

AUTONOMÍA PROFESIONAL E INFLUENCIA ACADÉMICA

de mujeres docentes en la
Licenciatura en Ciencias Jurídicas
de la Universidad Pedagógica de
El Salvador 2025

AUTOR

Karen Yamileth Cornejo Valladares

**Autonomía profesional
e influencia académica de
mujeres docentes en la Licenciatura
en Ciencias Jurídicas de la
Universidad Pedagógica
de El Salvador**

Karen Yamileth Cornejo Valladares
2026

**Autonomía profesional e influencia académica de mujeres docentes
en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad
Pedagógica de El Salvador**

Primera Edición
Universidad Pedagógica de El Salvador
“Dr. Luis Alonso Aparicio”

Ing. Luis Mario Aparicio, Rector
Arq. Cecilia María Aparicio, Vicerrectora Ejecutiva
Ing. Manuel Aparicio, Vicerrector de Investigación e Internacionalización
Licdo. Luis Eduardo Rivera Cuellar, Vicerrector Académico
Lcda. Ligia Corpeño, Vicerrectora Administrativa
Dr. Heriberto Erquicia, Director Centro de Investigación

331.481 340

C813a Cornejo Valladares, Karen Yamileth, 1993-

slv Autonomía profesional e influencia académica de mujeres docentes en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador [recurso electrónico] / Karen Yamileth Cornejo Valladares ; corrección de estilo por Nohemy Navas ; diseño de portada y diagramación Celdas ediciones. --1ª ed-- San Salvador, El Salv. : Universidad Pedagógica de El Salvador Dr. Luis Alonso Aparicio, 2026.

1 recurso electrónico (64 p. ; 25 cm)

Datos electrónicos : (1 archivo formato PDF, 760 kb).

<https://sistemas.pedagogica.edu.sv/repositorio/principal/>

ISBN 978-99983-65-82-7 (E-Book, pdf)

1. Trabajo de la mujer-Aspectos sociales. 2. Abogados. 3. Libertad de enseñanza.
4. Liderazgo. 5. Profesionales universitarios. I. Título.

Corrección de estilo: Nohemy Navas
Diseño de portada: CELDAS ediciones
Diagramación: CELDAS ediciones

El contenido de esta obra, y los conceptos vertidos en cada capítulo y su originalidad, son responsabilidad del autor que los presenta, por lo que no representa un posicionamiento institucional determinado para la Facultad o la Universidad.



Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio”
25 Av. Norte y Diagonal Dr. Arturo Romero, San Salvador, El Salvador, C.A.
(503) 2205-8100
www.pedagogica.edu.sv
info@pedagogica.edu.sv
Hecho el depósito que exige la ley

INDICE

Introducción	7
CAPÍTULO I.	
Planteamiento del problema	9
Pregunta de investigación	11
Antecedentes	11
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo general:	15
Objetivos específicos:	15
Alcances	15
Delimitaciones	16
CAPÍTULO II	
Marco referencial	17
Liderazgo femenino en la academia: género, autonomía profesional e influencia académica	17
Empoderamiento académico	20
1. Dimensiones del empoderamiento académico femenino	21
2. Empoderamiento e influencia académica	23
3. Barreras institucionales al empoderamiento académico	24

La brecha de género en la profesión jurídica	26
1. Antecedentes históricos y sociales del rol de la mujer	26
2. El largo silencio inicial y la primera ruptura	28
3. La llegada de las mujeres a las Ciencias Jurídicas	28
Barreras institucionales	29
Marco normativo sobre derechos de las mujeres y equidad de género	32
CAPÍTULO III	
Metodología	37
Tipo de estudio	37
Variables	39
Población y muestra	40
Técnicas, instrumentos, recolección y procedimientos de formación	41
CAPÍTULO IV	
Resultados de la investigación	45
Conclusiones	50
Recomendaciones	52
Referencias	54
Anexos	59

INTRODUCCIÓN

Cuando una mujer decide estudiar Derecho en El Salvador, ingresa a una carrera que hace apenas setenta años le estaba prácticamente vedada. La primera doctora en Jurisprudencia de la Universidad de El Salvador se graduó en 1952. Hoy las mujeres constituyen la mayoría del estudiantado en Ciencias Jurídicas. Sin embargo, el interrogante central de esta investigación no se centra en el acceso numérico, sino en las condiciones en las que las mujeres ejercen su profesión y construyen su trayectoria una vez ingresan al ámbito académico y profesional.

Este cuaderno de investigación examina cómo las mujeres docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador, Dr. Luis Alonso Aparicio (UPED) —y simultáneamente ejercen la abogacía— construyen su autonomía profesional e influencia académica en la intersección de dos campos históricamente masculinizados: la docencia universitaria y el ejercicio litigioso.

La autonomía profesional se entiende, en términos generales, como la capacidad y libertad del profesional para tomar decisiones fundamentadas en su conocimiento experto, experiencia y juicio ético, en el marco de su práctica laboral (Sánchez-Olavarría, 2025). En el contexto docente universitario, esta autonomía comprende dimensiones didáctico-pedagógicas (libertad de cátedra, diseño de contenidos y metodologías), organizativas y de gestión, y social (compromiso con la comunidad y el entorno profesional).

Para los fines de esta investigación, se define la autonomía profesional de las abogadas-docentes como la capacidad de estas profesionales para ejercer control reflexivo sobre su doble práctica —docente y litigante—, articulando su *expertise* jurídica con la libertad pedagógica, a pesar de las restricciones estructurales derivadas de su modalidad contractual hora-clase y de las demandas de conciliación familiar.

Por su parte, la influencia académica se comprende como la capacidad de incidir en la formación de los estudiantes, en la producción y circulación de conocimiento, y en los espacios de toma de decisiones institucionales (Macías Arias, 2018; Alfaro, 2010). No se limita a la visibilidad o al cargo formal, sino que incluye el liderazgo transformacional ejercido en el aula, la integración de la realidad jurídica nacional en la enseñanza y la posible participación en comités académicos o políticas curriculares.

En este estudio, la influencia académica de las mujeres docentes se comprende como el conjunto de estrategias y prácticas mediante las cuales estas profesionales logran impactar en la formación ética y crítica de futuros juristas, visibilizar su *expertise* y negociar su reconocimiento institucional en un contexto marcado por dinámicas de género.

Esta doble condición de abogada-docente convierte a las participantes en informantes privilegiadas. Su experiencia permite explorar las tensiones entre la autonomía pedagógica, generalmente más consolidada, y la autonomía institucional, más restringida, así como las formas en que construyen autoridad e influencia en un entorno universitario que, a pesar de los avances normativos en materia de igualdad de género (CEDAW, Ley de Igualdad, LEIV), aún presenta condiciones estructurales y dinámicas simbólicas cuya incidencia real esta investigación busca examinar.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad Pedagógica de El Salvador (UPED) fue fundada el 16 de marzo de 1982 bajo el liderazgo del Dr. Luis Alonso Aparicio, con la misión de contribuir a la formación técnica, científica y humanística de profesionales en diversas áreas del conocimiento. Tras más de cuatro décadas de crecimiento institucional, en 2017 fue creada la Facultad de Ciencias Jurídicas, que ofrece desde 2018 la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en modalidad híbrida, con el compromiso de formar abogados con robustez moral para el fortalecimiento de la democracia y el Estado de Derecho en El Salvador (UPED, 2024). En 2024, la institución obtuvo la acreditación de calidad educativa otorgada por la Comisión de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, consolidándose como una de las instituciones de educación superior líderes del país.

Es en este contexto institucional donde se inscribe el problema que esta investigación examina. La Facultad de Ciencias Jurídicas cuenta actualmente con una planta docente de 19 profesionales en total, de los cuales 5 son mujeres abogadas vinculadas bajo la modalidad de contratación hora-clase. Esta condición laboral define en la práctica el margen real de participación institucional de estas profesionales en el acceso a investigación remunerada y la integración a procesos de reforma curricular.

La noción de influencia académica que orienta este estudio va más allá de la ocupación de cargos formales. Se entiende como la capacidad de incidir en la toma de decisiones institucionales los siguientes aspectos: que la voz de las docentes sea escuchada y tomada en cuenta en los espacios donde se define el rumbo académico de la Facultad, donde se diseñan las políticas curriculares y donde se distribuyen los recursos y reconocimientos. En ese sentido, la pregunta no es únicamente si las mujeres ocupan

posiciones visibles, sino en qué medida su criterio profesional tiene peso real en las decisiones colectivas, independientemente del espacio físico en que estas se tomen.

Esta interrogante adquiere fuerza cuando se contrasta con la presencia mayoritaria de las mujeres en la carrera. En 2023 se graduaron 1,534 personas de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en todas las Instituciones de Educación Superior de El Salvador. Esta es la carrera con mayor número de graduados del país, representando el 5.7 % del total de titulados universitarios. Del total de graduados universitarios ese año, el 53.8 % fueron mujeres y el 46.2 % hombres (MINEDUCYT, citado en INCAF, 2025). Lo anterior permite inferir que las mujeres constituyen la mayoría de quienes egresan también en Ciencias Jurídicas. Sin embargo, esta presencia mayoritaria en las aulas no encuentra su correlato en los espacios donde se ejerce influencia institucional real.

Por ejemplo, en lo que respecta al acceso a magistraturas del Órgano Judicial, el artículo 176 de la Constitución de la República establece los siguientes requisitos: ser salvadoreño por nacimiento, del estado seglar, mayor de cuarenta años, abogado de la República, de moralidad y competencia notorias, y haber obtenido la autorización para ejercer la profesión de abogado por lo menos diez años antes de su elección. Ninguno de estos requisitos establece distinción por razón de género, y varias de las docentes participantes los cumplen o están en condición de cumplirlos.

Sin embargo, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia son elegidos por la Asamblea Legislativa mediante votación -con el voto favorable de al menos dos tercios de los diputados electos- para un período de nueve años. Esto introduce una variable de naturaleza eminentemente política que escapa al alcance de este estudio. Esta investigación reconoce esa limitación y no pretende explicar lo que sus datos no alcanzan a documentar.

Lo que sí está al alcance de este estudio es examinar cómo estas 5 profesionales que colaboran con la Facultad de Ciencias Jurídicas de la UPED construyen su autonomía e influencia desde

la posición que efectivamente ocupan: docentes hora-clase en una Facultad joven y en consolidación, abogadas en ejercicio activo, mujeres que se desenvuelven simultáneamente en dos campos de larga tradición masculina. Ese es el problema que justifica esta investigación.

Pregunta de investigación

¿Cómo construyen autonomía profesional e influencia académica las 5 mujeres docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en la Universidad Pedagógica de El Salvador desde su experiencia como abogadas en ejercicio y en el contexto de la docencia universitaria?

Antecedentes

Diversas investigaciones han estudiado el empoderamiento femenino en distintas áreas. A nivel regional, el informe de ONU Mujeres (2017) sobre los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe documentó que, si bien se han logrado avances significativos en el empoderamiento femenino en los últimos veinte años, estos logros son incompletos y desiguales. En los hallazgos se destaca que las mujeres han mejorado su acceso a ingresos propios y han aumentado su participación laboral, superando el promedio mundial.

Sin embargo, esta participación laboral se ubica debajo de la de los hombres en la región. Además, las mujeres enfrentan desigualdades estructurales en los salarios, el trabajo de cuidados no remunerado, la discriminación, el acoso sexual y la violencia, lo que limita su capacidad para aprovechar las oportunidades derivadas del crecimiento económico.

También se destaca la importancia de abordar los derechos de las mujeres que sufren discriminaciones múltiples e interrelacionadas, basadas en su edad, raza, etnia, discapacidad, ubicación geográfica, orientación sexual o condición de migrante. Esta tendencia regional

constituye el marco de referencia sobre el cual se inscribe la realidad salvadoreña que este estudio examina.

A nivel nacional, un estudio destacado realizado por la Universidad Tecnológica de El Salvador en 2012 analizó la percepción de la población sobre la participación política y ciudadana de las mujeres. Los resultados revelaron que los hombres perciben mayores oportunidades de participación política y ciudadana que las mujeres, así como una mayor influencia en estos ámbitos. A pesar de los esfuerzos de organizaciones de derechos de la mujer, se observó un mayor entusiasmo político entre los hombres.

Sin embargo, se encontró que las mujeres económicamente independientes desafían los roles tradicionales y se involucran más en asuntos públicos. Un hallazgo crucial fue la relación inversa entre educación y entusiasmo político en las mujeres: a mayor nivel educativo, menor interés en la política, aunque mayor conciencia de sus derechos. Este fenómeno sugiere un desencanto ante la realidad nacional perceptible a través de la educación, que no debe interpretarse como falta de capacidad o desinterés intrínseco, sino como una retirada estratégica ante espacios percibidos como poco receptivos a la participación de las mujeres (UTEC, 2012). Esta dinámica guarda un paralelismo directo con lo que esta investigación examina en el plano académico: determinar si las docentes de Ciencias Jurídicas se alejan de los espacios de decisión institucional por desinterés genuino o por una percepción similar de que su voz no tendrá peso real en las decisiones que importan.

En el año 2019, el Consorcio Mujeres y Niñas Empoderadas (WAGE) llevó a cabo una investigación denominada “El empoderamiento económico de las mujeres en El Salvador: Barreras, oportunidades y un camino a seguir”, que explora los desafíos y oportunidades económicas para las mujeres en El Salvador. Se analizaron las barreras legales y prácticas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral y empresarial, incluyendo la discriminación de género, el acceso limitado a la financiación, la segregación ocupacional y la violencia de género.

Como parte de los hallazgos se determinó que, a pesar de contar con un marco legal que promueve la igualdad de género, la falta de recursos y coordinación gubernamental impide la implementación efectiva de estas leyes. Otro hallazgo significativo revela que las mujeres lideran el sector de micro y pequeñas empresas en El Salvador, siendo propietarias de aproximadamente el 72 % de estas; sin embargo, la participación femenina disminuye a medida que las empresas crecen, y solo un tercio de los negocios de mujeres logra formalizarse (WAGE, 2019).

Esta dinámica de mayor presencia en los niveles de entrada y menor representación en los espacios de consolidación presenta igualmente un paralelismo con el fenómeno que esta investigación examina en la academia jurídica: las mujeres son mayoría en la formación y en la docencia de aula, pero su presencia se diluye en los espacios de mayor influencia y reconocimiento institucional

Estos antecedentes, tomados en conjunto, permiten situar el problema de esta investigación en su dimensión correcta: no se trata de un fenómeno aislado de la UPED, sino de una expresión local de una tendencia documentada a nivel regional y nacional. Lo que distingue a este estudio es su enfoque en un perfil específico — la abogada-docente hora-clase— que hasta ahora no ha sido objeto de investigación sistemática en El Salvador.

Justificación

La realización de la presente investigación se explica, en primer lugar, por la necesidad de abordar una paradoja crítica en la realidad salvadoreña: aunque las mujeres representan el 52.8 % de la población y superan a los hombres en inscripciones y graduaciones dentro de la carrera de Ciencias Jurídicas, esta ventaja numérica no se traduce en una participación equitativa en los espacios de toma de decisiones y liderazgo dentro del sistema judicial y académico. En ese sentido este estudio se vuelve fundamental para visibilizar que el acceso a la educación superior no es suficiente por sí mismo

para garantizar la igualdad sustantiva, siendo necesario identificar y examinar las barreras estructurales y culturales que frenan el ascenso profesional de las mujeres una vez tituladas.

Desde una perspectiva teórica y académica, la investigación es relevante porque se centra en un nicho poco explorado: la dualidad “docente- abogadas”. Otros estudios ya han analizado la participación política o el empoderamiento económico de la mujer en general, por lo que pueden servir como antecedentes para este trabajo y así establecer cómo las profesionales del derecho construyen su autonomía en la intersección de dos campos históricamente masculinizados: el litigio y la academia universitaria.

En cuanto a su relevancia social y práctica, los resultados de esta investigación son vitales para comprender el impacto que tienen las docentes en la formación de las futuras generaciones de abogados. Al identificar los aportes de las abogadas-docentes que integran su experiencia práctica en el aula para abordar problemáticas como la violencia de género y el acceso a la justicia, se pone en valor su rol en el empoderamiento cognitivo del estudiantado y su capacidad para fomentar el pensamiento crítico. Reconocer y potenciar este liderazgo es esencial no solo para la dignificación de la labor docente, sino para construir referentes femeninos sólidos que inspiren a las estudiantes a romper estereotipos y aspirar a cargos de magistratura y alta dirección.

Finalmente, desde una dimensión institucional y normativa, el estudio es pertinente para evaluar la brecha entre el marco legal vigente y la realidad cotidiana. Esto partiendo del hecho de que El Salvador ha ratificado instrumentos como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, y cuenta con leyes nacionales de igualdad, persisten prácticas de violencia simbólica e institucional.

Objetivos

Objetivo general:

- Analizar las experiencias y percepciones de las 5 docentes mujeres de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador, respecto a su autonomía profesional e influencia académica en los ámbitos educativo y jurídico.

Objetivos específicos:

- Comprender desde las narrativas de estas docentes, los factores que favorecen o limitan su autonomía y participación en espacios de influencia académica dentro del sistema educativo y legal salvadoreño.
- Identificar los aportes académicos, sociales y jurídicos de las abogadas-docentes en su ejercicio profesional, destacando su impacto en la formación de futuros profesionales del Derecho.

Alcances

La investigación se enfoca en el análisis cualitativo de las percepciones y narrativas de las mujeres docentes sobre su autonomía e influencia. El alcance del estudio incluye:

1. La caracterización de las barreras sutiles (el “laberinto”) y estructurales (el “*superplus*”) que las participantes identifican en su trayectoria docente dentro de la UPED.
2. El análisis de la tensión entre la autonomía pedagógica (libertad de cátedra) y la autonomía institucional (participación en la toma de decisiones).

3. La identificación de las estrategias de resistencia y negociación (performatividad) que las docentes emplean para construir autoridad en el campo jurídico-académico.

Delimitaciones

1. Delimitación espacial. El estudio se circunscribe a la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador. No pretende representar a otras facultades ni a otras universidades del país.
2. Delimitación de la muestra. La investigación se basa en un enfoque cualitativo con una muestra intencionada. Los hallazgos buscan profundidad y transferibilidad teórica, no generalización estadística.
3. Delimitación temporal. Es un estudio sincrónico, basado en las experiencias y percepciones de las 5 docentes al momento de la recolección de datos.

CAPÍTULO II.

MARCO REFERENCIAL

Liderazgo femenino en la academia: género, autonomía profesional e influencia académica

El análisis histórico de la invisibilización de las mujeres, a pesar de su rol fundamental en la construcción de la sociedad, sienta las bases para comprender los desafíos que las mujeres enfrentan en el presente, particularmente en ámbitos de liderazgo y poder. En este contexto, la academia no es una excepción. Si bien se han registrado avances en la inclusión de mujeres en la educación superior, aun podrían persistir barreras que limitan su capacidad para ejercer plena autonomía profesional e influencia académica. Para comprender esta dinámica, es necesario abordar los modelos de liderazgo y su intersección con las percepciones de género.

De manera tradicional, el concepto de liderazgo ha estado históricamente asociado con atributos masculinos, como la autoridad, la competitividad, la fuerza y un enfoque transaccional centrado en el mando. Tal es el caso que en El Salvador nunca ha existido una mujer presidenta, o que históricamente la Asamblea Legislativa ha sido representada en su mayoría por hombres. No obstante, estudios recientes, como el de Moncayo Orjuela y Zuluaga (2015), señalan que las mujeres suelen adoptar un estilo de liderazgo más transformacional, caracterizado por la mentoría, la colaboración y el desarrollo del potencial de sus equipos, lo que las hace particularmente aptas para el entorno educativo. En este sentido, Moncayo Orjuela y Zuluaga (2015), retomando a García de Cortázar y García de León (1997), identifican cuatro componentes fundamentales que explican las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para acceder al liderazgo:

- a. Rol social de la maternidad. Las mujeres enfrentan la presión de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, lo que a menudo resulta en una “doble jornada laboral” que limita su capacidad para asumir roles directivos.
- b. Falta de modelos de liderazgo femenino. La escasa representación de mujeres en posiciones de poder crea una ausencia de referentes que puedan inspirar y guiar a otras mujeres en su desarrollo profesional.
- c. Estructura tradicional de los puestos de dirección. Estos roles están diseñados con un enfoque masculino que asume un sistema de apoyo total en el hogar, lo que dificulta la inclusión de mujeres que no cuentan con ese respaldo.
- d. Eufemismo de la igualdad. A pesar de los avances en la educación y la feminización de la educación superior, persisten estereotipos y barreras culturales que limitan el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

A partir de estos cuatro componentes, Moncayo Orjuela y Zuluaga (2015) explican la teoría del *superplus*, que sostiene que las mujeres que buscan acceder a posiciones de poder deben cumplir con requisitos adicionales, o más exigentes, en comparación con sus homólogos masculinos. Esto implica que, para ser consideradas aptas para roles de liderazgo, las mujeres deben demostrar un rendimiento excepcional y, en muchos casos, sacrificar aspectos de su vida personal, como la familia y el matrimonio. Esta teoría destaca las barreras y expectativas desiguales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, perpetuando la desigualdad de género en el liderazgo.

Estas barreras estructurales identificadas por Moncayo Orjuela y Zuluaga (2015) no operan de manera aislada, sino que encuentran su expresión material en la vida cotidiana de las mujeres a través de lo que Hochschild y Machung (1989) denominan la doble jornada. Desde una perspectiva de género, estos autores sostienen que la autonomía profesional no depende únicamente del acceso al

empleo académico, sino también de las condiciones materiales y simbólicas que permitan ejercerlo plenamente.

Por ejemplo, el trabajo no remunerado, históricamente invisibilizado, condiciona la trayectoria profesional de las mujeres, incidiendo en su disponibilidad para asumir cargos directivos o de poder, pues sus labores de cuidado en el hogar pueden impedir o desequilibrar el correcto desempeño de sus funciones. De esta manera, la doble jornada constituye el mecanismo material a través del cual las barreras estructurales descritas por Moncayo Orjuela y Zuluaga se traducen en restricciones concretas sobre el tiempo, la energía y los recursos disponibles para las mujeres académicas.

Sin embargo, las barreras no se agotan en lo estructural ni en lo material. De igual manera, las mujeres líderes se enfrentan a la performatividad de género, que opera como el mecanismo simbólico que completa este sistema de restricciones. En el ámbito de los estudios sobre lenguaje y género, Austin (según se cita en Ramírez-Gómez, 2021) propone que el lenguaje no es solo descriptivo, sino que tiene la capacidad de realizar acciones, transformando palabras en actos. Extendiendo este concepto, Butler (también citado en Ramírez-Gómez, 2021) explica que la performatividad de género surge de prácticas reiteradas que están moldeadas por normas sociales, culturales y políticas, las cuales a menudo tienden a invisibilizar la individualidad de los sujetos.

En esencia, ambos enfoques sugieren que la performatividad se manifiesta en acciones que, al responder a regulaciones y normas externas, pueden ir en detrimento de las intenciones y subjetividades personales. Este fenómeno se manifiesta de diversas maneras en la práctica docente universitaria.

Por ejemplo, una docente podría sentirse presionada a adoptar tonos más suaves o conciliadores en el aula o en reuniones académicas para evitar ser percibida como “agresiva” o “mandona”. Esta adaptación de su conducta no sería una elección libre, sino una respuesta performativa a las expectativas y normas de género implícitas en el entorno universitario. Si una docente eleva su voz

para enfatizar un punto legal en clase, o asume una postura asertiva en un debate, es posible que la retroalimentación que reciba difiera significativamente de la que obtendría un colega masculino en la misma situación. Mientras que a él se le podría reconocer como “firme”, “serio” o “decidido”, a ella se le podría etiquetar como “emocional” o “difícil”. Esta necesidad de “performar” la feminidad de una manera socialmente aceptable puede limitar la plena expresión de su autoridad académica y su autonomía pedagógica, llevándola a autocensurarse o a modificar su estilo de enseñanza para encajar en moldes preestablecidos.

Así, las tres perspectivas teóricas presentadas se articulan en una cadena explicativa coherente: a) las barreras estructurales de Moncayo Orjuela y Zuluaga (2015) configuran el contexto institucional que limita el acceso al liderazgo; b) la doble jornada de Hochschild y Machung (1989) opera como la restricción material que traduce esas barreras en condicionantes concretos sobre la vida de las mujeres; y c) la performatividad de género de Butler (en Ramírez-Gómez, 2021) explica el mecanismo simbólico por el cual las propias docentes internalizan y reproducen esas restricciones, ajustando su comportamiento a las expectativas del entorno. Comprender cómo estas tres dimensiones —estructural, material y simbólica— interactúan en la experiencia específica de las abogadas-docentes hora-clase de la UPED es precisamente uno de los propósitos analíticos de esta investigación.

Empoderamiento académico

El empoderamiento académico de la mujer en el contexto de la educación superior desempeña un papel determinante en la promoción de la equidad de género. De acuerdo con González et al. (2024), este constructo se entiende como un proceso multidimensional de carácter social que facilita a los individuos el control activo sobre sus realidades, impulsándolos a incidir positivamente en sus espacios personales, comunitarios y colectivos. Al trasladar esta noción al plano de género, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, s.f.) señala

que el empoderamiento implica tanto la restitución de la agencia femenina para adoptar decisiones de carácter estratégico — históricamente restringidas— como el fortalecimiento de sus facultades para determinar su propio rumbo de vida e incidir en el desarrollo nacional.

Este empoderamiento se puede lograr únicamente a través de tres factores fundamentales, que son la educación, la formación y la sensibilización. La igualdad se podrá alcanzar cuando las mujeres adopten esta actitud de empoderamiento, y esto puede iniciar a través de las aulas en el contexto universitarios, ya que son espacios vitales para poder fomentarlo.

Esta meta se puede realizar por medio de docentes capacitados y sensibilizados en temas de género, pues, como ya se mencionó, el empoderamiento puede iniciar desde las aulas a través de la investigación universitaria, produciendo conocimiento en estos temas para el beneficio de la sociedad, y con los resultados obtenidos promover estrategias para solventar los problemas identificados a través de la difusión de los resultados: la sensibilización. De esta manera la academia cumpliría su rol primordial basado en los tres pilares fundamentales, que son la docencia, la investigación y la proyección social.

1. Dimensiones del empoderamiento académico femenino

El empoderamiento académico femenino puede abordarse desde diversas dimensiones interrelacionadas, las cuales permiten comprender de manera integral los procesos mediante los cuales las mujeres fortalecen su autonomía, su capacidad de incidencia y su reconocimiento en el ámbito universitario.

a. Empoderamiento cognitivo

El acceso al conocimiento es imprescindible para el empoderamiento académico. Es por ello por lo que las universidades tienen un papel primordial en la sociedad al facilitar

la generación, transmisión y apropiación del conocimiento a su comunidad estudiantil. Este proceso se materializa a través de la labor docente en donde las mujeres tienen un rol importante, siendo investigadoras y guiando a sus estudiantes en la producción científica del saber, como uno de los pilares fundamentales de la educación superior en El Salvador.

Con los resultados de la investigación académica se permiten identificar problemáticas sociales relevantes y planificar proyectos orientados a su abordaje y posibles soluciones. Asimismo, el desarrollo del pensamiento crítico representa un componente central del empoderamiento cognitivo, ya que las instituciones de educación superior deben fomentar la lectura reflexiva y la inmersión en la realidad social, de modo que el estudiantado y el personal académico adquieran herramientas analíticas para comprender y enfrentar los desafíos del contexto en el que se desenvuelven.

b. Empoderamiento profesional

El empoderamiento profesional de las mujeres se manifiesta en la capacidad de incidir en la toma de decisiones laborales o institucionales a través de los mecanismos establecidos en los reglamentos y políticas que ponga a disposición de su claustro docente, en donde las mujeres puedan participar de manera autónoma realizando propuestas u optando por cargos de liderazgo en representación de sus colegas docentes.

c. Empoderamiento simbólico

El empoderamiento simbólico se vincula con el reconocimiento institucional de la labor académica de las mujeres docentes. La valoración por parte de las autoridades universitarias contribuye a visibilizar su rol en el acompañamiento formativo y en el desarrollo profesional del estudiantado. En este sentido, el estudiantado se constituye en parte del prestigio institucional, tanto dentro como fuera de la universidad, al reflejar la calidad y el compromiso del cuerpo docente que ha acompañado su proceso formativo.

d. Empoderamiento colectivo

El empoderamiento colectivo desempeña un papel fundamental en la visibilización y fortalecimiento de la labor académica de las mujeres, al propiciar la conformación de redes académicas y espacios de trabajo colaborativo. Estas dinámicas permiten el intercambio de experiencias, el apoyo mutuo y la construcción conjunta de iniciativas que potencian la incidencia de las mujeres docentes en el ámbito universitario.

2. Empoderamiento e influencia académica

También es importante destacar el impacto que puede tener el empoderamiento de las mujeres docentes en la academia. De esta manera, a través de publicaciones científicas en revistas de la casa de estudio en la que realizan sus labores de docencia, ellas pueden aumentar su posicionamiento profesional estableciendo redes colaborativas, buscando proyectos de investigación y congresos y validando su conocimiento.

Esto abona a la credibilidad de las mujeres profesionales en la formación de nuevas generaciones, lo que es fundamental y creciente, ya que actúan como referentes cruciales que rompen estereotipos, inspiran confianza y demuestran la capacidad femenina en todos los campos, desde la tecnología hasta el liderazgo. Su presencia en puestos de poder y decisión crea entornos más equitativos, impulsando la innovación y el progreso social para las futuras generaciones.

La participación en comités académicos también impulsa el empoderamiento de las mujeres docentes, tomando decisiones importantes para la formación de las nuevas generaciones y creando estrategias para que estos sean agentes de cambio en la sociedad.

3. Barreras institucionales al empoderamiento académico

El ingreso de las mujeres a la educación superior ha sido caracterizado como un hito histórico que dio lugar a la denominada “ventaja femenina”, fenómeno que describe el aumento progresivo de la matrícula y participación de las mujeres en la academia (Meza-Mejía et al., 2023). Sin embargo, la evidencia científica analizada sugiere que esta ventaja es numérica pero no estructural, ya que la desigualdad de género persiste como una construcción sociocultural profunda que tipifica comportamientos y limita el acceso de las mujeres a los espacios de poder (Meza-Mejía et al., 2023). En el contexto de la docencia, la autonomía profesional y la influencia académica se ven coartadas por un entramado de barreras institucionales que van desde la segregación de tareas hasta sesgos evaluativos invisibilizados.

Una de las barreras más persistentes es la inserción de las mujeres en una “economía del prestigio” que, de origen, es excluyente (Morley, 2014). Mientras que el ascenso y la antigüedad académica dependen de la investigación de alto impacto y las redes externas, las instituciones suelen asignar a las mujeres las denominadas “tareas domésticas organizacionales” (*organisational housework*), tales como la docencia de cursos fundamentales, el apoyo estudiantil y la gestión administrativa interna (Morley, 2014). Esta división genera una segregación horizontal y vertical donde los hombres dominan los “asuntos externos” (investigación y redes internacionales), mientras las mujeres quedan ancladas a roles de servicio que, aunque esenciales, carecen de valor en los sistemas de recompensa y promoción (Morley, 2014; Meza-Mejía et al., 2023). En ese sentido, la mujer académica experimenta una invisibilización en la producción de conocimiento relevante, siendo menos probable que actúe como investigadora principal (Morley, 2014).

Por otro lado, el empoderamiento académico se ve directamente afectado por los instrumentos de evaluación, específicamente por las Evaluaciones de la Enseñanza por parte de los Estudiantes (SET). Las investigaciones demuestran que estas herramientas

no miden la efectividad docente, sino que actúan como vehículos de sesgos de género (Boring et al., 2016). El estudiantado tiende a calificar más bajo a las instructoras/docentes mujeres, incluso en aspectos supuestamente objetivos, como la prontitud en la entrega de calificaciones. Esto genera un impacto dispar que frena el avance de las académicas hacia rangos superiores (Boring et al., 2016). Esta barrera es crítica, ya que las universidades utilizan de manera extensiva estos promedios para decisiones de contratación, titularidad y promoción (Boring et al., 2016).

A pesar de la mayor presencia femenina en niveles medios, los puestos de máxima autoridad, como decanatos o rectorías, siguen protegidos por un “techo de cristal” que establece las barreras invisibles y no escritas que impiden a las mujeres alcanzar puestos de alta dirección y liderazgo en el mundo profesional, a pesar de sus cualificaciones y esfuerzos (Meza-Mejía et al., 2023). Cuando las mujeres logran romper estas barreras, a menudo se enfrentan al fenómeno del “precipicio de cristal” (*glass cliff*), que consiste en el nombramiento de mujeres para puestos de liderazgo en momentos de crisis o precariedad, aumentando el riesgo de fracaso (Morley, 2014). Este entorno es exacerbado por los valores neoliberales de la universidad moderna, donde impera la hiper-productividad y una cultura de auditoría que deshumaniza el trabajo (Meza-Mejía et al., 2023). Muchas mujeres académicas optan por no buscar el liderazgo *senior* al percibirlo como una pérdida de independencia, bienestar y tiempo para la investigación (Morley, 2014).

La estructura universitaria actual hereda un orden patriarcal donde el conocimiento femenino es a menudo devaluado, lo que constituye una forma de injusticia epistémica (Bonder, 2022). Las mujeres académicas que intentan institucionalizar el enfoque de género se enfrentan a una falta de recursos y apoyo político, dependiendo de su propio “voluntarismo” para sostener las políticas de igualdad (Bonder, 2022). Además, persiste la dificultad de conciliar la vida laboral con las responsabilidades de cuidado, un desafío que las estructuras académicas rara vez abordan con directrices sensibles al género, resultando en una “doble carga laboral” para las mujeres (Meza-Mejía et al., 2023; Bonder, 2022).

Superar estas barreras requiere que las universidades trasciendan el cumplimiento formal y avancen hacia una transversalización real del enfoque de género (Bonder, 2022). Es fundamental eliminar los sesgos en los criterios de evaluación, garantizar la transparencia en la asignación de recursos y reconocer las tareas de cuidado como un factor que influye en la trayectoria profesional (Morley, 2014; Meza-Mejía et al., 2023). Sin estos cambios, la influencia académica de las mujeres seguirá siendo un potencial “perdido” dentro de instituciones que aún se rigen por modelos diseñados por y para hombres (Morley, 2014)

La brecha de género en la profesión jurídica

1. Antecedentes históricos y sociales del rol de la mujer

A pesar de que las mujeres representan el 49.7 % de la población mundial y han superado numéricamente a los hombres durante siglos, su rol y visibilidad en la historia no han reflejado esta realidad demográfica. La lógica sugeriría que una presencia mayoritaria se traduciría en igualdad de oportunidades y un reconocimiento histórico proporcional; sin embargo, un análisis histórico desde una perspectiva de género revela una narrativa de invisibilización y desigualdad.

Esta discrepancia entre la representación numérica y el reconocimiento histórico demuestra cómo las estructuras de poder patriarcales han marginado y silenciado las contribuciones de las mujeres. A lo largo de la historia, sus roles han sido relegados al ámbito privado, sus logros minimizados y sus voces excluidas de los relatos oficiales. Esta invisibilización no solo distorsiona la historia, sino que también perpetúa las desigualdades de género en el presente.

Es crucial reconocer que la ausencia de mujeres en los registros históricos no implica su ausencia en la construcción de la sociedad. Las mujeres han sido agentes activas en todos los ámbitos —desde

la economía y la política hasta la ciencia y la cultura—, pero sus contribuciones han sido sistemáticamente ignoradas o atribuidas a los hombres. Este fenómeno se observa a lo largo de diversas épocas:

- En la Prehistoria, la mujer desempeñó un papel fundamental en tareas esenciales para la supervivencia, como la caza, la recolección y el cultivo, además de ser pioneras en diversas técnicas de transformación de productos. Estos roles se fueron definiendo con el tiempo, limitando a la mujer al cuidado de la familia y relegando al hombre al rol de proveedor y decisor político.
- En la Antigüedad, culturas como la mesopotámica y la egipcia muestran la presencia de mujeres activas. En Mesopotamia, por ejemplo, algunas alcanzaron altos cargos sacerdotales. En Egipto, la reina Hatshepsut se destacó como una líder excepcional, a pesar de las críticas por su género, dejando un legado político y arquitectónico significativo. En contraste, en Grecia, aunque las mujeres enfrentaban grandes restricciones, figuras como Aspasia de Mileto desafiaron las normas al fundar una escuela de filosofía.
- En la Edad Moderna, la sumisión de la mujer se acentuó, y el matrimonio se centró en la reproducción. A diferencia del hombre, la mujer que mantenía relaciones sexuales antes del matrimonio era considerada deshonesto, lo que evidencia la disparidad en las libertades y la reputación entre géneros (Dumont & Cuadros, 2022).

La evidencia histórica demuestra que la lucha por el reconocimiento y la autonomía de las mujeres no es un fenómeno reciente, sino un patrón recurrente a lo largo de la historia. Esta narrativa de invisibilización y desigualdad se manifiesta de diversas formas en el presente, incluyendo el ámbito académico y profesional, donde las mujeres aún enfrentan barreras para alcanzar el liderazgo y la influencia.

2. El largo silencio inicial y la primera ruptura

Aunque la Universidad de El Salvador (UES) fue fundada en 1841, debieron transcurrir más de 40 años para que una mujer lograra ingresar a sus aulas. Este precedente fue sentado por Antonia Navarro Huezo, quien en septiembre de 1889 se convirtió en la primera mujer salvadoreña y centroamericana en obtener un título universitario al graduarse como Ingeniera topógrafa. Su logro no fue solo académico, sino un acto de resistencia frente a una sociedad que invisibilizaba sistemáticamente los aportes femeninos.

Según Patricia Castro Fuentes (2008), antropóloga de la Universidad de El Salvador (UES), la historia muestra que el acceso a la universidad no fue igualitario incluso después de la primera graduada. En 1938, por ejemplo, el ingreso estaba sujeto a requisitos de control moral que no se aplicaban a los hombres. En el expediente de Bertha Orbelina González, graduada de Cirugía dental, consta que debió presentar una “constancia de conducta intachable” emitida por el alcalde de su domicilio. Al revisar los expedientes masculinos del mismo año, dicha constancia no figuraba como requisito, lo que demuestra un ambiente estudiantil que desalentaba la inscripción femenina mediante estándares diferenciados.

3. La llegada de las mujeres a las Ciencias Jurídicas

Fue en 1952 cuando la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales otorgó por primera vez el grado de Doctora en Jurisprudencia y Ciencias Sociales a María Elena Barriere. A pesar de este avance, durante las décadas de los 60 y 70 del siglo XX, la cantidad de mujeres en el área seguía siendo mínima en comparación con la población masculina, y su presencia era vista como una excepción dentro de un mundo dominado por hombres. Por otra parte, el empoderamiento institucional ha sido aún más lento que el acceso a la formación. Pasaron décadas desde las primeras graduadas hasta que una mujer alcanzó un puesto de alta dirección:

- Primera decana, 1967. La Dra. María Isabel Rodríguez ocupó el cargo de decana de la Facultad de Medicina.
- Primera rectora. Tuvieron que pasar 158 años desde la fundación de la Universidad de El Salvador para que una mujer llegara a la Rectoría en 1999, cargo ocupado también por la Dra. Rodríguez.
- Asamblea General Universitaria (AGU). La Presidencia de este organismo fue alcanzada por primera vez por una mujer, la Licda. Glendy Ruth Araniva, en 1995.

La historia reciente de la universidad revela una contradicción importante: aunque hoy las mujeres constituyen la mayoría en las aulas, esta proporción se invierte radicalmente al observar los cargos de decisión. En periodos recientes, como 2007-2015, la presencia de decanas ha sido mínima (llegando a ser solo una de doce en algunos lapsos), lo que demuestra que las mujeres siguen compitiendo en condiciones desiguales debido a que los espacios de dirección conservan estructuras androcéntricas.

Este fenómeno se explica porque la estructura institucional no ha generado condiciones para que las académicas se liberen de su “triple función” (madres, trabajadoras y administradoras domésticas), obligándolas a cumplir con las exigencias del cargo y, simultáneamente, con las asignadas por su rol de género. (Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador [CEG-UES], s. f.).

Barreras institucionales

El análisis de la autonomía profesional e influencia académica de las mujeres docentes en Ciencias Jurídicas no puede comprenderse de forma aislada del contexto institucional y estructural en el que se desenvuelven. En El Salvador, las barreras de género están presentes en los espacios de poder político,

judicial y administrativo, y configuran un escenario que impacta directamente en las trayectorias profesionales de las mujeres, incluso en aquellos ámbitos donde las mujeres presentan una alta formación académica. En este sentido, resulta necesario examinar las principales brechas y barreras institucionales que limitan el acceso y permanencia de las mujeres en posiciones de liderazgo, a fin de contextualizar el objeto de estudio de la presente investigación.

La participación de las mujeres en el sector público salvadoreño revela una paradoja de exclusión: aunque existe una paridad numérica en la fuerza laboral general, esta desaparece en los niveles de toma de decisiones. Para el año 2011, las mujeres representaban el 51 % del personal contratado en el gobierno, frente al 49 % de hombres; sin embargo, al examinar la jerarquía, se observa que ellas están concentradas en cargos administrativos y secretariales, mientras que los hombres acaparan el 83 % de los altos cargos del Estado (ORMUSA, 2021).

Esta exclusión se agudiza en el gabinete de gobierno, donde históricamente carteras estratégicas como Defensa, Economía, Seguridad Pública y Hacienda han sido consideradas “puestos reservados para hombres”, quedando la titularidad femenina relegada casi exclusivamente al Ministerio de Salud. Además, la autonomía profesional de las funcionarias se ve mermada por una brecha salarial del 14 %, lo que implica que perciben menores ingresos que sus colegas masculinos a pesar de realizar las mismas funciones.

En el ámbito del Órgano Judicial, se manifiesta con claridad el fenómeno del “techo de cristal”. El sistema de justicia salvadoreño muestra una distribución donde las mujeres son mayoría en los niveles base, pero su presencia disminuye conforme aumenta el rango jerárquico: representan el 51.86 % en los Juzgados de Paz, el 47.45 % en Primera Instancia, pero solo el 32 % en las Cámaras de Segunda Instancia y el 33.3 % en la Corte Suprema de Justicia (CSJ). De hecho, previo a las elecciones de magistrados en el año 2021 no

se reportaba presencia femenina, lo que evidencia una exclusión total en el máximo intérprete de la Constitución (ORMUSA, 2021). Fue hasta ese año que se nombró a la licenciada Elsy Dueñas Lovos, quedando ahora únicamente conformada por hombres la Sala de lo Contencioso Administrativo (Corte Suprema de Justicia de El Salvador [CSJ], 2025).

Para las académicas y abogadas en el libre ejercicio, la barrera de entrada a la alta magistratura es aún más severa. Los datos indican que las probabilidades de una mujer para acceder a la CSJ aumentan si proviene de la carrera judicial (54 %), pero se desploman drásticamente al 13 % si proceden de sectores externos como la academia. Esto sugiere una resistencia institucional a la influencia intelectual de las mujeres fuera de las estructuras jerárquicas tradicionales, reforzando la percepción de que la “primera opción” para cargos de alto nivel es siempre una figura masculina. Finalmente, esta resistencia se extiende al Ministerio Público: en toda la historia de la fiscalía general de la República, ninguna mujer ha sido elegida titular o adjunta. Y en el ámbito municipal, donde el 9.54 % de alcaldesas refleja que las cuotas de género del 30 % son utilizadas por los partidos políticos como un límite máximo y no como un piso mínimo de participación (ORMUSA, 2020).

Más allá de las cifras, las protagonistas de la administración de justicia identifican barreras culturales y estructurales significativas. En una nota de prensa publicada en el año 2018 por el periódico *La Prensa Gráfica*, la magistrada Rosa María Fortín señaló que las mujeres han tenido que “demostrar que somos muy capaces” para romper brechas en un ambiente dominado por una “cultura bastante machista”. Por su parte, la magistrada Doris Luz Rivas sostenía que, aunque el país avanza en la superación de factores culturales, aún persiste la discriminación en la conformación de la Corte Plena. La falta de representación en los tribunales superiores (Cámaras) es atribuida por la magistrada Elsy Dueñas a la resistencia de un sistema que dificulta que las mujeres alcancen cargos de poder. (*La Prensa Gráfica*, 2018).

A pesar de estas barreras, existen visiones internas que sugieren una evolución positiva. Algunas juezas y magistradas consideraban en su momento que existía igualdad de oportunidades y que no había discriminación activa en los procesos de aplicación a cargos. En este sentido, se destaca que herramientas legales como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres han sido fundamentales para que los derechos de las profesionales dejen de ser invisibilizados dentro del sistema de justicia.

Marco normativo sobre derechos de las mujeres y equidad de género

El Salvador a lo largo del tiempo ha suscrito y ratificado tratados internacionales con la finalidad de robustecer las leyes que protegen y velan por la conservación de los derechos de la mujer, entre ellos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), uno de los instrumentos internacionales más importantes en la protección de los derechos de las mujeres. El Salvador ratificó la CEDAW el 19 de agosto de 1981. Entre sus considerandos se establece que se reafirma el principio de no discriminación, según el cual los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que todos pueden invocar los derechos establecidos en la declaración. En ese sentido, los Estados parte tienen la obligación de garantizarlos.

La CEDAW constituye un instrumento fundamental para el análisis del empoderamiento femenino, al obligar a los Estados parte a adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación contra las mujeres en la educación y en el empleo. La CEDAW enfatiza la necesidad de garantizar condiciones que favorezcan la participación de las mujeres en cargos de liderazgo y en la toma de decisiones, lo que se vincula directamente con la autonomía profesional y la influencia académica, objeto del presente estudio.

Otro tratado de gran relevancia es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ratificado en El Salvador el 10 de

agosto de 1995. Se trata de un tratado regional que se enfoca en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Esta convención amplía la comprensión de la violencia contra las mujeres más allá de las agresiones físicas, incorporando manifestaciones estructurales, simbólicas e institucionales que limitan el ejercicio pleno de sus derechos. En este sentido, resulta particularmente pertinente para el análisis del ámbito académico, ya que reconoce que la violencia puede manifestarse en espacios públicos y privados, incluidos aquellos relacionados con el trabajo, la educación y la participación social en el desarrollo del ser humano. (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1994).

Esta convención permite interpretar como formas de violencia institucional, por ejemplo, aquellas prácticas que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, tales como la exclusión de espacios de toma de decisión, la desvalorización de su producción académica, o la normalización de estereotipos de género que afectan su autoridad profesional. De esta manera, la Convención de Belém do Pará aporta un marco normativo que refuerza el análisis crítico de las barreras estructurales que inciden en el empoderamiento académico de las mujeres.

En el ámbito internacional del trabajo, El Salvador ha ratificado diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que resultan pertinentes valorar, en tanto establecen estándares orientados a garantizar la igualdad, la no discriminación y condiciones laborales libres de violencia. Entre estos instrumentos destaca el Convenio sobre la igualdad de remuneración (Convenio N.º 100), ratificado por El Salvador el 12 de octubre de 2000, que establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este convenio resulta relevante en la medida en que la equidad salarial constituye un componente esencial del reconocimiento profesional y del empoderamiento laboral de las mujeres docentes.

Asimismo, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Convenio núm. 111), ratificado el 15 de junio de 1995, prohíbe toda forma de discriminación basada en el sexo u otros

motivos en el acceso al empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo. Este instrumento permite analizar las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo, a espacios de toma de decisión y al reconocimiento de su trayectoria profesional.

Finalmente, pero no menos importante, el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio N.º 190), ratificado por El Salvador el 7 de junio de 2022. Este reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo aquellas conductas de carácter simbólico, institucional o estructural. Este convenio amplía el análisis del empoderamiento al permitir identificar prácticas normalizadas dentro de las instituciones que pueden afectar la dignidad, la autonomía profesional y la influencia académica de las mujeres.

En el marco normativo salvadoreño, la Constitución de la República de El Salvador establece claramente que los tratados internacionales celebrados con organismos internacionales u otros Estados adquieren rango de ley dentro del territorio nacional. Esta disposición constitucional establece la necesidad de una armonización legislativa efectiva. Para cumplir con los compromisos adquiridos a través de tratados y convenios, es imprescindible que las leyes existentes sean revisadas y adaptadas para reflejar sus contenidos.

En aquellos casos donde no exista legislación adecuada, se requiere la creación de nuevas leyes que incorporen y hagan vinculantes las obligaciones asumidas por El Salvador a nivel internacional. Este proceso de armonización es indispensable para garantizar la plena aplicación de los tratados y convenios, y para fortalecer el cumplimiento de los compromisos internacionales del país.

Tal como se mencionó anteriormente, debido a la necesidad de armonizar el sistema normativo salvadoreño relacionado al contenido de los tratados y convenios ratificados, se crea la Ley

especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, publicada en el *Diario Oficial* (N.º 390) de fecha 4 de enero de 2011. Esta tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres. Todo ello con el objetivo de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad. En el ámbito profesional, estas formas de violencia pueden expresarse a través de la desvalorización del trabajo femenino, la exclusión de espacios de decisión, la sobrecarga administrativa y la invisibilización de los aportes intelectuales de las mujeres.

Meses más tarde se crea la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, publicada en el *Diario Oficial* (N.º 391) de fecha 8 de abril de 2011. Tiene como objeto crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. Esta ley dio nacimiento al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), que es la institución rectora en políticas públicas para la igualdad sustantiva.

No obstante, la existencia de este marco normativo no garantiza, por sí misma, la transformación de las prácticas institucionales. Diversos estudios advierten que persiste una brecha entre el reconocimiento jurídico de los derechos de las mujeres y su materialización efectiva en contextos específicos. En este sentido, el análisis del empoderamiento académico de las mujeres profesionales permite identificar las tensiones entre el marco normativo vigente y las experiencias reales de las profesionales, evidenciando los desafíos pendientes para alcanzar una igualdad sustantiva en el ámbito académico.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Esta investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo de carácter argumentativo. El enfoque cualitativo, como señalan Hernández Sampieri et al. (2014), busca obtener datos que se convertirán en información detallada sobre las percepciones, emociones y experiencias de los participantes en sus propios entornos naturales. El carácter argumentativo implica que el análisis no se limita a describir los datos, sino que construye interpretaciones fundamentadas en la evidencia narrativa recolectada, articulándolas con el marco teórico para producir explicaciones comprensivas del fenómeno estudiado (Weston, 2006).

El alcance del estudio es descriptivo. Como establecen Hernández Sampieri et al. (2014), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos o fenómenos sometidos a análisis, sin establecer relaciones causales entre variables.

En consecuencia, este estudio no pretende establecer generalizaciones estadísticas, sino profundizar en la comprensión de las condiciones en que las docentes hora-clase de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la UPED construyen su autonomía profesional e influencia académica a partir de sus propias narrativas.

Se adopta además una postura interpretativa, siguiendo la premisa de que la realidad se define a través de las interpretaciones que los participantes hacen de sus propias vivencias, permitiendo encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorgan (Creswell & Poth, 2018). En este

proceso, la investigadora asume un papel activo como principal instrumento de análisis, reconociendo su posición dentro del mismo contexto institucional estudiado y manteniendo una reflexividad constante para gestionar los efectos de esa proximidad sobre la interpretación de los datos (Finlay, 2002).

La técnica utilizada para la recolección de información fue el cuestionario de preguntas abiertas, administrado de forma virtual a través de Google Forms. Esta modalidad permitió que las participantes respondieran de manera libre y espontánea por escrito, generando narrativas personales que constituyeron el cuerpo de análisis. El cuestionario de preguntas abiertas, a diferencia de los instrumentos cerrados, no limita ni predetermina las respuestas, sino que habilita al participante para expresar su experiencia en sus propios términos, lo que lo hace especialmente pertinente para estudios cualitativos de alcance descriptivo (Kvale & Brinkmann, 2015).

El análisis de los datos se realizó mediante análisis temático, cuyo procedimiento en seis fases ha sido ampliamente desarrollado en la literatura latinoamericana de investigación cualitativa (Mieles Barrera et al., 2012), a partir del método propuesto originalmente por Braun y Clarke (2006).

Dado que el presente estudio parte de un marco conceptual establecido, el análisis temático permite identificar patrones y significados en los datos orientados por dicho marco, sin pretensión de generar teoría nueva sino de comprender en profundidad el fenómeno estudiado.

El proceso siguió seis fases: (a) familiarización con los datos mediante lectura iterativa; (b) generación de códigos iniciales; (c) construcción de temas; (d) revisión de temas; (e) definición y denominación; y (f) producción del informe analítico.

Variables

Matriz de congruencia

Objetivo específico	Categoría principal	Subcategorías
1. Examinar, desde las narrativas de las docentes, los factores que favorecen o limitan su autonomía y participación en espacios de influencia académica dentro del sistema educativo y legal salvadoreño.	Condiciones laborales	- Acceso a recursos pedagógicos - Limitaciones en participación institucional
	Influencia en el aula	- Libertad para diseñar contenidos
	Condiciones laborales	- Limitaciones en participación institucional
	Trabajo no reconocido	- Investigación no reconocida - Asesorías extras - Participación en eventos sin pago
2. Identificar los aportes académicos, sociales y jurídicos de las abogadas docentes en su ejercicio profesional, destacando su impacto en la formación de futuros profesionales del Derecho.	Impacto pedagógico	- Vinculación con realidad jurídica nacional

3. Evaluar el reconocimiento institucional y social hacia la labor de las docentes mujeres en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, considerando las dinámicas de género presentes en el ámbito universitario.	Desigualdades de género	- Brechas en contratación de mujeres hora-clase
	Desigualdades de género	- Diferencias en trato vs. docentes fijos
		- Brechas en contratación de mujeres hora-clase - Diferencias en trato vs. docentes fijos
		- Retroalimentación formal
		- Perspectivas de crecimiento laboral

Fuente: elaboración propia

Población y muestra

La población de este estudio se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones relacionadas con el problema de investigación. En el marco del enfoque cualitativo, la muestra constituye un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan los datos con el objetivo primordial de lograr un entendimiento profundo del fenómeno, en lugar de una generalización estadística (Hernández Sampieri & Fernández-Collado, 2014).

Para esta indagación, se conformó una muestra intencional constituida por las 5 mujeres abogadas-docentes que integran la totalidad de la planta docente femenina de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la UPED, seleccionadas de manera propositiva por

su capacidad de aportar información rica y valiosa sobre sus experiencias en su ambiente natural.

En este enfoque cualitativo, el tamaño de la muestra no se determina por criterios probabilísticos, sino por la saturación teórica de categorías, entendida como el momento en que nuevos casos dejan de aportar información sustantiva a los conceptos en construcción (Ortega Bastidas, 2020; Callejo, 1998). En nuestro estudio, dicha saturación se justificó tanto por la exhaustividad del universo disponible —se consultó al cien por ciento de las abogadas que cumplen el perfil delimitado— como por la homogeneidad del grupo, lo que favorece la convergencia de categorías sin requerir un número elevado de casos (Guest et al., 2006; Fusch & Ness, 2015)

Técnicas, instrumentos, recolección y procedimientos de formación

1. Técnicas de investigación

La técnica principal de recolección de información en este estudio es el cuestionario de preguntas abiertas, comprendido como un instrumento que permite capturar las percepciones, experiencias y significados de las participantes en su propio lenguaje, sin limitar ni predeterminedar sus respuestas (Kvale & Brinkmann, 2015). En este enfoque, el instrumento es más flexible y abierto que en la investigación cuantitativa, permitiendo captar las narrativas de las participantes de manera espontánea. Se optó por una modalidad mediada por tecnología, lo cual es compatible con las nuevas tendencias de investigación que utilizan herramientas electrónicas para recolectar datos narrativos.

2. Instrumentos de recolección

Como instrumento se diseñó un cuestionario de preguntas abiertas, el cual sirvió de base para abordar los temas de interés de manera lógica, pero permitiendo la flexibilidad necesaria para que las docentes profundizaran libremente en sus vivencias. Es

fundamental precisar que en la investigación cualitativa la propia investigadora es el instrumento primordial de recolección, ya que es quien diseña el cuestionario, recolecta la información y da estructura a los datos obtenidos a través de la herramienta digital utilizada.

3. Recolección de los datos

La recolección se llevó a cabo en los ambientes naturales y cotidianos de las participantes, utilizando la plataforma Google Forms como canal de comunicación para capturar sus narraciones de manera fidedigna. La muestra estuvo conformada por las 5 mujeres que constituyen en su totalidad la planta docente femenina de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador, lo cual es consistente con el propósito cualitativo de lograr un entendimiento profundo del fenómeno más que una generalización estadística. El proceso fue propositivo y orientado a la riqueza de los datos, asegurando que los casos seleccionados ayudaran a entender el fenómeno en profundidad y a responder a las preguntas de investigación.

4. Procedimientos de formación

Para garantizar el rigor del estudio, se realizó una inmersión inicial en la problemática para evaluar la conveniencia y accesibilidad de las participantes, asegurando que el ambiente virtual elegido permitiera obtener la información necesaria.

Se contactó a las docentes para obtener su consentimiento previamente y asegurar la confidencialidad en el manejo de sus respuestas, estableciendo un clima de confianza esencial para el éxito de la indagación cualitativa. De igual forma, se estableció en el formulario digital un apartado de confidencialidad y aceptación a participar por parte de las profesionales.

El análisis de los datos siguió las seis fases del análisis temático descritas por Mieles Barrera et al. (2012): (1) familiarización con los datos mediante lectura iterativa de las respuestas; (2) generación de códigos iniciales; (3) búsqueda de temas; (4) revisión de temas; (5) definición y denominación de temas; y (6) producción del informe final.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se presenta el análisis e interpretación de los hallazgos obtenidos a partir de la consulta realizada a las mujeres docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador. El análisis se estructura en cinco ejes temáticos que responden a los objetivos de la investigación, triangulando las narrativas de las docentes participantes con los postulados teóricos sobre autonomía profesional y género expuestos en el marco referencial.

1. Caracterización del perfil sociodemográfico y profesional

La muestra participante estuvo conformada por 5 mujeres profesionales del Derecho, con un rango etario que oscila entre los 33 y los 64 años, situándose la media en los 44.4 años. La totalidad de las participantes reside en zona urbana y no reporta discapacidades, según los datos colocados en el formulario de Google. En cuanto a su estado familiar, predomina la condición de casadas o solteras con responsabilidades familiares, un dato relevante para el análisis posterior sobre la conciliación vida-trabajo.

Todas las participantes comparten la doble condición de “docente y abogada”, lo que confirma la premisa planteada en el planteamiento del problema sobre profesionales que transitan entre el ejercicio de la profesión del derecho y la academia. Esta dualidad, lejos de ser meramente descriptiva, implica que su autonomía se construye en la intersección de dos campos masculinizados: los tribunales y el aula universitaria.

2. Autonomía pedagógica frente a la precarización contractual

Al indagar sobre la autonomía en el aula, las participantes respondieron, en su mayoría, gozar de “libertad de cátedra” para adaptar contenidos y metodologías. Expresiones como *“nunca he sufrido ninguna injerencia”* o *“se nos brinda libertad (...) que vaya con los ideales de la Universidad”* sugieren que, en el nivel micro (el aula), la autonomía pedagógica está preservada.

Sin embargo, al contrastar esto con las condiciones materiales, emerge una barrera estructural vinculada a la modalidad de contratación “hora-clase”. Las docentes señalaron dificultades en el acceso a recursos, indicando que *“el acceso a materiales y revistas científicas es limitado”*, y a menudo conlleva un *“pago bastante oneroso”* que deben asumir personalmente. Otra participante mencionó que las oportunidades de capacitación son escasas debido a *“agendas y actividades fuera de la docencia”*, lo que las obliga a buscar formación externa adecuada a sus horarios.

Este hallazgo se alinea con la teoría de la “economía del prestigio” de Morley (2014), citada en el marco teórico. Mientras la autonomía intelectual se respeta, la falta de recursos para la investigación y actualización en horarios flexibles obliga a las docentes a subsidiar su propia práctica académica. La autonomía, entonces, no se ve coartada por censura directa, sino por factores externos que no depende de ellas y que limita la innovación pedagógica a la capacidad económica individual de la docente.

3. Influencia académica y barreras en la participación institucional

En lo referente a la participación en la toma de decisiones, los resultados evidencian una participación limitada en los espacios de autonomía institucional. Ante la pregunta sobre su participación en comisiones académicas o reformas curriculares, la respuesta predominante fue negativa: *“Aún no he tenido la oportunidad”*,

“No”, “Hasta la fecha no”. Solo una participante mencionó haber colaborado en un plan de especialización bajo una administración anterior.

Es importante señalar que esta limitación se explica principalmente por la estructura del contrato hora-clase que no contempla por diseño esas funciones, y no necesariamente por una exclusión activa. De hecho, la participación en el Comité académico de la Facultad, espacio formalmente abierto a toda la planta docente, recae en un colega masculino por decisión de las propias docentes. Esto sugiere dinámicas de autoexclusión cuyas razones —sobrecarga de trabajo, percepción del espacio como poco incidente en decisiones reales, u otras— el estudio identifica, pero no cierra. Las razones esgrimidas por las participantes, como la *“disponibilidad de tiempo”*, son consistentes con las condiciones propias de la modalidad hora-clase y con las responsabilidades adicionales que algunas docentes asumen fuera del aula.

Respecto al trabajo no remunerado, existe una ambivalencia. Mientras algunas docentes consideran que la investigación pro-bono sería *“demasiado gravosa”* dada su carga laboral, otras realizan investigaciones *“sin un aporte institucional como parte de un compromiso profesional”*. Esto valida la teoría del *“superplus”* (Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015): para mantener su estatus y *“reforzar la visión institucional”*, las mujeres asumen cargas adicionales no remuneradas, validando su competencia mediante el sobreesfuerzo, sin garantía de que esto se traduzca en ascenso o reconocimiento formal.

4. Aportes sustantivos: la integración de la realidad jurídica nacional

A pesar de las barreras institucionales, las docentes ejercen un liderazgo transformacional dentro del aula. Al consultarles sobre la integración de problemas sociales (violencia de género, acceso a la justicia), las respuestas denotan un alto compromiso ético y social. Las docentes no se limitan a la enseñanza dogmática del

Derecho; utilizan “*estudios de casos*” para desarrollar “*pensamiento crítico*” y vinculan explícitamente los “*principios del proceso (...) con el acceso a la justicia*”.

Este hallazgo es significativo: las mujeres docentes están cumpliendo una función de empoderamiento cognitivo (González et al., 2024), conectando la teoría jurídica con la realidad nacional. Sin embargo, este aporte sustantivo permanece en la esfera privada de la relación docente-estudiante.

5. Percepciones sobre brechas de género y techo de cristal

- El análisis de las percepciones de género revela una conciencia crítica sobre las desigualdades estructurales, aunque con matices en la experiencia individual.
- Brecha de contratación. Existe una percepción generalizada de que la planta docente está masculinizada. Las participantes señalan que “*hay más colegas masculinos*” y atribuyen esto a “*patrones culturales y estereotipos de género*” o a la “*disponibilidad de tiempo*” de las mujeres, condicionada por el hogar.
- Invisibilización. Al preguntar si su voz tiene menos peso, las opiniones se dividen. Mientras algunas afirman que “*la ética profesional marca la diferencia*”, otras denuncian explícitamente situaciones de violencia epistémica: “*se ha evidenciado (...) quitar el crédito a la opinión de una mujer, robar las ideas y proyectos*”. Esto confirma la existencia de prácticas de performatividad donde la autoridad femenina es cuestionada o apropiada por colegas masculinos.
- La carga de cuidados como condicionante. Este fue uno de los hallazgos más significativos. Incluso aquellas docentes que cuentan con apoyo familiar reconocen

que los cuidados constituyen una “*limitante real*”. Una docente expresó: “*es innegable que los múltiples roles de cuidado (...) me ha permitido trabajar a la par aunque con más esfuerzo que colegas con menos obligaciones*”. Esta narrativa es consistente con lo que Hochschild y Machung (1989) describen como la doble jornada: la combinación de trabajo profesional y responsabilidades domésticas genera tensiones concretas que las propias participantes reconocen como condicionantes de su trayectoria. No obstante, dado que el estudio no incluyó a docentes hombres en la muestra, no es posible establecer una comparación directa con sus pares masculinos ni afirmar desventaja diferencial por género a partir de estos datos.

- Acceso a magistraturas (Techo de cristal). Respecto a la influencia para acceder a cargos de poder (magistraturas), predomina el escepticismo. Las docentes perciben que, aunque la experiencia académica y profesional debería ser determinante, en la práctica “*depende mucho del contexto político*” y de “*influencias y la visión machista*”. Coinciden en que la participación femenina en altos cargos “*sigue siendo muy reducida*” y que existen “*filtros*” ajenos al mérito.

Los datos revelan que las docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas poseen una sólida autonomía pedagógica y realizan aportes sustantivos de alto valor social en la formación de futuros profesionales del Derecho.

Su influencia institucional, en cambio, presenta limitaciones que se explican principalmente por la modalidad de contratación hora-clase, que restringe por diseño su participación en espacios de decisión curricular e investigación remunerada, y en menor medida por dinámicas simbólicas que algunas participantes identifican en el plano del reconocimiento de sus aportes intelectuales. El acceso a magistraturas, por su parte, está mediado por factores de naturaleza predominantemente política que escapan al alcance de este estudio.

Estos hallazgos apuntan a que las barreras que enfrentan estas profesionales son principalmente de orden contractual e institucional, con una dimensión simbólica de género que aparece de manera selectiva y que requiere investigaciones de mayor escala para ser documentada con mayor precisión.

Conclusiones

Las mujeres abogadas-docentes de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas construyen su autonomía profesional e influencia académica en medio de una tensión estructural. Si bien ejercen una sólida autonomía pedagógica dentro del aula, caracterizada por la libertad de cátedra y la autoridad que les otorga su experiencia práctica como abogadas, su influencia académica e institucional se ve limitada por barreras estructurales.

La construcción de su identidad profesional se da en la intersección de dos campos de larga tradición masculina: el jurídico y el académico, especialmente en los espacios de toma de decisiones. En ese sentido, las docentes logran validar su competencia a través de su experiencia práctica y su compromiso ético con la enseñanza.

Sin embargo, esta autonomía es fragmentada: poseen control sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desde un nivel micro, pero su participación en las políticas curriculares y administrativas en un nivel macro está limitada, principalmente por las condiciones propias de su modalidad contractual, que no contempla por diseño esas funciones.

El análisis de las narrativas docentes permite concluir que el principal factor que favorece su autonomía es el respeto a la libertad de cátedra, lo cual les permite adaptar contenidos sin injerencias directas. No obstante, se identificaron factores limitantes de carácter predominantemente estructural: la modalidad de contratación hora-clase actúa como una barrera material que restringe el acceso a recursos, capacitación y financiamiento,

lo que en la práctica lleva a las docentes a gestionar su propia actualización profesional de manera independiente.

Asimismo, la estructura de sus contratos no contempla la participación en investigación remunerada ni en comités de reforma curricular, lo que genera una división del trabajo en la que las docentes asumen la carga operativa de la enseñanza directa sin acceder a los espacios que otorgan mayor reconocimiento institucional.

Cabe señalar que la participación en el comité académico, espacio formalmente abierto a toda la planta docente, recae sistemáticamente en un colega masculino por decisión de las propias docentes, lo que sugiere dinámicas de autoexclusión cuyas razones —sobrecarga de trabajo, percepción del espacio como poco incidente, u otras— el estudio identifica, pero no cierra.

A pesar de las limitaciones institucionales, las abogadas docentes generan un impacto significativo en la formación de los futuros profesionales del Derecho. Su aporte trasciende la enseñanza dogmática; utilizan su experiencia en el litigio y la asesoría para integrar la realidad nacional en el aula, abordando problemáticas críticas como la violencia de género y el acceso a la justicia. Es de destacar que este ejercicio docente constituye una forma de empoderamiento cognitivo a la comunidad estudiantil, ya que fomentan el pensamiento crítico y conectan la teoría legal con la práctica jurídica. De esta manera, su influencia académica es tangible en la calidad educativa y en la preparación ética y práctica del estudiantado.

Es de resaltar que existe una brecha entre el aporte real de las docentes y el reconocimiento institucional que reciben. Las narrativas sugieren que las responsabilidades de cuidado familiar inciden en la disponibilidad de tiempo y energía para asumir funciones adicionales no remuneradas, aunque el estudio no permite establecer comparaciones directas con sus colegas hombres al no haberlos incluido en la muestra.

Lo que sí es posible afirmar es que la combinación de la carga docente, el ejercicio activo de la abogacía y las responsabilidades domésticas genera tensiones concretas que las propias participantes reconocen como condicionantes de su trayectoria profesional.

Algunas docentes reportaron episodios en los que su autoridad o conocimiento fue cuestionado en el entorno académico o jurídico, experiencias que pueden leerse desde la noción de violencia epistémica. Sin embargo, las propias participantes no atribuyen estos episodios de manera exclusiva a su condición de mujeres, sino a una combinación de factores que incluyen la modalidad contractual, la juventud relativa de la Facultad y las dinámicas propias del campo jurídico del país.

Estos hallazgos son indicativos y no concluyentes, y señalan la necesidad de investigaciones de mayor escala que permitan examinar con mayor profundidad la incidencia del género en la trayectoria de las profesionales del Derecho en El Salvador.

Recomendaciones

1. En vista de que se identificó que las docentes poseen una valiosa experiencia práctica en litigio que actualmente no tiene canales institucionales adecuados para incidir en el diseño curricular, se recomienda crear un Comité Consultivo de Docentes Expertas.
 - Este comité funcionaría con reuniones semestrales o virtuales, para no interferir con sus agendas laborales y de cuidado, con el objetivo específico de actualizar los programas de estudio basándose en la realidad jurídica actual.
 - Esto formalizaría y flexibilizaría su participación institucional, aprovechando una experiencia práctica que

enriquecería directamente la pertinencia y actualidad de los contenidos de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

2. Con el fin de fortalecer la visibilidad institucional de las docentes y el reconocimiento de su experiencia jurídica como activo académico, se propone la creación de un boletín o espacio digital de la Facultad que destaque los logros profesionales externos de las docentes, así como actividades destacadas dentro del aula.
 - Esto fortalecería su empoderamiento simbólico, validando frente al alumnado y colegas que su trayectoria como abogadas en ejercicio constituye un valor académico de alto impacto en la formación de futuros profesionales del Derecho.
3. Reconociendo que algunas docentes ya realizan investigaciones sin remuneración como parte de su compromiso profesional, se recomienda establecer un programa de incentivos no monetarios, como certificaciones de “Docente investigadora” o visibilización en redes institucionales, para aquellas profesoras hora-clase que publiquen artículos o dirijan investigaciones de valor académico.

Esto contribuiría a integrar a las docentes en la economía del prestigio académico, a la que la modalidad hora-clase no les facilita acceso por diseño estructural, reconociendo formalmente un aporte que actualmente ocurre de manera invisible para la institución.

REFERENCIAS

- Aixelà, Y., De Pedro, M. J., González, P., Guillem, P., Martínez, R., Orozco, T., Pascual, J. L., Querol, M. Á., Sanahuja, E., Sánchez, M., & Soler, B. (2006). *Las mujeres en la Prehistoria*. Museu de Prehistòria de València. <https://www.lrmcidii.org/wp-content/uploads/2006/06/Mujeres-en-la-Prehistoria.pdf>
- Banco Central de Reserva de El Salvador. (2024). *Informe de resultados del Censo de Población y Vivienda El Salvador 2024*. <https://censo2024.bcr.gob.sv/wp-content/uploads/tablas-geoportal/informe-resultados-censo-poblacion-vivienda-el-salvador-2024.pdf>
- Bonder, G. (Comp.). (2022). *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: Experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior*. Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, FLACSO-Argentina. <https://www.gender-sti.org/wp-content/uploads/2024/03/La-institucionalizacion-del-enfoque-de-igualdad-de-genero-en-universidades-de-America-Latina.pdf>
- Boring, A., Ottoboni, K., & Stark, P. B. (2016). *Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness*. *ScienceOpen Research*. <https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.14293/S2199-1006.1.SOR-EDU.AETBZC.v1>

- Brailey, C., & Slatton, B. C. (2019). Women, work, and inequality in the U.S.: Revising the second shift. *Journal of Sociology and Social Work*, 7(1). https://jssw.thebrpi.org/journals/jssw/Vol_7_No_1_June_2019/4.pdf
- Castro Fuentes, P. (2008, junio). Las mujeres nos atrevemos. *Atenea*, 1(1), 8–9. <https://genero.ues.edu.sv/wp-content/uploads/sites/28/2021/02/atenea1.pdf>
- Centro de Estudios de Género de la Universidad de El Salvador. (s. f.). *Las mujeres nos atrevemos*. <https://genero.ues.edu.sv/las-mujeres-nos-atrevemos/>
- Consejo Nacional de la Judicatura. (2024). *Pleno CNJ entrega a FEDAES el Registro Especial de Abogados para Elecciones de Magistraturas de la CSJ*. Portal de Transparencia. <https://www.cnj.gob.sv/index.php/novedades/noticias/2024/752-pleno-cn-j-entrega-a-fedaes-el-registro-especial-de-abogados-para-elecciones-de-magistraturas-de-la-csj>
- Constitución de la República de El Salvador. (1983). *Constitución de la República de El Salvador*. Asamblea Legislativa. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf
- Corte Suprema de Justicia. (2026). *Corte Plena*. <https://www.csj.gob.sv/magistrados-corte-suprema-de-justicia/>
- Díaz Dumont, J. R., & Ledesma Cuadros, M. J. (2022). Rol de la mujer en la historia de las naciones: Mitos y realidades. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 127–143. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37525/41113>

González González, F. A., González Sánchez, I. C., Vásquez Martínez, C. R., Torres Mata, J., & Lerma Sánchez, A. M. (2024). El empoderamiento de la mujer en el contexto universitario en una sociedad con oportunidades para todas y todos. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29). <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/2041/4997>

Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking Penguin. https://sjcsociology.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/01/hochschild_second-shift_12.pdf

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (s. f.). *Empoderamiento de las mujeres*. Glosario y tesauruso de igualdad de género. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1246?language_content_entity=es

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Instituto Nacional de Capacitación y Formación [INCAF]. (2025). *Encuesta de demanda laboral 2024-2025*. https://www.incaf.gob.sv/wp-content/uploads/2025/01/INFORME-ENDEL-2024-2025-VLARGA_VF.pdf

Macías Arias, E. J., Chum Molina, S. R., Aray Intriago, C. A., & Rodríguez Vera, C. J. (2018). Liderazgo académico: Estilos y perfiles de gestión en las instituciones de educación superior. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales ReHuSo*, 3(1), 59-70. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1229/1025>

- Meza-Mejía, M. del C., Villarreal-García, M. A., & Ortega-Barba, C. F. (2023). Women and leadership in higher education: A systematic review. *Social Sciences*, 12(10), 555. <https://www.mdpi.com/2076-0760/12/10/555>
- Mieles Barrera, M. D., Tonon, G., & Alvarado Salgado, S. V. (2012). Investigación cualitativa: El análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, (74), 195–225. <https://www.redalyc.org/pdf/791/79125420009.pdf>
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2025). *Estadísticas de educación superior*. <https://www.mined.gob.sv/educacion-superior/?wpdmc=informacion-estadistica-de-educacion-superior>
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología [MINEDUCYT]. (2024). *Estadísticas de educación superior 2023*. <https://www.mined.gob.sv/download/estadisticas-educacion-superior-2023/>
- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114–128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Mujeres y Niñas Empoderadas (WAGE). (2019). *El empoderamiento económico de las mujeres en El Salvador: Barreras, oportunidades y un camino a seguir. Conclusiones claves y recomendaciones*. Colegio de Abogados de los EE. UU. https://www.findevgateway.org/sites/default/files/publications/2020/es_wage-wee-elsalvador-spanish-barriers-report.pdf
- ONU Mujeres. (2017). *Los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe: Hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/07/UN16017_web.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"*. Asamblea General de la OEA. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/folleto-belemdopara-es-web.pdf>

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz [ORMUSA]. (2020a, 29 de julio). *El derecho de las mujeres a la participación política y cargos de elección popular*. Observatorio Económico Laboral de las Mujeres. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/el-derechos-de-las-mujeres-a-la-participacion-politica-y-cargo-de-eleccion-popular/>

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz [ORMUSA]. (2020b, 29 de julio). *Empleo de las mujeres en el sector público y cargos de elección popular*. Observatorio Económico Laboral de las Mujeres. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/empleo-de-las-mujeres-en-sector-publico-y-cargos-de-eleccion-popular/>

Ortega Bastidas, J. (2020). Saturación teórica en la investigación cualitativa: Concepto, origen y debate. Interciencia. <https://www.redalyc.org/journal/339/33963459007/html/>

Sánchez-Olavarría, C. (2025). La autonomía profesional docente: Una mirada desde los Consejos Técnicos Escolares en educación básica. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 30(104), 215-234. <https://www.redalyc.org/journal/140/14081723011/html/>

Universidad Pedagógica de El Salvador [UPED]. (2024). *Nuestra historia*. <https://www.pedagogica.edu.sv/somos-uped/nuestra-historia/>

Universidad Tecnológica de El Salvador. (2012). *Participación política y ciudadana de la mujer en El Salvador*. https://www.utec.edu.sv/vips/uploads/investigaciones/participacion_politica_ciudadana_mujer.pdf

ANEXOS

Instrumento aplicado en la investigación

Investigación: La transformación digital y su incidencia en las Ciencias Jurídicas

Indicaciones:

Estimadas:

Le invitamos a participar en un estudio denominado: Autonomía profesional e influencia académica de mujeres docentes en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador. Su participación es completamente voluntaria y puede optar por no participar o retirarse en cualquier momento.

Información sobre la participación:

- **Duración:** El cuestionario tomará aproximadamente 30 minutos.
- **Confidencialidad:** Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y se utilizarán únicamente con fines de investigación. No se recogerá información que permita identificarle.
- **Riesgos y beneficios:** No se prevén riesgos significativos asociados con su participación. Su colaboración contribuirá a generar conocimiento sobre la experiencia de las mujeres en la academia, visibilizando sus desafíos y aportes para promover un entorno más equitativo.
- **Consentimiento:** Al continuar con el cuestionario, usted acepta participar en este estudio bajo las condiciones mencionadas.

Si tiene preguntas o inquietudes sobre esta investigación, no dude en contactarnos a través del correo electrónico: kcornejo@pedagogica.edu.sv

Acepta participar en la investigación

☐ Sí, acepto

☐ No, acepto

Genero: _____

Edad: _____

Zona

☐ Rural

☐ Urbana

Posee algún tipo de discapacidad

☐ Sí

☐ No

Profesión: _____

1. ¿Qué oportunidades o dificultades ha enfrentado como docente hora-clase, particularmente en cuanto a su acceso a materiales o a capacitaciones?
2. ¿Ha sentido que su autonomía para adaptar el contenido o usar metodologías innovadoras en sus clases se ha visto limitada por su modalidad contractual?
3. Más allá del aula, ¿ha podido participar en comisiones académicas o reformas curriculares? Si su respuesta es sí ¿De qué manera? Si su respuesta es no ¿Por qué?
4. ¿De qué manera integra problemas sociales y jurídicos de El Salvador (ej. violencia de género, acceso a la justicia) en sus clases?
5. Como abogada, ¿ha realizado trabajos pro-bono o investigaciones no remuneradas? ¿Cree que este tipo de contribuciones es valorado por la Universidad o su entorno profesional?
6. ¿Ha notado si existen diferencias en la contratación de mujeres versus hombres como docentes hora-clase en la Universidad?
7. En su experiencia profesional como docente y abogada, ¿ha sentido que su voz o sus opiniones tienen menos peso por su género?
8. ¿Considera que las responsabilidades de cuidado familiar han afectado de manera distinta su trayectoria profesional en comparación con sus colegas hombres, tanto en la docencia como en el ejercicio de la abogacía?

9. ¿Ha percibido alguna diferencia en el tipo de retroalimentación que recibe sobre su trabajo, en comparación con sus colegas de otro género?
10. Considerando las dinámicas de género en el sistema legal salvadoreño, ¿cree que su experiencia como mujer abogada y como docente ha influido o podría influir de manera particular en oportunidades para acceder a cargos de magistratura o a otras posiciones de poder?



ISBN: 978-99983-65-82-7



9 789998 365827