

## "Académicas en el este: entre la conciliación y la renuncia"

### La experiencia de las docentes del Centro Universitario Regional del Este, Udelar.

Cecilia Arrarte-Arzola (UdelaR)

#### INTRODUCCIÓN

En Uruguay, el 49,3% del total de investigadores son mujeres, en particular la Universidad de la República (en adelante Udelar) es el ámbito de trabajo de más del 80% de las y los investigadores del país. El Centro Universitario Regional del Este (CURE), es uno de los servicios universitarios en el cual se cumplen las funciones universitarias de educación, investigación y extensión en la región este del país, cubriendo territorialmente los departamentos de Rocha, Maldonado, Treinta y Tres y Lavalleja.

Actualmente en Uruguay la participación global en investigación es paritaria, no obstante, las mujeres tienen significativamente participación minoritaria en los ámbitos de decisión (Bentancor et al., 2020). En el Sistema Nacional de Investigadores el 77% del Nivel III (máximo nivel) son varones y en la Udelar el 69% de los Grados 5 son varones.

En este contexto, el presente trabajo se presenta como parte de la tesis doctoral "Descentralización y brechas de género en la Udelar". El mismo tiene como objetivo general "analizar cómo la descentralización ha contribuido a cambiar (reducir o aumentar) las brechas de género entre docentes de la Udelar con foco en el nivel institucional (estructura docente, políticas e instrumentos), nivel grupal (equipos de investigación) e individual (trayectorias de investigación)".

Particularmente, ahondaremos en la influencia de las expectativas del entorno y los sesgos en la toma de decisiones de las mujeres académicas del CURE respecto a la elección y a la promoción de sus carreras como investigadoras y académicas, así como también la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar. Y en este contexto el rol de la Udelar y del CURE en particular, mostrando las políticas institucionales referentes a la contribución para la igualdad de género.

#### ¿CÓMO TOMAMOS DECISIONES LAS PERSONAS?

La racionalidad como característica diferencial y, la toma de decisiones como habilidad fundamental, son factores propios de la especie humana. La toma de decisiones como proceso complejo, ha sido un tema muy desarrollado en el campo de la economía por clásicos como Adam Smith o David Ricardo, enfatizando en la *racionalidad perfecta* del homo economicus, según la cual los individuos tomamos decisiones de manera completamente racional y auto-interesada. Este modelo plantea que los individuos son

considerados como actores económicos que buscan maximizar su utilidad o beneficio, tomando decisiones óptimas dadas las restricciones y las preferencias que enfrentan. Por otra parte, Herbert Simon, uno de los pioneros en el estudio de la toma de decisiones, desarrolló el concepto de racionalidad limitada. Simon (1982) argumentó que, debido a las limitaciones cognitivas y de información, los seres humanos no pueden tomar decisiones completamente racionales, como sugiere el modelo del homo economicus.

En esta línea, numerosos psicólogos a lo largo del tiempo se han interesado en esta temática, y varios de ellos han realizado contribuciones significativas que han contribuido a entender los procesos cognitivos, emocionales y sociales involucrados en la toma de decisiones humanas. Entre ellos, Daniel Kahneman junto con Amos Tversky son conocidos por su investigación sobre los sesgos cognitivos. Al tomar decisiones las personas cometen una serie de sesgos o etiquetas para clasificar, preferencias intuitivas que desafían las reglas de la elección racional de maximizar una decisión evaluando costos y beneficios (Kahneman, 2012). Adicionalmente, Richard H. Thaler, ha destacado cómo los factores psicológicos, como los sesgos cognitivos y las preferencias sociales, influyen en el comportamiento económico y las decisiones financieras, lo cual le valió el Premio Nobel de Economía en 2017. En el campo de la economía conductual y la ciencia del comportamiento, Richard Thaler y Cass Sunstein (2009) profundizaron su estudio para comprender cómo las personas toman decisiones y cómo se pueden diseñar los contextos de elección para influir en esas decisiones de manera predecible, pero sin imponer restricciones o prohibiciones. Surgen conceptos como "nudge" y la "arquitectura de las decisiones".

Un nudge es cualquier aspecto de la elección arquitectónica que altera el comportamiento de las personas de una manera predecible sin prohibir ninguna opción o cambiar significativamente sus incentivos económicos. Los nudges aprovechan los sesgos cognitivos y las heurísticas que influyen en las decisiones humanas. Por ejemplo, un nudge común es colocar opciones más saludables en lugares prominentes en una cafetería o en un supermercado, lo que hace que las personas sean más propensas a elegir esas opciones simplemente porque son más visibles. La arquitectura de las decisiones se refiere al diseño

deliberado del entorno de elección para influir en el comportamiento de las personas, implica diseñar entornos de elección de manera que las opciones preferidas o deseables sean más fáciles de elegir, mientras que las opciones menos deseables sean más difíciles o menos atractivas de seleccionar. Este enfoque reconoce que la forma en que se presentan las opciones y se estructuran los contextos de elección puede tener un impacto significativo en las decisiones que toman las personas.

Otras disciplinas, como la neurobiología en las últimas décadas, han ampliado nuestra comprensión en el nivel más fundamental proporcionando información detallada sobre los procesos cerebrales subyacentes. Sabemos hoy que corresponde abordar este complejo proceso desde una óptica multidimensional para analizar la influencia de una variedad de factores que inciden a la hora de modificar el comportamiento de las personas. Entre ellos podemos mencionar la información disponible, nuestras propias creencias y valores o el contexto social. Las personas son seres sociales y a menudo toman decisiones en función de las expectativas sociales, normas y presiones del grupo.

### **LAS ACADÉMICAS Y LOS NUDGES: ENTENDIENDO LA ARQUITECTURA DE LAS DECISIONES**

Parte de esta investigación trata de indagar en los nudges y sus efectos en los sesgos que influyen en las decisiones de las académicas, respecto de su carrera profesional y la conciliación con la vida personal-familiar. Recordemos que un nudge es un factor que altera la conducta humana, aunque el sujeto no sea consciente de su efecto. Lo interesante es que pueden desarrollarse intencionalmente para inducir a las personas a tomar ciertas decisiones, en teoría mejores decisiones.

Al momento, se reconoce que el CURE se encuentra transitando en los últimos 2 años cambios organizacionales orientados a establecer un marco político con perspectiva de género. En particular, la incorporación de la perspectiva de género en el plan estratégico 2023-2027, la implementación del sistema de cuidados (guarderías en período vacacional) y la creación de espacios institucionales contra la violencia, acoso y discriminación y el comité regional de género y equidad. A pesar de no desconocer la importancia de estos espacios, se diagnostica que los mismos aún se encuentran en diferente medida en etapa germinal. Con la excepción del espacio de cuidados, no se ha logrado obtener un presupuesto adecuado y asignarle los recursos necesarios para que las políticas se apliquen de manera tal que las docentes identifiquen un marco que pueda operar para generar ambientes más equitativos y que contribuyan a disminuir la brecha de género existente.

El paradigma de que mujeres y varones tienen competencias y características indivisiblemente asociadas al género, y en virtud de ellas, se les debe vincular un rol apropiado en diferentes espacios sociales ha perdido vigencia, sin embargo, aún persisten diferentes factores que pueden influir a la hora de tomar decisiones sobre su futuro laboral y ocupacional, como la dificultad de compaginar la carrera académica con las responsabilidades de cuidados.

Presentamos a continuación algunos resultados preliminares de esta investigación, en particular los sesgos que influyen en la toma de decisiones de las académicas:

### 1. Condicionamientos culturales y mandatos sociales

Nadie está libre de la influencia de la comunidad a la cual pertenece, y de la posición ascendente de la ciencia en el mundo actual. La sociedad percibe que las mujeres no tienen las cualidades necesarias para ser científicas exitosas (Carli et al., 2016), lo cual contribuye a alimentar la discriminación y perjuicio, fruto de los estereotipos de género que se perpetúan de generación en generación, imperativos de una cultura con predominio masculino.

Cabe entonces preguntarse *¿cuáles son los sesgos de género?* Cuando nos referimos al género, estamos planteando un estudio relacional, en tanto no es exclusivo de las mujeres sino de las relaciones entre hombres y mujeres, y de las relaciones sociales basadas en el género en su conjunto. La sociedad determina y espera cosas diferentes para lo masculino y lo femenino, fruto del contexto histórico y social en que se enmarca, y a su vez como una construcción que se manifiesta en la relación social y en la misma construcción de los modelos (Gómez Quinelli, 2012). Profundizaremos sobre este punto más adelante.

Debemos preguntarnos además *¿Cómo impactan en los comportamientos y prácticas culturales de las instituciones?* Para ello es importante identificar las normas y valores que sustentan las inequidades de género para darles visibilidad y cambiar lo que esté mal, de manera que se contribuya a impulsar acciones en favor de una cultura más equitativa al interior de la universidad y a instalar políticas de acción para combatir las brechas de género existentes. Esta investigación ahonda en estos aspectos.

Las organizaciones son un espejo de las personas que las componen y por ende, reflejan sus normas y costumbres. Por ejemplo, las mujeres dentro de las universidades dedican más tiempo que sus compañeros a tareas no remuneradas que las alejan de la investigación y ralentizan su ascenso profesional, esta práctica es llamada *academic housework* (Menárguez, 2019). Por otra parte, los estereotipos de comportamiento masculino siguen presentes entre los requisitos para lograr la excelencia en la carrera universitaria donde se

valoran muchas horas de trabajo, competitividad y poca manifestación de emociones (Heijstra, 2017). Al fomentar un entorno que promueva la igualdad de género y la diversidad de perspectivas, podemos avanzar hacia un futuro en el que las mujeres puedan tomar decisiones con confianza y autonomía.

## 2. La carrera académica y la meritocracia: un sistema diseñado por y para los varones

En la actualidad, en lugares donde legalmente hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, la discriminación se produce por prácticas ocultas, interacciones y discursos que pasan desapercibidos (Carrasco Macías, 2004). Frente a un contexto donde las desigualdades de género no son directas, pero persisten en un sistema que aparenta ser neutral y en donde todos sus miembros pueden, según capacidades, ascender y ocupar posiciones que aspiran, resulta mucho más difícil poder mostrar de manera explícita esta realidad (Delgado et al., 2019). No se cuestiona el diseño de los lugares institucionales ni los mecanismos para ascender sino solamente las condiciones personales (Rietti & Maffía, 2005).

La carrera académica impone requisitos rígidos, estrechamente vinculados, secuenciales y limitados en el tiempo, que hacen incompatible la crianza de hijos pequeños mientras se está en la plenitud profesional (medida por número y la calidad de las publicaciones revisadas por pares) (Ahmad, 2017), especialmente hasta los 6 años de los niños (Morrison et al., 2011). Por tanto, para entender el curso de la vida profesional se requiere comprender el curso de la vida familiar (Wolfinger et al., 2009), los hijos y sus parejas (Morrison et al., 2011).

Cuestionar la cultura de la meritocracia, pilar fundamental de la academia durante mucho tiempo, pone de manifiesto que las instituciones académicas deben revisar las políticas en las que la evaluación y la promoción incorporen la perspectiva de género. La presencia femenina en lugares de poder no asegura por sí misma que la perspectiva de género esté presente, pero se debe de considerar que al menos la subrepresentación actual puede llevar a contribuir con los sesgos en la valoración subjetiva de las personas que invisibilizan los privilegios existentes (Prieto-Echagüe, 2020).

Por otra parte, según relevamiento efectuado por Gallego-Morón y Montez López (2021) la evidencia muestra que para las personas que no han tenido una carrera lineal y acumulativa, independientemente de sus méritos, tienden a ser penalizadas. Esto afecta a mujeres y varones, pero por sobre todo a las primeras ya que presentan una trayectoria caracterizada por entradas, salidas e interrupciones vinculadas a la maternidad y vida familiar.

Especialmente es de interés de este trabajo evidenciar la relación existente entre esta condición y la precariedad de la situación laboral de las mujeres en la Udelar<sup>1</sup>.

La incorporación de la perspectiva de género podría officar como un *nudge* dando a las académicas un “pequeño empujón” para que se presenten a los llamados, se postulen a los proyectos, que tal vez no harían si no tuvieran el incentivo. No se trata de elegir por las personas, sino intentar influir sobre ellas para que elijan una oportunidad de ascenso y mejora en su calidad como académicas.

### 3. Los sesgos: atajos mentales para la toma de decisiones

En la mayoría de las decisiones que tomamos a diario, hay un sistema rápido, automático e instintivo que procesa rápidamente la información que recibimos y nos lleva a tomar decisiones (Kahneman, 2012). Adicionalmente, como ya hemos visto, la toma de decisiones se encuentra influenciada por mecanismos inconscientes llamados heurísticos y sesgos (Bonatti, 2007) que pueden limitar las oportunidades de las mujeres y su progreso en el mundo académico. Así tomamos las decisiones, en base a ciertos atajos mentales. Aceptar esto puede resultar un tanto doloroso, ya que implica asumir que no somos completamente racionales en la toma de decisiones como pensamos o queremos creer que lo somos. Esta situación puede resultar aún más crítica en personas formadas, con un capital intelectual alto.

En principio, como mecanismos propios de las personas, los sesgos no resultan un problema. Estos heurísticos pueden proporcionar atajos eficientes en el procesamiento de la información o en ocasiones, conducen a errores severos y sistemáticos (Tversky & Kahneman, 1974). Por lo cual, cuando se convierten en una barrera o impedimento que ralentiza el avance de las mujeres en la academia debemos asumirlos y prestarles la atención que se merecen.

- Sesgos de género:

La ciencia académica como institución social tiene sus propias pautas de organización, evaluación y normas propias, la cual ha sido moldeada por el contexto histórico, cultural, social, político y económico (Merton, 1977). Como ha sido ampliamente constatado en la literatura, la ciencia como institución social particular, reproduce pautas y valores de los sistemas de género imperante en sus contextos y culturas (Tomassini, 2020). Como el resto de la sociedad, el modo de hacer ciencia reproduce un modelo esencialmente androcéntrico, donde el peso de la cultura con predominio masculino naturaliza roles de

---

<sup>1</sup> Diagnóstico de situación de docentes grado 1, grado 2 y contratadxs de la Udelar. Informe realizado en el marco de la Asamblea Nacional de G1-2-C, mayo 2023.,12 pp.

género, con cualidades femeninas y masculinas diferenciadas (Riatti & Maffía, 2005). La ciencia produce, reproduce y legitima estereotipos y sesgos de género en términos de contenidos, metodologías y prácticas (Vázquez-Cupeiro, 2015).

Las científicas en su amplia mayoría creen que el desarrollo de su carrera hubiera sido más fácil si fueran varones: “Entiendo que tal vez la financiación de proyectos o acceso a cargos u otros apoyos podrían haber sido más fáciles o haber tenido más chances” o “Creo que hay diferencias muy grandes tanto en cómo uno se planta/hace frente a las situaciones y cómo otros te las plantean. La sumatoria de esas dos actitudes terminan generando una brecha” .

- Sesgo de red

Este sesgo plantea que las decisiones que tomamos se basan en las conexiones personales y profesionales. El “club de amigos” opera como barrera invisible, y la discriminación se da por prácticas ocultas. Por ejemplo, generar reuniones de trabajo a horas en las cuales los niños ya han salido de la escuela, cuando requieren mayor atención y cuidados: “Si ponen reuniones a la hora de hacer las tareas, bañarlos y darles la cena, me están limitando (...) es claro que no puedo hacer las dos cosas a la vez”. Adicionalmente, la división tradicional de roles implica que las mujeres tengan menos tiempo para crear vínculos en actividades fuera de la Facultad.

También surgieron otros sesgos, como el sesgo de confirmación (como tendencia natural que tenemos a investigar o a interpretar la información de manera que confirme lo que ya pensamos) o el sesgo de atribución (se atribuyen los éxitos de los hombres a su habilidad y los fracasos de las mujeres a la falta de habilidad).

- La maternidad y las tareas de cuidados

Este sesgo plantea que las mujeres que tienen hijos, o que desean tenerlos, no quieren o no pueden dedicar el tiempo, compromiso y esfuerzo que requiere la carrera científica. Con lo cual, la consecuencia evidente es que pueden ser consideradas menos competentes, profesionales y menospreciadas en el ámbito académico.

Frente a esta situación, se obtuvieron respuestas dentro del rango de lo esperado, las responsabilidades de cuidados afectan más a las mujeres que a los varones. “Seguramente hubiera tenido más tiempo de hacer cosas (por ejemplo, irme estudiar a otros países, leer más, divulgar lo que hago) que siendo mujer no logro hacerlo”. “Ni hablar sobre otras situaciones que afectan más a las mujeres como temas de cuidados propios y de terceros”. “Creo que ya en etapa de investigadora, hay cosas que hubieran sido más fáciles, sobre todo

en ciertas etapas donde las mujeres abocamos mucho tiempo y energía al cuidado de hijos y/u otros seres queridos”.

- El síndrome de la impostora

Pauline Clance y Suzanne Imes en 1978 acuñaron el término "fenómeno impostor" para describir la tendencia de algunas mujeres con grandes logros a sentirse esencialmente farsantes y a fingir su propio éxito. Según Clance e Imes (1978): "a pesar de los títulos obtenidos, los honores académicos, los altos logros en pruebas estandarizadas, los elogios y el reconocimiento profesional de colegas y autoridades respetadas, estas mujeres no experimentan una sensación interna de éxito" (p. 1).

Obtener logros y desempeñar funciones con reconocimiento entre los pares no es suficiente, los impostores experimentan y muestran sentimientos y actitudes negativas (baja autoestima, bajo compromiso afectivo, falta de apoyo percibido de la organización) e incurrir en comportamientos contraproducentes (decisiones de gestión sesgadas) (Badawy et al., 2018).

Para el caso particular de las mujeres, en una sociedad como la actual donde se magnifica el concepto de éxito y se penaliza el fracaso, en ocasiones se suma la culpabilidad por resaltar más que sus parejas masculinas. Una investigadora manifestó: “dudaba mucho de postularme al llamado, porque pensaba que esa oportunidad no era para mi, que nunca la iba a ganar (...) Pero aquí estoy, lo gané. Sin dudas tuve suerte”. Además, persiste una cultura organizacional que facilita estos procesos, de atribuir éxitos a la suerte. ¿Cuándo un hombre duda de su capacidad para enfrentar un puesto retador?

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Los sesgos de género tienen un impacto significativo en el proceso de toma de decisiones de las mujeres, desde la forma en que son percibidas por otros a las elecciones que hacen en su vida personal y profesional. Operan como barreras invisibles limitando el avance de sus carreras, dificultando el acceso a oportunidades, contribuyendo a la desmotivación y en muchos casos al abandono. Son prácticas sancionadas y muchas veces legitimadas por las propias instituciones a las cuales pertenecen.

Reconocer estos sesgos es el primer paso para abordarlos y trabajar hacia una toma de decisiones más equitativa y justa para todas las personas, más allá de su género. La práctica es independiente del género, se encuentran arraigados en siglos de mandatos de exclusión, porque en esa cultura hemos construido nuestras identidades. Y en las organizaciones del

mundo actual es necesaria la participación e involucramiento de todas las visiones. Tal como plantea Almudena Hernando (2018) las mujeres y los varones tenemos diferentes perspectivas para abordar los mismos problemas y, en particular, diferentes soluciones para resolverlos.

En este contexto personal, los nudge pueden resultar facilitadores porque permiten poner en evidencia prácticas, herramientas y acciones que puedan mejorar la situación de las mujeres, haciendo de las organizaciones espacios más justos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Podemos hablar de los *sesgos inconscientes y cómo funcionan, pero más allá de ello lo interesante no es que existan sino por qué existen y cómo funcionan en nosotros*. ¿Somos conscientes de nuestros prejuicios? ¿Es posible asumirlos e intentar superar esas barreras para desarrollarse completamente como mujeres académicas?. Retomando la categoría género, ¿por qué los varones tienen ventaja frente a las mujeres? ¿por qué los padres tienen ventaja frente a las madres?. Conocer la percepción y la valoración de las académicas en este punto terminará de mostrar la condición y la realidad de las docentes en el CURE.

Condicionamos a las científicas cuando sus logros son atribuidos a factores externos y no a sus propias habilidades y esfuerzos. Cuando aplicamos juicios basados en estereotipos de género en lugar de en mérito. Al tomar decisiones basadas en información que confirma creencias previas, porque eso nos da seguridad. Cometemos errores al atribuir hallazgos a otros sin ver el contexto porque esa es la costumbre, siempre sucedió así. Y les relegamos espacios justificados en su falta de tiempo, dedicadas a materner o porque son mejores en otras cosas, eso sí, fuera del ámbito académico.

La escasez de modelos a seguir es a la vez causa y consecuencia de una misma realidad, necesitamos más mujeres haciendo ciencia y en posiciones de poder, ocupando puestos de liderazgo. Y para aquellas que se atreven a desafiar el orden establecido, el maltrato y la discriminación permanecen latentes, habitualmente operando en forma sutil e invisible, ya que si fuera explícito sería ilegal.

Nadie está libre de la influencia de la comunidad a la cual pertenece. Todo es lo que es y ellas no son impostoras, son científicas.

## Bibliografía

- Ahmad, S. (2017). Family or Future in the Academy? *Review of Educational Research*, 87(1), 204–239.
- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. *Personality and Individual Differences*, 131, 156–163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>
- Bonatti, P. (2007). *Los sesgos y las trampas en la toma de decisiones*. XIII Jornadas de Epistemología- Facultad de Ciencias Económicas- U.B.A. Recuperado de <http://forumdocumentos.blogspot.com/2010/10/>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Gallego-Morón, N., & Montes-López, E. (2021). La estructura informal organizacional: Los límites de la meritocracia en la carrera académica. *Investigaciones Feministas*, 12(2), Article2. <https://doi.org/10.5209/infe.72328>
- Heijstra, T. M. (2017). *Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top*. 16, 200–214. <https://doi.org/10.1177/1474904116668884>
- Hernando, A. (2018). *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. Madrid, Traficante de sueños.
- Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Madrid-Barcelona, Debate.
- Menárguez, A. T. (2019). La trampa del ‘trabajo doméstico’ universitario lastra la carrera de las profesoras. *El País*, June 14. Recuperado de [https://elpais.com/sociedad/2019/05/28/actualidad/1559033676\\_753637.html](https://elpais.com/sociedad/2019/05/28/actualidad/1559033676_753637.html)
- Merton, R. (1977). *La sociología de la ciencia: Investigaciones teóricas y empíricas, volumen II*. Alianza editorial.
- Morrison, E., Rudd, E., & Nerad, M. (2011). Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science Ph.D.s. *The Review of Higher Education*, 34(4), 525–553.
- Prieto-Echagüe, V. (2020). Desigualdad de género en las carreras STEM en el Uruguay. Construyendo cultura y registros: La experiencia en Institut Pasteur de Montevideo con InMujeres (Uruguay). *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 15, Article 15. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i15.6171>
- Rietti, S., & Maffía, D. (2005). Género, ciencia y ciudadanía. *Arbor*, 181(716), Article 716. <https://doi.org/10.3989/arbor.2005.i716.411>
- Simon, H. (1982). *El comportamiento administrativo. Un estudio de los procesos de decisión en las organizaciones administrativas*. Economía de la empresa. Madrid, Aguilar.
- Sunstein, C., & Thaler, R. (2009). Un pequeño empujón (nudge): el impulso que necesitas para tomar las mejores decisiones en salud, dinero y felicidad. Madrid, Taurus.
- Tomassini, C. (2020). *Brechas de género en la ciencia. Revisión de la literatura especializada y propuesta de análisis | CSIC*. <https://www.csic.edu.uy/content/brechas-de-g%C3%A9nero-en-la-ciencia-revisi%C3%B3n-de-la-literatura-especializada-y-propuesta-de-an%C3%A1lisis>

*de-la-literatura-especializada-y-propuesta-de*

- Tversky, A. & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>
- Vázquez-Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: Una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*, 22(68), 177–202.
- Wolfinger, N., Mason, M. & Goulden, M. (2009). Stay in the Game: Gender, Family Formation and Alternative Trajectories in the Academic Life Course. *Social Forces*, 87, 1591–1621. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0182>