personal docente en propiedad de las Sedes Regionales, a partir del Sistema de Información y Gestión de Proyectos, Programas y Actividades (SIGPRO) de la Vicerrectoría de Investigación de la UCR. Esta revisión permitió añadir tres variables adicionales:

1. Ha investigado: indica si la persona ha participado al menos en un proyecto registrado en SIGPRO.
2. Tiene proyectos activos: indica si la persona figura actualmente como participante en algún proyecto vigente.
3. Cantidad total de proyectos: contabiliza el número total de proyectos (activos o finalizados) en los que ha participado cada persona.

Este procedimiento se realizó únicamente para las Sedes Regionales, debido a la carga operativa que implicaría replicarlo con la población total de la Sede Rodrigo Facio, y al hecho de que el estudio tiene como objeto el análisis de las diferencias según sexo enfocado en las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica.

Población

Este estudio no se basó en una muestra, sino que utilizó el universo poblacional de personas docentes en propiedad registradas en las bases de datos institucionales de la Universidad de Costa Rica al 24 de marzo de 2025. En particular, se trabajó con la totalidad del personal en propiedad de las seis Sedes Regionales (n=334) y, para los análisis comparativos, se incluyó la población de la Sede Rodrigo Facio (n=1733). Por tanto, no se aplicó cálculo de tamaño muestral ni análisis de poder estadístico. No se utilizó ningún criterio de exclusión. Al momento de obtener la lista no se tienen datos acerca de procesos de incapacidad o permisos a los que pudiesen estar acogidos los y las docentes.

Procedimiento

El estudio se desarrolló en dos fases. En la primera, se analizó exclusivamente el comportamiento del Régimen Académico en las seis Sedes Regionales: Guanacaste, Pacífico, Sur, Atlántico, Occidente y Caribe. El objetivo fue identificar posibles diferencias entre estas unidades, con especial atención a la variable sexo. En la segunda fase, los datos regionales se agruparon y compararon con los de la Sede Rodrigo Facio, con el fin de explorar

diferencias entre el centro y la periferia institucional. El Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica opera bajo las mismas categorías y criterios de evaluación en todas las Sedes, incluidas las Regionales. En este sentido, las personas docentes (hombres y mujeres) están sujetas a un mismo marco normativo.

Análisis de datos

Dado que los datos no cumplían con los supuestos de normalidad según la prueba de Shapiro-Wilk ($p < .001$), se emplearon pruebas no paramétricas para los análisis. En todos los casos, cuando fue necesario, las variables se recodificaron para garantizar el cumplimiento de los supuestos de las pruebas estadísticas aplicadas.

Se realizó un análisis descriptivo para caracterizar la composición del Régimen Académico del personal docente según variables como sexo, jornada laboral, área, grado académico, número de proyectos y participación en investigación. Se aplicaron análisis de correlación para examinar asociaciones preliminares entre variables, y para comparar distribuciones de variables continuas entre dos grupos (por ejemplo, puntaje académico según sexo); se aplicó la prueba de rangos de Wilcoxon (Mann-Whitney U). Para evaluar relaciones entre variables categóricas (por ejemplo, sexo y categoría académica), se aplicaron pruebas de chi-cuadrado de independencia, complementadas con el análisis de residuos tipificados ajustados, a fin de identificar celdas con contribuciones relevantes a la asociación. Se consideraron significativos los residuos tipificados ajustados con $|z| > 1.96$ ($p < .05$), y las comparaciones *post hoc* se evaluaron mediante corrección de Bonferroni, valorando de modo significativo los resultados con $p_{ajustada} < .05$. La corrección de Bonferroni se aplicó únicamente en el caso de la relación entre sexo y categoría académica, dado que esta fue la única prueba χ^2 que resultó estadísticamente significativa y que involucraba una variable con más de dos niveles. Además, se calculó la V de Cramér como medida de fuerza de asociación entre variables categóricas.

En el caso de la regresión lineal múltiple, se trabajó con una base de datos completa que incluía al personal docente en régimen de toda la universidad y una base filtrada solo con el personal de Sedes Regionales ($n=2067$). Se incluyeron variables demográficas, institucionales, académicas y laborales. Posteriormente, se evaluaron los supuestos del modelo, incluyendo la multicolinealidad (mediante VIF, con valores < 2 en todos los casos) y la heterocedasticidad (test de Breusch-Pagan, $p < 0.001$). Ante la presencia de heterocedasticidad, en ambos casos, se utilizaron errores estándar robustos (HC1, que ajusta por grados de libertad) para asegurar la validez estadística.

Finalmente, en el caso de la base de datos con personas de las Sedes Regionales se construyó un modelo reducido, conservando solo las variables significativamente predictoras. Esto pretendía evaluar la influencia de estas variables sobre el puntaje académico, respondiendo a la hipótesis de que existen diferencias significativas según el sexo, siendo este efecto negativo para las mujeres. Todo el procesamiento de los datos y

análisis estadísticos se realizó con el *software* RStudio v. 2025.09.0+387, siguiendo un nivel de significación de $\alpha = .05$.

Resultados

Estadísticas descriptivas de la población docente en Régimen Académico

Se calcularon estadísticas descriptivas para las variables de estudio, así como comparaciones por sexo en relación con la categoría académica, experiencia investigativa, cantidad de proyectos, grado académico, condición de investigador(a) activo(a), jornada laboral, puntaje y unidad académica, considerando las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica.

Respecto a las características de la población, en la Tabla 1 se presenta el desglose para el caso de las sedes regionales. Como puede verse, la mayoría de los docentes se encuentran en la categoría de instructores/as (58,38 %), con una distribución casi en igualdad de proporciones entre mujeres (28,4 %) y hombres (29,9 %). Las categorías más altas (asociado/a/catedrático/a) concentran más hombres (12,28 %, 9,58 %) que mujeres (5,39 %, 4,49 %), evidenciando desde estos primeros análisis una brecha en el ascenso en la categoría académica. En relación con si se encuentran actualmente realizando investigación, predomina la inactividad investigativa general (70,10 %), con una distribución similar entre mujeres (39,80 %) y hombres (30,20 %), pero de nuevo mayor en detrimento de las mujeres docentes. Solamente uno de cada tres docentes estaba activo en investigación al momento de realizar los análisis. Coincidentemente, un 65,6 % no tiene experiencia investigadora, distribuyéndose de forma similar entre mujeres (30,20 %) y hombres (35,30 %).

En lo referente al grado académico, la mayoría (68,8 %) posee posgrado, con una concentración en los hombres (56,58 %) con respecto a las mujeres (43,21 %). Las personas con tiempo completo predominan (52,7 %), seguidas por las personas con medio tiempo (24,8 %). Finalmente, en lo vinculado con la distribución geográfica, la mayor concentración de personas en condición de propiedad pertenece a la sede de Occidente (40,1 %), seguida por Atlántico (17,1 %), Pacífico (16,5 %) y Guanacaste (16,5 %). Sedes del Caribe (5,4 %) y Sur (4,5 %) son las de menor representación de personal en propiedad.

En cuanto a la división de personal docente en propiedad según sexo la Sede del Caribe tiene 5 docentes mujeres y 13 hombres (27,78 %, 72,22 %), Pacífico 24 mujeres y 31 hombres (43,64 %, 56,36 %), Guanacaste 26 mujeres y 29 hombres (47,27 %, 52,73 %), Atlántico 24 mujeres y 33 hombres (42,10 %, 57,90 %), Occidente 55 mujeres y 79 hombres (41,04 %, 58,96 %), mientras que la única Sede de la Universidad de Costa Rica con una proporción mayor de mujeres en propiedad es la Sede Regional del Sur con 10 mujeres y 5 hombres (66,66 %, 33,33 %). Además, a nivel general de los 334 docentes en régimen

académico en las Sedes Regionales, 43,11 % ($n=144$) son mujeres, frente a un 56,89 % ($n=190$) que son hombres.

Tabla 1. Características de la población docente de las Sedes Regionales

		F		M		Total	
		<i>(n=144)</i>		<i>(n=190)</i>		<i>(n=334)</i>	
		f	%	F	%	F	%
Categoría	Instructor-a	95	28.44	100	29.94	195	58.38
	Adjunto-a	16	4.79	17	5.09	33	9.88
	Asociada-a	18	5.39	41	12.28	59	17.66
	Catedrático-a	15	4.49	32	9.58	47	14.07
Estado	Activo-a	43	12.90	57	17.10	100	29.90
	Inactivo-a	101	30.20	133	39.80	234	70.10
Experiencia	Si	101	30.20	118	35.30	219	65.60
	No	43	12.90	72	21.60	115	34.40
Grado	Licenciatura	2	0.60	1	0.30	3	0.90
	Especialidad de Posgrado	1	0.30	0	0.00	1	0.30
	Maestría	111	33.23	142	42.51	253	75.75
	Doctorado académico	30	8.98	47	14.07	77	23.05
Jornada	5 horas	0	0.00	1	0.30	1	0.30
	10 horas	20	5.99	37	11.08	57	17.07
	15 horas	5	1.50	5	1.50	10	2.99
	20 horas	40	11.98	43	12.87	83	24.85
	30 horas	4	1.20	3	0.90	7	2.10
	40 horas	75	22.46	101	30.24	176	52.69
Sede	Caribe	5	1.50	13	3.90	18	5.40
	Pacífico	24	7.20	31	9.30	55	16.50
	Guanacaste	26	7.80	29	8.70	55	16.50
	Atlántico	24	7.20	33	9.90	57	17.10
	Occidente	55	16.50	79	23.70	134	40.10
	Sur	10	3.00	5	1.50	15	4.50

Nota: Porcentajes sobre la totalidad de la muestra ($n=334$).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Colaboración Académico Docente de la Universidad de Costa Rica.

<https://www.cea.ucr.ac.cr/index.php/es/component/sppagebuilder/?view=page&id=57>

Sobre las características de la población total analizada, contemplando a la Sede Rodrigo Facio (n=2067), en la Tabla 2 se observa que la mayoría del personal docente se ubica en la categoría de instructor/a (40,54 %), seguida por las categorías de asociado/a (22,35 %) y catedrático/a (26,46 %). En las categorías superiores, se evidencia una mayor proporción de hombres (12,92 % y 17,61 %, respectivamente) en comparación con las mujeres (9,43 % y 8,85 %), lo que sugiere la persistencia de una brecha de género en el ascenso académico. En cuanto al grado académico, la gran mayoría del personal docente cuenta con posgrado (83,9 %), distribuyéndose en un 42,04 % con maestría y un 41,80 % con doctorado. Los hombres predominan en ambos niveles (21,29 % y 26,22 %) frente a las mujeres (20,75 % y 15,58 %). En relación con la jornada laboral, más de la mitad del personal posee tiempo completo o superior a 30 horas en propiedad (54,72 %), seguido por jornadas menores a 10 horas (25,50 %) y entre 10 y 20 horas (18,19 %). Las jornadas de más de 30 horas son más frecuentes entre los hombres (32,12 %) que entre las mujeres (22,59 %), lo que podría influir en el comportamiento dentro del Régimen Académico.

En cuanto a la distribución por sede, la Sede Rodrigo Facio concentra el 83,84 % del total del personal docente en propiedad, mientras que las Sedes Regionales representan en conjunto el 16,16 %, con una participación ligeramente mayor de hombres (9,19 %) frente a mujeres (6,97 %), reflejando una centralización institucional significativa. Finalmente, tomando como referencia el total de personas en Régimen Académico, se identifica que, en las Sedes Regionales, de un total de 334 docentes, el 43,11 % (n = 144) son mujeres y el 56,89 % (n = 190) son hombres. Mientras, en la Sede Rodrigo Facio, las mujeres representan el 41,72 % (n = 723) del personal en Régimen Académico, y los hombres constituyen el 58,28 % (n = 1010) de las 1733 personas en régimen académico.

Tabla 2. Características de la población general

		F (n=867)		M (n=1200)		Total (n=2067)	
		F	%	F	%	F	%
Categoría	Instructor-a	375	18,14	463	22,40	838	40,54
	Adjunto-a	114	5,52	106	5,13	220	10,64
	Asociada-a	195	9,43	267	12,92	462	22,35
	Catedrático-a	183	8,85	364	17,61	547	26,46
Grado	Licenciatura	10	0,48	30	1,45	40	1,94
	Especialidad	106	5,13	188	9,10	294	14,22
	Maestría	429	20,75	440	21,29	869	42,04
	Doctorado	322	15,58	542	26,22	864	41,80
Jornada	< 10 horas	193	9,34	334	16,16	527	25,50
	Entre 10 y 20	177	8,56	199	9,63	376	18,19
	Entre 20 y 30	30	1,45	23	1,11	53	2,56
	> 30 horas	467	22,59	664	32,12	1131	54,72
Sede	Regional	144	6,97	190	9,19	334	16,16
	Rodrigo Facio	723	34,98	1010	48,86	1733	83,84

Nota: Porcentajes sobre la totalidad de la muestra (n=2067).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Colaboración Académico Docente de la Universidad de Costa Rica.

<https://www.cea.ucr.ac.cr/index.php/es/component/sppagebuilder/?view=page&id=57>

Evidencias de la brecha entre hombres y mujeres en las Sedes Regionales y Sede Rodrigo Facio

En la comparación de puntajes entre hombres ($n = 190$) y mujeres ($n = 144$) docentes propietarios/as de Sedes Regionales el puntaje en régimen académico, se encontraron diferencias estadísticamente significativas, $U = 16\ 257$, $p < .05$, con medianas mayores en hombres (Mdn = 67.56, RIQ = 53.12–84.29, $M = 69.70$) que en mujeres (Mdn = 60.00, RIQ = 49.00–73.05, $M = 59.79$). El tamaño del efecto fue pequeño ($r = .16$). Lo anterior se fortalece con el análisis de la asociación entre sexo y categoría académica mediante la prueba χ^2 que indicó un efecto global significativo $\chi^2 (3, N = 334) = 9.11$, $p = .02$, V de Cramer = .16, lo que corresponde a un tamaño del efecto pequeño. El análisis de residuos tipificados

ajustados mostró que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en la categoría Instructor(a) (residuo = 2.45), mientras que los hombres lo estaban en la categoría Catedrático(a) (residuo = 1.67). Sin embargo, las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni no alcanzaron significación estadística (todas las p ajustadas $> .05$).

En el resto de las asociaciones exploradas (sexo con unidad académica, jornada laboral, experiencia investigadora, condición de investigador(a) activo(a), grado académico y cantidad de proyectos), las pruebas χ^2 y U de Mann–Whitney no mostraron diferencias estadísticamente significativas (todas $p > .05$), con tamaños de efecto pequeños o insignificantes (todos V de Cramer $\leq .13$ y $r \leq .08$). Es relevante destacar en este punto que se identificaron diferencias estadísticamente significativas en una de las unidades académicas (Sede del Sur) donde se observa una proporción relativamente mayor de mujeres en comparación con los hombres.

Finalmente, al realizar los análisis comparativos con la base de datos ampliada a Sede Rodrigo Facio, tanto hombres como mujeres tienen puntajes más altos en Rodrigo Facio que en las Sedes Regionales ($p=.001$). Rodrigo Facio tiene un puntaje de 8,58 puntos más alto en la mediana que las sedes regionales, entre las mujeres y de 8,63 puntos más alto entre hombres. El tamaño del efecto es más alto (en mujeres, $r = .27$, en hombres $r = .23$), lo que indica que la brecha entre mujeres de Rodrigo Facio y mujeres de las sedes regionales es más pronunciada que entre los hombres. Por otro lado, no se encontraron efectos significativos entre sexo y jornada y entre sexo y área académica.

Por tanto, los resultados muestran que existen algunas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al puntaje de régimen académico y la categoría académica, con una ligera ventaja para los hombres en los puntajes y una mayor presencia femenina en la categoría de Instructor(a). Sin embargo, estas diferencias son pequeñas y, en general, no se observan desigualdades significativas en las variables de unidad académica (salvo en la Sede del Sur a favor de las mujeres), jornada laboral, experiencia en investigación, grado académico o cantidad de proyectos realizados. En síntesis, aunque hay algunas variaciones puntuales significativas, los datos sugieren que hombres y mujeres presentan trayectorias académicas bastante similares en el conjunto de la muestra, aunque son los hombres quienes se encuentran mayormente representados en la categoría Catedrático(a), lo que respalda parcialmente la hipótesis de investigación. Asimismo, al comparar la Sede Rodrigo Facio con las sedes regionales, se evidencian puntajes significativamente más altos en ambas poblaciones, siendo la diferencia más pronunciada entre las mujeres.

Multicausalidad del ascenso en puntaje académico

En el caso de los análisis de regresión múltiple realizados con los datos únicamente de las Sedes Regionales, el modelo reveló que el sexo, la jornada laboral y el número de proyectos de investigación inscritos en SIGPRO fueron predictores significativos del puntaje académico $F(13, 320) = 15.30$, $p < .001$, explicando el 36 % de la varianza del puntaje académico (R^2 ajustado = 0,3583). En particular, ser mujer se asoció con una disminución

promedio de 9 puntos ($B = -9.04, p = 0.002$), mientras que cada hora adicional de jornada laboral se relacionó con un aumento de 0,74 puntos ($B = 0.74, p < 0.001$). Además, cada proyecto de investigación adicional incrementó el puntaje en aproximadamente 2.25 puntos ($B = 2.25, p < 0.001$). El modelo reducido (solo con variables significativas) también fue significativo, $F(8, 325) = 14.24, p < .001$, explicando el 24.1% de la varianza (R^2 ajustado = 0.2414). En el caso de los análisis realizados con los datos generales de todas las personas en régimen académico (Sedes Regionales y Sede Rodrigo Facio), el modelo ajustado mostró un buen desempeño, $F(5, 2061) = 412.4, p < .001$, explicando aproximadamente el 50% de la varianza total del puntaje académico (R^2 ajustado = 0,499). Los resultados con errores robustos indican que el sexo y la jornada laboral mantienen una asociación: ser mujer se asocia con una reducción promedio de casi 9 puntos ($B = -8,99, p = 0,0005$), mientras que cada hora adicional de jornada semanal predice un aumento de aproximadamente 1 punto ($B = 0,999, p < 0,001$).

Discusión

Los resultados permiten confirmar la hipótesis formulada al inicio del estudio, puesto que, a pesar de las trayectorias académicas similares entre hombres y mujeres en cuanto a formación y jornadas laborales, persisten diferencias importantes en el puntaje de Régimen Académico y en la categoría alcanzada. Las mujeres están sobrerrepresentadas en la categoría de instructoras, mientras que los hombres predominan en categorías superiores. Estos resultados son consistentes con patrones documentados en estudios previos realizados en contextos universitarios, los cuales han identificado brechas de género en la progresión académica (Guarino y Borden, 2017; Witteman et al., 2019; Mesa, 2019). No obstante, el presente estudio no permite evaluar directamente los mecanismos subyacentes que dichos trabajos analizan, como la distribución del tiempo entre funciones académicas, los sesgos en los procesos de evaluación o las responsabilidades de cuidado.

Nuestros datos muestran que la existencia de condiciones formales de equidad no garantiza igualdad en los resultados de Régimen Académico. Este hallazgo sugiere la presencia de factores institucionales y sociales no observados en esta investigación, cuya exploración excede el alcance de este estudio, pero que han sido señalados por la literatura como relevantes en otros contextos universitarios (Guarino y Borden, 2017; Herrero, 2012 y Mesa, 2017).

En la UCR, las Sedes Regionales concentran el 16,2 % del personal académico en propiedad. Dentro de este grupo, las mujeres (43 %) se enfrentan a la intersección entre sexo y territorialidad. En estas sedes, la menor infraestructura para investigar, sobrecarga docente, limitadas oportunidades de movilidad académica, menor disponibilidad de personal de apoyo administrativo y menos tiempo destinado a la investigación, pueden ser factores que

restringen la productividad y el ascenso académico. Lo anterior concuerda con lo planteado por Barberá et al. (2011) y Durodoye et al. (2020) sobre desigualdades estructurales que trascienden el mérito individual, donde la carencia de recursos limita las oportunidades de ascenso. Así, las mujeres en Sedes Regionales enfrentan una desventaja acumulativa: son mujeres en un sistema con sesgos de género y, además, trabajan en sedes con menos oportunidades. Esto se alinea con el concepto de *segregación vertical*, donde las mujeres acceden menos a puestos de poder, y *segregación horizontal*, donde ciertas áreas y sedes están feminizadas, pero menos valoradas (Barberá et al. 2011). Lo anterior sugiere que las políticas universitarias no solo deben incorporar la variable de género, sino también la territorial. O'Connor (2020) argumenta que las políticas de equidad deben ser interseccionales, considerando cómo el género interactúa con otros factores como la ubicación geográfica.

Por otro lado, que solo el 30 % del personal docente en las Sedes Regionales se encuentre activo en investigación y que el 65,6 % no registre experiencia investigativa apunta a la posible existencia de condiciones estructurales que limitan el desarrollo de la actividad investigativa, más que a diferencias atribuibles al esfuerzo individual. La investigación requiere de una plataforma robusta de apoyo logístico, económico y de infraestructura que en las Sedes Regionales escasea. Este déficit de recursos afecta a las mujeres que ya cargan de forma desproporcionada con tareas administrativas y domésticas (Guarino y Borden, 2017; Röbbken et al. 2025). Según Herrero (2012) y Mesa (2019), la falta de tiempo disponible para investigar—agravada por la escasez de recursos en las Sedes Regionales—limita los puntajes en Régimen Académico, generando una brecha que no refleja diferencias de capacidades, sino de contexto institucional. Este patrón coincide con estudios internacionales que evidencian menor acceso de las académicas a proyectos financiados y redes de colaboración (Witteman et al. 2019; Huang et al. 2020). Esto exige repensar las dinámicas del desarrollo académico en las Sedes Regionales: revisar las cargas docentes, ofrecer incentivos para publicar, promover la publicación de experiencias docentes y de acción social, no solamente de procesos investigativos, y, además, crear redes de colaboración interesedes.

Un resultado aparentemente paradójico es la ausencia de diferencias significativas en variables como grado académico o jornada laboral, experiencia investigadora y número de proyectos. Si bien esta paridad podría interpretarse como evidencia del avance hacia la equidad, no se traduce en igualdad de oportunidades para el ascenso o reconocimiento. Este fenómeno sugiere que las políticas universitarias han sido exitosas en garantizar un acceso equitativo a la formación de posgrado y a los nombramientos, pero podría estar operando lo señalado por Carnes et al. (2012) y Elsevier (2020), que los sesgos implícitos y las dinámicas “ocultas” que operan en la evaluación y acumulación de méritos siguen privilegiando a los hombres. Esta disociación entre el acceso a la formación y a la jornada laboral versus el crecimiento en el mérito requiere una revisión de los criterios del Régimen Académico para identificar y corregir estos sesgos sutiles e invisibilizados.

Por último, conviene destacar la particularidad de la Sede del Sur: única sede que presenta una proporción relativamente mayor de mujeres en propiedad y con puntajes más altos. Este comportamiento podría explicarse por factores contextuales específicos. En particular, factores como una mayor cohesión comunitaria, gestión descentralizada, menor tamaño de planta docente y dinámicas colaborativas podrían contribuir a explicar este resultado, que podría investigarse a futuro. La Sede del Sur sería un caso positivo que aporte lecciones sobre prácticas inclusivas efectivas dentro de la universidad. No obstante, también es posible que se trate de una “excepción que confirma la regla”, si, por ejemplo, la Sede del Sur tiene condiciones administrativas más ventajosas—como menos carga administrativa y más tiempo para investigación—. De ser así, ello subrayaría la necesidad de investigar para en lo posible replicar estas condiciones en las demás sedes. El observar esta sede con mayor detenimiento, para estudiar su comportamiento y eventualmente revelar prácticas exitosas que la UCR podría replicar en las demás sedes.

Los hallazgos de este estudio señalan una brecha persistente que perjudica a las mujeres tanto en el puntaje como en la categoría del régimen académico. La Universidad de Costa Rica, en sus políticas 2026-2030, enfatiza la equidad como un principio transversal. No obstante, a pesar de la existencia de esfuerzos importantes, los resultados aquí expuestos aportan evidencia de que las desigualdades aún se presentan de forma persistente. Se propone fortalecer, entre otras cosas, la perspectiva de género, crear indicadores que incluyan otras variables que reflejen las otras actividades sustantivas de la Universidad (Docencia y Acción Social), establecer programas de mentoría y acompañamiento para mujeres en ascenso; así como incorporar la dimensión territorial, asegurando que las Sedes Regionales cuenten con recursos y condiciones similares a la Sede Rodrigo Facio.

El presente estudio presenta limitaciones que es necesario reconocer para contextualizar sus hallazgos. En primer lugar, su diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas, limitando la comprensión de las trayectorias académicas en el tiempo. Además, la base de datos, aunque robusta y completa respecto al personal en propiedad en las Sedes Regionales y la Sede Rodrigo Facio, no incluye información sobre otras variables relevantes, como antigüedad en el puesto, número de publicaciones, horas efectivas en labores administrativas y de docencia, proyectos de acción social, licencias por maternidad, dirección de tesis, entre otras. Futuras investigaciones deberían incorporar diseños longitudinales y enfoques mixtos que permitan explorar con mayor profundidad los mecanismos institucionales y culturales que sostienen las brechas de género y territoriales.

Conclusiones

A lo largo del presente manuscrito se ha presentado una serie de datos estadísticos acerca del régimen académico de la Universidad de Costa Rica y sus implicaciones según el sexo. Los principales hallazgos que se han obtenido se encuentran en consonancia con investigaciones desarrolladas dentro y fuera de la misma universidad y en contextos latinoamericanos y europeos. Lo anterior resulta especialmente significativo al considerar que las desventajas por sexo de las mujeres académicas son persistentes a nivel mundial, y aunque se encuentran avances en la igualdad, estos no son del todo claros, y siguen existiendo desventajas compartidas para el ascenso de las académicas a nivel mundial. A pesar de que en nuestros resultados muestren ausencia de diferencias significativas en algunos modelos multivariados no debe interpretarse como equivalencia entre hombres y mujeres, sino como una limitación inherente a los análisis transversales para capturar procesos acumulativos de desigualdad a lo largo de la trayectoria académica.

Respecto a los resultados específicos del estudio, es claro que las políticas institucionales y los sacrificios de las mujeres académicas, han llevado a lograr igualar la formación y las jornadas laborales con sus compañeros varones, pero esto sigue sin verse traducido en igualdad en las categorías más altas del régimen académico de la Universidad de Costa Rica, lo que plantea la importancia de una revisión de la forma y procedimientos por medio de los cuales se premia el trabajo de las personas docentes en esta institución de educación superior.

Por tanto, concluimos que las mujeres en las Sedes Regionales no solo se enfrentan a las barreras históricas asociadas al género, sino también a limitaciones adicionales derivadas de la ubicación territorial. Esta doble desventaja se expresa en menores puntajes de régimen y menor presencia en las categorías superiores. A pesar de que hombres y mujeres comparten niveles similares de formación académica y jornadas laborales, las mujeres siguen sobrerrepresentadas en las categorías más bajas del régimen, lo que revela que persisten brechas de ascenso profesional.

Asimismo, la baja participación en investigación entre el personal de las Sedes Regionales, independientemente del sexo, puede entenderse como un síntoma de un problema estructural más amplio y que, para el foco de análisis de este estudio, posee más consecuencias para las mujeres docentes de Sedes Regionales y su acceso a las categorías más altas del Régimen Académico. Lo cual pone a estas docentes en desventaja, también, frente a sus homólogas en la Sede Rodrigo Facio.

En conjunto, los hallazgos del estudio subrayan la necesidad de revisar el Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica desde una perspectiva interseccional que incorpore tanto el enfoque de género como el factor territorial. Esto implica repensar los criterios de evaluación, fortalecer las condiciones para la investigación y asegurar que el

desarrollo profesional no esté determinado por el género ni por la ubicación geográfica del cuerpo docente.

Contribución de autores: tanto la propuesta, desarrollo y análisis de la información acá descritas se construyeron de manera conjunta con base en los conocimientos de cada autoría, enriqueciendo el presente documento.

Apoyo financiero: este trabajo investigativo no tuvo apoyo financiero de alguna institución, persona o ente.

Referencias

- Anker, Richard. 1998. «Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World». *Work, Employment & Society*, 14, (2), 401–41. Disponible en <https://static.cambridge.org/content/id/urn:cambridge.org:id:article:S0950017000270232/resource/name/S095001700000023Xa.pdf>
- Astiz, María Fernanda. 2021. «Política de género en la educación superior latinoamericana: Los desafíos que enfrentan las profesoras». *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 5(1), 97–107. <https://doi.org/10.23870/marlas.337>
- Bagilhole, Barbara, and White, Kate. 2011. «Gender, power and management: A cross-cultural analysis of higher education». Palgrave Macmillan.
- Barberá, Teresa, Dema, Carlos, Estellés, Sofía y Devece, Carlos. 2011. «La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: La segregación vertical y horizontal». En *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management* (pp. 218–224). Cartagena, España.
- Carcedo, Ana, y Amador, Diana. 2012. «Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica (Informe final)». Rectoría de la Universidad de Costa Rica. Disponible en <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/153/1/RCIEM134.pdf#page=5.13>
- Carnes, Molly, Devine, Patricia, Isaac, Carol, Baier, Linda, Ford, Cecelia, Byars-Winston, Angela, Fine, Eve, and Thurik, Jennifer. 2012. «Promoting institutional change through bias literacy». *Journal of Diversity in Higher Education*, 5(2), 63–77. <https://doi.org/10.1037/a0028128>
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. 2020. *Políticas institucionales 2021-2025. Aprobadas en la Sesión N.º 6357, artículo 6*. La Gaceta Universitaria https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/politicas_institucionales_2021-2025.pdf
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica. (2024). *Dictamen CE-5-2024: Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior* (3 de julio de 2024). <https://www.cu.ucr.ac.cr/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=31237&token=a51c6cb2c86e2649d45b74e675983bccef95e18d>

- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. 2025. *Políticas institucionales 2026-2030. Aprobadas en la Sesión N.º 6864, artículo 1.* La Gaceta Universitaria https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas_institucionales_2026-2030.pdf
- Correa, Alicia, Gracia, María, and Opara, Jana. 2025. «Females in higher education and leadership: insights from a multi-method approach». *Frontiers in Education*. 9:1485395. doi: 10.3389/feduc.2024.1485395
- Derks, Belle, Van Laar, Colette, Ellemers, Naomi, and de Groot, Kim. 2016. «Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen». *Psychological Science*, 22(10), 1243-1249. <https://doi.org/10.1177/0956797611417258>
- Durodoye, Raifu, Gumpertz, Marcia, Wilson, Alyson, Griffith, Emily, and Ahmad, Seher. 2020. «Tenure and promotion outcomes at four large land grant universities: Examining the role of gender, race, and academic discipline». *Research in Higher Education*, 61(5), 628–651. <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09573-9>
- Elsevier. 2020. *The Researcher Journey Through a Gender Lens: An Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions Across the Globe.* Amsterdam: Elsevier. <https://www.elsevier.com/insights/gender-and-diversity-in-research/researcher-journey-2020>
- Guarino, Cassandra and Borden, Víctor. 2017. «Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?». *Research in Higher Education*, 58(6), 672–694. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>
- Herrero, Lidia. 2012. «Régimen Académico Docente de la Universidad de Costa Rica». *Actualidades Investigativas en Educación*, 12(1). <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/b778f6b4-b860-4435-9b86-1f12dd076afa>
- Huang, Junming, Gates, Alexander, Sinatra, Roberta, and Barabási, Albert-Laszio. 2020. «Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines». *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609–4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- James, Alex, Buelow, Franca, Gibson, Liam, and Brower, Ann. 2024. «Female-dominated disciplines have lower evaluated research quality and funding success rates for men and women». *eLife*, 13:RP97613 <https://doi.org/10.7554/eLife.97613.3>
- Kim, Lanu, Hofstra, Bas, and Munoz-Najar Sebastián. 2024. «A persistent gender pay gap among faculty in a public university system». *Scientific Reports*, 14(22212). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-72871-5>
- Mesa, Silvia. 2019. «Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad». *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1), 1–32. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716>
- Morley, Louise, and Crossouard, Barbara. 2014. «Women in higher education leadership in South Asia: Rejection, refusal, reluctance, revisioning». British Council.

- O'Connor, Pat. 2020. «Gender imbalance in senior positions in higher education: What is the problem? What can be done?». *Policy Reviews in Higher Education*, 3(1), 28–50. <https://doi.org/10.1080/23322969.2018.1552084>
- Paniagua-Cortés, Yarina. 2021. «El personal docente universitario en el siglo XXI: Retos desde la educación superior pública costarricense». *Revista Ensayos Pedagógicos*, 16(2), 91-113. <http://dx.doi.org/10.15359/rep.esp-21.4>
- Röbken, Heinke, Geier, Nicole, Behrens, Dorte, and Mertens, Anne. 2025. «Gendered Challenges in Academia: Exploring the Impact of Working Hours, Stress, and Job Satisfaction Among Mid-Level University Staff in Germany». *Education Sciences*, 15(8), 990. <https://doi.org/10.3390/educsci15080990>
- Rojas González, Carlos Alberto. 2017. «La profesionalización del docente universitario: Un reto actual». *Mendive. Revista De Educación*, 15(4), 507–522. Recuperado a partir de <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1182>
- Ryan, Michelle, and Haslam, Alexander. 2005. «The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions». *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Siqi, Zhao, and Hong, Wang. 2023. «The impact of teaching-research conflict on turnover intention: cross-level interaction effect of justice climate». *Frontiers in Psychology*. 14:1283477. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1283477
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2019. «*Cracking the code: Girls' and women's education in STEM*». UNESCO Publishing.
- Semanario Universidad. (2025). *La UCR crea la Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/la-ucr-crea-la-red-de-mujeres-en-ciencias-ingenierias-y-humanidades/>
- Universidad de Costa Rica. 1982, 22 de abril; modificada parcialmente el 24 de noviembre de 2008. *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. (Sesión 2869-17 de 16 de febrero de 1982; Sesión 5297-11 de 4 de octubre de 2008). *La Gaceta Universitaria*, 76-82, 41-2008.
- Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica. (2022). *Fondo de Apoyo a la Mujer en la Investigación*. <https://vinv.ucr.ac.cr/es/convocatorias-premios/fondo-de-apoyo-la-mujer-en-la-investigacion>
- Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica. (2025). *Convocatoria PUBLICARE: Apoyo para mujeres académicas que desean publicar*. <https://vinv.ucr.ac.cr/es/convocatorias-premios/convocatoria-publicare>
- Witteman, Holly, Hendricks, Michael, Straus, Sharon, and Tannenbaum, Cara. 2019. «Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency». *The Lancet*, 393(10171), 531–540. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32611-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32611-4)