



**Facultad de Humanidades**  
Instituto de Sociología  
Carrera de Sociología

# **MUJER, TRABAJO Y PODER EN UNA UNIVERSIDAD ESTATAL EN CHILE**

Los factores que dificultan y facilitan el acceso y el ejercicio de los cargos de dirección y/o jefatura para las mujeres dentro la Universidad de Valparaíso en la actualidad.

Un acercamiento desde la perspectiva de género.

---

**Memoria de grado para optar a la licenciatura en Sociología y al título profesional de Socióloga**

**NATALIA ANDREA APABLAZA IMBARACK**

Profesora guía

**ELISABETH SIMBÜRGER**

**VALPARAÍSO**

**ENERO, 2018**

*Agradecimientos*

*Debo reconocer que sin el apoyo y ayuda de mis más cercanos, no habría podido finalizar mi tesis correctamente.*

*En primer lugar, quiero agradecer a mis padres: Marcela Imbarack Vergara y Juan Carlos Apablaza Arévalo que, sin su apoyo, ánimo, amor incondicional y contención no podría haber llevado a cabo este largo –y a veces– agobiador proceso de titulación. Les doy las gracias por existir, por ser mis padres y mi sustento emocional más grande. Si tuviera que volver a nacer, los elegiría nuevamente como mis padres.*

*Agradezco también a mis hermanos: Camilo y Valentina, quienes son parte importante de mis días y mi vida. Desde la hermandad, han sido motivadores fundamentales en mi esfuerzo para llegar a ser profesional.*

*Agradezco a mis abuelos: José Enrique Apablaza Morales, Susana Arévalo Bahamondes y Violeta Vergara Estay, por estar conmigo cuando los necesito, por su incondicionalidad, por su amor y sus palabras de aliento. Para ellos es motivo de alegría y de orgullo que su nieta mayor sea profesional. A mi difunto abuelo Mario Hugo Imbarack López, que desde donde sea que ahora esté, está apoyándome, guiándome y cuidándome. Sin duda hubiese estado orgulloso de mí.*

*Agradezco a mis amigas y amigos por darme su amistad a toda prueba, por ser mis mejores confidentes, por su lealtad y cariño, por darme la contención necesaria, el ánimo y por las muchas veces que tuvieron que orientarme en este extenuante proceso.*

*Le doy las gracias a mi profesora guía Elisabeth Simbürger por su disposición para acompañarme durante este proceso. También quisiera agradecer a la profesora María Angélica Cruz, quien tuvo la gentileza de ser mi profesora guía cuando Elisabeth se encontraba con pre y posnatal. Con sus recomendaciones acertadas pude avanzar mucho a su lado, con ella logré afinar el marco teórico y gracias a sus gestiones pude conseguir 13 entrevistas para esta investigación.*

*Y por último, les doy las gracias a la Universidad de Valparaíso, mi casa de estudios, particularmente a todas y todos los docentes de la carrera de Sociología por entregarme las herramientas teóricas-prácticas y la formación profesional.*

*A todas ellas y ellos, gracias por tanto.*

Las universidades e instituciones de educación superior en general, no son precursoras en poseer una proporción equitativa de mujeres y hombres en cargos de dirección académica. La siguiente tesis propone analizar desde la experiencia vivida y percibida por las académicas de la Universidad de Valparaíso, a través de la perspectiva de género, específicamente del feminismo de la igualdad, las barreras o dificultades –internas y externas– que encuentran ellas para acceder a un cargo de dirección y en el ejercicio del mismo una vez que lo obtienen. El documento, indaga también en los facilitadores que actúan como agentes resolutorios de estos obstáculos que se enfrentan las mujeres a la hora de intentar acceder al cargo de dirección y cuando lo ejercen. Por otro lado, así como hay barreras y dificultades, también las mujeres encuentran ventajas cuando ostentan un cargo de este tipo, documentado así en este trabajo.

Cabe mencionar que esta investigación está realizada en base a una metodología cualitativa, por lo que para obtener la información requerida se realizaron 13 entrevistas a mujeres que tienen algún cargo de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso. Por consiguiente, desde el relato de las propias mujeres, se pudo obtener la información necesaria para dar cuenta de las barreras, los facilitadores y las ventajas que existen en el acceso y en el ejercicio de un cargo de este tipo en dicha institución de educación superior chilena.

Por último, como la presente tesis se realizó a través de una perspectiva de género, se indagó en los mecanismos teórico-prácticos que permiten la organización social a través de un sistema binario de géneros, facilitado por los discursos que legitiman la diferencia sexual y que eternizan los roles histórico-social impuestos a las mujeres, provocando que la apertura de éstas a los espacios públicos-políticos esté mermada por una carga simbólica que repercute en los roles de género, particularmente en los roles femeninos.

---

**Palabras claves:** *universidad estatal, mujeres, trabajo, poder, roles de género, techo de cristal, barreras y facilitadores.*

<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>CONTENIDO</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO 1: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>10</b>
<b>1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>10</b>
1.1.1. Indicadores de participación femenina en la carrera académica en Chile	12
1.1.2. Pregunta de investigación	16
<b>1.2. OBJETIVOS</b>	<b>16</b>
1.2.1. Objetivos generales	16
1.2.2. Objetivos específicos	17
<b>1.3. RELEVANCIAS</b>	<b>17</b>
1.3.1. Relevancia teórica	17
1.3.2. Relevancia práctica	18
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO</b>	<b>19</b>
<b>2.1. Perspectiva Teórica</b>	<b>21</b>
<b>2.1.1. Perspectiva de género como herramienta teórica y feminismo de la igualdad</b>	<b>21</b>
Feminismo de la igualdad	22
El concepto de igualdad	22
Perspectiva teórica del Feminismo de la igualdad	24
<b>2.2. Discusión Bibliográfica</b>	<b>25</b>
<b>2.2.1. Construcción histórico-social del género a través de la socialización</b>	<b>25</b>
<b>2.2.2. Educación como campo de reproducción de desigualdades de género</b>	<b>29</b>
El concepto de educación	29
Educación y género	30
<b>2.2.3. El significado social del trabajo desde una perspectiva sociológica, a propósito de la división sexual y la feminización del trabajo.</b>	<b>31</b>
El concepto de trabajo	31
División sexual del trabajo doméstico y remunerado	33
Feminización del trabajo y desarrollo de la actividad económica de la mujer	34
<b>2.2.4. Académicas en cargos de decisión: barreras en el laberinto del poder femenino</b>	<b>36</b>
Poder y género	36
Escasa presencia de mujeres en cargos de decisión	38
Femineidad y poder	39
<b>2.2.5. Mujeres académicas: techo de cristal, suelo pegajoso, muros de cristal, fronteras de cristal y homosociabilidad</b>	<b>40</b>
Techo de cristal, suelo pegajoso, muros de cristal y fronteras de cristal	41
Homosociabilidad	43
<b>2.2.6. Los conceptos de barreras y facilitadores</b>	<b>44</b>

<b>CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>46</b>
<b>3.1. Descripción general del estudio</b>	<b>46</b>
3.1.1. Tipo de estudio	46
3.1.2. Tipo de diseño	46
3.1.3. Población y Muestra	47
3.1.4. Técnica de producción de información	49
3.1.5. Técnica de análisis de información	50
3.1.6. Calidad del diseño	51
3.1.7. Consideraciones éticas	52
<b>CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS</b>	<b>53</b>
<b>4.1. ¿Cuántas mujeres hay en cargos de dirección en la Universidad de Valparaíso y dónde están?</b>	<b>54</b>
<b>4.2. Elementos de desigualdad de género en la Universidad de Valparaíso: barreras internas y externas desde la voz de las protagonistas</b>	<b>58</b>
<b>4.2.1. Barreras internas para el desarrollo profesional-académico</b>	<b>58</b>
Socialización de género	58
Sobre-adaptación, pérdida de identidad y masculinización en las mujeres	60
Poco interés por el liderazgo tradicional	61
<b>4.2.2. Barreras externas para el desarrollo profesional-académico</b>	<b>63</b>
<b>Estructura social, liderazgo y género: eternización de los valores androcéntricos y patriarcales</b>	<b>63</b>
Fisiología, Maternidad y Familia	63
Sentimiento de culpabilidad: tiempo familiar vs tiempo laboral	65
Escaso interés y ambición por los cargos de dirección y/o jefatura	66
<b>Estructura institucional-organizacional</b>	<b>68</b>
Desigualdad de oportunidades y mayor exigencia para las mujeres	68
Horarios inadecuados	71
Mujeres e investigación	74
Masculinización del poder y las decisiones	76
Estereotipos ligados al género y liderazgo femenino	78
<b>4.3. Facilitadores en desarrollo profesional-académico de las mujeres</b>	<b>80</b>
<b>4.3.1. Factores que facilitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección</b>	<b>80</b>
La confianza de sus antiguos jefes y académicos	80
Meritocracia y capacidades	82
<b>4.3.2. Redes de apoyo que facilitan el ejercicio del cargo</b>	<b>84</b>
El jardín infantil, el colegio y las “nanas”	84
Apoyo familiar: el esposo y la madre	86
<b>4.4. Ventajas o gratificaciones de tener un cargo de dirección para las mujeres</b>	<b>88</b>
<b>4.4.1. Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo</b>	<b>88</b>
<b>4.4.2. Reconocimiento del trabajo y acercamiento al poder</b>	<b>89</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>93</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>112</b>

4.	Carta de Consentimiento Informado Entrevista _____	112
5.	Carta de Autorización Entrevista _____	113
6.	Guión de la entrevista _____	114

**ÍNDICE DE TABLAS**

**TABLA 1:** MATRÍCULA DE POSGRADO EN CHILE SEGÚN TIPO DE PROGRAMA Y SEXO EN LOS AÑOS 2007 Y 2016..... 15

**TABLA 2:** TABLA DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO SEGÚN TIPO DE CARGO, EDAD Y CONTEXTO..... 48

**TABLA 3:** MATRIZ DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO DE CARGO Y CONTEXTO ..... 49

**ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS**

**FIGURA 1:** CANTIDAD DE MATRÍCULAS EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS SEGÚN SEXO..... 12

**FIGURA 2:** CANTIDAD DE DOCENTES EN UNIVERSIDADES CHILENAS CON JORNADA COMPLETA SEGÚN SEXO ..... 13

**FIGURA 3:** PORCENTAJE DE RECTORES EN UNIVERSIDADES, INSTITUTOS PROFESIONALES Y CFT'S EN CHILE SEGÚN SEXO..... 13

**FIGURA 4:** PORCENTAJE DE DECANO(A)/JEFE(A) DE CARRERA EN LAS UNIVERSIDADES, INSTITUTOS PROFESIONALES Y CFT'S EN CHILE SEGÚN SEXO ..... 14

**FIGURA 6:** CUADRO DE LA ESCALA JERÁRQUICA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO ..... 38

**FIGURA 5:** MATRÍCULA TOTAL POR ÁREA DE CONOCIMIENTO SEGÚN SEXO EN LOS AÑOS 2005 Y 2016 ..... 57

## INTRODUCCIÓN

---

Los antecedentes señalan que a pesar de estar viviendo el siglo XXI, las mujeres se encuentran subrepresentadas en el personal docente e investigador, y más aún en los cargos de dirección y en los cargos altos de la jerarquización de las universidades e instituciones de educación superior en general. Aunque, la cantidad de matrículas femeninas sea superior a la masculina, y aunque las mujeres sean quienes obtienen la mayoría de los títulos universitarios y sean mejores estudiantes que los hombres (CNED, 2015), siguen existiendo patrones que no dejan avanzar a las mujeres en el plano profesional-académico. Ante esta situación, cabe preguntarse por las razones que fundamentan dichas cifras con la finalidad de establecer cuáles son las barreras, dificultades u obstáculos que encuentran las docentes universitarias para ascender en la escalera académica.

En el siguiente estudio se planteó analizar las experiencias vividas y percibidas de las mujeres que han logrado alcanzar cargos de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso, a través de una metodología cualitativa enfocada en la perspectiva de género, específicamente al alero del feminismo de la igualdad. La Universidad de Valparaíso es una universidad estatal de Chile, que tiene sus sedes más importantes en la Región de Valparaíso. En este sentido, este estudio considera que es trascendental despojarse del centralismo santiaguino, fundamentalmente porque es interesante hacer este tipo de estudios en universidades estatales de Chile, que suponen poseer un mayor grado de calidad educacional, pluralismo, diversidad y libertad intelectual en comparación con las universidades privadas del país, al menos así lo cree el Rector de la Universidad de Chile (Leiva & Houssein, 2010), que es la universidad estatal más antigua de Chile, y una de las más prestigiosas en América Latina. Mayor es la importancia de hacer un estudio de estas características en la Universidad de Valparaíso al considerar que esta institución es la primera a nivel regional en tener una unidad de igualdad y diversidad desde el año 2016, lo que hace pensar que tienen políticas públicas que resguardan las diferencias de género (Universidad de Valparaíso, 2016), por lo que llamó profundamente la atención y dio pie para preguntarse si acaso la Universidad de Valparaíso es realmente pionera en equidad de género.

Para realizar esta tesis se utilizó una metodología cualitativa cuya técnica escogida fue la entrevista. Por ello, se realizaron 13 entrevistas a mujeres que están ejerciendo o han ejercido un cargo de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso. A través de las entrevistas se pudo acceder a las percepciones que tienen estas mujeres sobre la universidad en cuestión, su vida cotidiana, los estereotipos que giran en torno a su área de saber y las dinámicas de género que visualizan en la vida privada de la universidad. Mediante una recopilación de antecedentes se pudieron dar cuenta las cifras en relación de la participación femenina en las instituciones de educación superior. Gracias a esta información se pudo conocer la cantidad de mujeres que se encuentran cursando pre-grado, el porcentaje de mujeres académicas, investigadoras y que



ejercen cargos de dirección dentro de las instituciones de educación superior en Chile. Esto permitió tener una panorámica sobre lo que ocurre efectivamente con las mujeres, y que contradice el discurso acerca de que existe una igualdad de oportunidades para las mujeres en el sistema de educación superior en el país.

Estos antecedentes cruzados con la información obtenida a través de las entrevistas, permitió interpretar, por ejemplo, barreras externas en relación al sistema de prestigio y de poder que opera en la Universidad de Valparaíso y que aflige directamente a las mujeres que intentan conseguir un cargo de dirección y el ejercicio del mismo. También se pudo constatar otras barreras, dificultades u obstáculos que enfrentan estas mujeres, y que tienen relación con las barreras internas que tienen las mujeres que deciden hacer carrera en la universidad como la socialización de género respecto a la maternidad, fisiología y familia, y los estereotipos ligados al género y el liderazgo femenino, así también los facilitadores y las ventajas que obtienen al acceder a un cargo de este tipo. En este sentido, revelar esta situación a partir de la experiencia de las mujeres, abrió las puertas para realizar una interpretación de lo que ser doblemente minoría en dicha universidad; es decir, ser mujer y además trabajar en áreas como cargos de dirección, que genera resistencias entre los académicos y los hombres que imponen y definen el quehacer dentro de la universidad, porque históricamente estas áreas han sido masculinizadas. En esa lógica, las instituciones de educación superior son espacios de producción y reproducción de desigualdades de género.

## CAPÍTULO 1: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

---

### 1.1. Fundamentación del problema

---

Como se expuso en la introducción, esta investigación es un estudio acerca del desarrollo de la carrera profesional-académica de las mujeres en la Universidad de Valparaíso, abordada desde la perspectiva de género, entendiendo que las Instituciones de Educación Superior son un espacio más, dentro de tantos, que producen y reproducen inequidades de género (Godoy & Mladinic, 2009). Si bien se ha avanzado en esta problemática, aún falta mucho para llegar a una simetría efectiva entre sexos y con ello lograr una paridad de condiciones dentro de las universidades y en todos los planos de la vida cotidiana.

Actualmente se vive un proceso histórico por el que atraviesa el sistema de educación superior en el mundo, y por consiguiente, en Chile. Algunos teóricos de la materia han denominado este proceso como «la era del acceso» (Berríos, 2007), y se caracteriza por la masificación y la feminización de la matrícula, causando el ingreso de sectores sociales que habían sido históricamente excluidos de participar en el sistema, como las mujeres, los pobres e indígenas (Estébanez, 2007). Algunas de las explicaciones que se han dado para explicar la supresión de estos sectores en el sistema de educación superior han sido la clase social o el nivel socioeconómico. Sin embargo, hoy esos argumentos no son suficientes para explicar la metamorfosis que vive dicho sistema, particularmente el universitario, por lo que insta a examinar sobre las consecuencias o efectos ha tenido la inserción de estos grupos sociales, especialmente las mujeres en el sistema de educación superior en Chile, y las demandas que se ven expuestas las universidades en cuanto a estructura y organización interna, ahora que el cuerpo docente se ha diversificado y el perfil del estudiantado también (Berríos, 2007).

La situación de las mujeres que deciden hacer una carrera profesional-académica en las universidades, reviste especial interés puesto que, a pesar del aumento considerable en su participación en el sistema de educación superior (IESALC, 2006), permanecen subrepresentadas en docencia, investigación, y más aún, en cargos de dirección o cargos altos de la jerarquía universitaria. En este sentido, la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta en *el proceso de jerarquización del quehacer académico y refleja tensiones en los principios y tradiciones sobre los que se funda el quehacer académico* (Berríos, 2007, pág. 40). Así, desde una perspectiva de género, se puede ver esto en la masculinización de la producción de conocimiento asociado al quehacer científico, en las autoridades y dirección de las instituciones de educación superior y en la producción y reproducción de la estructura machista y patriarcal en las universidades, que distribuye diferenciadamente a académicos y académicas según disciplinas, jerarquías y funciones (Berríos, 2007).

En Chile, desde que a la mujer se le permitió ingresar a la educación superior a finales del siglo XIX, se ha ido consolidando como una parte importante del cuerpo de estudiantes de pregrado, considerando, por ejemplo, que tras la reforma educacional chilena de 1981, la matrícula de mujeres ha ido aumentando cada vez más (Godoy & Mladinic, 2009); de hecho, actualmente hay más mujeres que hombres estudiando en la educación superior en Chile (SIES, 2016). No obstante aquello, si bien las mujeres ingresan a pregrado, estudian, y posterior a eso se incorporan al mercado laboral, su presencia va disminuyendo a medida que se asciende en la escala profesional (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016). Es decir, a mayor responsabilidad, poder y representatividad, hay menos presencia femenina.

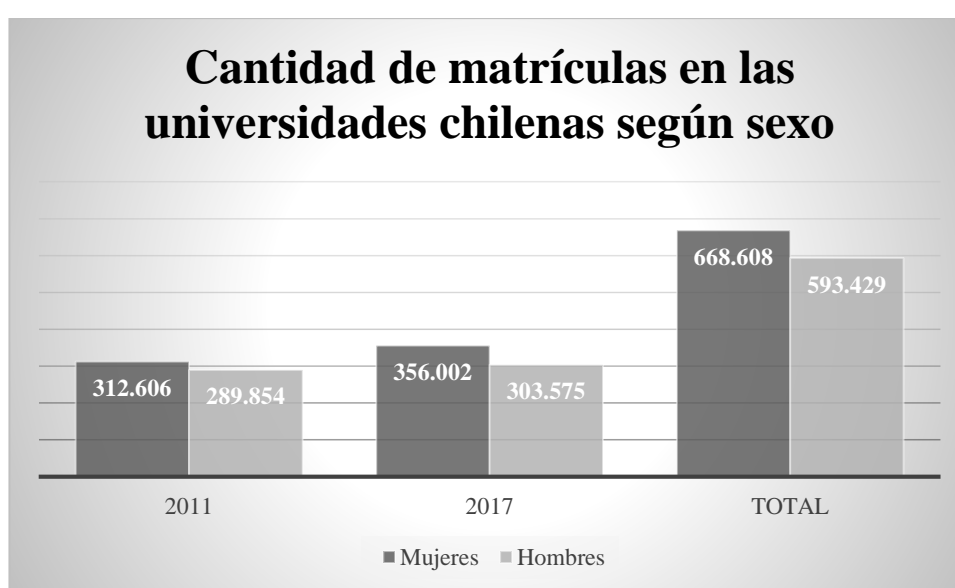
No lejos de lo anterior, desde una perspectiva de género, las tensiones que se dan en el funcionamiento estructural de las universidades, que se enfrentan y establecen jerarquías aprehendidas y reconocidas por el mundo académico, pueden ser entendidas como un universo de representaciones, donde las ideologías y estereotipos de género están presentes, a la vez que generan sus propias lógicas de producción y reproducción (Berríos, 2007). Estas tensiones se refieren a la distinción simbólica entre disciplinas, que le da mayor relevancia a las ciencias duras o exactas, por encima de las ciencias sociales y humanidades (Berríos, 2005). Este despropósito, que ha sido extensamente debatido en la epistemología, la sociología de género, la sociología del trabajo y la sociología del conocimiento, emplaza a las mujeres a una posición “menos científica” y deja al hombre como el “científico por excelencia y tradición” (Berríos, 2007), masculinizando el conocimiento científico.

En este sentido, la oposición jerárquica que se da entre disciplinas, y que ubica a los hombres en posiciones de mayor poder y prestigio y a las mujeres en rangos de menor poder dentro de las ramas del saber, también se replica a la hora de acceder a cargos de dirección y/o jefatura dentro de las universidades. Y una de las posibles explicaciones que se da para esto es que las mujeres estarían menos capacitadas para tomar cargos de dirección, ya que serían incapaces de ejercer el mando y tomar decisiones importantes (Berríos, 2007). Para el imaginario patriarcal, las mujeres se visualizan como las que reciben órdenes, no como las que ejercen el poder y dan órdenes, por lo que no existe un espacio social y colectivo donde se reconozca y legitime su capacidad de hacerlo (Godoy & Mladinic, 2009). Por consiguiente, en general, la universidad y el sistema de educación superior, tienden a producir y reproducir desigualdades de género como la escasa presencia de mujeres en cargos de dirección o en cargos altos de la jerarquía universitaria.

### 1.1.1. Indicadores de participación femenina en la carrera académica en Chile

En este apartado de la problematización se mostrarán algunas cifras estadísticas que dan cuenta de la representación y distribución del cuerpo docente universitario femenino y las mujeres que tienen cargos de dirección en Chile. Como primera cuestión, desde que las mujeres se han incorporado a la educación superior, cada vez más han ido aumentando su porcentaje de participación en las instituciones de educación superior, de tal modo que en la actualidad la matrícula femenina es superior a la masculina en las universidades del país. Según los antecedentes del Consejo Nacional de Educación de Chile, la matrícula femenina hasta el año 2017 alcanza un total de 356.002, mientras que la matrícula masculina llega a 303.576.

*Figura 1: Cantidad de matrículas en las universidades chilenas según sexo*

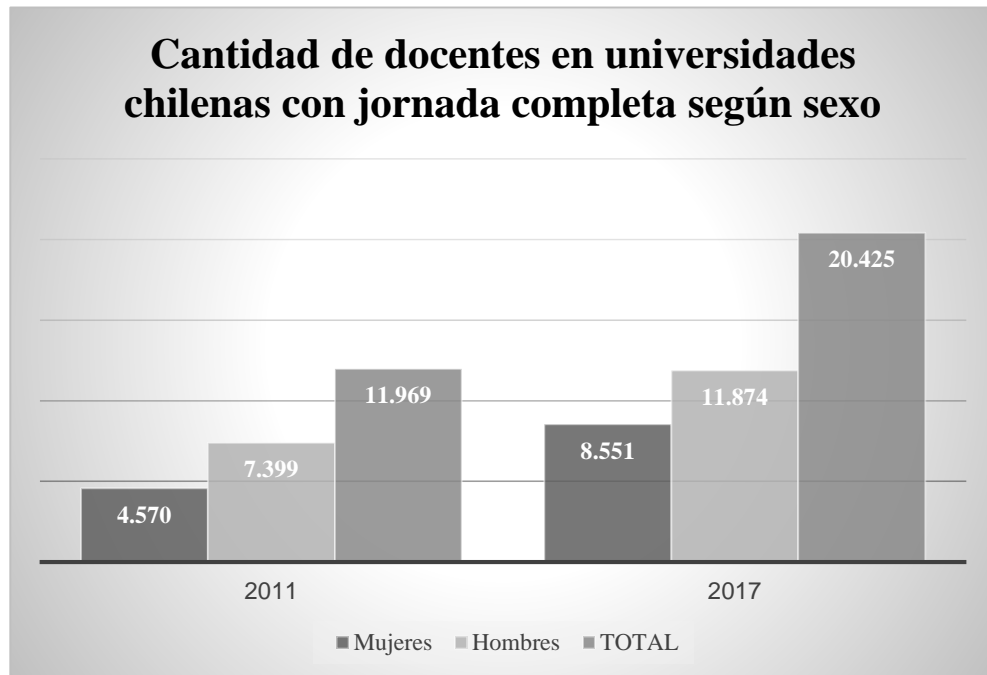


\*Elaboración propia a partir de cifras entregadas por el Consejo Nacional de Educación

Este escenario también es válido en gran parte del continente americano y europeo, así como también en muchos países de Asia (Berríos, 2007). Por lo que se puede sostener que las mujeres han logrado ganar un espacio en el mundo público, en el mundo del trabajo y en la educación, lo que significa que su masiva incorporación al mercado del trabajo ha representado un progresivo aumento en niveles educativos y una mejoría considerable en sus niveles de empleabilidad (IESALC, 2006). No obstante aquello, tal realidad no refleja ni significa que el problema de la desigualdad de género se haya superado, muy por el contrario.

Para el caso específico de esta investigación, desde una perspectiva de género –lo que no significa solo la disección las cifras según sexo, sino que irrumpen otras variables– se sostiene que la brecha de género en el sistema educacional universitario, se presenta en datos como el porcentaje de académicas y académicos con jornada completa, donde hasta el año 2017 a nivel nacional, el 41,9% corresponde a mujeres y el 58,1% a hombres (CNED, 2017) (ver figura 2). Ahora, si se analiza la situación a nivel regional, la Región de Valparaíso, según datos del Consejo Nacional de Educación, hasta el año 2017, las académicas representan el 38,3% versus el 61,7% de académicos con jornada completa, lo que está muy por debajo del porcentaje a nivel nacional.

Figura 2: Cantidad de docentes en universidades chilenas con jornada completa según sexo



\*Elaboración propia a partir de cifras entregadas por el Consejo Nacional de Educación

La brecha de género en las universidades chilenas se acrecienta cuando se observa la escasa presencia de mujeres en cargos altos de la jerarquía universitaria, que incluye rectoría, vicerrectoría y la dirección de investigación y posgrados, llegando sólo al 23% (Berríos, 2007). Dentro de este contexto, si se examina el porcentaje de Rectores en las universidades del país, la situación se torna aún más grave. Según un estudio realizado por la Universidad Diego Portales, sólo el 5,1% pertenece a mujeres ocupando un cargo de este tipo en universidades. El mismo estudio entregó cifras respecto al porcentaje de mujeres y hombres ocupando un cargo de Decano(a) o Jefe(a) de carrera en universidades, los números no son tan drásticos, pero existe una subrepresentación de las mujeres en cargos de este tipo, ya que sólo el 22,6% corresponde a mujeres. Además, los datos muestran que en relación a los Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica del país, las universidades son las instituciones de educación superior que tiene la brecha de género más profunda en relación a estos cargos jerárquicos.

Figura 3: Porcentaje de Rectores en universidades, institutos profesionales y CFT's en Chile según sexo

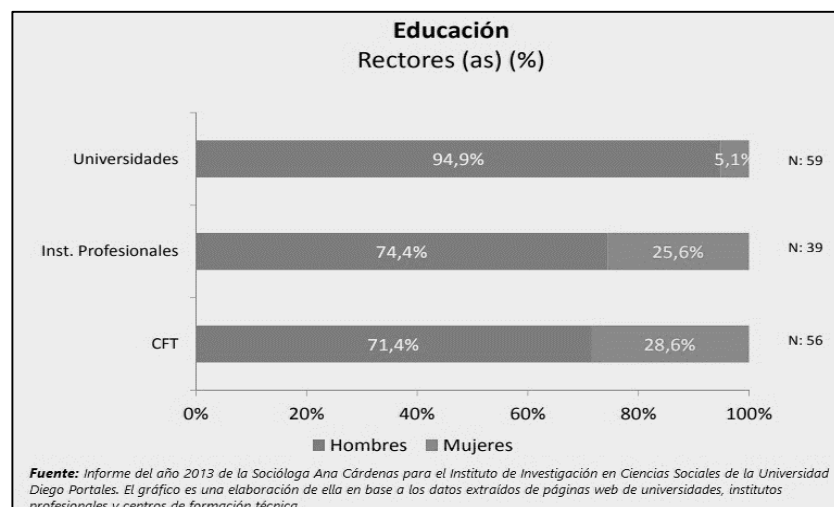
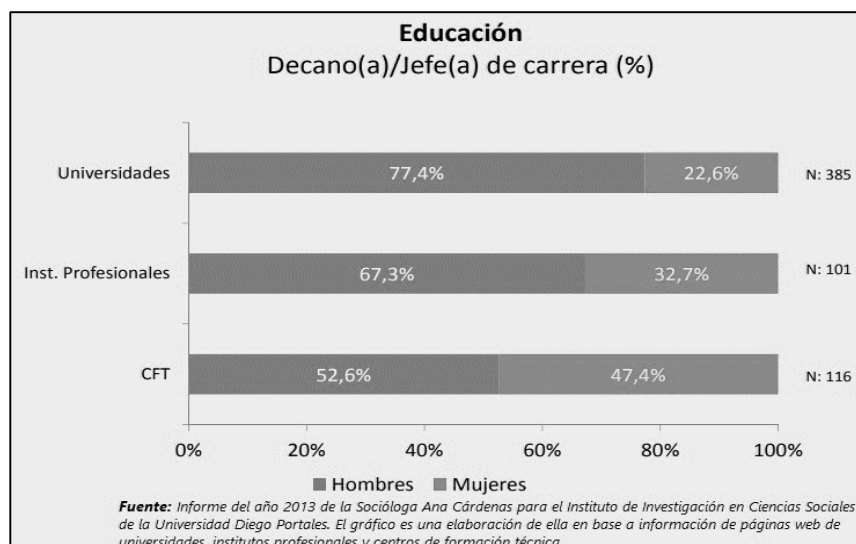


Figura 4: Porcentaje de decano(a)/Jefe(a) de carrera en las universidades, institutos profesionales y CFT's en Chile según sexo



No obstante, si bien las mujeres no tienen muchas oportunidades para acceder a ciertos cargos de la jerarquía universitarios, sí tienen posibilidades de conseguir un cargo en los niveles más bajos de la jerarquía, sobre todo en aquellos cargos que se relacionan con laborales administrativas como una coordinación o una secretaría de carrera (Berríos, 2005). Dentro de la lógica de las universidades, el trabajo administrativo no tiene visibilidad, ya que la relación con los estudiantes no es importante y significativo para formarse un prestigio dentro de la universidad (Berríos, 2007).

De este modo, como mostró la información anterior, a medida que se baja en la escala de la jerarquía universitaria, cuando más cerca a la base del sistema de educación superior, las mujeres comienzan a visualizarse más notoriamente, y empieza una representación más equitativa entre mujeres y hombres, lo que se evidencia con la cantidad de matrículas femeninas en pregrado, que supera a la masculina. Así, es la cima social y materialmente más valorada del sistema donde la exhibe más profundamente la diferencia entre mujeres y hombres.

No lejos de lo anterior, a medida que las mujeres avanzan hacia los estudios de magister y doctorado, su presencia igualmente se reduce (CNED, 2017), sin embargo, durante los últimos años la brecha en relación a esto ha ido acortándose; ahora hay más mujeres que hace 10 años atrás cursando estudios de posgrado, especialmente en magíster (ver tabla 1). Se comprende que actualmente los estudios de posgrado son un requisito ineludible para entrar en la carrera académica (Schwartzman, 2008), por lo que las mujeres que deciden hacer una trayectoria profesional en una universidad, deben obligatoriamente tener estudios de posgrado como magíster o doctorados. Estos últimos, son más valorados cuando se hacen en instituciones de educación superior extranjeras y requieren de más tiempo. Las mujeres al concebirse como responsables de los cuidados de los(as) hijos(as), la familia y los quehaceres del hogar, se ven frenadas para acceder a este tipo de posgrado, por eso optan por realizar estudios de magíster.

Tabla 1: Matrícula de posgrado en Chile según tipo de programa y sexo en los años 2007 y 2016

Tipo de Programa	2007			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Doctorado</b>	1.728 (57,05%)	1.301 (42,95%)	3.029	3.139 (56,61%)	2.406 (43,39%)	5.545
<b>Magíster</b>	9.811 (55,54%)	7.853 (44,46%)	17.664	21.135 (50,27%)	20.904 (49,73%)	42.039
<b>Total</b>	<b>11.539</b> <b>(55,76%)</b>	<b>9.154</b> <b>(44,24%)</b>	<b>20.693</b>	<b>24.274</b> <b>(51,01%)</b>	<b>23.310</b> <b>(48,99%)</b>	<b>47.584</b>

Fuente: creación propia a partir de los datos extraídos del compendio histórico de Educación Superior del Ministerio de Educación lanzado el año 2016.

¿Cómo se pueden explicar estos datos? La inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un tema que preocupa y engloba a todos los sectores sociales del mundo (Alberdi, 1996). Este problema no es un producto azaroso, al contrario, es el resultado de un *modelo sexista* que siempre se naturalizó y normalizó, afectando todas las esferas de la vida cotidiana (González Badilla, 2016).

En esta tesis se propone conocer las razones por las cuales las mujeres históricamente han sido víctimas de la desigualdad de género, en particular de aquellas inequidades presentes que limitan el desarrollo profesional-académico de éstas. Este estudio tiene características cualitativas cuya técnica de recolección de información fue la entrevista. Entonces, a partir de los relatos de las entrevistadas se busca explicar los factores que actúan como barreras, dificultades u obstáculos en las mujeres a la hora de querer acceder a un cargo de dirección y en el ejercicio del mismo, particularmente en la Universidad de Valparaíso. Estas barreras se dividieron en internas y externas; las barreras internas son aquellas que instalan desde la socialización, diferenciada para niñas y niños, y además, se relacionan con la fisiología y la maternidad y el poco interés y ambición por los cargos de dirección y/ jefatura. Mientras que las barreras externas son aquellas que se asocian a la cultura institucional, los estereotipos ligados al género y al liderazgo femenino (Tomàs Folch & Guillamón Ramos, 2009), entre otras cuestiones.

Y así como se indagará en las barreras, también se examinarán los factores de facilitan el acceso a los cargos y el ejercicio de éste a las mujeres que deciden hacer una carrera académica. Estos facilitadores son aquellos, que contrario a las barreras, actúan como agentes

resolutivos de problemas, por lo tanto tienen relación con las redes de apoyo, la meritocracia, la confianza de sus antiguos jefes, entre otras cosas. Finalmente, así como existen los obstáculos, también hay ciertas ventajas que las mujeres encuentran cuando están ejerciendo un cargo de dirección y que ayudan positivamente en su desarrollo profesional, por lo que también estarán presentes en el análisis de este estudio.

Para finalizar, cabe aclarar que la importancia de hacer un estudio de estas características en la Universidad de Valparaíso radica en que es necesario realizar investigaciones sobre la temática de las desigualdades de género dentro de las universidades pertenecientes al CRUCH (Consejo de Rectores de las Universidades chilenas). Además es importante indagar sobre las discriminaciones de género que se encuentran en las Universidades Estatales, porque se hace necesario, desde una perspectiva de género, saber cómo es ser mujer y tener un cargo de dirección en una universidad estatal en Chile en el siglo XXI. ¿Se ha avanzado o seguimos con las mismas viejas prácticas machistas de antaños?

También es interesante realizar estudios de género en regiones en pro de la descentralización del saber en el país. Cabe señalar que Chile se divide en quince regiones, pero las ciudades de Valparaíso y Santiago son las que presentan una mayor concentración de universidades e instituciones de educación superior en el país, con la diferencia que Santiago es la capital de Chile, y por tanto reúne a gran parte de la población total del país, y Valparaíso figura como la ciudad universitaria por excelencia.

### **1.1.2. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las barreras externas e internas que limitan el acceso de las mujeres a cargos de dirección y/o jefatura y al ejercicio del mismo en la Universidad de Valparaíso durante el desarrollo profesional-académico en la actualidad, y cuáles son los factores facilitadores que actúan cuando las mujeres acceden y ejercen el cargo?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivos generales**

- Analizar las barreras internas y externas que limitan el acceso y el ejercicio de los cargos de dirección para las mujeres que trabajan en la Universidad de Valparaíso en la actualidad y deciden hacer una carrera profesional-académica.
- Analizar los factores facilitadores que actúan en el desarrollo profesional-académico de las mujeres a la hora de postular y acceder a un cargo de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso en la actualidad.



### 1.2.2. Objetivos específicos

- Conocer la proporción actual de mujeres trabajando en la Universidad de Valparaíso en cargos de dirección y la ubicación de ellas en la institución.
- Indagar los procesos de adaptación en el trabajo de aquellas mujeres que ejercen cargos de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso, considerándolos parte de las barreras internas para el desarrollo de la carrera profesional-académica universitaria actual.
- Indagar en el tipo o los tipos de liderazgos que ejercen las mujeres en cargos de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso en la actualidad.
- Investigar los estereotipos y prejuicios ligados al género y al liderazgo de las mujeres en cargos de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso en la actualidad, considerándolos parte de las barreras externas para el desarrollo de la carrera profesional-académica universitaria.
- Identificar las redes de apoyo que encuentran las mujeres en cargos de dirección y/o jefatura que les facilitan el trabajo en el ejercicio del cargo dentro de la Universidad de Valparaíso en la actualidad.
- Identificar las ventajas o las gratificaciones que descubren o encuentran las mujeres que poseen algún cargo de dirección y/o jefatura a la hora de asumir su trabajo en la Universidad de Valparaíso en la actualidad.

## 1.3. RELEVANCIAS

### 1.3.1. Relevancia teórica

La presente Memoria de Grado encuentra su relevancia teórica en la contribución a los estudios ya existentes en torno a mujer y academia, que analizan las barreras externas e internas que tienen que enfrentar las mujeres en la carrera profesional-académica, así también los facilitadores para acceder al cargo y en el ejercicio de éste.

Si bien existen trabajos que tratan la asimetría de género y las diferencias abismantes que existen entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral en relación a los puestos altos de la jerarquía académica, y se han estudiado los agentes que interfieren para que se eternice y naturalice esta desigualdad, no hay muchos trabajos sobre universidades regionales y género en Chile. Por ello, la presente investigación tiene su aporte teórico en las barreras externas e internas y facilitadores que encuentran las mujeres que deciden hacer una carrera profesional académica en las universidades estatales en Chile, pero a nivel local-regional. Específicamente, como se ha mencionado, esta investigación se centrará en el caso de la Universidad de Valparaíso, analizando cómo es ser mujer y tener un cargo de dirección en una universidad estatal y de región, desde una perspectiva de género, particularmente desde el feminismo de la igualdad.

### **1.3.2. Relevancia práctica**

La relevancia práctica que buscan los resultados de esta investigación, se centra en contribuir a la propia unidad de género de la universidad para que hayan más conocimientos sobre la situación interna de la institución en relación a la desigualdades de género, que permitan colaborar en la toma de decisiones sobre políticas de género internas para poder erradicar las discriminaciones de género en la Universidad de Valparaíso.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

En este capítulo se darán los sustentos teóricos que sujetan este estudio. Primero, se explicará por qué es necesario analizar la temática de las barreras que encuentran las mujeres para acceder a cargos de dirección en las instituciones de educación superior estatales en Chile desde una perspectiva de género. Acá, también se desarrollará una explicación acerca de lo que significa el feminismo de la igualdad, considerando que este término es el principal sustento teórico de la investigación. Y, para teorizar aquello se utilizaron autoras que hablan de la temática de género y del feminismo de la igualdad: desde una visión europea Celia Amorós (España) –quien además es referente clave del concepto de feminismo de la igualdad– y desde Latinoamérica autoras como Marta Lamas (México) –Antropóloga feminista destacada de ese país–, Teresita De Barbieri (Uruguay) –Socióloga feminista, investigadora teórica-metodológica de la categoría del género–, María Isabel Cruz y Susana Gamba (ambas argentinas).

Segundo, se elaborará una discusión teórica en torno a la construcción social del género a través de la socialización primaria y secundaria –que las explica Berger y Luckman y el sociólogo Anthony Giddens–, porque es a partir de la socialización donde se comienza a interiorizar los roles –socialmente contruidos– de las mujeres y de los hombres que les corresponde en las sociedades. De esta manera, se evidenciará que las mujeres históricamente han adquirido socialmente un rol preponderante en lo privado y doméstico, no así en lo público. Tercero, desde la literatura de Sandra Acker, Bowles & Gintis, y Anthony Giddens, se demostrará cómo el área educacional ha sido cómplice de las inequidades de género, siendo productor y reproductor de desigualdades entre las mujeres y los hombres desde la enseñanza básica hasta los estudios de educación superior, dejando en desventaja a la mujer, a pesar que, por un lado, los antecedentes demuestran que hay más mujeres que hombres estudiando en universidades o institutos de educación superior y, por otro, las mujeres obtienen mayor calificación que los hombres. También se hablará de la feminización y masculinización de algunas carreras, que funciona como mecanismo de perpetuación de las desigualdades de género.

Cuarto, entendiendo que la carrera profesional-académica es un trabajo, desde un punto de vista de autores como De La Garza Toledo y de Oliveira & Ariza se explicará el concepto de trabajo y se relacionará con conceptos como “División sexual del trabajo” y “feminización del trabajo”. La división sexual del trabajo es la sucesión de la división sexual de la familia –explicado por la socióloga feminista Ann Oakley–, que surge de los roles asignados socialmente para los hombres y para las mujeres y que se aprenden desde el proceso de socialización. La feminización del trabajo, en tanto –explica Anthony Giddens–, también es producto de la

división sexual del trabajo y de la familia, y su explicación radica en que socialmente existen labores para mujeres y otras labores para hombres.

Quinto, se realizará un apartado que lleva como nombre “Académicas en cargos de decisión: barreras en el laberinto del poder femenino”. Aquí, se explicará, como se ha mencionado, que las universidades son espacios de producción y reproducción de desigualdades de género, a propósito de los roles que adquieren las mujeres y los hombres en el proceso de socialización. No obstante aquello, las mujeres se han ido incorporando a espacios que históricamente han sido ocupados por hombres, aunque existe fuertemente una masculinización del poder, provocando que las mujeres tengan escasa presencia en cargos de dirección o jefatura. Mientras que Inés Alberdi explica las desigualdades de género en relación al poder y los cargos de dirección, Pierre Bourdieu profundiza acerca de la femineidad y la vestimenta como problema para acceder a estos tipos de cargos y en el ejercicio del mismo.

Sexto, se explicará que –gracias a lo anteriormente señalado– las mujeres en las universidades no pueden desarrollar una carrera profesional óptima por falta de oportunidades y por acarrear históricamente un rol social ligado de lo privado y no a lo público –sector que pareciera ser innato para los hombres–. En este apartado las explicaciones las sustentarán autoras como Paulina Berríos y Soledad Martínez Labrín para hablar sobre la profesión académica para las mujeres y Barberá Heredia, Ramos, Sarrió & Canderá para definir el concepto “techo de cristal”, así también se explicarán y definirán otros conceptos nuevos como “piso pegajoso”, “muros y fronteras de cristal” y “homosociabilidad” a través de autoras como Tania de Armas y Patricia García Guevara, que son términos que se acuñan como explicación a la situación asimétrica que están expuestas las mujeres en el trabajo cuando ellas quieren acceder a cargos directivos.

Y, para finalizar, se hará una discusión bibliográfica acerca de los conceptos que sustentan el análisis de esta investigación: barreras externas e internas y facilitadores para explicar los factores que obstaculizan y facilitan el acceso de las mujeres a los cargos directivos en manos de autoras como Paula Nicolson, Mercedes Sánchez-Apellániz, Marina Tomàs Folch y Cristina Guillamón Ramos.

## 2.1. Perspectiva Teórica

---

### 2.1.1. Perspectiva de género como herramienta teórica y feminismo de la igualdad

La necesidad de incorporar la perspectiva de género como una herramienta para el entendimiento de la compleja problemática que en esta memoria se presenta, surge porque implica hablar de la relación históricamente conflictiva e inequitativa entre mujeres y hombres. Analizar las barreras externas e internas que tienen que enfrentar las mujeres que ocupan cargos de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso durante el desarrollo profesional-académico, y los factores facilitadores que actúan cuando las mujeres acceden al cargo, involucra profundizar sobre el sistema de género. En este sentido, la finalidad de abordar la problemática desde un punto de vista del género no significa evidenciar las diferencias físicas y biológicas naturales que existen entre mujeres y hombres, sino que es una herramienta interpretativa que planea cuestionar el conocimiento construido y socialmente aceptado en relación a la dimensión sexual del análisis (Lamas, 2000).

Así, estudiar un fenómeno social desde el prisma de la perspectiva de género representa desenmascarar la existencia indiscutible de la opresión de la mujer. A partir de esto se considera que el sistema de género está construido en tres niveles: *estructural* (sustentado por la división sexual y social del trabajo); *institucional* (conformado por normas y reglas que guían la distribución de recursos y oportunidades entre mujeres y hombres); y *simbólica* (enmarcada por conceptos, representaciones, creencias y prejuicios colectivos sobre la feminidad y masculinidad, sobre lo que es ser mujer y ser hombre) (Stromquist, 2006). En este sentido, la perspectiva de género en referencia al marco teórico de la presente investigación, implica (Gamba, 2008):

- a) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros (mayoritariamente favorable para hombres, desfavorables para mujeres).
- b) Que estas relaciones se construyen social e históricamente.
- c) Y que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales como: las de clases, edad, religión, entre otras.

De este modo, las relaciones asimétricas entre géneros tienen sus efectos en la producción y reproducción de la discriminación, que se reflejan en todos los ámbitos: trabajo, familia, política, arte, organizaciones, empresas, salud, ciencia, sexualidad, historia (De Barbieri, 1999). En general, la categoría de género guarda relación con un carácter histórico y social acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a mujeres y hombres e internalizados a través de los procesos de socialización, es decir (Gamba, 2008):

- es una construcción sociohistórica (varía de una sociedad a otra, de una época a otra)

- es una relación social (descubre las normas que determinan las relaciones entre hombres y mujeres)
- es una relación de poder y asimétrica (dominación masculina y subordinación femenina)
- es abarcativa y transversal (no sólo se refiere a las relaciones entre sexos, sino a los procesos que se dan en la sociedad: instituciones, sistemas económicos y políticos, etcétera; y no se presentan aisladamente, sino que atraviesan todo el entramado social: educación, clase social, edad, etnia, etcétera).
- Y es una búsqueda de equidad y una propuesta de inclusión (busca que las mujeres logren conquistar en ejercicio de poder en su sentido más amplio: poder dirigir, elegir y ser elegida, poder crear, saber, disfrutar, etcétera; busca cambios que logren la igualdad de género.

### *Feminismo de la igualdad*

Al trabajar bajo el yugo de la perspectiva de género, la actual memoria se centra en la discusión teórica presente en la sociología de género, particularmente la corriente del feminismo de la igualdad, que tiene como exponentes, por ejemplo, a las teóricas Alicia Puleo, Celia Amorós y Joan W. Scott.

### *El concepto de igualdad*

Celia Amorós (1991), expone en su libro “La razón patriarcal”, la existencia de una alta gama de teóricos que hablan sobre el concepto de igualdad, entre ellos Aristóteles, Kant y Rousseau. Aristóteles, por ejemplo, decía que el concepto de igualdad se relaciona con la semejanza, por lo que las personas se comparan con otras que se les considera iguales, es decir, la igualdad se muestra como “igualdad a” “igual a” en la medida que existe un proceso de identificación o un punto de referencia (Amorós, 1991).

En los siglos XVII y XVIII surge la relación entre igualdad y libertad, especialmente a manos de Kant y Rousseau. Este último en su obra “El contrato social” publicada por primera vez en 1762, escribió acerca de esto; de hecho, comienza el libro diciendo: “*El hombre ha nacido libre y, sin embargo, por todas partes se encuentra encadenado*” (Rousseau J. J., 1921, pág. 35). Rousseau, priorizó la igualdad sobre la libertad, y propuso una igualdad basada en la economía y la política, por lo tanto la libertad la entendió como la autonomía que requiere independencia económica y política. A su vez, la libertad, para él, es un fenómeno colectivo y no individual que contempla la igualdad como la única manera de ser libre. No obstante aquello, asumió que en las sociedades gobierna la desigualdad, encontrando una solución en el reparto equitativo de bienes y propiedades y en el establecimiento de un pacto social legítimo o una fraternidad de hombres (Rousseau J. J., 1921), donde las mujeres son excluidas de ello. Consideraba que la mujer era una proyección del hombre dentro de la esfera de lo privado; ser

buena madre y esposa eran sus labores, y nunca podrían llegar a ser ciudadanas debido a que existe una inferioridad que no les permite razonar como los hombres.

“La buena constitución de los hijos depende de la de las madres; del esmero de las mujeres depende la educación primera de los hombres; también de las mujeres dependen sus costumbres, sus pasiones, sus gustos, sus deleites, su propia felicidad. De manera que la educación de las mujeres debe estar en relación con la de los hombres. Agradarles, serles útiles, hacerse amar y honrar de ellos, educarlos cuando niños, cuidarlos cuando mayores, aconsejarlos, consolarlos y hacerles grata y suave la vida son las obligaciones de las mujeres en todos los tiempos, y esto es lo que desde su niñez se las debe enseñar (Rousseau J. J., 1762, pág. 254).

Kant, por su lado, entendió la igualdad como la coacción que el derecho ejerce sobre todas las personas de manera homogénea con la finalidad de hacer respetar la libertad, y ésta la entendió como la capacidad de acción de toda persona que no afecte en la capacidad de acción de los otros (Beade, 2009). De otro modo, hace una dependencia entre igualdad y libertad excluye tanto a las mujeres como a los hombres, ya que la igualdad no requiere un reparto equitativo de bienes entre los hombres (Amorós, 1991). En este sentido, tanto Rousseau como Kant perciben la igualdad restringidamente, porque, en el fondo, no prevalece ningún interés en instaurar un espacio en el que todos sean tratados de la misma manera.

Frente a este escenario, emanan otros conceptos de igualdad mucho más afines con el precepto de universalidad. Así, Condorcet, De Gouges y Lambert contribuyeron con un nuevo concepto de igualdad, el cual se basó en la idea de una igualdad natural y común a todos los seres humanos (Condorcet, De Gouges, & Lambert, 1993), por lo tanto los autores no excluyeron a las mujeres del derecho de ciudadanía; es decir, concibieron una concepción de igualdad basada en una igualdad universalista y material que opera en el ámbito público (Amorós, 1991).

Por otro lado, más contemporáneamente, Isabel Santa Cruz (1992) trabaja el concepto de igualdad ya ligado al feminismo de la igualdad, dice ella:

“Parece innegable que, para mejorar el estatus de las mujeres, lograr su igualdad es un objetivo válido y valioso del pensamiento y de la acción feministas. Exigir la igualdad, entendida ésta como igualdad formal, como igualdad ante la ley, como igualdad de oportunidades en lo que toca a educación, empleo, propiedad de bienes, paga por trabajo y, en general, todo lo referente a derechos humanos, es inobjetable en nombre del universalismo y de la justicia. Pero está claro que la igualdad para las mujeres de la que se trata no es una igualdad de las mujeres entre sí, sino una igualdad entre los sexos, una igualdad de las mujeres con los varones.” (Santa Cruz, 1992, pág. 125)

Para Santa Cruz este enfoque es una posición igualitarista que más bien termina reforzando la estructura de dominación de la sociedad patriarcal, ya que buscan que las mujeres

sean, piensen y actúen como los hombres, por lo que acaba aceptando y aplaudiendo el modelo masculino, y busca una asimilación, una integración de las mujeres que es una homologación del paradigma androcéntrico y una convalidación del sexismo, disfrazado de neutro universal (Santa Cruz, 1992). Para la autora, entonces, la igualdad, ante todo, es un tipo de relación, y restringiendo el concepto al plano político, la igualdad, no tiene una significación cuantitativa: no simboliza *tener una misma cantidad, ni los mismos grados de alguna característica, propiedad, función o derecho determinado* (Santa Cruz, 1992, pág. 146).

De este modo, el significado de igualdad se debe entender a partir de la semejanza, y la semejanza es la relación entre dos o más términos que comparten uno o más caracteres idénticos. Esta puede ser, por un lado, una semejanza recíproca “horizontal” entre términos que pertenecen a un mismo nivel, y por otro, una semejanza de tipo “vertical” que no es recíproca, ya que es unidimensional; es decir, dos o más términos se asemejan a otro sin que éste, inversamente, se asemeje a ellos (Santa Cruz, 1992). La igualdad, entonces, debe obedecer a la semejanza recíproca. En esta igualdad operan seis caracteres: *la autonomía* (posibilidad de elegir y decidir por cuenta propia), *la autoridad* (capacidad de ejercicio del poder), *la equifonia* (posibilidad de emitir una voz escuchada y considerada como portadora de significado), *la equivalencia* (tener el mismo valor que el otro), *la interlocución* (relación dialógica en la que todos son interlocutores) y *la responsabilidad* de las personas en todas las relaciones familiares y sociales (Amorós, 1991).

Celia Amorós, por su parte, reflexiona acerca de la importancia de hacer una distinción entre los conceptos de idéntico e igualdad, constantemente confundidos. *Lo idéntico* ensombrece las características propias de los individuos, homogeneizándolos, perdiendo el proceso de individuación; mientras que *la igualdad* se refiere a una simetría y equilibrio entre ellos. De esta manera, la autora subraya la importancia de la equifonia y la equivalencia cuando se construye la igualdad; a su vez, se debe respetar las diferencias del otro, pues el respeto recíproco es fundamental a la hora de ejercer la igualdad. Por lo mismo la igualdad es un concepto regulativo, un concepto ético y un valor.

#### *Perspectiva teórica del Feminismo de la igualdad*

El feminismo de la igualdad, como ya se demostró, tiene sus cimientos de la Ilustración. Y las autoras que defienden la teoría denuncian que las diferencias de género son construidas por el patriarcado, partiendo de la base que el *género* es una categoría culturalmente producida, dándoles a las mujeres y a los hombres espacios femeninos y masculinos respectivamente, dejando en asimetría a ambos sexos, puesto que a la mujer la conciben como un ser inferior en relación al hombre. En este sentido, se entiende que la igualdad no se concibe como la anulación de las diferencias entre hombres y mujeres, sino que se refiere a un cierto tipo de relación entre los individuos, que ubica a las personas en un mismo rango, pero distinguiendo las diferencias



entre ellos, y entendiendo, a su vez, que las diferencias fisiológicas no son un componente que valide las diferencias entre individuos y entre mujeres y hombres (Amorós, 1991).

Esta corriente teórica busca lograr un estado igualitario del poder para las mujeres y para los hombres, entendiendo que lo femenino y lo masculino son construcciones sociales desiguales y legitimadas por los roles de género y la división sexual del trabajo (Bourdieu, 2000), a diferencia de otras corrientes feministas que rescatan las diferencias como características inherentes de los sexos, como el caso del feminismo de la diferencia.

## 2.2. Discusión Bibliográfica

---

### 2.2.1. Construcción histórico-social del género a través de la socialización

Como se explicó en el apartado anterior, el género es una categoría histórico-social que perpetua las desigualdades de género, asigna roles, identidades y valores para las mujeres y para los hombres, que son internalizados a través de los procesos de socialización. A partir de esto cabe preguntarse ¿Qué es la socialización? ¿Cuáles son los procesos de socialización? Y ¿Por qué se relaciona la socialización con el aprendizaje de lo que es ser mujer y hombre en las sociedades?

El Sociólogo inglés Anthony Giddens define la socialización como *el proceso por el cual un bebé se convierte en una persona con conciencia de sí misma y con inteligencia, capaz de manejar las formas culturales en las que nació* (Giddens, 2009, pág. 312). Berger y Luckmann definen el concepto como una *inducción amplia y coherente de un individuo en el mundo objetivo de una sociedad o en un sector de él* (Berger & Luckmann, 2001, pág. 166). Estos autores expresan que los individuos están en permanente vínculo e interacción con sus pares, y por consiguiente, a partir de estas interacciones, las personas construyen la sociedad y, a la vez, son construidos por ésta: *La sociedad es un producto humano. La sociedad es una realidad objetiva. El hombre es un producto social* (Berger & Luckmann, 2001, pág. 84).

En este sentido, existe dos etapas o procesos de la socialización: la primaria y la secundaria. La «socialización primaria» es la etapa que tiene lugar en la infancia y en la niñez y es el ciclo más intenso de aprendizaje cultural, pues en él los niños aprenden el lenguaje y las pautas básicas de comportamiento que crean los cimientos para un aprendizaje posterior, y el principal agente de socialización es la familia; en este periodo la persona se convierte en miembro de la sociedad. La «socialización secundaria» es la etapa posterior de la niñez y en la madurez, acá aparecen otros agentes de socialización como la escuela, los grupos de compañeros, las organizaciones, los medios de comunicación y el trabajo (Giddens, 2009); es decir, es cualquier proceso posterior que estimula a la persona ya socializada a nuevos sectores de la sociedad. De esta forma, la interacción social que se ocurre en estos escenarios contribuye

a que las personas asimilen los valores, las normas y las creencias que sustentan las pautas de su cultura.

En este sentido, el aprendizaje de género por parte de las niñas y los niños se produce probablemente de manera inconsciente, ya que antes que puedan encasillarse como tales, reciben toda una serie de señales preverbales. Generalmente los adultos tratan a los niños y niñas de forma diferente; el peinado, la vestimenta, los colores, los aromas, los juguetes, los libros de cuentos y los programas de televisión, entre otras cosas, son diferentes para las mujeres y los hombres. Cuando la niña o el niño cumplen dos años de edad, ya poseen una comprensión parcial de lo que es género, al menos saben si son mujeres o hombres, pero hasta que cumplen cinco o seis años de edad, no sabe que cada persona tiene un género y que las diferencias sexuales entre las niñas y los niños están basadas en la anatomía (Giddens, 2009). Es evidente que la socialización de género es potente. Una vez que el género es asignado, la sociedad espera que las personas actúen acorde, como «machos» o «hembras». Es en la cotidianidad del día a día donde estas expectativas se reproducen (Bourdieu & Passeron, 1972). Sigmund Freud (1856-1939) tiene una visión falocéntrica sobre la identidad de género, ya que para él el aprendizaje en relación a esto se centra en el pene. «Tengo o no tengo pene», si tiene es niño, si no tiene es niña; por lo demás, la ausencia o presencia del pene simboliza la femineidad o masculinidad respectivamente.

La socialización del género guarda relación con el aprendizaje de determinados roles que se perpetúan mediante la familia y los medios de comunicación, lo que implica que existe una distinción entre sexo biológico y género social, pues un bebé nace con el primero y se desarrolla con el segundo. A partir del acercamiento con diversos agentes de socialización, tanto primarios como secundarios, las niñas y los niños van interiorizando de a poco las normas y las expectativas sociales que se les asocia a su sexo (Giddens, 2009). De esta manera, las diferencias de género no están determinadas biológicamente, sino que se producen culturalmente; es decir, las inequidades de género surgen porque las mujeres y los hombres son socializados en roles diferentes.

Para comprender de mejor manera lo anterior, se puede decir que «Sexo» es un término ambiguo. Por un lado, puede significar «actividad sexual», y por otro, hace alusión a las características fisiológicas que diferencian a las mujeres y a los hombres. En general, y en términos sociológicos «sexo» se utiliza para hacer referencia a las diferencias fisiológicas y anatómicas entre mujeres y hombres. «Género», por su parte, tiene intrínseca relación con los conceptos de femineidad y masculinidad construidos socialmente; no tiene por qué ser una consecuencia directa del sexo biológico de las personas (Giddens, 2009).

Así, a través de la socialización primaria, secundaria y de género, se ha constituido históricamente una relación asimétrica entre mujeres y hombres que se replica en todos los escenarios de la vida cotidiana. Como ya se explicó, ambos sexos son biológicamente diferentes,

pero no significa que esto reafirme la naturalización de las desigualdades socioculturales; lo que realmente sustenta estas divergencias es el género: lo masculino y lo femenino. La categoría de *Género* permite comprender la construcción simbólica de las sociedades, que se diseñan y organizan desde un precepto de normas y valores que regulan las actividades cotidianas de hombres y mujeres; modela *la intelectualidad y la afectividad, el lenguaje, concepciones, valores, las fantasías, los deseos, la identidad, el sentido de la vida* (Fernández Rius, 2006, pág. 55). En este sentido, la noción de lo femenino y lo masculino es un producto cultural construido socialmente, que como se mencionó anteriormente, y no corresponde a cuestiones dadas por la genética, sino a cómo han sido socializado las personas.

Lo «femenino» está asociado a la maternidad, a la dulzura, a la delicadeza, al cuidado, a los afectos, dejando a la mujer al alero del rol de madre, hija, esposa, hermana; Simone de Beauvoir, en el “Segundo Sexo” (1948), ya se refería a esto:

“No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino” (De Beauvoir, 1948, pág. 109).

Desde los inicios de la historia, la mujer ha dejado que el hombre la defina con alteridad, con una actitud absolutamente pasiva: *“la humanidad es macho, y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino con relación a él; no la considera como un ser autónomo. «La mujer, el ser relativo...»”* (De Beauvoir, 1948, pág. 4). Lo «masculino», entonces, se vincula con la virilidad, la potencia, el sexo como placer, la perfección, la eficacia, el éxito, la razón, el intelecto, al saber; es decir, el hombre es sujeto, lo esencial, lo absoluto, y la mujer es lo otro, lo secundario, lo dependiente. La dominación del hombre es mucho más compleja que cualquier otro tipo de dominación precisamente porque se arraiga desde a comienzo de la historia. El hombre como autoconciencia ante la mujer, la observa como otro, como un objeto. Asimismo, la «masculinidad» aparece ante nuestros ojos vinculado a lo público: espacio visible, tangible, objetivo, productivo, el trabajo remunerado; mientras que la «femineidad» se asocia a lo privado: espacio invisible, del cuidado, intangible, subjetivo, lo doméstico, reproductivo, trabajo no remunerado.

De este modo, es en la dominación de género donde se puede hallar la ejemplificación más clara de diferenciación y jerarquización arbitraria entre individuos. Bourdieu (2000) expresa que es esencial cuestionar los dispositivos históricos gestores de la deshistorización y de la eternalización relativas de las estructuras del separatismo sexual. Las mujeres en su desarrollo cotidiano o las prácticas femeninas, están limitadas por el esquema de dominación masculino sustentado por dicotomías como masculino/femenino, bueno/malo, seco/húmedo, cognición/afecto, razón/emoción, objeto/sujeto, publico/privado, objetividad/subjetividad, el cual configura las percepciones y las prácticas, naturalizadas, que se reproducen por medio de

la división del trabajo. Son un conjunto de hábitos, percepciones y estructuras de relación que producen y reproducen la relación asimétrica entre mujeres y hombres, y que se eternizan con más fuerza en el mercado laboral.

En este sentido, lo académico, la ciencia, la producción de saber científico se relaciona con lo objetivo, lo tangible, la razón, precisión, excelencia y lo público, cuestiones asociadas históricamente al hombre, dejando en un ambiente desigual y hostil a las mujeres. Esta socialización sexista articula, como se explicó, lo social, lo económico, lo político, lo cultural de las sociedades, y donde se desenvuelve el sistema educativo y la academia:

“El saber y la cultura, en tanto, construcciones humanas, están condicionados por lo económico, lo social e histórico, así como por las relaciones de poder imperantes de modo específico en cada sociedad con lo cual no es posible obviar el examen de género”  
(Fernández Rius, 2006, pág. 57)

El género, de este modo, refiere a una relación social que comprende tanto lo femenino como lo masculino, ya que uno se construye en relación al otro. La vida material, las instituciones y las representaciones colectivas están definidas y organizadas según un sistema de género y, tal y como señala Scott (1996): *el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Podría mejor decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder* (Scott J. , 1996, pág. 292).

En este sentido, a partir de lo anterior, se pueden extraer tres grandes conceptos en torno a la socialización y el género: género, roles de género y estereotipos de género.

El concepto de *género* será entendido como:

“...un concepto construido socialmente a partir del conjunto de ideas, creencias y representaciones que cada cultura ha generado a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres [...] estas características construidas han sido la causa de desigualdades, marginación y subordinación para la mayoría de las mujeres, porque se considera que el hecho de que la mujer tenga la capacidad biológica del embarazo y la lactancia la limita de por vida al trabajo de la esfera privada, para ser madre, esposa y ama de casa, independientemente de las actividades remuneradas o no que realice fuera de su casa.”  
(Silva Rosales, 2004).

*Los roles de género*, por su parte, son una serie de comportamientos que se consideran apropiados para las mujeres y para los hombres, es decir, conductas aceptadas para lo femenino y masculino, que tienen relación con el reparto de las tareas entre las mujeres y los hombres. Por ejemplo, a los hombres se les asignan roles asociados al ámbito público como el trabajo remunerado y la participación en la toma de decisiones importantes que afectan al conjunto de la sociedad o una organización. Mientras que a las mujeres se les atribuyen roles vinculados lo

doméstico, asociados a labores como el cuidado de la familia, los hijos y los quehaceres del hogar en general.

Y finalmente, *los estereotipos de género* son las creencias culturales de características psicosociales que se consideran prototípicas de las mujeres y los hombres, de lo femenino y lo masculino respectivamente: Lo femenino se caracteriza por rasgos relacionados con la expresividad, dulzura, debilidad y mucha emocionalidad, mientras que lo masculino se asocia a rasgos ligados con la racionalidad, competencia, rudeza y baja emocionalidad. Además, existen estereotipos de los roles de género, es decir, creencias sobre qué actividades son más apropiadas para las mujeres y los hombres.

### **2.2.2. Educación como campo de reproducción de desigualdades de género**

Lo anterior lleva a profundizar el plano educacional, ya que los procesos de socialización donde se aprenden los roles que socialmente se les asignan a las mujeres y a los hombres, tienen intrínseca relación con la educación, porque lo que se aprende en la socialización primaria viene de la educación familiar que se recibe en la etapa infante, y la socialización secundaria está dada por la etapa posterior a la niñez; lo que se aprende en la escuela, los medios de comunicación, la universidad, los amigos y el trabajo. En este sentido, acá se explicará el concepto de educación y su vinculación con el género, que se prevé, es un espacio reproductor y productor de desigualdades entre mujeres y hombres.

#### *El concepto de educación*

La educación puede definirse como *una institución social que permite o fomenta la adquisición de habilidades, conocimientos y la ampliación de los horizontes personales* (Giddens, 2009, pág. 877), por lo tanto es una cuestión política, económica, social y cultural que se ha convertido en un campo significativo donde se extienden diversos debates que no sólo se relacionan con lo que acontece en las escuelas o instituciones de educación superior, sino que tratan del rumbo de la propia sociedad. En el apartado anterior se dio a conocer que la educación es vital en los procesos de socialización. El sociólogo Emile Durkheim, en esta misma línea, dice que la educación juega un papel relevante en la socialización de los niños, ya que a través del aprendizaje adquieren la comprensión de los valores comunes de la sociedad, que sirven para unir a una multitud de individuos separados. Estos valores incluyen las creencias religiosas y morales y un sentido de autodisciplina (Durkheim, 2002). En el fondo la educación permite desde la infancia interiorizar las normas sociales que permiten el funcionamiento de la sociedad.

Para Bowles y Gintis, la única razón por lo que las instituciones educacionales participan en la socialización de cada individuo, es porque de esta manera colaboran a la producción del tipo de trabajadores que necesitan las empresas capitalistas (Bowles & Gintis, 1985). De modo que la educación en las sociedades capitalistas actuales pasa a ser una de las principales

estrategias para reproducir este modelo socioeconómico y justificar la desigualdad. En otras palabras, en la actualidad, el objetivo primordial de la educación es preparar a los estudiantes para que cuando sean trabajadores, puedan integrarse sin mayores problemas en la estructura jerárquica presente en el modelo de relaciones laborales en la economía capitalista. Estas relaciones, al estar al alero de una estructura jerárquica, se caracterizan por ser desiguales entre los individuos.

Para los autores, todo lo que ocurre en las instituciones educacionales está supeditado por la esfera económica, por lo que los niveles educativos de desarrollo que adquieran los estudiantes estarán marcados por el mercado y las relaciones de poder que sujetan al capitalismo. De esta manera, la economía establece qué habilidades, hábitos, valores, normas y conocimientos van a alcanzar los estudiantes (Bowles & Gintis, 1985).

### *Educación y género*

La educación en la práctica, no consigue a cabalidad el proceso de integración y congruencia que supone como fin, sino que la educación a la vez que es un proceso cultural, excluye ciertas cuestiones que hacen de ésta un proceso de orden intelectual, cultural, moral, conductual desigual (Giddens, 2009). Esta diferenciación se refleja en la desigualdad de género (desigualdad entre hombres y mujeres). La dominación masculina impera desde siempre en las sociedades a nivel mundial. Sin embargo, en los últimos años, la dominación masculina ha ido disminuyendo, pero no se ha abolido.

Antiguamente, las normas, valores, habilidades y conocimientos que entregaban las instituciones educacionales estaban diferenciados para las mujeres y hombres; a la mujer se le enseñaba y preparaba para la vida doméstica, mientras que los hombres podían estudiar matemáticas y lo necesario para poder trabajar en la vida pública. Con el correr el tiempo, las mujeres fueron incorporándose cada vez más a las escuelas y a las universidades, con excelentes resultados académicos (Acker, 2000). Uno de los factores que se debe considerar para explicar aquello, es que las mujeres que ahora están en las aulas han crecido rodeadas de modelos a seguir como, por ejemplo, de mujeres trabajadoras; de hecho, la mayoría de las mujeres que son mamás tienen empleo fuera de la casa en la actualidad (PNUD, 2010). De esta forma, el contacto con estos modelos positivos aumenta en las mujeres la conciencia de que pueden acceder a oportunidades profesionales, poniendo en tela de juicio el estereotipo tradicional de la mujer como dueña de casa.

Otro componente que se debe tener en cuenta es que ahora las mujeres y los hombres están mucho más conscientes de la existencia de discriminaciones de género, por lo que durante las últimas décadas, las mujeres cada vez más se atreven a explorar áreas del conocimiento tradicionalmente masculinas (SIES, 2016). Sin embargo, aunque las mujeres han ganado posiciones en muchas áreas, siguen sin tener las mismas posibilidades que los hombres en

espacios del saber relacionados, por ejemplo, con lo tecnológico. En este sentido, existen carreras universitarias sumamente feminizadas, como: educación parvularia, obstetricia y enfermería, y son en estas áreas donde precisamente hay más oportunidades laborales para las mujeres que deciden seguir desarrollándose profesionalmente en la academia. Por carreras feminizadas se entiende que son aquellas donde existe una mayor concentración de mujeres; es decir, la cantidad de matrículas femeninas supera a la cantidad de matrículas masculinas.

En términos absolutos, han existido avances significativos y contundentes en relación a las desigualdades de género en educación durante las últimas décadas; de hecho, hoy en día las mujeres tienen mejores calificaciones que los hombres y la matrícula femenina superó a la masculina en Chile (SIES, 2014). No obstante aquello, siguen existiendo importantes inequidades una vez que las mujeres acceden al mercado laboral, donde los hombres obtienen mejor salarios, mayores posibilidades de ascenso y consiguen más fácilmente un cargo alto de decisión (PNUD, 2010).

### **2.2.3. El significado social del trabajo desde una perspectiva sociológica, a propósito de la división sexual y la feminización del trabajo.**

Como se ha expuesto, las desigualdades de género es un tema transversal que afectan a todas los ámbitos de la vida cotidiana. El presente estudio –como se explicó en la problematización–, se centra en las inequidades de género existentes en el ámbito laboral, específicamente en la universidad y la profesión académica. Así como las mujeres han ido incorporándose fuertemente a la educación superior para adquirir conocimientos y ser profesionales, al incorporarse posteriormente al trabajo remunerado y a áreas laborales que históricamente han sido ocupadas por hombres, han encontrado una serie de obstáculos en su desarrollo profesional. ¿Qué significado tiene el concepto trabajo? ¿Cómo se relaciona con el sistema de género?

#### *El concepto de trabajo*

En la teoría social, para Enrique de la Garza Toledo (2000) el concepto de «trabajo» puede ser abordado desde dos perspectivas:

a) El trabajo abordado desde la hermenéutica, guarda relación con transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer las necesidades humanas. En este sentido, el trabajo es construido culturalmente y de acuerdo con relaciones de poder. Históricamente el significado del trabajo ha ido mutando sobretodo en Occidente, por lo que no tiene un carácter objetivo ya que existen discursos controversiales que alteran y cambian el sentido de éste. Por ejemplo, en la tradición clásica, para los griegos y los romanos, el trabajo no era para los nobles y era sinónimo de tortura, sufrimiento y desgracia. Lo mismo pasó en la época del cristianismo medieval, donde el trabajo era una pena divina. Esta situación cambió con el luteranismo y el calvinismo, especialmente después de la Revolución industrial, aunque más como ideología de

la clase media, no de la aristocracia ni de los obreros. Después, a través de la fuerza del capitalismo, en el siglo XIX, el trabajo pasó a visualizarse como creador de riqueza.

b) Desde una perspectiva objetivista, el término trabajo se define como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre, pues es el medio de creación de la riqueza material e inmaterial y de hacerla circular. Sin embargo, el trabajo, como toda actividad, tiene elementos objetivos como, por ejemplo, productor de riqueza, pero esta riqueza tiene diversas valoraciones sociales. Por otro lado, el propio acto de trabajar, en tanto desgaste de energía, puede significar no sólo actividad física, sino mental. Karl Marx decía que el trabajo humano a diferencia del de los animales, existe dos veces: como proyecto en la mente del que trabaja y la actividad concreta en sí.

A partir de expuesto por De La Garza Toledo, es que el concepto de trabajo es una actividad objetiva y subjetiva a la vez. En cuanto a esto, las Ciencias Sociales, hasta cierto punto, se dividen según el nivel de objetividad o subjetividad que toman en cuenta las sociedades. En este sentido, los límites del trabajo, su contenido y papel en las teorías sociales, se vinculan directamente con los diferentes periodos de la sociedad, particularmente del capitalismo, ya que desde entonces el trabajo se relaciona, por ejemplo, con la disputas de clases. Y es en ese contexto, donde nace la Sociología del trabajo que, entre otras cosas, se preocupa de estudiar las problemáticas que nacen a propósito de la vinculación del trabajo con el capitalismo.

No lejano a lo anterior, para Giddens «Trabajo» significa, *ya sea remunerado o no, el desempeño de tareas que exigen un esfuerzo físico o mental, cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas* (Giddens, 2009, pág. 931). En este sentido, una ocupación o empleo, es un trabajo que se hace a cambio de un salario. De esta forma, el trabajo es la base de la economía en todas las culturas, y el sistema económico está formado por las instituciones que asumen la producción y distribución de bienes y servicios. Se suele relacionar el trabajo solamente con el empleo remunerado, pero el empleo no remunerado (el trabajo voluntario en instituciones benéficas, las tareas domésticas o arreglar el propio auto) tiene un espacio importante en la vida de muchas personas, cumple un rol social preponderante y supone una gran contribución al mantenimiento de las sociedades.

Para la mayoría de las personas, el trabajo ocupa gran parte de su tiempo. De esta manera, con frecuencia se tiende a asociar el trabajo con monotonía y agotamiento. Sin embargo, reina la angustia y la desorientación en una persona cuando queda desempleada. Actualmente en las sociedades contemporáneas tener un empleo es fundamental para la autoestima (CEPAL, 2011); incluso cuando las condiciones laborales no son buenas, el trabajo tiende a ser un elemento estructural para la salud mental de las personas. De esta manera, Giddens (2009) identifica seis características esenciales del trabajo:

- *El dinero:* el salario es el principal recurso económico del que depende muchas personas para cubrir sus necesidades.
- *El nivel de actividad:* frecuentemente el trabajo proporciona la oportunidad de adquirir y ejercitar técnicas y habilidades.



- *La variedad:* en el trabajo aunque las labores sean aburridas, las personas pueden recrearse haciendo algo diferente de los quehaceres domésticos.
- *La estructura temporal:* para quienes tienen un trabajo remunerado, el tiempo es organizado acorde a las demandas que éste impone; aunque a veces suele ser opresivo, las personas tienen actividades diarias, en cambio quienes se encuentran desempleados generan una sensación de apatía hacia el tiempo.
- *Los contactos sociales:* a menudo las personas en su lugar de trabajo generan amistades y oportunidades de participar en actividades juntos con otros, en cambio cuando las personas quedan desempleadas, el círculo de amistades y conocidos se reduce considerablemente.
- *La identidad personal:* el trabajo, con frecuencia, se valoriza por el sentido de identidad social estable que proporciona; por ejemplo; en los hombres la autoestima suele estar conectada con la colaboración económica que realizan para el mantenimiento del hogar.

Por lo anterior, tener un trabajo remunerado es importante, especialmente en la actualidad, pero, como se pudo apreciar, el término «trabajo» es mucho más amplio e incluye la labor que realiza en la economía informal. El trabajo doméstico o los quehaceres del hogar, históricamente es una labor que las mujeres han venido realizando y suele ser no remunerado y menospreciado, aunque sea con frecuencia un trabajo agotador.

#### *División sexual del trabajo doméstico y remunerado*

Ann Oakley (1974) en “The Sociology of Housework” se refiere al trabajo doméstico y el rol del ama de casa, explicando que en el Occidente se hizo una separación entre hogar y lugar de trabajo. Con la Industrialización el trabajo se alejó de la casa, convirtiéndose en un espacio más de consumo que de producción de bienes, provocando la una suerte de invisibilización de éste. Además, tradicionalmente el trabajo doméstico ha sido asociado a la mujer, mientras que el trabajo remunerado queda reservado para el hombre, así las mujeres aparecen como aquellas que se encargan de casi todas o de todas las labores domésticas, mientras que el hombre se encargan de cubrir las necesidades de la familia gracias al salario que reciben. La misma autora, profundiza más acerca de esto y expresa que la dedicación plena de las mujeres a los quehaceres domésticos tiende a aislarlas, provocando una insatisfacción intrínseca por ser tareas enormemente monótonas, así también esta situación las induce a generar una suerte de presión psicológica que ellas mismas se imponen.

En este sentido, se admite «la división sexual del trabajo doméstico» que trae consigo una profunda asimetría entre hombres y mujeres dentro de la familia, en relación a las responsabilidades domésticas (cuidados de los hijos y crianza) y las relaciones de poder desiguales (violencia física y psicológica, violencia económica). La familia se presenta como un escenario propicio de producción y reproducción de inequidades y opresión de género. Hay que recordar que la familia es el agente socializador más importante en la socialización primaria

(Berger & Luckmann, 2001) donde las niñas y los niños desarrollan la personalidad humana. En la actualidad, los roles y las responsabilidades en la familia se han equiparado entre las mujeres y hombres, aunque ellas siguen siendo las principales encargadas de las labores domésticas.

La división sexual del trabajo doméstico es el precedente de «la división sexual del trabajo remunerado». El trabajo y sus relaciones, ha sido un elemento histórico regulador de la vida social. Como se explicó, el trabajo es el conjunto de tareas que realizamos para satisfacer las necesidades humanas, enmarcado por la distinta posición de las mujeres y hombres en la división sexual del trabajo. La división sexual del trabajo es, entonces, la especialización de tareas que se asignan en función del sexo y que suponen una distinta valoración social y económica y simbólica (PNUD, 2010). De igual forma, la relación de los hombres y las mujeres con el trabajo, además de las experiencias subjetivas que comportan, es y son distintas. El concepto «división sexual del trabajo remunerado», al igual que la división sexual del trabajo doméstico, permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo; además, se considera una construcción cultural donde las mujeres están a cargo de la reproducción social (cuidados) y los hombres de las tareas productivas (trabajo remunerado).

“...la estructura objetiva de la división sexual de las «tareas» o de las cargas, se extiende a todos los terrenos de la práctica, y en especial a los intercambios, con la diferencia entre los intercambios masculinos, públicos, discontinuos y extraordinarios, y los intercambios femeninos, privados, casi secretos, continuados y cotidianos, y a las actividades religiosas o rituales en las que se observan unas oposiciones de idéntico fundamento” (Bourdieu, 2000, pág. 65)

De este modo, la división sexual del trabajo remunerado se asocia con las relaciones de género, y, por tanto, conforman una matriz cultural. El trabajo femenino se encuentra desvalorizado, y esta desvalorización se ve reflejada en la esfera pública y el mercado laboral que las mujeres ocupan; los empleos son precarios y peor remunerados que los empleos que ocupan los hombres, aun teniendo el mismo cargo laboral.

#### *Feminización del trabajo y desarrollo de la actividad económica de la mujer*

«La feminización del trabajo remunerado» está relacionada con la división sexual del trabajo anteriormente vista. En la actualidad, existen muchos tipos de trabajos y gran parte de estos empleos han sido elaborados en oficinas y centros de servicios, como supermercados, centros de atención a clientes de forma presencial y telefónica, aeropuertos, y muchos de ellos son ocupados por mujeres (Giddens, 2009). En este sentido, «la feminización de la mano de obra» no sólo implica un significativo cambio histórico de las pautas laborales que están modificando las prácticas del trabajo remunerado, sino que también se visualiza como un vuelco

en las relaciones de género en todas las áreas de la sociedad, incluyendo la educación y el trabajo doméstico.

Hasta hace no mucho, el trabajo remunerado era principalmente para los hombres, como antes se mencionó; sin embargo, en las últimas décadas este escenario cambió radicalmente y ahora cada vez son más las mujeres que se incorporan al mercado laboral, dando lugar a lo que se ha denominado feminización del trabajo remunerado. No obstante aquello, las características del empleo femenino son diferentes a las del masculino, puesto que las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo cumplen funciones típicas feminizadas, como secretaria, maestra, mesera, enfermera y trabajadora no calificada en servicios personales (De Oliveira & Ariza, 2000).

De este modo, los trabajos de mujer se ajustan, por definición, a la idea que se tiene de ella, son los menos “oficios” de todos los oficios, porque los verdaderos oficios son los oficios de hombre. Es decir, un oficio de mujer es un oficio femenino, subordinado, a menudo mal remunerado; por ejemplo, en EE.UU realizaron un estudio donde clasifican las profesiones de acuerdo con el grado de feminización, los resultados arrojaron que la enfermera ocupaba el primer lugar de la lista, sobre todo si ésta está a cargo de los niños (Portevin, 1998). En efecto, ella satisface todos los requisitos: cuidados, atención, entrega, abnegación, etcétera; por ello, la enfermería es el oficio de mujer por excelencia, sobre todo porque se ejerce en un medio extremadamente masculino.

Como bien se sabe, la industria moderna propició la separación entre el lugar de trabajo y el hogar a través de las fábricas mecanizadas. Para llevar dicha labor, se seleccionaban a las personas que pudieran seguir el ritmo de trabajo de la máquina. De esta manera, la Industrialización afianzó la idea de dos polos opuestos: la esfera pública y la esfera privada; así, los hombres por trabajar fuera de la casa pertenecían a la esfera pública de la vida cotidiana, participando activamente en los asuntos locales, la política y en el mercado, mientras que las mujeres por trabajar dentro de la casa participaban en la esfera privada de la vida cotidiana, haciéndose responsables del cuidado de los niños y las niñas, el mantenimiento del hogar y la cocina. Sin embargo, lo anterior tenía diferencias según estrato social; las mujeres de estrato social alto tenían doncellas, niñeras y criadas, en cambio las mujeres de estrato social bajo se llevaban toda la carga de las tareas domésticas (Giddens, 2009).

En Chile y en América Latina lo que facilitó la inserción de la mujer al trabajo remunerado, fue el aumento de la producción en el país y el establecimiento del sistema económico capitalista, que encontró en las mujeres una mano de obra barata, facilitando la feminización de ciertas ramas de la producción (Dietz, 2009). En este sentido, la inserción de las mujeres en el área laboral ha sido un proceso paulatino que se ha caracterizado por su *incorporación en nichos laborales específicos, lo que ha traído como consecuencia la «feminización» de ciertos segmentos y ocupaciones en el mercado de trabajo* (INE, 2011, pág. 10). La mujer, como se mencionó, se incorpora principalmente a las ramas del sector terciario,

desempeñando funciones típicas feminizadas como secretaria, maestra, mesera, enfermera y trabajadora no calificada en servicios personales.

Por otro lado, la incorporación de las mujeres en el área laboral ha correspondido a un proceso consecuente con crisis económicas y períodos críticos donde la mujer ingresa al mercado del trabajo de manera contextual. Cabe señalar que la participación de la mujer en el trabajo remunerado ha ido creciendo cada vez más a partir del siglo XX, cuando la Primera Guerra Mundial permitió que la mujer se incorporara al mundo laboral realizando tareas que antes sólo se consideraban masculinas mientras los hombres iban a la guerra, pero una vez que ellos volvían las mujeres automáticamente volvían a la casa. Ya con la Segunda Guerra Mundial, la división del trabajo había sufrido cambios drásticos, ya que la mujer ingresó de lleno al mundo laboral, aunque gran parte de ellas trabajaba tiempo parcial.

En consecuencia, las mujeres independientemente de la clase social y posición política, comenzaron a pilotear los vaivenes del mercado laboral formal (industrias, manufactureras, servicios, entre otras áreas) e informal (prostitución, por ejemplo), sobrellevando constantemente cuestionamientos sobre sus capacidades intelectuales y físicas, tratando de encasillarlas nuevamente en la esfera privada y doméstica con el afán de seguir perpetuando la segregación ocupacional por sexo y la discriminación social. La incorporación de la mujer a la esfera pública y productiva, sin duda ha significado un avance, pero este progreso, ha estado permeado de desigualdades de género sobre los niveles de ingreso y la posibilidad de movilidad social de las mujeres (De Oliveira & Ariza, 2000).

#### **2.2.4. Académicas en cargos de decisión: barreras en el laberinto del poder femenino**

Como se ha demostrado teóricamente hasta acá, las mujeres día a día están expuestas a una serie de discriminaciones sociales, laborales, económicas, culturales y políticas. Al incorporarse al mundo laboral, las mujeres tienen que enfrentar obstáculos para desarrollarse profesionalmente. Sus aspiraciones y expectativas laborales se ven aún más coartadas cuando ellas desean avanzar o ascender a puestos altos de la jerarquía en una organización, porque estos puestos, históricamente, han sido ocupados y pensados para hombres. La masculinización del poder, la escasa presencia de las mujeres en el poder y la femineidad como obstáculos para acceder a estos cargos, son los temas que a continuación se analizarán a partir de autores como Pierre Bourdieu e Inés Alberdi.

##### *Poder y género*

Antiguamente, «el poder», por sentido común, se define como una característica que poseía una persona, que le permitía imponer su voluntad a los demás. Por ejemplo, Foucault decía que el poder significaba *una relación de fuerzas, o más bien toda relación de fuerzas es una relación de poder [...] Toda fuerza ya es relación, es decir, poder: la fuerza no tiene otro*

*objeto ni sujeto que la fuerza* (Deleuze, 1986, pág. 99). Pero en la actualidad, se reconoce que el poder tiene intrínsecamente una naturaleza relacional, es decir, el poder no es una cualidad que tiene una persona, sino que su valor se le otorga al relacionarse entre personas. Para Pierre Bourdieu, el poder es «violencia simbólica»: *Todo poder de violencia simbólica, es decir, todo poder que logra imponer significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, una fuerza específicamente simbólica, a estas relaciones de fuerza* (Bourdieu & Passeron, 1972, pág. 25).

Los cargos de decisión conllevan poder, convirtiendo las relaciones entre individuos en relaciones de fuerza (la imposición de “unos” sobre “otros”), que imponen, además, arbitrariedad a los individuos; es decir, las académicas que tienen cargos en los escaños más altos de jerarquización, están constantemente envueltos en una violencia simbólica cargada de factores que desencadenan en las diversas inequidades de género, de las que ellas pueden ser víctimas o victimarias.

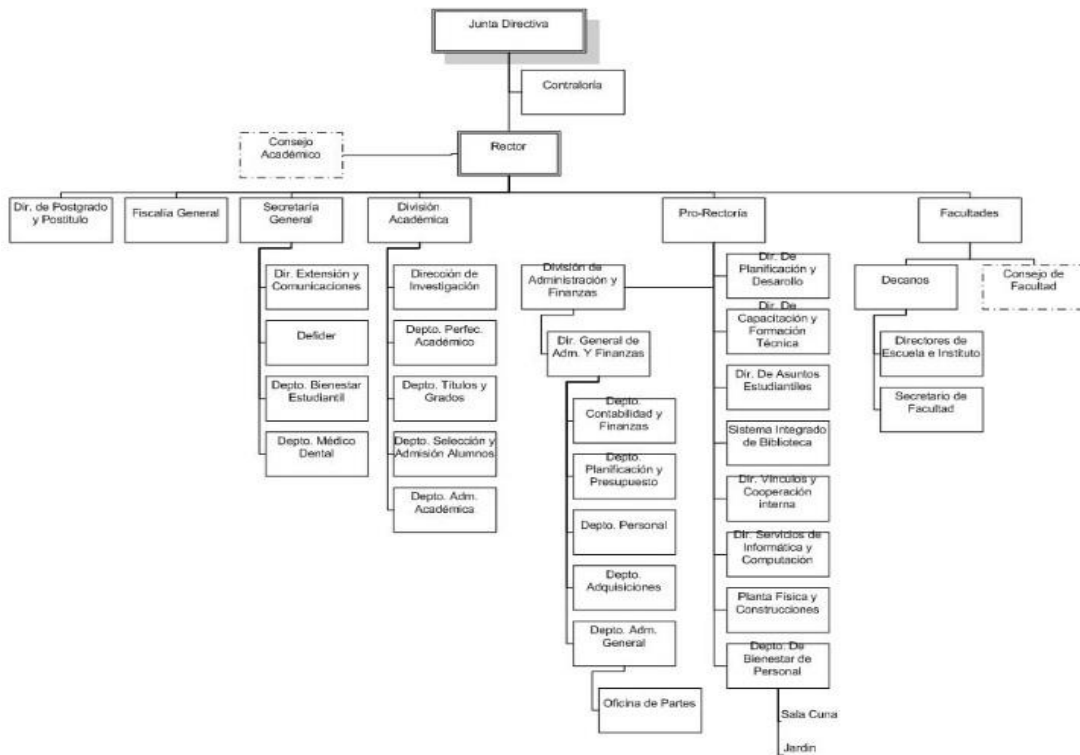
La ausencia del poder conlleva una desigualdad para las mujeres. La desigualdad se produce cuando la diferencia supone discriminación o favorece a una de las partes. En este sentido, el sistema sexo-género irrumpe en las relaciones interpersonales entre mujeres y hombres dentro de las instituciones sociales, el matrimonio, la familia, la empresa (Alberdi, 1996) dejando en desventaja al género femenino, ya que como se ha venido diciendo lo masculino, históricamente, ha tenido un status superior y los recursos de poder. Gracias al sistema patriarcal se legitima al poder masculino en autoridad, ocupando los roles de dirección en las instituciones sociales dominantes. Por ello, los hombres son los que ocupan las posiciones de poder, configurando las élites que controlan las organizaciones económicas, científicas, religiosas y políticas (Alberdi, 1996).

El Sociólogo Pierre Bourdieu, en una entrevista que la francesa Catherine Portevin le realizó en 1998, explica que algunas estrategias, a menudo inconscientes, que se utilizan para negarles legitimidad a las mujeres en su ejercicio del poder, se basan en el postulado que una mujer que da órdenes, no es algo “natural”. Además, una profesión que está elaborada para “un hombre con bigotes” y llega a ejercerla una “jovencita con minifalda” no está bien, siempre faltará el bigote, la voz grave y sonora que convierte a una persona en autoridad. Es recurrente en una reunión de trabajo el “¡hable más fuerte, no se le escucha!”; sin embargo, cuando ella levanta la cabeza, demuestra seguridad, y habla con intensidad y seriedad resuelta inquietante, pero estas cuestiones siempre repercuten de forma negativa en las mujeres, a menudo en sus cuerpos, como una forma de estrés, tensión, sufrimiento, depresión (Portevin, 1998).

En las instituciones privadas y públicas persiste una fuerte resistencia al cambio en cuanto a desigualdades de género, a pesar de que en el transcurso del tiempo las brechas inequitativas se han acortado. En la mayoría de las universidades estatales y privadas, las mujeres que ocupan cargos de dirección no visualizan el poder propiamente tal, puesto que los

escalones más altos de la escalera académica casi siempre son ocupados por hombres. Si se analiza, por ejemplo, la escala jerárquica de la Universidad de Valparaíso que es una institución educacional estatal (ver figura 4), la junta directiva y la contraloría concentra sólo hombres, y el rector, también, es hombre (Universidad de Valparaíso, 2016). Las mujeres vienen a aparecer en los mandos medios; en la división académica, en la dirección de facultades, de escuelas e institutos, en la secretaría de facultad, por nombrar algunos.

Figura 5: Cuadro de la escala jerárquica de la Universidad de Valparaíso



El interés de las mujeres por hacerse presentes en las organizaciones privadas e instituciones públicas es cada vez mayor porque existe una preocupación real en ellas en alcanzar una presencia equilibrada con los hombres en todos los órganos de poder y decisión (Alberdi, 1996), pero en la práctica lo verdaderamente cierto es que la presencia de mujeres en los cargos de decisión es escasa.

*Escasa presencia de mujeres en cargos de decisión*

Como ya se ha explicado, la presencia femenina en cargos de dirección o decisión es poca, y su participación es muy desigual. En la carrera académica se cumple la norma tradicional de que las minorías, en este caso las mujeres, entran lentamente a los espacios de poder del que antes estaban excluidas, entrando fácilmente a los puestos menos importantes. Entonces, *cuanto más poder y prestigio tiene una posición menos mujeres encontramos en ella* (Alberdi, 1996, pág. 76).

Existen diversos argumentos para explicar lo anterior; por ejemplo, como que carecen de experiencia laboral o que existe una falta de interés o motivación por este tipo de cargos (Godoy & Mladinic, 2009). Pero el hecho de que las responsabilidades domésticas y familiares

aún recaigan preferentemente en las mujeres, sigue siendo el factor más importante para comprender la escasa presencia de las mujeres en cargos de decisión. Las demandas del hogar provocan que la mayoría de las mujeres posterguen sus carreras y trabajen media jornada lo que, en consecuencia, significa menos años de experiencia respecto a los hombres (Acker, 2000). Aquello hace que el desarrollo profesional de las mujeres se vuelva más lento, los salarios se vean reducidos y limita el crecimiento de sus redes profesionales que resultan cruciales en el avance de sus trayectorias laborales.

Por otro lado, a la vez que las mujeres quieren marcar presencia en los cargos de dirección o decisión en las universidades, instituciones públicas y en el mercado laboral en general, hay poca o nula voluntad al cambio, en el sentido de que los acuerdos o compromisos de incorporar a las mujeres en los cargos altos de decisión no siempre se respetan. Es sabido que los hombres son los que mayoritariamente toman la decisión de preferir a una mujer que a uno de ellos, o viceversa, para el puesto (Alberdi, 1996). Siempre es más fácil para los hombres preferir a un igual porque el sistema patriarcal, androcéntrico, ha creado patrones nefastos como, por ejemplo, cuando se prefiere a una mujer por sobre el hombre, éste, además de sentirse ofendido por no ser elegido, se siente insultado al no ser seleccionado frente a una mujer (Alberdi, 1996).

Muchas veces las mujeres no tienen conciencia de que están insertas en un ambiente sumamente discriminativo. Es habitual escuchar o leer cuando una mujer llega, por fin, a ejercer un cargo de alta decisión, expresiones ligadas a lo raro o a lo excepcional, como «la primera mujer rectora»; claro, a las mujeres les cuesta mucho llegar ahí porque tienen que lidiar con tradiciones antiguas y prejuicios enraizados. Cuando las mujeres logran alcanzar áreas donde históricamente han sido excluidas, son *las recién llegadas*, pues siempre se debe considerar que llegaron ahí a pesar de que *no pertenecen al club* (Alberdi, 1996).

### *Femineidad y poder*

El sociólogo Pierre Bourdieu expone que la femineidad no se demuestra de igual manera para una mujer ejecutiva que para una secretaria, ya que la directora ejecutiva debe ser mucho menos femenina que la secretaria, o más bien, debe serlo de forma muy diferente. En este sentido, la mujer ejecutiva “tiene permiso” para ser femenina, pero no demasiado, puesto que debe afirmar su autoridad conservando su feminidad, sometándose por ejemplo a una determinada vestimenta, sometimiento al cual los hombres también se exponen pero enmarcado a colores sobrios, en cambio las mujeres deben tener especial cuidado con la falda, el maquillaje, las joyas, etcétera, reflejando la sumisión profunda del rol femenino, particularmente en lo sexual.

De este modo, la falda es un artículo característico de aquello. Es difícil comportarse correctamente cuando se lleva una falda; la falda es un corsé invisible que impone una manera

de sentarse, de caminar, de comportarse. Bourdieu le dice a Catherine Portevin en una entrevista sobre esto: *“Imagínese que usted es hombre en una falda, más bien corta, y trate de ponerse en cuclillas, de levantar un objeto del piso, sin moverse de la silla, sin abrir las piernas [...] ese trozo de tela que interfiere entre tus piernas, es para colmo una interferencia de tipo femenino”* (Portevin, 1998). En otras palabras, la falda tiene un control más profundo y más sutil que un taparrabo; la falda muestra mucho más que un pantalón y es difícil de llevar justamente por lo que puede llegar a mostrar. Esto expresa toda la contradicción de la expectativa social respecto de las mujeres; deben ser seductoras y moderadas, visibles e invisibles, eficaces y discretas.

La vestimenta, como se demuestra, es un factor primordial en la mujer y su desenvolvimiento cotidiano y profesional. Así también, muchos estudios respecto a violaciones, han demostrado que los hombres ven como provocaciones actitudes asociadas a una moda en la vestimenta, y muy a menudo son las mismas mujeres las que condenan a las mujeres violadas con frases como “ellas se lo buscaron”, por ello se entiende que las mujeres titubeen en levantar una demanda por violación o por acoso sexual. De este modo, Bourdieu, expone que todo el mundo se expone al escrutinio de las demás personas con mayor o menor intensidad según las posiciones sociales y según sexos, pero son las mujeres las que están más expuestas a existir a través de la mirada ajena (Portevin, 1998).

Lo que expone en este apartado es que el cuerpo femenino y la femineidad es un problema en la profesión académica universitaria, más aún cuando ellas se encuentran en cargos ejecutivos o de gestión, y en cargos directivos propiamente tal. Más adelante, en el análisis, se podrá verificar que las piernas de la mujer, por ejemplo, es un elemento de discriminación: es complejo decir algo cuando tienes unas bonitas piernas y más aún, cuando son exhibidas mediante una falda. Cabe señalar que si hay una mujer en un cargo directivo, esta mujer está rodeada de diez hombres más, puesto que —como es la dinámica machista universitaria—, hay más hombres que mujeres en cargos de este estilo. Entonces lo que le queda hacer a la mujer solitaria frente a este grupo de hombres, es hablar más fuerte para que se olviden de las piernas y escuchen lo que tengas que decir para afirmar su, también, autoridad.

#### **2.2.5. Mujeres académicas: techo de cristal, suelo pegajoso, muros de cristal, fronteras de cristal y homosociabilidad**

La profesión académica ha venido experimentando diversos cambios, sobre todo aquellos asociados a la incorporación de la mujer en la docencia universitaria. Estas transformaciones han afectado, por un lado, el desarrollo histórico que la mujer ha tenido en el ámbito educativo y en el escenario del trabajo remunerado, y por otro, el aumento de la demanda y la reformulación de los objetivos de la educación superior en Chile (IESALC, 2006)

Las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a la educación superior. Por medio



de reivindicaciones y luchas continuas de movimientos feministas, a partir del siglo XIX, las mujeres lograron ingresar a este nivel educativo, aumentando de forma progresiva su matrícula y su presencia la carrera académica (Berríos, 2005).

Como bien se ha explicado, durante los últimos años, la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha ido en aumento, así como también hay muchas más mujeres en la universidad, tanto en el estudiantado como trabajando para la universidad (Simbürger & Undurraga, 2013). Sin embargo, muchas académicas aún son invisibilizadas, afrontando condiciones de trabajo más inestables, con más carga docente, menos oportunidades para hacer investigación y con menos posibilidades de ocupar cargos de alta decisión que sus colegas hombres (Martínez Labrín, 2012).

Como se ha señalado, se ha perpetuado el modelo patriarcal que enmarca a la mujer en la vida doméstica, situando al hombre en la vida pública. En este sentido, las académicas viven en una tensión constante entre familia y trabajo, y como si fuera poco, tienen que enfrentar las trabas que se presentan en el ejercicio de su profesión; por ejemplo, los contratos de jornada completa son mucho más escasos para las mujeres (Berríos, 2007).

Algunos de los argumentos que existen para explicar el hecho de que existan menos mujeres en cargos de decisión en la academia y en gran parte del mercado laboral, se fundan en estereotipos y prejuicios que van, por un lado, en que las mujeres no estarían muy capacitadas para tomar cargos directivos de importancia, ya que son incapaces de tomar decisiones (Flecha García, 2003). Las mujeres son las “mandadas” y no las que ejercen el poder; por ello, no existe un espacio social y colectivo que reconozca y legitime su capacidad de ejercerlo (Berríos, 2007), y como la universidad no es la excepción a la regla, reproduce la subrepresentación de las mujeres en puestos directivos y de mayor prestigio. Y, por otro lado, es posible explicarlo a partir de la socialización que han recibido las mujeres para desarrollarse en la vida cotidiana, ligada al cuidado de la familia y lo doméstico; siempre arraigada a la labor de madre, esposa abnegada y ama de casa (Acker, 2000).

#### *Techo de cristal, suelo pegajoso, muros de cristal y fronteras de cristal*

En términos de la sociología de género, lo anterior tiene una explicación a partir expresiones como techo de cristal, suelo pegajoso, muros de cristal, fronteras de cristal. «El techo de cristal». Es un término que se utiliza para describir los factores discriminatorios entre las mujeres y los hombres, que obstaculizan el desarrollo profesional de ellas, limitándolas a alcanzar un ascenso o posiciones de poder en puestos laborales (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002). Estas barreras no siempre son explícitas o evidentes, pero sin duda les hace la tarea mucho más pesada a las mujeres a la hora de escalar puestos altos en su profesión.

Los obstáculos que enfrentan las mujeres son variados y en diferentes momentos de sus trayectorias laborales, y que no siempre son invisibles para ellas. Algunos de estos son los prejuicios sobre los intereses que guían sus trayectorias laborales y sobre su presencia en cargos de dirección, particulares resistencias al liderazgo femenino y aspectos que desafían el balance entre trabajo y responsabilidades familiares (Godoy & Mladinic, 2009).

Mientras que el techo explica y describe los obstáculos y dificultades que enfrentan las mujeres más capacitadas para ascender a los escalones más altos de las estructuras jerárquicas por mecanismos no siempre explícitos de discriminación, «el suelo pegajoso» se refiere a la situación de las mujeres en los escaños más bajos de las estructuras jerárquicas, con salarios bajos, empleos informales y precarios, y pocas oportunidades de progreso. Para las mujeres, es complejo salir de este escenario particularmente por el poco apoyo que reciben para realizar las tareas del hogar y por la falta de oportunidades para capacitarse en el trabajo; es como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso (Torres González & Pau, 2011). En este sentido, la permanencia de las mujeres en la vida doméstica, en este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde, es un impedimento para su desarrollo profesional. Son presionadas por la pareja, la familia y la sociedad haciéndoles creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado.

Los «muros de cristal» son aquellas barreras que dificultan los desplazamientos horizontales de las mujeres dentro de una organización. Cabe mencionar que en las organizaciones –como las universidades– no sólo es posible ascender a puestos altos de la jerarquía, sino que es posible pasar de un departamento o función que se ubique dentro de un mismo nivel jerárquico (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016); por ejemplo, se puede pasar de docencia a investigación o de hacer clases en la escuela de trabajo social a la escuela de ingeniería civil. A modo explicativo, se concibe que las Ciencias como la Ingeniería Civil o cualquier ingeniería, las Matemáticas o la Química son áreas masculinizadas, por lo tanto, disciplinas no aptas para las mujeres, por lo que ellas, aunque tengan las aptitudes y competencias para hacer de trabajo social en Enfermería, no se les permitiría que realicen clases de trabajo social en alguna Ingeniería, alegando, formalmente, que no cumplen con el perfil requerido, cuando en verdad sólo por ser mujeres se piensa que no son capaces para entender esas ciencias, y en ello se revela una forma concreta de discriminación de género.

Finalmente, el término «fronteras de cristal» se utiliza para explicar la mayor dificultad que tienen las mujeres en su desarrollo profesional; poder traspasar las fronteras de sus propios países para ir al extranjero a estudiar. En el caso chileno, hay diferentes becas para poder realizar estudios de posgrado: magíster, doctorado, pasantías y posdoctorados. Para conseguir alguna de esas formaciones en un alto nivel de conocimiento y desarrollo investigativo en universidades de primera línea se requiere, mayoritariamente, preferir los estudios fuera del país de origen – fuera de Chile en este caso–. A pesar que las mujeres pueden tener igual o más capacidades que

los hombres, idoneidad y requisitos cumplidos para postular a estos estudios, lo hacen mucho menos que los hombres, porque en las universidades, las académicas, en tanto que mujeres, están socializadas bajo preceptos patriarcales que les asignan su rol en la sociedad y su identidad femenina aprisionada al servicio de la familia y lo doméstico, incluso estando solteras. Por ello, para las mujeres, salir del país por motivos de estudios se vuelve más difícil al suponer una trasgresión de las órdenes patriarcales.

### *Homosociabilidad*

Patricia García Guevara en el año 2003, realizó un estudio en México sobre las mujeres académicas en cargos ejecutivos en una universidad estatal de provincia de ese país. En esa ocasión explicó que cuando los hombres conforman sus redes de trabajo, lo hacen seleccionando a miembros que tienen más poder; es decir, más potencial de influencia en temáticas de interés funcionales para lograr sus objetivos, como así también la capacidad de intercambio de favores (García Guevara, 2003). Estas redes que vienen siendo un proceso social, ya que son básicamente relaciones sociales o lazos que se constituyen entre compañeros de colegio, de pre y posgrado, donde se confirman influencias de estatus sociales y grupos familiares, en inglés se conoce como the old boy' club (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016).

La homosociabilidad *es la tendencia que tienen los hombres de elegir a sus congéneres para ocupar puestos académicos, integrar grupos de investigación y realizar actividades de extensión (conferencias, seminarios, charlas, clases magistrales, etc.), por cuanto se sienten más a gusto entre hombres* (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016, pág. 63). En otras palabras, la homosociabilidad es la tendencia a la concentración de poder masculina en los puestos más altos de la jerarquía en las organizaciones laborales (García Guevara, 2003).

De este modo, este fenómeno también sirve para esclarecer que las vigorosas redes de trabajo masculinas y la homosociabilidad, se vislumbran como un elemento clave en la explicación de la subrepresentación de las mujeres en las academias universitarias, pese a tener la formación académica, la experiencia y las competencias requeridas (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016).

Por ello, desde la perspectiva de la presente investigación, se sostiene que la discriminación hacia las mujeres, las desigualdades de género y las barreras externas e internas que encuentran las mujeres para acceder a cargos directivos de la jerarquía universitaria, se mantienen a través de los procesos como el techo de cristal, piso pegajoso, muros y fronteras de cristal, y la homosociabilidad, los que, aunque se presenten cualitativamente de diversas maneras según las universidades, son expresiones propias de una cultura machista, androcéntrica y patriarcal, que impulsan estereotipos y prejuicios de género, naturalizando la desigualdad de género, y tensionando profundamente la relación entre trabajo académico y familia, o entre lo público y lo privado.

### 2.2.6. Los conceptos de barreras y facilitadores

Mucho se ha hablado acá sobre las razones por las cuales las mujeres son discriminadas y tienen escasa presencia en los niveles altos de jerarquía en el trabajo, particularmente en las universidades, a pesar que, en general, la matrícula femenina supera a la masculina. Pero esos argumentos que se encuentran intrínsecos en lo que se conoce como techo de cristal y suelo pegajoso se deben clasificar para tener un escenario aún más claro.

Paula Nicolson (1997) hace un análisis de las barreras que tienen que pasar las mujeres en el plano empresarial. Para ella existen barreras visibles, barreras invisibles y barreras inconscientes; la primera tiene relación con la falta de apoyo para los cuidados de los hijos, lo doméstico y la familia; la segunda tiene que ver con los prejuicios y, la tercera, guarda relación con las expectativas que tienen ellas sobre sus posibilidades.

Otra categorización presenta Mercedes Sánchez-Apellániz (1997), quien dice que las barreras tienen factores sociales, organizacionales y actitudinales; los agentes sociales se relacionan con los estereotipos de género, los organizacionales son los que se presentan como un reflejo de la cultura que predomina en el lugar de trabajo, y los agentes actitudinales son los que intervienen en las mujeres logrando limitar su acceso a estos cargos.

Hay otra taxonomía, que para efectos de esta investigación aparece como la más conveniente, y que la presenta Tomàs Folch y Guillamón Ramos (2008). Las autoras exponen que existen barreras externas e internas a la persona, donde dentro de *las externas* se encuentran: a) aquellas barreras propias de la *estructura social* (eternización de los valores del sistema patriarcal y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional); y b) las relacionadas con las creencias sobre el *liderazgo y género* (falta de interés en ejercer poder y dirigir, y la mayor exigencia que se le pide a las mujeres en comparación a los hombres). *Las internas*, por su parte, tienen que ver con los valores que se transmiten en los *procesos de socialización*, diferentes para los niños y las niñas, la *sobreadaptación* para agradar aunque signifique perder la conciencia su propia identidad, el miedo a *defraudar las expectativas* del rol femenino o la *falta de modelos femeninos* positivos a seguir.

A su vez, los factores facilitadores son aquellos que contribuyen a la resolución de las barreras y los obstáculos, actuando como un componente apaciguador (Salanova, Martínez, & Lorente, 2005). De esta forma, son las acciones y las estrategias conducidas a mitigar los problemas ocasionados por las barreras externas e internas. Mientras que los facilitadores indican positivamente sobre el bienestar de la persona, las barreras y obstáculos actúan de manera contraria. Pueden considerarse facilitadores, por ejemplo, la autonomía y el apoyo que reciben las mujeres que ejercen cargos de dirección y/o jefatura de parte de sus compañeros de trabajo y familia para afrontar las diversas demandas de su trabajo, así también, se puede considerar un factor facilitador el modo de ingreso al cargo, es decir, si es un puesto de

confianza, la persona no está expuesta al proceso de postulación, sino más bien la decisión pasa por una persona cercana a ella.

## CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

---

### 3.1. Descripción general del estudio

---

#### 3.1.1. Tipo de estudio

Cabe destacar que el estudio es de tipo *exploratorio* y *descriptivo* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997) porque, por un lado, se busca examinar una temática poco investigada desde la perspectiva de género; se tienen conocimientos, por ejemplo, sobre la escasa presencia femenina en cargos de decisión en las universidades y en algunas áreas laborales, así también sobre la feminización y masculinización de ciertos espacios de conocimientos, pero aún falta material acerca de las barreras externas e internas que tienen que enfrentar las mujeres que ocupan cargos de dirección y/o jefatura durante el desarrollo profesional-académico, y de los factores facilitadores que actúan cuando las mujeres acceden al cargo. Más aún, no existe actualmente un estudio sobre este tema en la Ciudad de Valparaíso ni dentro de la Región, mucho menos en la Universidad de Valparaíso, y por otro lado, se busca mostrar, especificar y describir con precisión las características y los perfiles de éstas mujeres.

Por ello, conforme a la literatura respecto a los estudios descriptivos, se puede definir este tipo de estudio como aquellos que:

“(…) recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así, (valga la redundancia) describir lo que se investiga.” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997, pág. 102).

Y, por otra parte, se trata de un estudio de carácter exploratorio que se puede definir como aquellos que:

“Se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997, pág. 100).

#### 3.1.2. Tipo de diseño

Para efectos de esta investigación la metodología cualitativa apareció como la alternativa más apropiada para estudiar la problemática en cuestión, ya que este método estudia la dimensión cualitativa y la construcción simbólica de los fenómenos sociales, además de la perspectiva subjetiva de los actores (Canales Cerón, 2006). Así también, un estudio cualitativo

pone énfasis en la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, o interpreta los fenómenos a través del discurso de los actores implicados, para así recoger de este modo, sus opiniones, creencias y sentimientos, además de los significados que otorgan a la realidad social en la que están inmersos (Taylor & Bogdan, 1987). De esta manera, en la presente investigación no se cuantificó la información que se recaudaron, sino que más bien se identificaron, se describieron y se analizaron, por un lado, las barreras externas e internas que enfrentan las mujeres en la Universidad de Valparaíso cuando acceden a un cargo de dirección y/o jefatura, y por otro, la presencia de ciertos factores facilitadores que actúan en el ejercicio de su cargo y sus funciones desde el punto de vista de las propias protagonistas, a través de los discursos extraídos desde las entrevistas. En otras palabras, la metodología cualitativa:

“Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales —entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos— que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996, pág. 32).

Además, se debe considerar que este estudio es *inductivo*, ya que se quiere analizar el escenario y a las personas desde una perspectiva holística, lo que significa que no son reducidos a variables, sino que son considerados como un todo. También, tendrá un tipo de diseño de carácter *no experimental*, ya que no se buscó manipular nada de lo que se presentó a lo largo de la investigación; lo que se propuso, es investigar sin modificar el entorno; la información que se logró reunir fue de forma natural.

### 3.1.3. Población y Muestra

En relación a la población y a muestra de la investigación, se puede expresar que la *población empírica* de esta investigación fueron todas las mujeres de la Universidad de Valparaíso que ejercen cargos de dirección y/o jefatura, en este caso 17 mujeres. Y la *muestra* estuvo constituida por 13 mujeres que ocupan algunos de estos cargos, de las cuales 6 de ellas son Directoras de Escuelas, 1 es Directora de Instituto, 1 es Secretaria de Facultad, 2 están en la segunda línea de la jerarquía o “Mando Medio”, 1 es Secretaria Académica, 1 es una Ex Directora de Escuela, 1 tiene otro tipo de cargo directivo. Además, cabe aclarar con respecto a la muestra que este estudio al ser de corte *cualitativo* no busca representatividad, pues el afán de esta investigación no fue generalizar los resultados hacia el resto de la población, si no que buscó calidad y exhaustividad de la información por sobre la cantidad, lo que responde a un modelo de *muestra no probabilístico*. La meta fundamental fue encontrar a los casos idóneos que permitieron responder los requerimientos de la investigación, por lo que no existe una selección aleatoria (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997).

Por otro lado, los *criterios de inclusión* de la muestra se delimitaron a mujeres que ejercieron o ejercen cargos de dirección y/o jefatura dentro de la Universidad de Valparaíso en un rango etario que bordea los 35 a los 65 años de edad, así también aquellas mujeres que son directoras de carreras o institutos se eligieron de carreras feminizadas y masculinizadas. Además, el único *criterio de exclusión* fue no abordar a mujeres que no han ejercido nunca un cargo de dirección y/o jefatura y que sólo han sido académicas en toda su trayectoria dentro de dicha universidad. Así, la muestra se va a extraer a través de *casos-tipo*, ya que la importancia de este tipo radica en la valoración que se le da a la calidad por encima de la cantidad, entendiendo que estos casos-tipos son ricos en información, también se debe considerar que ellas representan a un cierto grupo que reúne las mismas características (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997), por lo que, a su vez, la muestra fue *homogénea*, ya que las personas que se seleccionaron para entrevistarlas poseen un mismo perfil o mismas características, o bien, comparten rasgos similares (tienen o tuvieron cargos de dirección dentro de la universidad). En este sentido, el propósito de contar con una muestra de casos-tipos es centrarse en el tema a investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios de un grupo en cuestión (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997, pág. 398).

*Tabla 2: Tabla de la muestra del estudio según tipo de cargo, edad y contexto*

<b>Nombre ficticio</b>	<b>Tipo de cargo</b>	<b>Edad</b>	<b>Contexto</b>
<b>Fresia</b>	Directora de Escuela	50 años aproximadamente	Feminizado
<b>Amapola</b>	Secretaria de Facultad	60 años aproximadamente	Feminizado
<b>Jazmín</b>	Secretaria Académica	35 años aproximadamente	Masculinizado
<b>Azucena</b>	Directora de Escuela en Retirada	40 años aproximadamente	Masculinizado
<b>Dalia</b>	Directora de Escuela	50 años aproximadamente	Feminizado
<b>Hortensia</b>	Ex Directora de Escuela	50 años aproximadamente	Masculinizado
<b>Margarita</b>	Directora de Escuela	60 años aproximadamente	Feminizado
<b>Rosa</b>	Mando Medio	40 años aproximadamente	Masculinizado
<b>Violeta</b>	Directora (otro tipo de cargo)	35 años aproximadamente	Feminizado
<b>Alelí</b>	Directora de Instituto	40 años aproximadamente	Masculinizado
<b>Jacinta</b>	Directora de Escuela	60 años aproximadamente	Feminizado
<b>Gardenia</b>	Directora de Escuela	60 años aproximadamente	Feminizado
<b>Anahí</b>	Mando Medio	50 años aproximadamente	Masculinizado



Tabla 3: Matriz de la muestra según tipo de cargo y contexto

Tipo de cargo	Masculinizado	Feminizado	TOTAL
Mandos Medios	2	0	2
Secretaria de Facultad	0	1	1
Directoras de Escuelas	1	5	6
Directoras de Institutos	1	0	1
Secretaria Académica	1	0	1
Ex Directoras	1	0	1
Otros	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

### 3.1.4. Técnica de producción de información

Considerando los objetivos de la presente investigación, se encontró adecuado utilizar la *entrevista* basada en un guion (Valles, 2003). Éstas fueron *entrevistas semi-estructuradas*, las que se fundamentan en una guía flexible de contenido, donde lo principal es que, a partir de esto, se establecerán los ejes a preguntar. La utilización de un guion basado en las categorías específicas que busca analizar el estudio es sólo una herramienta de apoyo a la hora de la entrevista, pues ésta se efectuó de la manera más expedita posible con el fin de obtener una gran riqueza de información, con la menor influencia que se pueda. En este sentido, *“las preguntas abiertas proporcionan una información más amplia y son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando ésta es insuficiente. También sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997, pág. 221).

Por ello, se realizaron 13 entrevistas a mujeres que ocupan y han ocupado cargos de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso, teniendo en cuenta la rama de conocimiento de pertenencia, diferenciando carreras del área de la salud, ciencias sociales, derecho, ingeniería y ciencias; y el puesto de trabajo dentro de la jerarquía de la universidad, distinguiendo directoras de escuelas, de docencia, de institutos y de evaluación y acreditación, secretarías de facultad y de docencia, y coordinadoras de extensión. En la cantidad de entrevistas operó el principio de la redundancia o la saturación que caracteriza la representatividad de la metodología cualitativa (Canales Cerón, 2006), entendiéndose por esto que sobrepasando cierta cantidad de diálogos comienza a aparecer el agotamiento de la información que se pueden extraer, considerando, además, que la repetición no agrega información y que ésta es finita. Como existen pocas mujeres en cargos de decisión dentro de la Universidad de Valparaíso, no fue necesario elevar el número de entrevistas.

La conversación con cada una de ellas tuvo una duración de 45 a 60 minutos aproximadamente y el contenido de éstas versó acerca de sus trayectorias dentro de dicha universidad, sus funciones y el ejercicio del cargo, especialmente en cómo se fueron adaptando, cómo se organizan día a día, las motivaciones, las ventajas de tener un cargo de dirección dentro de esa universidad, los momentos relevantes y gratificantes, sus expectativas, lo que les ha resultado y lo que no, las dificultades y barreras que han tenido que enfrentar, sobre sus anhelos de seguir o no en el cargo, y también acerca de la compatibilidad de familia y trabajo, y cómo han vivido el ser mujer y tener un cargo de dirección dentro de la Universidad de Valparaíso. Por otro lado, todas las entrevistas fueron grabadas en audio y se transcribieron. En la labor de sistematización y codificación de las conversaciones se tomaron como unidades de análisis tanto palabras relevantes, como frases, párrafos y fragmentos del texto, es decir, se ocuparon citas textuales extraídas de los relatos y testimonios de las protagonistas con el objetivo de dar cuenta desde sus puntos de vista la realidad que se investigó en este estudio.

Asimismo, se utilizó la *documentación*, entendida como una estrategia metodológica de obtención de información para recopilar y explicar antecedentes técnicos, estadísticos e históricos del tema en cuestión (Valles, 2003). Estos documentos ayudan a entender el fenómeno central de estudio, también sirven para conocer los antecedentes de las experiencias vividas o situaciones y su funcionamiento cotidiano (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997). De esta forma, se buscaron *documentos o materiales organizacionales*, es decir, información oficial en la página web de la Universidad de Valparaíso donde se encuentran una serie de documentos que dan a conocer, entre otras cosas, la escala de remuneraciones, el organigrama, el personal de planta, a contrata y a honorarios, y las facultades, funciones y atribuciones de sus unidades u órganos internos. Además se revisó una alta gama de revistas académicas y estudios con perspectiva de género que tratan sobre mujer y academia, y mujeres en cargos de dirección dentro de las instituciones de educación superior en Chile y en el extranjero para tener antecedentes y un respaldo del fenómeno central que se investigó. Así también, se tomó en consideración *registros de archivos públicos* provenientes de estudios cuantitativos del Consejo Nacional de Educación y otras plataformas web del Ministerio de Educación de Chile que dan cuenta, por ejemplo, de la cantidad de matrículas por sexo y por área de conocimiento para evidenciar áreas feminizadas y masculinizadas.

### **3.1.5. Técnica de análisis de información**

Se entiende que la información obtenida de las entrevistas y los documentos no estaban estructurados y para estructurarlos, sistematizarlos y categorizarlos se utilizó la técnica de *análisis de contenido* que brinda una organización de las unidades, de las categorías, los temas y los patrones, a partir de los contenidos de los discursos extraídos de las conversaciones de forma directa para interpretar sus posibles significados en función de lo que se requiere (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997). De esta forma, el lenguaje

es el medio por el cual se llega al conocimiento; “escuchando al otro, llego a conocer”. En este sentido, epistemológicamente, la interacción social es donde se construye la realidad social, y en esta interacción lingüística –tanto oral como escrita– se encuentra el “contexto” o el sentido-significado. Por tanto, se busca encontrar unidades de contenido significativo o los segmentos que tienen sentido, determinando categorías y subcategorías (Navarro Sustaeta & Díaz Martínez, 1995) construidas a partir de las impresiones, percepciones, sentimientos y experiencias de las personas entrevistadas. Dicho de otra forma, el análisis fue moldeado por información que se fue descubriendo, estudiando cada uno de ellos, deduciendo similitudes y diferencias con otros antecedentes. Esta reducción, no significa una subestimación de la información, tan sólo responde a una simplificación a la hora de estudiar una gran cantidad de antecedente. Al agrupar ideas y concepciones, se encuentran tendencias, regularidades y recurrencias que llevan al sentido y significado que ayudan en la comprensión del problema de investigación (Navarro Sustaeta & Díaz Martínez, 1995).

### 3.1.6. Calidad del diseño

La calidad del diseño de la investigación, por su parte, se sustentó bajo tres criterios: la dependibilidad, credibilidad y transferibilidad (Valles, 2003). La *dependibilidad* se garantizó, por una parte, a través de los anexos, los cuales van a contener el guion de la entrevista, las transcripciones previamente revisadas y corregidas de errores u omisiones con fecha, lugar y hora, y por otra parte, se demostró coincidencia de la información entre distintas fuentes que se ocuparon en los antecedentes, el marco teórico y los resultados, apoyados, a su vez, en la bibliografía correspondiente. El criterio de *credibilidad* está relacionado con el uso correcto de los recursos técnicos y la rigurosidad en los procedimientos de producción de la información. En esta investigación este criterio estará presente en la realización de las entrevistas, ya que el tiempo de duración de éstas, como ya se dijo, fue de 45 a 60 minutos, periodo adecuado para realizar una entrevista de calidad que pueda brindar la información necesaria para llevar a cabo la investigación, además, éstas fueron dirigidas y gestionadas directamente por la investigadora a cargo del estudio para evitar cualquier error que pudiera surgir. En este sentido, se evitó dar opiniones u juicios que afectaran la claridad de las interpretaciones de la información, también se consideraron importantes todos los antecedentes, y se privilegiarán a todas las participantes por igual. Finalmente, la *transferibilidad* del diseño estuvo dada por la correcta elección y confección de la muestra, lo que equivale también resguardar los criterios de exclusión e inclusión.

Finalizando este apartado, cabe destacar la postura de Martínez (2006) que sostiene que un aspecto a considerar dentro de la calidad del diseño es que los resultados sean un “reflejo” de una imagen lo más completa que se pueda, logrando claridad y representatividad de la realidad o fenómeno investigado (Mártinez Carazo, 2006). Para cumplir este requerimiento fue

necesario estar realizando revisiones constantes al instrumento de investigación, para lograr que la información obtenida sea pertinente y lo más cercana a la realidad.

### 3.1.7. Consideraciones éticas

Al enfrentar un estudio de carácter cualitativo, el cual se caracterizó por recolectar y analizar relatos personales y opiniones, se deben tener consideraciones éticas que respalden la acción investigativa y que respalden al mismo tiempo a las entrevistadas. Primero que todo, se debió considerar la pluralidad de voces que serían entrevistadas, aceptando sin discriminación ideas, comentarios y críticas; asimismo, se trabajó con la mayor honestidad posible, tanto dentro de la estructura de la investigación, entrevista y análisis, como con las entrevistadas.

De esta manera, en el momento de la realización de las entrevistas, se les indicó a las personas el propósito de la investigación y la institución educativa a la que pertenece y respalda a la investigadora. Lo importante es que la actividad se realizó de forma informada, sin omitir información relevante para garantizar un marco ético apropiado para el estudio. En efecto, con anticipación, a las entrevistadas se les hizo llegar una carta de consentimiento informado con la autorización de la realización de la entrevista, la que tuvieron que firmar las 13 entrevistadas. En esta instancia fueron informadas que la entrevista sería grabada y que la información sería reproducida en el contexto de la investigación. Si alguna la entrevistada no hubiese llegado a estar de acuerdo con esta situación pudo haberse restado voluntariamente de la entrevista y del proceso de investigación.

Por otra parte, se les informó a las entrevistadas que las entrevistas se iban a tratar en total anonimato y que en la transcripción de éstas no iba a aparecer el nombre real de ellas. Así también no se adjuntarán en esta investigación las transcripciones, porque al haber pocas mujeres en cargos directivos y en mandos medios dentro de la Universidad de Valparaíso es fácil identificar quién es quién. Por lo mismo, en el análisis se decidió omitir las partes donde ellas identifican explícitamente a qué carrera pertenecen, dejando en las citas la parte que realmente importa en la investigación, y todos sus nombres reales serán remplazados por nombres de flores.

Finalmente, el tema estudiado no presenta dificultades que pueden afectar a las personas tanto emocional como psicológicamente, por tanto, no existe la necesidad de presentar este estudio ante un comité ético.

## CAPÍTULO 4:

### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

---

En este capítulo de la tesis se presentará el análisis y los resultados obtenidos de los relatos de las 13 entrevistas a mujeres que ocupan o han ocupado un cargo de dirección y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso desde una perspectiva de género.

Primero, se expondrá un pequeño apartado donde se mostrarán la información acerca de cuántas mujeres hay en cargos de dirección y dónde se encuentran trabajando en la Universidad de Valparaíso, para dar a conocer que las mujeres no tienen cargos altos de dirección, sino más bien son cargos de gestión.

Luego, se presentarán los factores de desigualdades de género que existen dentro de la universidad a partir de los relatos de las entrevistadas, fragmentándolas en barreras internas y externas, pero considerando que ambas se relacionan constantemente. En las barreras internas se presentará como resultados de las entrevistas cuestiones entorno a la socialización de género, sobre-adaptación, pérdida de identidad y masculinización de las mujeres, así también asuntos relacionados con el escaso interés por el liderazgo tradicional (liderazgo masculino). Y en las barreras externas se explicarán temas, por un lado, en relación a la estructura social, liderazgo y género, y la eternización de los valores patriarcales a partir de la fisiología, maternidad y familia, los sentimientos de culpabilidad: tiempo familiar vs tiempo laboral, y el escaso interés y ambición de las mujeres por los cargos de dirección y/o jefatura. Y, por otro lado, temas asociados a la estructura institucional-organizacional de la Universidad de Valparaíso que corresponden a cuestiones ligadas con la desigualdad de oportunidades y mayor exigencia para las mujeres, horarios inadecuados, la conexión o desconexión de las mujeres con la investigación, la masculinización del poder y las decisiones, y los estereotipos ligados al género y liderazgo.

Posterior a eso, así como existen barreras y obstáculos para el desarrollo profesional-académico de las mujeres en la Universidad de Valparaíso, también existen ciertos factores que les facilitan el acceso a los cargos de dirección y el ejercicio de los mismos a las mujeres. Por ello, en este apartado se analizarán estos facilitadores que van desde el jardín infantil y el apoyo familiar hasta la confianza de sus antiguos jefes y la meritocracia.

Y, por último, se hablará de las ventajas y gratificaciones que encuentran las mujeres al tener un cargo de dirección dentro de la Universidad de Valparaíso. Aquí se expondrán temas como la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo y el reconocimiento de su trabajo, el peso de sus trayectorias y el acercamiento con el poder.

#### 4.1. ¿Cuántas mujeres hay en cargos de dirección en la Universidad de Valparaíso y dónde están?

---

Volviendo a la figura 6 de la página 38 de esta investigación, la que muestra el cuadro jerárquico de la Universidad de Valparaíso, cuando en esta tesis se nombra la primera fila de la jerarquía universitaria se hace referencia al nivel central, es decir a las autoridades como el rector y contralor interno, y la junta directiva, a su presidente, vicepresidente y los integrantes de ésta. En la segunda fila o mando medio de la jerarquía se encuentra, por ejemplo, la Vicerrectoría académica. Y en la tercera fila, se encuentran los directores de escuela o de instituto, y la secretaría de facultad y académica.

Pero, dentro de la Universidad de Valparaíso ¿qué es una facultad, una escuela y un instituto? *Las facultades* son las unidades académicas mayores, constituidas por quienes se desempeñan en una rama o ramas afines del saber, y cuyos principales quehaceres son la docencia, la investigación y la extensión (Universidad de Valparaíso, 2018). *Las escuelas* son las unidades académicas menores que tienen como finalidad principal impartir docencia en determinadas áreas del saber. Y *los institutos*, al igual que las escuelas, son unidades académicas menores, con la diferencia que éstos agrupan académicos que prefieren hacer investigación, sin perjuicio de las funciones docentes propiamente tales (Universidad de Valparaíso, 2018).

Ahora bien ¿cuál es la función de los cargos directivos a nivel de facultad y de escuela o instituto? A nivel de facultad, *el/la decano(a)* es la máxima autoridad, y le corresponde la dirección y administración de la facultad en lo académico, administrativo y financiero, dentro de las políticas y planes universitarios fijados por la junta directiva y por el rector. El rector es quien lo designa con la aprobación de la junta directiva, previa consulta a los académicos de la respectiva facultad. El cargo dura cuatro años, pero puede ser removido por el rector. *El/la secretario(a) de facultad* es la segunda autoridad unipersonal de la facultad, también es ministro de fe de la misma, subrogante del decano(a) y secretario(a) del consejo de facultad<sup>1</sup>. Es nombrado por el rector, pero es el/la decano(a) es quien propone a la persona para este cargo y quien también puede removerla. A nivel de escuelas e institutos, *el/la directora(a)* es la máxima autoridad de la escuela o instituto. Es nombrado por el rector, pero es el/la decano(a) quien propone a la persona, previa consulta a los/as académicos(as) de la unidad o carrera (elecciones).

---

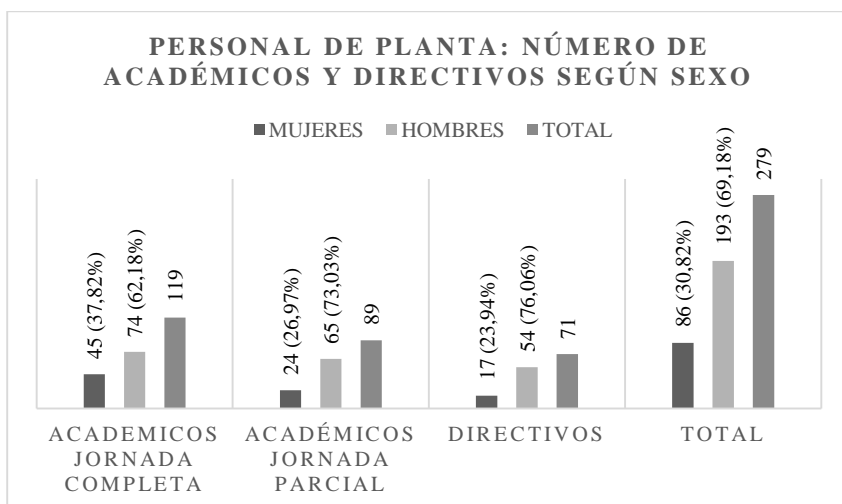
<sup>1</sup> El consejo de facultad, según la definición de la Universidad de Valparaíso es un cuerpo colegiado consultivo del decano y eventualmente del rector. Y sus objetivos son: programar la docencia, la investigación y la extensión de la facultad; además, tiene atribuciones como proponer el nombramiento de sus docentes, modificar su estructura orgánica, creación de títulos, grados y planes de estudio. El/la decano(a) es quien preside este consejo, el/la secretario(a) de facultad, los directores de escuelas e institutos y un representante de los académicos de cada una de las escuelas e institutos elegidos por ellos. Gracias a la triestamentalidad, desde el 2007 participan representantes de los estudiantes y de los funcionarios (Universidad de Valparaíso, 2018)

Su cargo dura dos años, pero el/la decano(a) puede removerlo(a). El/la secretario(a) académico(a), por su lado, es el ministro de fe de la escuela o instituto (Universidad de Valparaíso, 2018).

Por otro lado, cuando se habla de mando medio o segunda línea jerárquica, se refiere a cargos provenientes de Vicerrectoría académica. La Vicerrectoría académica es el área de la Universidad de Valparaíso encargada de proponerle al rector las políticas generales, objetivos, proyectos, iniciativas y metas de desarrollo académico, asegurando la calidad de los procesos formativos, realizando las gestiones necesarias para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el modelo educativo de la institución (Universidad de Valparaíso, 2018). Es decir, en esta instancia se establecen las líneas académicas que tienen que seguir las escuelas e institutos. Son cargos que tienen más injerencia en las decisiones políticas y educativas de la universidad.

En relación a esto, la cantidad de mujeres en cargos de dirección es sumamente escasa en la Universidad de Valparaíso y en las instituciones de educación superior en general. Además, las mujeres no solamente se encuentran subrepresentadas en cargos de dirección, sino que también existe una reducida presencia de académicas trabajando jornada completa o parcial con contrato de planta, puesto que la mayoría se encuentra con contrato a honorarios o a contrata (CNED, 2017). Si se analiza el caso particular de la Universidad de Valparaíso, se puede evidenciar que sigue este esquema de desigualdad en relación al número de contratos femeninos y masculinos en cargos directivos o académicos con contrato de planta. Más del doble del total de los académicos con contrato de planta y directivos son hombres (69,18%), y en la actualidad existen 71 puestos directivos en la universidad, donde sólo 17 de ellos, correspondiente al 23,94%, pertenecen a mujeres (ver figura 7), de las cuales 13 de ellas fueron entrevistadas para esta investigación.

Figura 7: Personal de planta de la Universidad de Valparaíso: número de académicos y directivos según sexo



\*Elaboración propia a partir de los datos extraídos desde la página web de la Universidad de Valparaíso, sección transparencia.

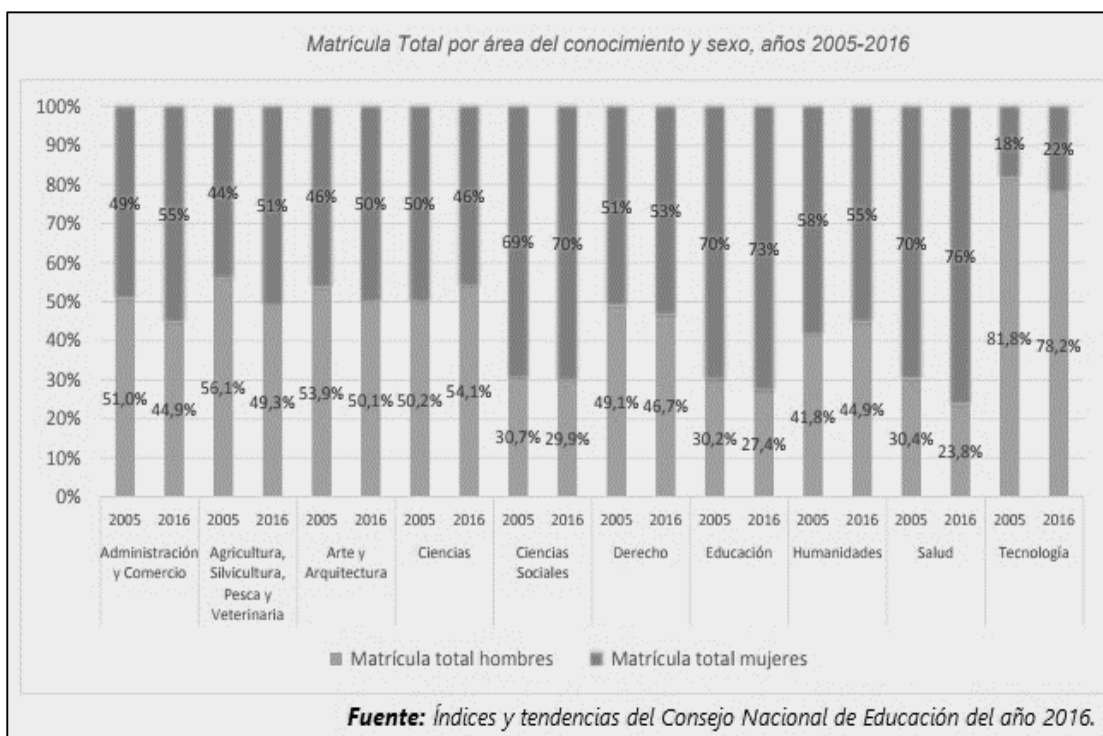
Como se puede advertir según el gráfico, la Universidad de Valparaíso refleja patrones de desigualdad de género en cuanto a cantidad de mujeres, por lo tanto se evidencia también que ellas se ven perjudicadas a la hora de acceder a un cargo de dirección y/o jefatura respecto a los hombres. Existen menos mujeres como académicas en jornada completa, parcial y en cargos directivos en relación a los hombres.

En este sentido, la Universidad de Valparaíso replica patrones de desigualdad de género en relación a la subrepresentación de las mujeres en cargos en cargos de dirección, a pesar que es la primera y única universidad de la región que cuenta con una Unidad de Género y Diversidad, la cual supone regularizar la situación al interior del plantel elaborando políticas para enfrentar la inequidad de género. Por otro lado, a partir de la información que entrega dicha institución a través de su página web, hasta el año 2018 cuenta con 40 carreras de pregrado (Universidad de Valparaíso, 2018), donde al indagar en cada una de ellas queda en evidencia que en solo 15 de éstas hay una mujer ocupando algún cargo de dirección, de las cuales mayoritariamente son las denominadas “carreras feminizadas” como educación parvularia, enfermería, nutrición y dietética, entre otras.

En relación a esto, se puede decir que existen carreras feminizadas y masculinizadas, es decir, hay carreras universitarias donde la cantidad de matrículas de pregrado son mayoritariamente de mujeres, y hay otras en las que los hombres ocupan el mayor porcentaje. Hasta el año 2016, según el Consejo Nacional de Educación en Chile, la matrícula de mujeres se centraliza en áreas afines a la Salud, Educación y Ciencias Sociales, mientras que la matrícula de los hombres se condensa en áreas como la Tecnología y las Ciencias (ver figura 5). Esto explicaría en parte la aglomeración de las mujeres ocupando cargos de dirección en carreras universitarias feminizadas en la Universidad de Valparaíso y en las Instituciones de Educación Superior en general.



Figura 6: Matrícula total por área de conocimiento según sexo en los años 2005 y 2016



Por otro lado, se debe aclarar que las mujeres no están en los cargos más altos y cuando están en cierto nivel de mando, es en tareas más bien relacionadas con el cuidado: hacer que se relacionen con los estudiantes, cuestiones netamente de gestión, no de decisión o definición de política. En ese ámbito es muy concluyente que no hay mujeres, salvo en carreras muy feminizadas. De esta manera, en la mayoría de las carreras de la Universidad de Valparaíso, el decano es hombre y la secretaria académica es mujer. Entonces la mujer es la encargada de la parte académica y estudiantil, y las autoridades son hombres. Y eso es una reproducción de lo que pasa en la sociedad, no es que sea una realidad sólo de la Universidad de Valparaíso.

Volviendo al organigrama de la universidad, se debe recordar que si bien las mujeres entrevistadas tienen cargos directivos como dirección de escuelas e institutos o cargos de jefatura como secretaria académica o de facultad, estos puestos no son considerados como “alta jerarquía” dentro de la universidad. Los cargos de alta jerarquía están ocupados por hombres y dentro de la jerarquía media se entrevistaron a dos mujeres en esta investigación, porque cabe señalar que tampoco existe una representación femenina considerable en la línea media de la jerarquía.

Lo interesante de esta información es que a pesar de la escasa representación femenina en cargos directivos, las mujeres sí están presentes en este tipo de cargos pese a las adversidades, por lo tanto, se hace necesario indagar, desde una perspectiva de género, sobre bajo qué condiciones las mujeres están trabajando en estos cargos. Por lo mismo, se conocerán a continuación las barreras que enfrentan para acceder a un cargo directivo o en el ejercicio de éste frente a un escenario adverso y machista, así también los facilitadores y las ventajas que han encontrado en el ejercicio de su trabajo.

## 4.2. Elementos de desigualdad de género en la Universidad de Valparaíso: barreras internas y externas desde la voz de las protagonistas

---

Como se explicó, en esta tesis se ocuparán los conceptos de “barrera internas” y “barreras externas” para clasificar los múltiples obstáculos que enfrentan las mujeres para poder acceder a un cargo directivo dentro de la Universidad de Valparaíso y para poder ejercerlo una vez que lo obtienen. Estos conceptos son extraídos de una investigación que realizó Marina Tomàs Folch y Cristina Guillamón Ramos denominada “Las barreras y obstáculos para el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica” en el año 2008. Sin embargo, ellas trabajan los términos de manera separada, pero en el presente estudio se trabajarán realizando una vinculación entre ellos.

Según las autoras, las barreras internas que impiden a las mujeres ejercer cargos directivos son todas aquellas que son propias de los procesos de socialización como la educación diferenciada para las niñas y los niños, miedo a defraudar las expectativas del papel femenino, falta de modelos a seguir, poco interés por el liderazgo tradicional o baja autoestima. Mientras que las barreras externas tienen relación con la cooptación, la dificultad de conciliar la familia con el trabajo, la cultura sexuada de las universidades y los estereotipos ligados al género femenino y el liderazgo (Tomàs Folch & Guillamón Ramos, 2008).

Pero, para efectos de esta investigación, ambas barreras se relacionan porque –como se ha señalado a lo largo del estudio– todos los factores de desiguales de género se adquieren durante el proceso de socialización y se reproducen durante todo el desarrollo de la vida. Son cuestiones que las personas aprenden desde la infancia y que se reproducen en las organizaciones.

A continuación se conocerán y analizarán las barreras internas y externas que aparecieron en los propios relatos de las entrevistadas.

### 4.2.1. Barreras internas para el desarrollo profesional-académico

#### *Socialización de género*

*El (des)equilibrio entre las obligaciones que hombres y mujeres asumen en el mundo del trabajo remunerado y del hogar es hoy uno de los núcleos duros de la desigualdad de género* (Gómez Urrutia, Arellano Faúdez, & Valenzuela Contreras, 2017, pág. 664). Simone De Beauvoir exponía en *El Segundo Sexo*: “**No se nace mujer: se llega a serlo**” (De Beauvoir, 1948), aludiendo a que lo que se conoce como mujer, es una construcción social.

Como se señaló en el Marco Teórico de esta investigación, el género –lo femenino y lo masculino– es un producto socialmente construido, por lo que ser mujer y hombre en la sociedad es básicamente el resultado de los procesos de socialización, donde desde el comienzo de la

historia la mujer ha tenido un rol secundario y desigual respecto al hombre. La posición que la sociedad le asigna a la mujer es esencialmente representado por los roles de madre y esposa (De Beauvoir, 1948). Desde la infancia, la mujer está expuesta a moldes que permiten definirla como mujer, donde a través de la socialización, específicamente de la educación, aprenderá la diferenciación por sexos y todo lo que encierra lo femenino y lo masculino, dejando arraigado en la sociedad la dominación masculina y la subordinación femenina en todas las esferas de la vida cotidiana (Bourdieu, 2000).

Como la presente investigación se centró en las desigualdades de género existentes en la carrera profesional-académica universitaria, lo que cabe decir en relación a esto es que la universidad y la adquisición de conocimiento científico están diseñados resguardando patrones patriarcales y androcéntricos: la academia es un espacio que tiene condiciones desiguales para las mujeres y para los hombres, así también el desarrollo del conocimiento intelectual ha sido históricamente masculinizado. Es sabido que los estudios de educación superior tienen una funcionalidad y una significación distinta para los hombres y las mujeres: el saber es masculino.

Tiempo atrás, el hombre era educado para desarrollarse profesionalmente, mientras que el ingreso de la mujer en la educación superior era prácticamente por hobby, esto facilitado por los procesos de socialización dentro de la familia que son diferentes para ellas y ellos: “...*en mi caso estoy formada en una familia muy tradicional, muy conservadora, donde mis hermanos tenían que ser educados, y yo fui educada para que yo me entretuviera unos años ¿me entendí? Yo no fui educada para trabajar, yo fui educada como hobby. Me dieron la oportunidad de ir a la Universidad como hobby, para que la niña se entretuviera, mis hermanos fueron educados para crecer y desarrollarse*” (Rosa, 40 años app).

La asignación dicotómica de características, actitudes, aptitudes, roles y valores es sumamente compleja y requiere de todo un sistema de estructuras sociales, culturales, económicas, políticas y mentales. En nuestras sociedades, se espera y se cree de los hombres que tengan un comportamiento racional, independiente, productivo y agresivo, mientras que de las mujeres se espera y se cree que sean dulces, sensibles, pasivas, irracionales, dependientes, hogareñas y maternales. Y aunque las mujeres nos sepamos fuertes e independiente y aunque nos haya tocado vivir con hombres que no son para nada activos o productivos, seguiremos creyendo lo que la cultura dominante diga sobre lo que es ser hombre y mujer (Facio & Fries, 1999).

La inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un tema que preocupa y engloba a todos los sectores sociales del mundo. Este problema no es un producto azaroso, al contrario, es el resultado de un *modelo sexista* que siempre se naturalizó y normalizó, afectando todas las esferas de la vida cotidiana. De esta forma, históricamente la mujer ha sido relegada a una condición subalterna respecto a los hombres, puesto que el *sexismo* toma la diferencia biológica y anatómica entre sexos como la principal justificación natural de las diferencias

socialmente construidas entre mujeres y hombres, acreditando, a su vez, la relación subalternada entre sexos, donde la dominación masculina es la que finalmente predomina (Bourdieu, La Dominación Masculina, 2000).

*Sobre-adaptación, pérdida de identidad y masculinización en las mujeres*

*“Lo negativo es cómo funciona el medio y cómo te empieza a afectar y tú te cuestionas ¿estoy actuando bien? Y de repente dices: “voy a cambiar mi forma de reaccionar, de hablar, de ser, pero tú decí: “pucha, tengo que ser de otra forma, tengo que ser más política para conseguir cosas” y de repente te cuestionas si eso va en contra de tu esencia o no ¿qué tan maquiavélico es el medio?” (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)*

Las mujeres al sentirse más exigidas que los hombres en el trabajo, al tener que estar constantemente validándose frente a sus pares y por miedo al despido laboral, caen en lo que se denomina en esta investigación sobre-adaptación. La sobre-adaptación es el mecanismo por el cual las mujeres intentan adaptarse a cualquier situación aunque ello signifique perder la conciencia de la propia identidad, para agradar o validarse (Tomàs Folch & Guillamón Ramos, 2009).

*“Uno se va acostumbrando como de a poco [...] de alguna manera uno fue asumiendo responsabilidades desde que ingresé acá po” (Margarita, 60 años app. Directora de Escuela). “...pero tú aunque seas profesor, igual tení que adecuarte a cumplir no más po y hacerlo bien” (Fresia, 50 años. Directora de Escuela). “Bueno, es así todo esto de las competencias, que ya todo es distinto; me toca adaptarme no más po, y tengo un proceso de adaptación más o menos fácil, rápido” (Amapola, 60 años, Secretaria de facultad). Este mecanismo de defensa contra el miedo al rechazo, también tiene implicancias que se relacionan con el sobre-esfuerzo para agradar a los demás y para cumplir lo que los demás esperan del otro. Se asocia también al cumplimiento de objetivos.*

Se dice que las mujeres no tienen los atributos necesarios para liderar un equipo, ya que tradicionalmente un “buen líder” es aquel que habla fuerte, directo con un tinte de rudeza, cualidades que dicen, la mujer es incapaz de cumplir, porque ellas hablan bajo, son dulces y débiles: *“A veces puede ser un poco resentido, porque se espera una cierta conducta de parte de la mujer [...] lo que se espera de la mujer en la universidad. Entonces, a veces es más complejo (Anahí, 50 años app. Mando medio). “...pero a veces, también, cuesta esto de... cuando sienten que uno es distinta porque no tienes esos atributos como tan masculinos, como imponer, levantar la voz, esto se hace y esto no, sin consultar a nadie” (Fresia, 50 años app. Directora de escuela). En este energético afán de la búsqueda de aceptación y validación de los demás, las mujeres comienzan a masculinizar su personalidad, consciente o inconscientemente para asemejarse a los hombres: “...a veces tienes que ser un poco hombre para poder llevar*

*adelante algunas ideas” (Anahí, 50 años app. Mando medio). “tengo una personalidad muy masculina en términos de trato” (Jazmín, 35 años app. Secretaria académica). “...yo creo que soy más machaca: ¿hay que hacerlo? Hay que hacerlo y punto, se hace” (Azucena, 40 años app. Directora de escuela en retirada).*

Lo que tienen en común Anahí, Jazmín y Azucena es que se desenvuelven en áreas con predominio masculino. En este sentido, se asume que cuando las mujeres van perdiendo la identidad y van adaptando otras personalidades para buscar la aceptación, es porque están alrededor de hombres todos los días, todo el día. Es un mecanismo de defensa el “nivelarse” con ellos para no sentirse aisladas y/o discriminadas. Y como se dijo anteriormente, esto ocurre consciente o inconscientemente.

*“Siempre se ha asociado la emocionalidad como una típica característica femenina y en el que la practicidad y la lógica están en el hombre. Entonces a mí no me requiere un esfuerzo superior de todos los días “portarme bien” o “no tener exabruptos”, pero sí a cualquier otra persona que tenga el genio más variable le podría afectar. Tení que pensar, de repente, como hombre y moverte en los términos y en lo políticamente correcto como hombre” (Fresia, 50 años. Directora de escuela)*

#### *Poco interés por el liderazgo tradicional*

No hay dudas que la evolución de las sociedades se inclina cada vez más hacia una mayor equidad en oportunidades laborales entre las mujeres y los hombres, y, como se ha demostrado, las mujeres se han ido insertando en áreas que históricamente han sido masculinas, como los cargos de dirección y/o jefatura. Y esto conlleva a que existan nuevos liderazgos alejados del liderazgo tradicional.

Es cierto, los hombres son los que ascienden más fácilmente a este tipo de cargos, centrándose en roles que acentúan el poder, la competición y la autoridad. No obstante ello, las mujeres se han caracterizado por ejercer un liderazgo enfatizado en las interacciones humanas y el apoyo social, y no tanto por roles centrados en el poder o mando (García Retamero & López Zafra, 2006).

De esta manera, las mujeres entrevistadas en esta investigación, han seguido esta línea y han optado por ejercer un liderazgo diferente por sentir rechazo al liderazgo tradicional. El liderazgo femenino dentro de la Universidad de Valparaíso se sustenta bajo las lógicas afectivas. Es importante para ellas, las personas que componen su equipo de trabajo para establecer buenas relaciones humanas.

*“...hoy día el liderazgo se construye en base a referentes más íntegros, y yo creo que cuando los otros ven en ti una valoración de los espacios familiares, por lo menos creo yo, que genera un referente de compromiso totalmente distinto, cualitativo, subjetivo que no lo tienen esos otros, porque esos otros no saben a veces ni como las personas se llaman, no*

*saben si las personas tienen hijos, no saben cómo están los hijos de sus trabajadores. Y hoy día el liderazgo, el poder, se construye sobre esas lógicas y yo creo que a propósito de la formación que hemos tenido las mujeres en Chile, tenemos mucho de ganar en la construcción del poder bajo esas lógicas afectivas, porque finalmente hoy en día si tú tienes un trabajador feliz, tienes un trabajador comprometido...*” (Rosa, 40 años app. Mando medio)

No les gusta la dinámica tradicional de la asimetría entre jefe y trabajador. Más bien optan por características vinculadas a lo femenino: confianza, humildad, solidaridad, empatía, perseverancia y orden: “...conformar equipos de trabajo que sean unidos, que estén motivados, que sean proactivos, que respondan a los desafíos que se plantean” (Dalia, 50 años app. Directora de escuela). “afortunadamente tengo habilidades blandas bien desarrolladas, entonces generalmente optamos por un tema más bien diplomático, conversar, buscar una salida, buscar alternativas, y yo tratar de ser bien respetuosa con los espacios de decisión [...] pero planteando soluciones, haciendo ver que algunas soluciones de pronto no están bien o que les podrían dar una vuelta o que se podría interpretar de otra manera” (Jazmín, 35 años app. Secretaria académica)

Así también, cuando tienen que tomar decisiones, no las toman de manera apresurada, sino que luego de una serie de sugerencias y de mucho pensarlas: “Yo tengo una filosofía que puede ser súper básica, pero yo las decisiones las tomo como dos o tres días después, cuando son decisiones grandes y tengo que pensarlas. Escucho todas las opiniones que me den, pero la que toma las decisiones al final soy yo y trato que la decisión sea lo más objetiva posible” (Fresia, 50 años app. Directora de escuela).

Cabe destacar que así como existe la “sobre-adaptación, pérdida de identidad y masculinización”, como se apreció en el apartado anterior, también existe este tipo de liderazgo que se da en áreas menos masculinizadas, donde las mujeres tienen una mayor presencia, ya que las citas extraídas para analizar este punto, vienen precisamente de mujeres que se desenvuelven en áreas mucho más armónicas o feminizadas.

Sin embargo, algunas de las entrevistadas que trabajan en carreras masculinizadas asumen que se desarrollan en un ambiente hostil, por lo que suelen tener un liderazgo menos armónico, pero aun así, lejano al tradicional:

*Yo he tratado de ser fiel a mi estilo. No hacer cosas para agradar: “se espera de que yo no me enoje, entonces no me voy a enojar para no turbiar el ambiente”. O sea, si me voy a enojar, me voy a enojar, pero dentro del contexto; no me voy a poner a gritar ni a tirar las mesas [...] hay que entender que uno está en un contexto hostil, porque hay competitividad al medio, la gente está mirando lo que tú haces, hay un poco de envidia y también incomodidad [...] pero trato de que no me afecte, trato de darle a las situaciones*

*la importancia adecuada. Trato de conversar mucho con las personas, dialogar...*” (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)

#### 4.2.2. Barreras externas para el desarrollo profesional-académico

##### *Estructura social, liderazgo y género: eternización de los valores androcéntricos y patriarcales*

###### *Fisiología, Maternidad y Familia*

Así como a las mujeres y los hombres se les educa distintamente, el cuerpo y la fisiología también son factores potentes diferenciadores, que promueven las desigualdades de género y que dificulta el desarrollo profesional-académico de las mujeres: “...cuando partí trabajando, partí con pocas horas, creo que eran 11 horas por algunos años cuando tenía hijos chicos, y después tomé jornada completa [...] Ahora ya no es tan difícil porque yo ya no tengo niños en mi casa, más bien tengo nietos, así que mi vida es más fácil” (Amapola, 60 años app). “Inicialmente no trabajé mucho porque estuve con ellas (hijas) en la casa, pero después me empecé a poner al día. Bueno, fuera de hacer el pregrado, después hubo un periodo que no trabajé, estuve con ellas (hijas) en la casa y después comencé a especializarme” (Hortensia, 50 años app). “Igual es difícil cuando tú tení guaguas chiquititas; tengo un hijo que tiene ocho años, igual demandante...” (Fresia, 50 años app). La fisiología de la mujer ha facilitado su subordinación estereotipada. El cuerpo femenino ha permitido que la mujer tenga que cumplir ciertas funciones desde la pubertad hasta la menopausia, lo que coarta sus metas individuales.

De esta manera, la gestación y la maternidad es una tarea fatigosa que no le trae ningún beneficio individual a la mujer (De Beauvoir, 1948). La mujer es su cuerpo exclusivamente, porque sin cuerpo no hay vida, pero éste actúa como un tipo de control provocando que la mujer se sienta profundamente alienada. Para De Beauvoir, la sumisión de la mujer se asienta en la conjugación de los aspectos biológicos femeninos con las necesidades que exhibieron los primeros grupos humanos, ya que dado que la mujer es la que se embaraza y tiene menos fuerza física, está condenada a anclarse en el hogar y sus quehaceres, mientras que el hombre siempre se lo ha vinculado a la producción. Ahora si se analiza la situación entrando al plano de la especialización profesional, el escenario es igual o peor al que se describió anteriormente: “...en el caso de la mujer ya trabajar es difícil en una circunstancia inicial de familia y tomar un magíster o un doctorado es una inversión de tiempo muy grande [...] y cuando ya se tiene niños es muy complejo tomar esa decisión” (Dalia, 50 años app). “...este país es todavía muy machista porque la mujer tiene que decidir sobre su futuro profesional o familiar. Todos esos estudios de magíster te quitan mucho tiempo y a veces son los fines de semana o el viernes entero. Este país es machista, entonces se privilegia al hombre, generalmente las mujeres deben decir al hombre: “no, hazlo tú” ¿por qué no podría ser al revés, po? Nos falta todavía” (Amapola, 60 años app). Como se aprecia, el conflicto de papeles que experimentan al tener que atender,

simultáneamente, las demandas del cuidado de la familia, los quehaceres del hogar, las tareas propias de su trabajo y la especialización profesional, es un problema significativo, porque los criterios de evaluación de la carrera universitaria están fundados al servicio del ciclo vital y profesional masculino, de tal manera que el transcurso de mayor productividad de la carrera profesional académica coincide con el periodo más fértil de la mujer donde decide casarse y tener hijos (Tomàs Folch & Guillamón Ramos, 2008).

*“...nunca dije que no frente a un desafío u oportunidad de trabajo y eso era porque tienes entre los 30 y los 40 años para poder asentarte tu espacio y en los hombres no necesariamente es así; ellos tienen una vida laboral más larga y también de inicio pueden partir más tarde, se pueden ir posicionando después. En el caso nuestro es más difícil, ya a los 40 tení que tener el cuento relativamente armado”* (Jazmín, 35 años app). Este relato es la prueba explícita de que la familia y los hijos parecieran ser temas relevantes solo para las mujeres, porque por lo visto, a los hombres no les afecta en su desarrollo profesional. De hecho, una entrevistada confesó que ella cuando estaba terminando su pregrado le había contado a un profesor que se iba a casar, y el profesor le respondió esto: *“...pero ¿por qué te vas a casar? Tú te das cuenta que si tú te casas te vas a llenar de cabros chicos y no vas a ejercer tu profesión y en términos concretos lo que tú vas a hacer es quitarle el puesto a un hombre”* (Azucena, 40 años, Directora de Escuela en retirada).

Las hijas y los hijos de las mujeres entrevistadas, en su mayoría, nacieron cuando ellas se encontraban terminando el pregrado o iniciando su carrera profesional-académica. Y llama la atención que, para algunas, ni los embarazos ni los partos suspendieron su desarrollo profesional: *“...nunca tuve pre y posnatal, de la oficina prácticamente me iba a la clínica a tener las guaguas y después tenía que ir con puntos, de repente, a solucionar cosas. Siempre estaba conectada y tenía pega en la casa y acá”* (Azucena, 40 años app, Directora de escuela en retirada). Esta “medida” extrema, algunas mujeres la toman para que los embarazos no les trunquen su carrera profesional-académica. Las entrevistadas efectivamente asumen que la maternidad quita tiempo, en muchos casos es un estorbo o un peso grande para el desarrollo profesional académico: *“Entonces hay roles que son diarios y otros que son semanales, súper estructurada porque con cuatro hijas no tengo muchas opciones. El rol diario, por supuesto, es el rol de mamá, el rol de esposa [...] el rol de mamá está súper demandado porque las niñas son pequeñas...”* (Rosa, 40 años app). En esta ardua tarea, se asume que las mujeres son las que trabajan más debido a sus múltiples responsabilidades que solo recaen en ellas simplemente por el hecho de ser mujer: *“Hay que reconocer que la mujer trabaja el doble”* (Margarita, 60 años app).

Cuando una mujer es madre, el tiempo se torna fundamental, sobre todo si los niños son pequeños. Cuando los hijos ya son grandes la carga familiar baja considerablemente y las mujeres pueden desarrollarse profesionalmente de manera más expedita, sin mayores



problemas, por ejemplo: *“Estoy en una posición un tanto privilegiada en ese sentido; todos mis hijos son grandes, tienen su vida propia y yo estoy aquí solamente con mi marido [...] yo llego aquí a las 09:00 hrs y me voy como a las 19:00 hrs, y los fines de semana, a veces, me tocan clases de posgrado o a veces tengo que llevarme algo, pero no es tan terrible* (Dalia, 50 años app). En definitiva, las entrevistadas asumen que en la academia y en la vida en general, las mujeres se encuentran en desventaja en relación a sus pares hombres, puesto que, en general, las tareas del mundo familiar recaen en las mujeres; son ellas quienes principalmente realizan las tareas domésticas y crianza y cuidado de los hijos (Céspedes Rahal, 2002) –cuestiones que vienen dadas históricamente desde la socialización primaria–, lo que coarta la libertad de acción y trunca la evolución profesional que aspiran tener: *“Piensa que si yo tuviera niños, probablemente no te estaría dando esta entrevista a esta hora, que ya es un horario que no es adecuado para una mujer que tenga niños”* (Violeta, 35 años app).

De este modo, *el tiempo es un recurso desigualmente distribuido en la sociedad, y lo es, fundamentalmente, porque los hombres siguen sin asumir en igual medida que las mujeres las responsabilidades del cuidado del hogar y de la familia* (Montes López, 2016). En la carrera académica no se puede parar, por lo que –como se expresó antes– la maternidad actúa como un factor de estancamiento profesional. Acá los hombres nuevamente se ven beneficiados; tienen más tiempo libre para poder dedicar a la investigación y sus horas laborales son de mayor calidad porque no asumen otras responsabilidades. Las mujeres entrevistadas quieren desarrollarse profesionalmente sin tener que renunciar a su familia, como es el caso de muchos hombres. Los relatos de muchas de ellas reflejan el agobio, la angustia y el estrés que sufren en el intento de compatibilizar la familia y el trabajo.

*“...en la gran mayoría la mujer es la que se lleva el peso, por mucho que se diga que no, que las cosas están iguales, que se comparten las tareas, no, no es tan así...”* (Gardenia, 60 años app. Directora de escuela)

#### *Sentimiento de culpabilidad: tiempo familiar vs tiempo laboral*

El sentimiento de culpabilidad es asociado a la reducción de tiempo a las tareas que socialmente se les han asignado a las mujeres y que tradicionalmente son consideradas como sus tareas primordiales: el cuidado de los hijos, la familia y los quehaceres del hogar. Las mujeres se sienten mal por desatender estas tareas domésticas por insertarse en el ámbito público. Las entrevistadas asumen que dedican mucho tiempo a su trabajo, en desmedro de su presencia y tiempo dedicado a la familia y a los hijos, especialmente cuando ellos son pequeños (Montes López, 2016): *“...muchas veces pensé renunciar, y decía: no, yo debiera trabajar media jornada. Debiera, en realidad, hacer lo que los otros esperan, porque tú luchas con las expectativas del rol; entonces, debiera hacer lo que los otros esperan, que es trabajar media jornada, venir en la mañana, entretenerme como dicen, y la otra media jornada dedicarme a las niñitas”* (Rosa, 40 años app).

*“Responder a todos los requerimientos que superan el horario de trabajo, porque a uno no le alcanza la jornada y tení que seguir. Entonces, congeniar eso, por ejemplo, con el rol de madre, de hija, de amiga... eso también es un desafío; poder darle tiempo a todo”* (Anahí, 50 años app. Mando medio). La división del tiempo y esta culpabilidad no aparece afectarles a los hombres o al menos no parece ser tema para ellos, porque disponen de más tiempo. El hombre mientras trabaja, la mujer ejerce estrictamente el rol que se les ha adscrito: dueñas de lo privado y lo doméstico.

El sentimiento de culpabilidad aflora sólo en las mujeres porque ellas nacen y las concientizan que deben realizar estas labores sin cuestionamiento alguno; “es lo que les tocó”. En cambio los hombres nacen y se desarrollan pensando en producir y trabajar para llevar el sustento económico a la casa. Si bien en la actualidad la situación es un poco más equitativa en relación a los cuidados de los hijos y la familia, y también en el plano laboral, la mujer sigue teniendo como prioridad los hijos y la familia: primero la familia, después el trabajo, mientras que para los hombres es al revés: *“Los hombres cada vez están más participativos, pero la mujer se siente culposa”* (Azucena, 40 años app. Directora de Escuela en retirada). A pesar que existe una mayor participación de los hombres en el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar, la mujer tiene el sentimiento de culpabilidad porque está menos en la casa, y además, porque los hombres tienen que verse obligados a tener un rol más presente.

Esto ocurre porque existe un juicio social detrás. Las mujeres saben que a cierta hora tienen que estar en la casa junto a sus hijos porque eso es lo “normal”, mientras que los hombres pareciera que encuentran “normal” estar o no estar.

*“Las mujeres que trabajan, incluso son mal miradas: ¿y esta mujer a qué hora se dedica a sus hijos? Hay una sanción social; pobrecitos esos niñitos que andan solos por la vida”. Es fuerte”* (Jacinta, 60 años app. Directora de escuela)

#### *Escaso interés y ambición por los cargos de dirección y/o jefatura*

Barberá y compañía exponen *“La invisibilidad de las barreras ha favorecido el desarrollo y proliferación de explicaciones que tratan de situar el freno profesional en características internas de las propias mujeres”* (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002, pág. 58). Lo anterior es el sustento para afirmar que la responsabilidad de escaso acceso de las mujeres a las posiciones altas en las organizaciones recae en ellas, no por sus aptitudes, ya que tienen las mismas capacidades intelectuales que un hombre, sino que por sus actitudes, intereses y motivaciones que las limitan en su desarrollo profesional (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002).

De esta manera, este tipo de explicaciones también están presentes en esta investigación. La falta de interés y ambición por este tipo de cargos, radica en que los cargos de dirección consumen mucho tiempo, lo que impide realizar otras tareas que las mujeres consideran

importantes para su desarrollo profesional dentro de la universidad: *“A mí me gusta investigar, por lo tanto para mí una de las desventajas que tenía estar en el puesto de dirección, es que tenía muy poco tiempo para hacer eso [...] todo depende del perfil, a lo mejor hay otra gente que eso no les interese, pero a mí sí. La dirección consume mucho tiempo”* (Hortensia, 50 años app. Ex Directora de escuela). Acá, hay un ejemplo de que a Hortensia le gusta la investigación y la considera importante para su desarrollo profesional, y estar en un cargo de dirección coartaba sus aspiraciones y sus prioridades, por lo mismo decidió no seguir en el cargo (más adelante se profundizará sobre la relación “mujer e investigación”).

Por otro lado, algunas de las entrevistadas asumieron que no estaba en sus prioridades o en sus planes acceder a un cargo de dirección cuando se los ofrecieron, y cuando aceptaron no fue algo que les provocara felicidad: *“...yo no tenía interés, a mí no me interesaba, es más, lo único que quería era que otro lo hiciera porque yo tenía otras prioridades [...] en ese momento no era algo muy feliz para mí...”* (Azucena, 40 años app. Directora de escuela en retirada). Y cuando se les preguntó si deseaban seguir en el cargo actual, Margarita, por ejemplo, dio una respuesta rotunda *“En estos momentos no... no”* (Margarita, 60 años app. Directora de escuela). Mientras que Hortensia, la entrevistada que optó por no seguir en el cargo, cuando se le preguntó si le gustaría acceder a otro cargo de dirección más adelante, dudó: *“No lo sé, no sé si me gustaría tener un cargo directivo nuevamente”* (Hortensia, 50 años app. Ex Directora de escuela).

La falta de interés en acceder a este tipo de cargos tiene su fundamentación –como se ha demostrado–, por un lado, por no estar dentro de sus prioridades profesionales, porque no es algo que les haga feliz y les quita tiempo para realizar otras tareas que en verdad les complace más como la docencia e investigación, y por otro lado, en la no eternización del cargo: *“Porque tienen que otras personas hacerse cargo de las cosas, creo yo. No hay que eternizarse tampoco, no creo que esos periodos eternos sean buenos [...] Estos cargos debiesen ser un poco rotativos, en algunas universidades son así, por lo menos este nivel que es una unidad más pequeña. Cumplí mi ciclo y quiero descansar un poco, y dedicarme más a la docencia”* (Margarita, 60 años app. Directora de escuela). *“...yo decidí dar un paso al lado, porque creo que debe haber oxígeno y uno no puede perpetuarse en el poder porque no es bueno ni para uno ni para el resto, entonces hay que dar un paso al lado y darle la oportunidad a otra gente que dirija esto...”* (Azucena, 40 años app. Directora de escuela en retirada). La no eternización del cargo, entonces significa que lo ideal según Margarita y Azucena, es que estos cargos fueran rotativos para que otras personas tengan la oportunidad de ocuparlos.

No lejos de lo anterior, Azucena, que es una directora de escuela que pronto va a salir del cargo porque ella lo quiso, también agrega que estos cargos generan rivalidades y empiezan a generarse bandos, porque algunas personas creen que son imprescindibles en el cargo. Y desde ese punto de vista, es preferible que otras personas también ocupen el cargo: *“...yo lo que he*

*visto en otras carreras es que muchos directores, desde mi punto de vista, sienten que si lo hacen bien nadie más lo puede hacer, y empiezan a generarse rivalidades, empiezan a generarse bandos y eso atenta contra el proyecto [...] Es bueno que entre otra gente porque nadie tiene que ser imprescindible en ninguna cuestión”* (Azucena, 40 años, Directora de escuela en retirada). Azucena y Margarita consideran que es mejor la circulación de gente periódicamente por estos cargos. Pero Azucena tiene alrededor de 40 años de edad y pone énfasis en que ella deja el cargo porque si una persona puede tener buena capacidad de gestión y ser una buena líder, otra persona puede hacerlo igual o mejor, y Margarita que tiene alrededor de 60 años de edad, quiere dejar el cargo porque siente cansancio y cree que ya cumplió su ciclo, dando paso a otras generaciones.

*“Me gustaría dejar el cargo más o menos dentro de un año y poder entregarlo en las mejores condiciones posibles. Me gustaría que fuera rotando gente, que cada cual vaya llevándolo de la manera que quiera [...] o sea, tampoco me dan asco, si yo no me hice muchos problemas en aceptar este cargo, pero no es una cosa que yo ambicione ser directora o decana, porque pese a todo yo no tengo una tarea como muy de oficina y papeleo o de tanta gestión, y ese trabajo me parece súper poco atractivo, en cambio me gusta mucho la parte de investigación, y ahí tengo más ambiciones por ese lado que por los cargos”* (Violeta, 35 años app. Directora)

En suma, las mujeres entrevistadas llegan al consenso de que los cargos de dirección no es algo que les “quite el sueño”, no es a lo que aspiran, no les produce felicidad, no está dentro de sus objetivos profesionales, porque en su mayoría, prefieren la docencia e investigación que los cargos de dirección. Además, creen que este tipo de cargos debiesen ser rotativos para que no se eternicen personas en el cargo. La eternización más que ayudar, perjudica.

### ***Estructura institucional-organizacional***

#### *Desigualdad de oportunidades y mayor exigencia para las mujeres*

Se parte de la base que en la estructura institucional-organizacional se transmiten los mismos valores androcéntricos. No es sorpresa decir que las universidades son instituciones “meritocráticas”, donde el que más sabe es el que asciende sin mayores problemas en la escala del poder y el reconocimiento. No obstante aquello, desde una perspectiva de género, *el análisis de los roles de género y su relación con el ejercicio del poder y el dominio del conocimiento en la estructura universitaria, nos lleva a visualizar que ambos espacios han resultado históricamente esquivos para las mujeres* (Kiss, Barrios, & Álvarez, 2007, pág. 89). Las mujeres han encontrado un ambiente profundamente inequitativo, mientras que los hombres han construido históricamente un ambiente favorable y natural en el cual se desenvuelven con éxito.

La universidad es un espacio de reproducción de desigualdades de género; la desigualdad, la discriminación y la violencia de género en la educación superior son temas complejos de manejar en el seno de las instituciones y en el contexto político nacional (Ordorika,

2015). Como ya se mencionó, en la Universidad de Valparaíso tiene una estructura organizacional vertical, donde todos los altos mandos son dirigidos por hombres y las mujeres vienen a aparecer levemente en los mandos medios, y luego como Secretarías de Facultad, Directoras de Escuelas, Directoras de Institutos, Secretarías Académicas. La información disponible respecto a esto, advierte que la participación de la mujer en la educación superior es mayor a la de los hombres (CNED, 2017), pero a medida que se avanza hacia los cargos de dirección, las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Lo anterior se puede respaldar a través del reciente estudio “Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena” realizado en el año 2017 por AEQUALIS. Analizaron 133 instituciones de educación superior (estatales y privadas), las que cuentan con 833 cargos directivos en primera línea (rectores y directores ejecutivos) y en segunda línea (vicerrectores y directores), además, para las universidades se contemplaron los decanos. Los principales resultados arrojaron en las instituciones de educación superior en general, sólo el 27% de las mujeres ocupa algún puesto directivo y donde más presencia tienen las mujeres según tipo de cargo es en el nivel director (Aequalis, 2017). Ahora, si se analiza sólo la situación de las mujeres en universidades los resultados arrojan que las mujeres apenas logran alcanzar el 22% de los cargos de primera y segunda línea. Además, este estudio mostró que en las universidades estatales (26%) existe más participación femenina en estos cargos que en las universidades privadas (21%) (Aequalis, 2017).

Así como en la Universidad de Valparaíso se observa la baja participación de las mujeres en los escaños altos de la jerarquización, estudios sobre el posicionamiento de las mujeres en la academia en el Reino Unido, España, Cuba, Estados Unidos y Chile en general (Kiss, Barrios, & Álvarez, 2007), han demostrado la profunda desigualdad de oportunidades que existe entre géneros, enmarcadas en la masculinización del poder y las decisiones. En la actualidad, las mujeres tienen acceso a nuevos roles y opciones dentro del mundo laboral; sin embargo, la mayoría de ellas conserva valores patriarcales que inhiben el acceso a los espacios de poder y decisión, lo que quedó demostrado en el apartado anterior.

Las mujeres entrevistadas han manifestado que intentar compatibilizar las exigencias que vienen demandadas por la familia requiere de un esfuerzo no menor. De hecho, esto se agrava por las exigencias que les imponen el trabajo, que dicen ellas, es mucho mayor a las exigencias que les piden a sus pares hombres: *“El esfuerzo que se le pide a la mujer para destacar es mucho más alto que el que se le pide a un hombre. Para mi gusto, cuando una mujer logra destacarse en un área especial es porque realmente es muy buena y ha tenido que hacer muchos sacrificios, y en el caso del hombre no ha tenido que hacer muchos sacrificios porque es más natural que llegue a esos lugares, y también se les perdona mucho la mediocridad”* (Violeta, 35 años app). Al estar históricamente arraigado la figura masculina en estos cargos, el hombre no se esfuerza o no se esfuerza tanto como la mujer para validarse en el trabajo: *“en*

*general, en el mundo laboral, tengo la impresión que una tiene que esforzarse el doble...”* (Anahí, 50 años app. Mando medio). *“La universidad ya no es más un lugar tranquilo para enseñar, realizar trabajo académico a un ritmo pausado y contemplar el universo como ocurría en siglos pasados. Ahora es un potente negocio, complejo, demandante y competitivo que requiere inversiones continuas y de gran escala”* (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016).

La presión en el trabajo no es igual para las mujeres que para los hombres, y este punto acerca de las mayores exigencias para las mujeres, también se une con el punto anterior de las barreras internas: la sobre-adaptación. Cuando la persona es contratada como docente en la Universidad de Valparaíso –por lo que una de las entrevistadas explica–, tiene que pasar por tres años a contrata, periodo que se hace estresante para ellas porque las exigencias que les piden no son igual a la de los hombres, son mayores, simplemente por el hecho de ser mujer. De este modo, el estrés producto de la presión que les imponen a las mujeres es fuerte y hace que ellas se esfuercen el doble para poder pasar de contrata a planta, obligándolas a una sobre-adaptación, o sea, decir siempre que sí a todo.

*“Bueno, primero uno pasa por el periodo de contrata que dura tres años, que es un periodo medio estresante. Y ahí uno empieza a notar ciertas diferencias y ciertos facilitadores que son distintos según el tipo de persona. Entonces ahí uno nota que, por ejemplo, hay una expectativa distinta, a veces, en las características que tiene una mujer siendo académica, sin tener un cargo, por ejemplo, la disponibilidad de decir siempre que sí a las labores que se solicitan, un poco a las reuniones que uno tiene en el propio instituto y también los tipos de presión que se te ponen. Yo al menos sentí que había una presión distinta hacia mí que los colegas que estaban también a contrata. Entonces te obligaban a pensar: “pucha, quizá no voy a pasar a planta, tengo que hacer méritos y cumplir con todo lo que me piden”, y eso generaba una cadena de presión hacia mí, de pedir más, y eso no ocurría hacia los otros colegas”* (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)

El mundo académico se basa cada vez en un sistema de méritos “individuales” –y, por lo mismo, se ha convertido cada vez más en un medio extraordinariamente competitivo–, por lo que es fácil que exista una negación ante la discriminación de género: hablan de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, de niveles adquiridos, entre otras cuestiones, como si fuera una cuestión netamente de responsabilidad personal llegar a donde se llega, ignorando que las personas que componen este universo no se sitúan en una posición de igualdad entre todos y todas que es permita competir como “iguales” (Palomar Vereá, 2005).

Alelí no sólo sintió discriminación cuando quiso pasar de contrata a planta, sino que cuando postuló al cargo de directora de instituto, también sintió que le exigían más que a los demás, por el solo hecho de ser mujer. A los anteriores directores de instituto no se le exigió

nada para ser candidatos, pero a ella le exigieron que tenía que presentar un programa de dirección:

*“Finalmente el año pasado (2016) se realiza un cambio de dirección y se llama, por primera vez, a una preelección triestamental interna y ahí se solicita hacer una preinscripción y se hace una votación primero con todos los estamentos y se pide que esa votación se respete para la votación formal, digamos, que es cuando votan sólo los académicos, y otra vez tuve la misma sensación, que el grado de exigencia de cosas previas es distinto. Por ejemplo, a mí me solicitaron hacer una presentación del programa de dirección, una presentación formal frente a todos, cosa que ningún candidato antes lo había hecho, a pesar que yo misma al consejo le había solicitado que era bueno que la gente expusiera ideas cuando se postulaban y eso nunca se tomaba en serio. Sin embargo, cuando yo me propongo, me dicen que era natural que presentara una propuesta”* (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)

Además, no lejos de lo anterior, entre las entrevistadas existe el sentimiento de que la vida laboral de los hombres es mayor a la de las mujeres. También concordaron que es difícil ser mujer y tener un cargo de dirección y/o jefatura, mayoritariamente porque trabajan más que los hombres: *“Todos los cargos importantes son todos llevados por hombres, pero detrás de esos hombres hay un ejército de mujeres que hacen toda la pega [...] El hombre es bueno para decir: voy a hacer esto, pero queda en el “voy a hacer” o lanza entre comillas una idea y después el trabajo grande lo hacen las mujeres. Si uno ve los cargos directivos altos y mira hacia abajo, hay todo un grupo de mujeres que están haciendo todas las pegas”* (Margarita, 60 años app). *“...siendo la segunda a bordo, pero una segunda a bordo que, también, se lleva gran parte del trabajo, la responsabilidad...”* (Rosa, 40 años app). No conforme con dejarles a las mujeres la mayor responsabilidad del cuidado de los hijos, la familia y los quehaceres del hogar, se les exige más que los hombres y trabajan más que ellos. Así también, existe fuertemente la imagen del hombre trabajador como “pantalla”, ya que en realidad, el trabajo se lo llevan las mujeres que están alrededor de éste, mujeres invisibilizadas, por cierto. Es que el hombre no se puede mostrar menos que la mujer. La cultura misoginia enraizada entre las sociedades no lo permite.

#### *Horarios inadecuados*

*“...Se espera que tú sólo te dediques a esto y que no haya nada más. Si tú a las 18:00 hrs te vas, no puedes no ver tu correo hasta el día siguiente, es muy extraño, mal visto incluso; que te manden un correo a las 18:00 hrs y no lo respondas hasta el día siguiente a las 09:00 hrs, porque a lo mejor tú dices: “es mi tiempo personal y decidí no ver más correos, relajarme y estar en mi casa con mi familia” como que eso no es bien visto en el medio, tú te das cuenta. Lo que se espera es que tú siempre estés acá y que solo vivas para esto, y miras para el lado y ves que todo el mundo es así. Viven para esto...”* (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)

Para las mujeres los horarios son un punto de conflicto entre el trabajo y la familia. En los cargos de dirección, según sus relatos, así como Alelí explica el tema de los correos, se da también la dinámica de agendar reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Como se ha expuesto durante el desarrollo de esta tesis, las mujeres son las que se llevan gran parte de la carga familiar respecto a los cuidados de los hijos y los quehaceres de hogar, por lo que al estar expuestas a una doble carga de trabajo –en la casa y en la universidad–, su tiempo es acotado, por lo que intentan dividir sus horarios, de tal manera, que no coincida el horario laboral con el horario destinado a la familia.

Sin embargo, esto no siempre se puede cumplir, porque cabe subrayar que la universidad es un espacio que está pensando desde las lógicas masculinas, y pareciera que los hombres no les importan organizar sus horarios de manera tal que exista una conciliación entre trabajo y familia. Como se ha explicado, los hombres son los que están en la primera línea de la jerarquía universitaria, y según las mujeres, son ellos los que acostumbran a agendar reuniones fuera del horario de trabajo, poniendo en una situación sumamente complicada a las mujeres que tienen cargos de dirección dentro de la Universidad de Valparaíso. A Margarita, por ejemplo, le pidieron hace un tiempo atrás, ser decana subrogante, exponiendo en la entrevista que el rector estaba acostumbrado a citar a reuniones fuera del horario de trabajo. En ese tiempo, Margarita, tenía a su hija pequeña en el jardín infantil y las reuniones fuera del horario laboral la dejaban en una posición súper compleja, por lo que no le quedaba otra opción que excusarse de esos encuentros, lo que significaba quedar fuera de ciertas decisiones importantes:

*“...cuando fui decana subrogante de la escuela, el rector en ese entonces solía hacer muchas reuniones fuera de horario. Cuando citaba a una reunión fuera de horario, a mí me complicaba, porque coincidió que yo simultáneamente tuve a mi hija y la tenía en el jardín, y yo no podía ir tan tarde, entonces yo me excusaba no más de algunas cosas [...] pero sí, hubo ocasiones en las que yo no pude asistir, ya sean reuniones de trabajo o alguna reunión más social como ceremonias o algo parecido en las que uno tiene que representar a la facultad [...] porque aquí son todos hombres en los cargos más importantes, por lo tanto en nuestro país, los hombres después de la jornada laboral no tienen nada que hacer, no tienen las mismas responsabilidades ni obligaciones que las mujeres” (Margarita, 60 años app. Directora de escuela)*

Esta situación no sólo la ha vivido Margarita, que en la actualidad es directora de escuela, sino que también otras entrevistadas como Rosa, que trabaja en la segunda línea jerárquica de la Universidad de Valparaíso, al igual que Anahí (al comienzo se extrajo un trozo de su relato al comienzo para comenzar este tramo). Para Rosa la situación es aún más compleja, porque ella convive día a día en un ambiente masculinizado, ya que se encuentra más cerca del poder. Ella expone que su horario de trabajo es hasta las 18:00 hrs, pero suelen citarla a reuniones después de esa hora, entonces siente muchas veces que nada contra la corriente, porque no entienden que es madre y ellos son padres:



*“Sí, muy complejo, porque el trabajo acá, la gente, los hombres [...] por eso te digo que yo sí nado contra la corriente, porque están acostumbrados a fijar reuniones después de las 18:00 hrs o las 19:00 hrs: “oye, juntemonos a las 18:00 – 19:00 hrs” y yo digo que esa no es hora laboral ni mía, ni de ningún equipo, ni de ninguna mujer y hombre porque somos madres y padres...” (Rosa, 40 años app. Mando medio)*

En este sentido, una de las entrevistadas, expresa que ese tipo de reuniones debiera llevarse a cabo antes de las 17:30 hrs o que los hombres comiencen a responsabilizarse más de los cuidados de los hijos, la familia y de los quehaceres del hogar para que las mujeres puedan asistir a las reuniones sin mayores problemas. Si en la actualidad existe más presencia masculina que antes en las responsabilidades de lo privado, debiese comenzar a existir un equilibrio mucho mayor entre las mujeres y los hombres respecto a esta temática, pero la realidad es que el hombre le cuesta entender, según ellas, que tengan que trabajar fuera de hora:

*“Hay distintas cosas que uno podría hacer para que las mujeres participen más: uno, decir que las reuniones se han antes de las 17:30 hrs, pero hay ciertas cosas que son difíciles de concordar y que un conjunto de gente pueda toda en esos horarios. Pero la otra casa de la moneda es que si los hombres pueden venir en esos horarios es porque sus mujeres probablemente están en la casa. Entonces, también, si cambiaran un poco las culturas de cuidado y los hombres estuvieran tan disponibles para que las mujeres vayan a sus reuniones de trabajo en horarios que no son los habituales de la jornada laboral, también nos ayudaría po, o sea también hay dinámicas de la pareja en que tú podrías decir: “bueno, así como yo puedo cuidar a los niños mientras tú vas a tu reunión, tú podrías estar disponible cuando a mí me toque una reunión” te fijai, pero eso no existe, porque el cuidado está ampliamente entregado a las mujeres (Violeta, 35 años app. Directora).*

*“que las mujeres tengan que trabajar fuera de las horas, eso es poco entendido por el hombre. Hay un tema cultural, porque se habla mucho respecto a la igualdad, pero no, no se ve. Ha cambiado, pero falta mucho” (Gardenia, 60 años app. Directora de escuela)*

En carreras feminizadas dentro de la Universidad de Valparaíso, desde luego, hay más respeto en relación a los horarios. Claramente en las escuelas donde hay mayoritariamente presencia femenina no se fijan reuniones fuera del horario laboral por una cuestión de empatía y comprensión con sus pares. Y así como son rigurosas con el cumplimiento de los horarios, también lo son con los permisos administrativos. En el fondo, intentan facilitarles la vida a las mujeres que trabajan en la escuela en temas que tengan relación con la familia, y si hay días donde no hay mucho trabajo, las dejan salir antes del trabajo aunque eso le traiga problemas después, porque entienden que son madres y que tienen familia, pero por sobre todo, que son mujeres, ya que además de ser mamás y esposas, son mujeres que tienen derecho a hacer actividades personales como ir a una peluquería, por ejemplo. Este punto es trascendental, ya que siempre a las mujeres se las define como madres, como esposas, como hijas, como nietas, sobrinas, etc, pero a todos se les olvida que ante todo son mujeres. Para la mayoría de las

mujeres, así como para cualquier persona, es importante el cuidado personal, pero el hecho de ser madres y cumplir con todos los roles sociales, automáticamente el cuidado personal pasa a ser irrelevante en la vida, incluso puede ser motivo de juicio social y familiar si una mujer se preocupa de ir a la peluquería. Cuando una mujer se convierte en madre, simultáneamente pasa a ser madre y después mujer:

*“tú comprenderás que acá no se cita a reunión después de las 18:00 hrs y no creo que mis colegas aceptaran, a lo más nos hemos quedado hasta después de las 18:00 hrs, pero porque hemos tenido problemas y la reunión que estaba pensada terminarla a las 17:30 hrs, la terminamos cerrando a las 18:30 hrs, pero no es porque hayamos citado a las 18:00 hrs [...] si nosotras no somos empáticas con las mujeres de esta escuela ¿quién?”* (Jacinta, 60 años app. Directora de escuela)

*“Yo he sido sumamente respetuosa con los horarios. Para mí, menos la mujer, debe trabajar más de las horas que les corresponde [...] Somos rigurosos en el cumplimiento de los horarios y en la facilidad de dar los permisos administrativos. Jamás se fijará una reunión después de las 18:00 hrs, nunca. Y soy enérgica en eso y me ha traído muchos problemas cuando visitan desde rectoría el día viernes a las 17:00 hrs [...] Para mí, el respeto a la mujer, como mujer primero, que tiene que ir a la peluquería, por ejemplo, a la familia y a los hijos para mí es fundamental. Yo soy mujer, soy mamá, soy dueña de casa [...] aquí las chiquillas cuando se llevan trabajo para la casa los fines de semana, se los llevan a escondidas de mí, yo no dejo que se lleven trabajo los fines de semana. Y, además, acá si vienes a las 18:00 hrs, nunca vas a encontrar gente trabajando, salvo en periodo de acreditación”* (Gardenia, 60 años app. Directora de escuela)

### *Mujeres e investigación*

*“Si quieres investigar ¡qué bueno! Pero hazlo el fin de semana”* (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)

La producción de los sistemas sexos-géneros, que son diferentes en cada sociedad y cultura, van determinando, por un lado, lo que se entiende por mujer y hombre, y por otro, la estructura de oportunidades sociales que son desiguales para ellas y para ellos. Como se ha manifestado, las academias se eternizan como espacios productores y reproductores de las desigualdades de género, donde las mujeres siguen ocupando una parte marginal dentro del campo del saber/poder que son las universidades (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016).

Siguiendo con la dinámica de las desigualdades de género dentro de la carrera profesional académica, el área de la investigación es un espacio estructurador y reproductor de desigualdades. La revista *Nature* en el año 2017, publicó el informe “Género en el panorama mundial de la investigación” en el cual hizo una comparación de la participación de las mujeres en investigación entre el periodo 1996-2000 y 2011-2015 en 12 países, incluido Chile. Los

resultados arrojaron que la cantidad de mujeres en investigación aumentó de 3.021 entre 1996-2000 a 13.377 entre 2011-2015; del 33% pasamos al 38%, cifra cercana a Estados Unidos (40%) o a la Unión Europea (41%). Al ver estos datos se visualiza un escenario bastante alentador, pero no. Si bien se ha avanzado, aún falta mucho.

La investigación universitaria, en el último tiempo, ha generado los siguientes impactos: *la consolidación de clases de universidades con una pequeña elite de excelencia capaz de conformar laboratorios de investigadores con un posgrado acreditado para tales fines; y la consolidación de clases de académicos, con una casta superior de investigadores productivos, una segunda clase de meros/as profesores/as, sin posibilidad de optar a jerarquización y, por último, una cantidad importante de profesores/as con contratos de trabajo flexibles que realizan todo aquello que otros han desechado* (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016, pág. 60). Estos antecedentes están bajo el yugo de lo denominado capitalismo académico, que fortalece un modelo de universidad emprendedora, y que profundiza las históricas brechas de género, invisibilizando las diferencias de género en la academia.

Por otro lado, cuando las mujeres logran alcanzar un cargo de jefatura y/o dirección, el tiempo propiamente tal (laboral y privado) que ocupa el cargo en cuestión es mucho y se aprecia como una traba para ejercer investigación. Sin embargo, también se debe considerar que existe un sentimiento entre ellas relacionado a tener que “moverse en un mundo de hombres”, diseñado de acuerdo a los estándares masculinos. Así como las mujeres se llevan gran parte del trabajo, también tienen que “multiplicarse” para hacer docencia e investigación: “...por lo tanto, mi trabajo es al menos el 50% de gestión o más diría yo, más del 50% en gestión, y también tengo mucha docencia y proyectos de investigación” (Dalia, 50 años app, Directora de Escuela). A la gran mayoría de ellas les gusta la investigación, pero tienen que administrar excesivamente bien su tiempo para poder hacerlo, sino estrechamente van dejando esto en un segundo plano: “Hay un máximo de 30 horas de las 44 que tú tienes que tener solo para el tema de la dirección, si tú pones la balanza el tema de la dirección tú estás cruzando más de 30 horas y estás sacrificando las otras, las de docencia no las puedes sacrificar, pero vas sacrificando las de investigación, en el caso mío” (Fresia, 50 años app. Directora de escuela). Al asumir un cargo de estas características, también asumes intrínsecamente un costo: la absorción del tiempo privado (el que queda fuera de la jornada laboral diaria legalmente establecida, más los fines de semanas, días festivos y vacaciones) y no todas están dispuestas a ceder: “... las otras profesoras no estaban dispuestas principalmente porque es un cargo que hace gestión y que te quita tiempo para la investigación, sobre todo las profesoras investigadoras que estaba ahí les cuesta mucho su carrera de investigadora...” (Violeta, 35 años app. Directora)

Como la academia es un espacio históricamente ocupado por hombres, así como muchos otros espacios, está diseñada para ellos y no para ellas. Esta discriminación contra la mujer que viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, dificulta la

participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, constituye un obstáculo para el bienestar de la sociedad y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de las mujeres para prestar servicios a su país y a la humanidad: “...cuando se juntan todos los procesos más la contingencia, y más lo que tú tienes que hacer, de repente los días son agotadores porque tengo que resolver pruebas, tengo que atender alumnos, tengo que hacer de todo; ver mis temas de investigación, que corro con eso...” (Fresia, 50 años app. Directora de Escuela). Lo ideal es que este tipo de cargos también permita realizar de buena manera docencia e investigación. El problema es que la división del tiempo está pensada desde una mirada masculina: ellos se preocupan, en su mayoría, de trabajar y producir, mientras que ellas se preocupan, en su mayoría, de los hijos y de los quehaceres del hogar con la presión de hacer bien su trabajo para poder validarse frente a sus demás pares hombres.

#### *Masculinización del poder y las decisiones*

*“Una sociedad donde las mujeres con familia (marido e hijos), asumen una carga que es mucho más demandante que la que tienen los hombres es una de las razones por las cuales las mujeres no tienen cargos altos. Tú lo ves en la misma universidad ¿mujeres decanas cuántas hay? Creo que una ¿directoras de escuelas? Bueno, somos más, pero mayoritariamente en escuelas que son puras mujeres [...] El problema de las mujeres para tener un cargo más importante dentro de la universidad, está en el hecho de tener familia. Nosotros somos una sociedad que todavía somos muy machistas...” (Jacinta, 60 años app. Directora de escuela)*

Pareciera que el poder y las decisiones son cuestiones innatas e inherentes a los hombres: “...hay un inconsciente o consiente colectivo como que pareciera que la gente opina que de manera innata los hombres tienen mayores capacidades de gestión. Entonces pareciera natural que los hombres ocupen cargos de dirección” (Dalia, 50 años app). Y claro que lo es. Con ayuda de la socialización histórica diferenciada para mujeres y hombres, la mujer toma el puesto de “dominada”. Como se ha señalado, el hombre es padre, autoridad en el hogar, trabajador y proveedor, con dominio en la esfera pública de la vida, mientras que la mujer se configura a través de la maternidad, de las responsabilidades de la familia y los quehaceres del hogar, con dominio absoluto de la esfera privada de la vida. El hombre es el que históricamente le ha correspondido la fuerza, el poder, gobernar, dirigir y decidir, en cambio a la mujer le corresponde acatar órdenes, recibir protección, la debilidad, la sumisión y la pasividad. Y son precisamente estos atributos los que fundan la división sexual del trabajo (Bourdieu, 2000).

*“...son hombres los que tienen los cargos altos y eso no sólo pasa en esta universidad, es un tema generalizado [...] El decano es hombre y la secretaria académica es mujer. Entonces ¿te fijas? La que es mujer es encargada de la parte académica y estudiantil y las autoridades son hombres” (Violeta, 35 años. Directora). Como dice Violeta, este es un tema generalizado que no solo pasa en la Universidad de Valparaíso. Socialmente, hay labores que son para las*

mujeres y otras que son para los hombres. En las universidades hay carreras que son masculinizadas y otras que son feminizadas. Si bien, en las últimas décadas las mujeres han logrado incorporarse a áreas que históricamente han pertenecido exclusivamente a los hombres, siguen existiendo discriminaciones hacia ellas. En la Universidad de Valparaíso, como se mencionó, los cargos más altos, de primera línea están todos ocupados por hombres y son precisamente ellos quienes toman las grandes decisiones: “...*la universidad es altamente machista, o sea, es solamente mirar lo que yo te preguntaba al inicio, o sea ¿cuántas mujeres hay? Son pocas. Los cargos, digamos, de mayor envergadura son casi todos hombres*” (Fresia, 50 años app).

Las mujeres que logran obtener algún cargo de dirección y/o jefatura asumen que no tienen poder de decisión o al menos no tanto: “*no tenemos tanto poder de decisión [...] viene todo como prestablecido, entonces queda acatar y ajustarse a lo que otras personas definen lo que esa unidad necesita, sin considerar absolutamente nada...*” (Margarita, 60 años app. Directora de escuela). Esto pasa porque las mujeres aparecen mínimamente en la segunda línea y más fuertemente en la tercera (directoras de escuelas, institutos y secretarías de facultad) y, como se señaló anteriormente, quienes toman las decisiones importantes son los hombres que están posicionados en la primera línea de la jerarquía, y esta situación es claramente incómoda para ellas: “...*pero sí hubo ocasiones en las que sí faltaba adecuarse porque aquí son todos hombres en los cargos más importantes...*” (Margarita, 60 años app. Directora de escuela). “...*el nivel central es el que te dicta la política, el que da los lineamientos estratégicos en tu comunidad académica, y después las facultades tienen que alinearse a lo que establece el nivel central; el modelo educativo, reglamento, estructura, todo y después venimos nosotros como directores de unidades académicas. Lo que yo sí diría es que de ahí las decisiones ya vienen dadas...*” (Fresia, 50 años app. Directora de escuela). De este modo, para poder lidiar con esto, ellas tienen que empoderarse y hacerse validar; por ejemplo, Rosa optó por no tener un rol pasivo e involucrarse lo que más pueda en la toma de decisiones: “... *tratar de que cuando se tomen decisiones que me involucren, ojalá pueda estar yo presente o pueda dar mi opinión al respecto, de modo que si yo no estoy de acuerdo con realizar un informe equis o tratar una situación con alguna carrera de determinada manera yo pueda dar mi opinión, y que mi opinión sea valorada y sea considerada para tomar decisiones...*” (Rosa, 40 años app. Mando medio).

El mundo de los hombres es sumamente competitivo, pero dentro de ese mundo, las mujeres tienen ir haciéndose el espacio para ganar un lugar. Si lo consiguen es porque se esforzaron el doble o el triple que los hombres para llegar ahí. Así como Rosa, Anahí también en muchas ocasiones ha tenido que validarse frente a sus pares para poder manifestar su opinión: “*creo que me he ido ganando el respeto de la gente con mucho trabajo, porque no te sirve para nada tener el carácter fuerte si no tienes nada importante que decir*” (Anahí, 50 años app. Mando medio). La diferencia de Rosa y Anahí con las demás entrevistadas, es que ella pertenece a la segunda línea, donde puede tener un poco más de decisión frente a ciertos temas, pero las

que pertenecen a la tercera línea, como Margarita, no les queda de otra que abrazar la pasividad, tal y como ella dice en la cita de más arriba: “entonces queda acatar y ajustarse a lo que otras personas definen”. Además, como se indicó en el apartado “sobre-adaptación, pérdida de identidad y masculinización en las mujeres”, Rosa y Anahí al desenvolverse en un área mayoritariamente de hombres, tienden a masculinizar su personalidad para “nivelarse” o “igualarse” con ellos, por lo tanto, ambas se han curtido de un “carácter fuerte”.

*Esteretipos ligados al género y liderazgo femenino*

*“...yo siento que a las mujeres les cuesta un poco más fingir, callar, no discutir, no enojarse. Lo cual no es malo, pero es mal visto...” (Alelí, 40 años app. Directora de instituto)*

Las mujeres que logran llegar a este tipo de cargos, advierten que existen ideas o prejuicios acerca de sus capacidades para ejercerlos que les obstaculiza acceder a ellos. Por ello, tienen que estar constantemente probando que tienen capacidad de dirigir, por lo que deben gastar tiempo y energía adicional para validar sus capacidades. Esto significa que están expuestas a tener una mayor carga de trabajo en comparación con sus compañeros hombres (Godoy & Mladinic, 2009). Esta temática se abordó también en el apartado “Desigualdad de oportunidades y mayor exigencia para las mujeres”, pero lo que acá se quiere dejar en claro es que para la mayoría de los hombres, la mujer no está apta para tener un cargo de dirección y/o jefatura por diversos prejuicios.

*“...si alguien tiene el genio explosivo, y además, es mujer y está en cargo de directora te van a tildar inmediatamente que eres conflictiva o cualquier cosa, y eso sucede en todos lados, pero acá con mayor razón. Entonces uno tiene que ser como súper ecuánime [...] y cuando tú soy crítico tení que saber cómo hacer la crítica porque si no te van a tildar de que eres loca o que eres conflictiva [...] tú tienes que estar siempre bien y nunca permitirte una mala palabra o una mala mirada, ni un mal gesto porque uno está en un ambiente que es machista...” (Fresia, 50 años app. Directora de escuela).*

Entonces, como se ha visto, por un lado, existe como método de validación, la masculinización de la personalidad de las mujeres que ejercen este tipo de cargos para que los hombres evalúen su desempeño como eficiente y competente, y que se ajustan bien a los requerimientos del puesto. Y por otro, cuando las mujeres “alzan la voz” y exponen sus ideas están expuestas a que se las tilde de “locas” y conflictivas. De esta manera, en la Universidad de Valparaíso a las mujeres se les juzga por considerar que tienen un carácter débil, que no sirve para este tipo de cargos solo por el hecho de ser mujer, y además, las juzgan cuando ejercen su posición de autoridad.

*“A veces hay una subestimación de lo que tú podrías conseguir en un cargo, sobre todo para una mujer, a pesar de que no se ve, ya que todos podemos estar en cualquier lugar,*

*pero en el fondo siempre hay un temor de que la mujer esté a cargo, de que algo malo va a pasar. De que sus decisiones van a ser muy llevadas a su temperamento, a que algo le guste o a que algo le moleste, que si se molesta con alguien lo va a perjudicar. Uno lo nota, a pesar que nadie lo hace explícito, nadie lo verbaliza. De hecho, cuando ocurre algo malo, alguien siempre te tratan de calmar antes que tú te enojas y eso tú no lo ves en los colegas hombres, o sea nadie les va a decir a ellos: “antes de, te voy a preparar para que no te enojas, porque de seguro te vas a enojar y vas a reaccionar mal”. A mí me ha pasado, me dicen: “no te puedes enojar, no te puedes exaltar, tienes que tomarlo con calma”. Se asume que va haber una sobre-reacción, histeria o pérdida de control. Por el contrario, también me ha pasado que dicen: “hay que decirle que se tiene que enojar, porque lo más probable es que no lo haga porque ella es muy empática”. Entonces se da en las dos direcciones como una especie de paternalismo” (Alelí, 40 años app. Directora de instituto).*

Ellas relatan que tienen la sensación de que a los hombres les asusta el hecho de que una mujer esté en un cargo de dirección por el temperamento. Así como los hombres tachan a las mujeres de locas y conflictivas, también dicen que están acostumbradas a sobre-reaccionar ante conflictos. Si bien nadie lo expresa de forma verbal, ellos con sus gestos lo confirman. Alelí, explica que suelen sus colegas “calmarla” antes de avisarle una situación difícil, porque así – piensan ellos– la mujer no va a tener una mala reacción. Por el contrario, cuando ellos quieren que tenga una reacción agresiva o de enojo, la incentivan para que ocurra. Es decir, los hombres cuestionan una reacción de agresividad de la mujer, porque sí y porque no.

Por otro lado, el papel que juega la mujer en la Universidad de Valparaíso, dicen ellas, es mayoritariamente secundario, siempre ligado al rol de género; es decir, la mujer como abnegada y con espíritu de servicio: *“La expectativa del rol, en la Universidad de Valparaíso, desde mi lógica, ha sido siempre casi vinculada al espíritu de servicio, como de abnegación, donde tú tienes que... el compromiso, el amor por la institución, pero de alguna u otra forma han estado ligada en ser esta segunda a bordo, en relación a acompañar a un hombre en la gestión”* (Rosa, 40 años app. Mando medio). Como se aprecia, la mujer figura como la compañía del hombre. Esto también es parte de los prejuicios que existen respecto a la mujer.

Las mujeres en cargos directivos consideran que tanto mujeres como hombres tienen las características necesarias para ejercer un rol de liderazgo, pero los hombres, en su mayoría, creen que solo ellos reúnen las características necesarias para ejercer un liderazgo exitoso y desconfían la efectividad del liderazgo femenino, juzgando rigurosamente a las mujeres en posiciones de autoridad (Godoy & Mladinic, 2009). Por lo mismo, como en la Universidad de Valparaíso en la primera línea o en el nivel de jerarquía más alto sólo hay presencia de hombres, se opta por poner a las mujeres, mayoritariamente, en labores referentes a gestión y no a decisión:

*“...las mujeres no están en los cargos más altos y cuando están en cierto nivel de mando, es en tareas más bien relacionadas con el cuidado, por llamarlo de alguna manera; hacer*

*que se relacionen con los estudiantes, cuestiones netamente de gestión, no de decisión o definición de política. En ese ámbito es muy concluyente que no hay mujeres salvo en carreras muy feminizadas, por ejemplo, lo más probable es que haya una decana en enfermería y basta” (Violeta, 35 años app. Directora).*

En este sentido, según las entrevistadas, los estereotipos ligados al género y liderazgo femenino en la Universidad de Valparaíso se relacionan con la locura y la histeria, la sobre-reacción y el temperamento conflictivo.

### **4.3. Facilitadores en desarrollo profesional-académico de las mujeres**

---

Así como hay barreras que dificultan el acceso de las mujeres a un cargo de dirección y al ejercicio del mismo, existen facilitadores que contribuyen a la solución de estos obstáculos. Son factores, estrategias o acciones que contribuyen a mitigar los problemas causados por las barreras externas e internas. De esta manera, mientras los facilitadores actúan positivamente en el bienestar de la persona, las barreras inciden de forma negativa.

En este apartado se expondrán dos tipos de facilitadores: los que actúan cuando las mujeres acceden al cargo y los que operan cuando las mujeres ejercen el cargo. En el primer caso se trata de meritocracia, capacidades y la confianza de sus antiguos jefes y académicos. Y en el segundo caso son las redes de apoyo que las mujeres reciben cuando están trabajado en un cargo de dirección.

#### **4.3.1. Factores que facilitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección**

Para hablar acerca de los factores que facilitan el acceso de las mujeres al cargo de dirección, cabe preguntarse ¿Cómo llegaron las mujeres al cargo de dirección en la Universidad de Valparaíso? Y para responder esta pregunta hay que indagar dentro de la estructura organizacional, porque los elementos facilitadores que acá están involucrados tienen relación con los procedimientos de reclutamiento y selección de la Universidad de Valparaíso, en los que debiesen imperar los méritos y las capacidades de las personas para optar a un cargo de este estilo considerando la trayectoria de ellas.

##### *La confianza de sus antiguos jefes y académicos*

Según el relato de las entrevistadas, se puede expresar que la trayectoria precedente al cargo actual fue ardua, pero facilitada en gran medida por el método de entrada, ya que ellas fueron haciendo carrera en la universidad a través de cargos de confianza. De esta manera, las mujeres en cargos de dirección, comenzaron su carrera profesional-académica en puestos bajos de la jerarquía. La mayoría asume que entraron a la universidad como académicas, trabajando a honorario por muy pocas horas laborales: “... a él (un profesor) lo nombraron coordinador de la carrera y a mí me invitó a hacer clases a honorarios, y partí en el 2006 haciendo clases a



*honorarios y yo seguía trabajando en la oficina, entonces hacía mis clases y después seguía mi pega. Después, en el 2008, me contrataron, pero igual seguía en la oficina, y en el 2011 se creó la facultad y por lo tanto se necesitaba un director” (Azucena, 40 años app. Directora en retirada).*

Algunas mujeres que actualmente tienen cargos de dirección dentro de la Universidad de Valparaíso, obtuvieron el cargo por la confianza que tenían con académicos y/o antiguos jefes. Otras mujeres entraron al cargo sin haber tenido una trayectoria dentro de la universidad, sino más bien tenían buena relación con ciertas personas vinculadas a la institución, lo que las hizo acreedoras al cargo. Algunas de ellas, incluso, tuvieron que cambiarse de ciudad junto a su familia para poder ejercer el cargo prometido, arriesgando una vida estable a cambio de algo nuevo y al parecer, más prometedor profesionalmente:

*“La carrera aquí se puso en vigencia el año 2001, entonces desde ese tiempo a algunas personas de la facultad nos empezaron a llamar para hacer clases acá porque aquí no había constituido un equipo todavía. Bueno, y en el 2005 me ofrecieron venirme para acá con el cargo de director de carrera, y lo tomé a riesgo personal porque yo vivía en Santiago, tenía a toda mi familia y mis cosas en Santiago, entonces para mí significaba no solamente un cambio de trabajo, sino que todo mi ámbito personal también iba a cambiar. Bueno, me arriesgué y me vine para acá, y como te digo, me vine ya con la promesa del cargo...”*

(Dalia, 50 años app. Directora de escuela)

En la Universidad de Valparaíso existen normas que regulan los procedimientos de reclutamiento y selección de las personas que ocupan los cargos de dirección. Sin embargo, existen prácticas que tratan de beneficiar a unas personas sobre otras, como el caso de contratar a personas dependiendo de afinidades personales. Mayoritariamente, estos confusos procesos de reclutamiento y selección benefician a los hombres por sobre las mujeres, pero también se debe admitir –como se ha mostrado– que ellas se han visto beneficiadas en algunas ocasiones.

Una manera de regularizar la entrada de personas a cargos de dirección es a través de concursos públicos y de elecciones (votaciones). En el caso de los concursos públicos, previa convocatoria, se fija el perfil o las características idóneas que debe tener la persona que ocupará el cargo en cuestión. Si bien el perfil podría responder a las necesidades del área, usualmente responde al perfil de la candidata o candidato que se quiere seleccionar (Montes López, 2016), y éste perfil corresponde habitualmente a una persona que quiere ascender o que quieren los demás que ascienda.

Cuando reciben los currículums de las personas que quieren ganar el cargo, los métodos de selección no siempre responden a criterios aleatorios, sino que muchas veces depende, de un modo y otro, de la relación que tengan las y los candidatos con algunos de los miembros de la comisión, determinando el resultado de la evaluación. Si la relación de alguna candidata o candidato es positiva y amistosa con alguno de los evaluadores –ya sea porque trabajan juntos

en la misma área, realizan investigaciones en conjunto, la aspirante fue su estudiante u otras afinidades—, puede ocasionar que tal aspirante sea calificada más positivamente que el resto de las personas que se candidatearon al cargo. Al contrario de esto, una mala relación con alguno de los evaluadores —como que trabajen en grupos de investigación distintos o rivales al evaluador—, podría significar una calificación baja de su currículum (Montes López, 2016).

### *Meritocracia y capacidades*

Para efectos de este estudio, la meritocracia es el sistema de obtener un cargo de dirección a través del merecimiento (Espinoza Rojas, 2014); es decir, gracias a la trayectoria, un currículum destacado y el buen desempeño de la persona en otras áreas puedes obtener un cargo de este tipo. En este sentido, se consigue el cargo como una recompensa. Al contrario de la situación anterior, acá las mujeres llegan al cargo de dirección por sus propios méritos y no por las buenas relaciones con personas vinculadas a la universidad:

*“... a propósito del buen desempeño que tuve en la Escuela, y también que tenía en otras Escuelas que participé, me llamaron para venir a desempeñarme en este puesto más directivo”* (Rosa, 40 años app. Mando medio)

Según los relatos de las entrevistadas, algunas de las mujeres que obtuvieron el cargo de dirección meritocráticamente, realizaron sus estudios de pregrado en la Universidad de Valparaíso. En este sentido, son mujeres que, incluso, empezaron a hacer carrera antes de egresar o titularse, y Azucena, por ejemplo, hizo una larga carrera dentro de la universidad cuando aún no se titulaba, y cuando lo hizo, siguió trabajando en la institución como profesional hasta que la eligieron para hacer un reemplazo como secretaria académica, y como su currículum era excelente y su desempeño en el reemplazo fue óptimo, posteriormente la contrataron a ella para el cargo:

*“... estudié acá, y yo llegué a trabajar en la universidad a raíz de un proyecto que teníamos estudiantes de la universidad en los Cerros de Valparaíso y empezamos a hacerlo como en tercer año de la carrera, y a propósito de eso nosotros nos contactamos con los profesores con objeto de derivar las causas que nosotros pesquisábamos en estos lugares. Pedimos autorización al director de la escuela, al presidente del departamento también [...] Entonces cuando llegué a quinto, hice mis asignaturas [...] Y ahí nosotros empezamos a prestar colaboración una vez que habíamos egresado, de ahí nos titulamos, y cuando nos titulamos empezamos a ser profesores ayudantes, mi colega después se fue y me quedé, me quedé y me quedé... después me transformé en profesora y en coordinadora, y ahí empecé como algo así como una carrera docente asociada a esa asignatura [...] después hice un reemplazo, la secretaria académica anterior tenía que ir a concluir sus estudios de posgrado, su doctorado, y necesitaban a una persona que hiciera el reemplazo y como yo realizaba labores administrativas harto tiempo y formaba parte de distintas instancias; había formado parte de distintos proyectos, había participado en algunas otras actividades*

*de coordinación y gestión, estimaron que yo podía hacer ese reemplazo, y reemplacé a la profesora, yo te diría, un semestre y medio probablemente (Jazmín, 35 años app. Secretaria académica)*

Acá se tiene que aclarar, que los cargos como secretaria académica son cargos estipulados como de confianza del director o directora de escuela; por lo tanto, se puede decir que son cargos netamente de meritocracia y/o de afinidades personales.

Por otro lado, algunas de las entrevistadas y que tienen cargos de dirección dentro de la Universidad de Valparaíso tuvieron la posibilidad de especializarse en el extranjero, y eso a la hora de postular a un cargo de dirección pesa considerablemente. Las personas que tienen Magíster en el extranjero tienen muchas más posibilidades de obtener un cargo de este tipo, y mayores aún, si tienen un Doctorado en otro país, puesto su currículum es profundamente valorado:

*“Llegué el año 1995. Estaba haciendo un Doctorado en Brasil y mi familia ya se había trasladado a Chile, entonces yo empecé a buscar trabajo acá y había un concurso abierto en aquel entonces en el Departamento [...] entonces a mí me contrataron como una de los primeras profesoras de esa carrera como para empezar a hacer los programas de los cursos de primer año y bueno, ahí seguí después. Entonces me contrataron ya definitivamente, a contrata, en el año 96, entre el 95 y 96 estuve a honorario” (Hortensia, 50 años app. Ex directora de escuela)*

*“Yo estudié acá en la Universidad de Valparaíso y una vez que me titulé me gané una beca a Italia e hice un master, después volví y estuve en el año 2009-2010 haciendo clases a honorarios acá y me gané una Beca Chile para hacer un doctorado en España, me fui el 2010 y volví a fines del 2013 con el doctorado. Y cuando volví, inmediatamente me ofrecieron hacer clases en la universidad, partí con una media jornada y en octubre del año 2014 me dieron la jornada completa y me nombraron profesora adjunta. En el 2015 o 2016, no recuerdo exactamente, de las tareas administrativas que a uno le dan adicionales a la docencia, me nombraron encargada de extensión (Violeta, 35 años app. Directora)*

Y así como hay mujeres que hicieron sus Doctorados en el extranjero, hay otras que los hicieron en Chile, pero tienen una trayectoria laboral óptimamente larga fuera de la Universidad de Valparaíso. Además, les gusta y tienen experiencia en el sistema público, así como también les motiva el área de la investigación y la docencia:

*“... trabajé muchos años en el sector público, básicamente en la subsecretaría del interior de Santiago donde era asesora. Esa fue una trayectoria profesional de muchos años, y básicamente ahí lo que yo hacía era elaborar políticas públicas que tenían que ver con el área de seguridad ciudadana, y tenía en mi cargo todo el tema que era básicamente de gestión con autoridades de gobierno interior, que era un tema como más político y tenía más territorio a cargo. Ahí estuve muchos años. Y siempre a mí me ha gustado mucho*

*estudiar, me gustaba investigar. Mientras yo trabajé en el Ministerio del Interior, hice un Doctorado en Estudio Americano en mención Pensamiento y Cultura, y siempre participé también de forma paralela haciendo docencia en posgrado [...] Me gusta la línea académica, de la línea de investigación que me gustaba mucho, y creo que en el año 2005, sí, hubo un concurso público acá en la universidad y postulé, lo gané (Fresia, 50 años app. Directora de escuela)*

*“Yo llegué en 1990 a la Universidad de Valparaíso. Antes había trabajado en el servicio público y había hecho el magíster en la Universidad de Chile. Cuando llegué acá estaba en la etapa de tesis del magíster y me calificaron como profesora auxiliar, y ahí ingresé con jornada parcial con 22 horas. Y de ahí, de a poco me aumentaron la jornada y subí de jerarquía a profesora adjunta. Cuando subí de jerarquía ya había obtenido el magíster. He sido directora en dos periodos...” (Jacinta, 60 años app. Directora de escuela)*

*“Llegué a la universidad en el año 2004 y antes había trabajado 16 años en el sector público en diferentes cargos. Me vine porque sentí que tenía la experiencia, conocía la realidad de mi área en la región [...] mi trabajo en el sector público fue una escuela enorme...” (Gardenia, 60 años app. Directora de escuela)*

Es atractivo como el mérito se asocia al esfuerzo y al talento de las entrevistadas. Tener aptitudes y habilidades especiales y sobresalientes, son características que juegan favorablemente a la hora de hacer una carrera académica-profesional en la Universidad de Valparaíso. No obstante aquello, la meritocracia se basa más en el esfuerzo personal que en la posesión de algún talento o cualidad (Espinoza Rojas, 2014). Todas las mujeres tenemos talentos, pero los talentos se cultivan con el esfuerzo personal. Cuando las mujeres quieren desarrollarse profesionalmente y poseen las cualidades necesarias, éstas no servirían de nada si no salieran a la luz. Por ello, cuando las mujeres tienen oportunidad de mostrarse y destacarse profesionalmente, la mayoría lo hará, porque al estar permeadas de una sociedad injusta y machista, son pocas las ocasiones que se les presentan a las mujeres para destacar en lo público. Por el contrario, los hombres no necesitan mucho mérito para obtener trabajo, menos para conseguir cargos de dirección en una institución u organización.

Como dijo una entrevistada más arriba: las mujeres que logran destacarse en lo profesional, es porque realmente son buenas en lo que hacen.

#### **4.3.2. Redes de apoyo que facilitan el ejercicio del cargo**

*El jardín infantil, el colegio y las “nanas”*

Debido a la ascendente incorporación de las mujeres a lo público, en Chile, desde el año 2009, existe la Ley de las salas cuna que obliga a las organizaciones que tienen contratadas a 20 o más mujeres a pagar el cuidado infantil para las hijas y los hijos menores de dos años de sus trabajadoras durante su jornada laboral (BCN, 2009). Como a la mujer históricamente se le ha delegado la responsabilidad del cuidado de la familia y de los hijos, la sala cuna y el jardín

infantil, así también el colegio son elementos importantes que actúan como soporte para el cumplimiento de sus objetivos profesionales de las mujeres.

En este estudio, las entrevistadas asumen que la sala cuna y el jardín infantil han sido pilares fundamentales para su desarrollo académico-profesional dentro de la Universidad de Valparaíso: *“Yo tuve la suerte que cuando mi hija era chiquitita yo tenía el jardín aquí, entonces yo trabajaba y cualquier cosa estaba ahí. La dejaba ahí, la pasaba a buscar, entonces tampoco tenía el drama de andar buscándola por lugares muy lejanos del trabajo. Tuve suerte en eso, porque cuando salió mi hija, se llevaron el jardín para otro lado y ahí hubiera sido bastante más complejo para mí, así que tuve mucha suerte, estaba todo muy cerca. Yo la traje a los cuatro meses al jardín”* (Margarita, 60 años app. Directora de escuela).

El apego de las mujeres por sus hijos es natural y lo ideal para ellas, para su tranquilidad, es que sus hijas e hijos estén cerca de ellas. Cuando las mujeres trabajan, después del posnatal tienen que volver a sus puestos de trabajo y optan por dejar a sus retoños en una sala cuna o jardín infantil que ojalá cumpla con el requisito de la cercanía a sus lugares de trabajo, por comodidad, tranquilidad, y también, por el sentimiento de culpabilidad que más arriba se explicó.

Cuando las hijas y los hijos van creciendo, el colegio también se visualiza como un factor que facilita las labores de las mujeres en el trabajo, por eso es que intentan funcionar laboralmente las mismas horas que las hijas y los hijos de ellas están en el colegio: *“...tratar que mis horas de funcionamiento sean las mismas horas de funcionamiento que tienen las niñas afuera (en el colegio), y que acá se me respeten mis horas de trabajo...”* (Rosa, 40 años app. Mando medio). Así también, cuando los recursos económicos les alcanzan, optan por pagar los servicios de una “nana”, la que cumple para algunas, cumple las funciones de una segunda mamá para sus hijas e hijos y un “brazo derecho” para ellas:

*“Hay roles que son diarios y semanales. En el rol diario está el ser amiga y socia con la nana, porque yo para poder trabajar tengo que tener una persona que trabaje para mí, por lo tanto ella es mi parnera, mi compañera, con ella compartimos la maternidad, ese es nuestro concepto, entonces si las niñas a ella le dicen “mamá”, yo lo encuentro maravilloso porque significa que la quieren. Entonces el concepto de “compartir la maternidad” ha sido un concepto interesante para ella y para mí”* (Rosa, 40 años app. Mando medio)

En este sentido, para Rosa, por ejemplo, es importante el colegio y contar con una nana que la ayude en el cuidado de los hijos. Pero lo que diferencia a Rosa de las demás en este tema, es que ella tiene un concepto bien especial acerca de la maternidad que no todas las mujeres compartirían: compartir la maternidad. Rosa encuentra normal y natural que sus hijas llamen mamá a la nana, pero esto puede generar controversias, porque algunas personas dirían que por causa del exceso de trabajo, las niñas consideran que su mamá de día es la nana y su mamá de

noche es su mamá biológica, creándoles a las niñas un dilema mental importante. Está súper bien que sus hijas quieran y respeten a la persona que las cuida, pero es importante que siempre tengan presente quién es la mamá y quién es la persona que sólo los cuida mientras ella trabaja.

También es entendible que estas situaciones se den porque las mujeres están sometidas a un doble trabajo: en lo público y en lo privado, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Y a veces para las mujeres es realmente complejo compatibilizar la familia y el trabajo.

*Apoyo familiar: el esposo y la madre*

Según el relato de las entrevistas, el apoyo familiar es un elemento importante que facilita el desarrollo de la carrera profesional-académica de las mujeres en la Universidad de Valparaíso. Ellas expresan que el apoyo del esposo y de sus madres son claves para llegar al trabajo de hoy día tienen y para poder especializarse profesionalmente en el área que les gusta.

Como se ha demostrado durante el estudio, la carrera profesional para las mujeres supone un esfuerzo continuo, porque, mayoritariamente, cae en ellas la obligación o responsabilidad familiar. Y las responsabilidades familiares que incluyen el cuidado de los hijos, las tareas domésticas y las relaciones de pareja, se suman a sus carreras profesionales, restando, en gran medida, tiempo y energías. La sociedad les demanda a las mujeres una doble presencia que se traduce –como se señaló más arriba– en las dificultades que tienen para conciliar sus obligaciones laborales con la familia (Alberdi, 1996). En esta ardua tarea hay que destacar que, en la actualidad, los hombres tienen más responsabilidades que antes en el cuidado de la familia y en lo privado, lo que significa una enorme ayuda para las mujeres en su desarrollo personal y profesional, ya que implica que ellas pueden disponer de más tiempo para realizar sus aspiraciones en el trabajo.

*“...es trascendental en todo esto hacer equipo con mi esposo, si no somos equipo, no funciona; hay una palabra que está prohibida en la casa y que él ha entendido con el tiempo, a propósito de mi maduración entorno a mi rol de mujer: él a mí no me colabora, él a mí no me ayuda, él hace lo que tiene que hacer de acuerdo a su deber como papá y como esposo”* (Rosa, 40 años app). En este sentido, el hombre tiene las mismas responsabilidades que la mujer en el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar. No se visualiza al hombre como un colaborador, sino que es su obligación preocuparse de lo que pasa en la casa. Hay que asumir que esto no siempre pasa, la mayoría de las mujeres siguen postergándose por sus responsabilidades familiares.

Por otro lado, cuando el hombre se desarrolla profesionalmente en la misma área que la mujer, es mucho más fácil que entiendan la dinámica de la profesión académica universitaria, al menos así lo expresan las entrevistadas: *“...porque tengo un marido súper bacán que estudió lo mismo que yo, entonces me entiende”* (Azucena, 40 años app. Directora de escuela en

retirada). *“Yo creo que ahí tuve suerte porque tengo un marido que también es académico, que nunca quiso que yo estuviera en la casa, que piensa que no debería haber diferencias entre él y yo, entonces si él se especializaba yo también tenía que especializarme”* (Hortensia, 50 años app. Ex Directora de escuela). Por lo tanto, cuando las mujeres desean hacer carrera dentro de una universidad y el esposo también es académico, se les simplifica mucho la vida.

Sin embargo hay que considerar que la ayuda de los hombres en lo doméstico se da cuando las mujeres quieren especializarse, no en la etapa de pregrado. Se entiende que en la etapa de pregrado conocen al futuro esposo, se casan y forman una familia. En este sentido, son las mamás de ellas quienes las ayudan en el cuidado de sus hijas y sus hijos cuando vivieron la maternidad en pregrado.

Así como los jardines infantiles, las salas cunas, el colegio, las nanas y los esposos son agentes importantes para de las mujeres que tienen cargos de dirección dentro de la Universidad de Valparaíso, sus madres también actúan como un pilar fundamental para algunas de ellas, ya que sin su ayuda no hubiesen podido estudiar y algunas no hubiesen podido realizar una carrera profesional en la Universidad. Como se ha mostrado, las entrevistadas son madres (sólo una de ellas es soltera, sin hijos), y muchas de ellas tuvieron sus hijas y/o hijos cuando estaban cursando pregrado. En este sentido, cuando no tenían la posibilidad de adquirir un jardín infantil para sus hijos, algunas explicaron que sus mamás fueron quienes las ayudaron con el cuidado de los hijos mientras ellas estudiaban.

Así también, cuando las mujeres son separadas también sus mamás juegan un rol importante en el cuidado de los niños:

*“...después que me separé, con mi hija chica nos fuimos a vivir con mi mamá de vuelta, entonces mi mamá me apoyaba en la vuelta del colegio de mi hija y yo la pasaba a buscar en la noche [...] con mi mamá siempre teníamos el acuerdo de que yo estaba trabajando, cachai, y en los primeros años también de desarrollo profesional [...] mi mamá me ayudaba hartito, mi mamá falleció el año pasado, en octubre del año pasado, entonces eso fue significando algunos cambios y ajustes porque obviamente con una hija adolescente hay que ir organizando los tiempos de manera distinta. Todavía estoy en periodo de ajuste...”* (Jazmín, 35 años app. Secretaria académica)

En el caso de Jazmín, lamentablemente la madre falleció, y además de provocar el dolor propio de la pérdida, significó un desajuste de ella con su hija. Ahora quedó sin ese soporte emocional y de cuidado, lo que la obliga a buscar una red de apoyo nueva para aliviar, en parte, la doble labor por el solo hecho de ser mujer.

#### 4.4. Ventajas o gratificaciones de tener un cargo de dirección para las mujeres

---

##### 4.4.1. Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo

Para algunas mujeres que tienen cargos de dirección, las ventajas de tener un cargo de este tipo, son asociadas a cualidades que antes no tenían, y que fueron descubriendo a través del ejercicio del cargo que eran capaces de tener; por ejemplo, el liderazgo de equipos: “...yo no tenía idea que tenía la capacidad de liderar un equipo hasta que me tocó, y te das cuenta que te resultó, la escuela está mucho mejor ahora que hace seis años atrás, objetivamente, o sea, si tú ves los indicadores es así” (Azucena, 40 años app. Directora de escuela en retirada). De este modo, el sentimiento de hacer las cosas bien, a las entrevistadas las llena de satisfacción.

Así, el equipo de trabajo se aprecia como la columna vertebral de las entrevistadas para llevar a cabo su trabajo diario de manera adecuada. Por ello, algunas de estas mujeres invierten mucho tiempo para que las personas que componen su equipo de trabajo tengan una buena convivencia y puedan hacer bien su trabajo, porque tener un equipo “afiatado”, significa para ellas, obtener buenos resultados en la gestión: “...yo tengo la suerte de tener un equipo de trabajo muy bueno, donde el ambiente de trabajo lo cuido mucho, tal vez uno de los objetivos más importantes para mí como dirección, constituir un equipo de trabajo que tenga buenas relaciones humanas, y por lo tanto invertimos bastante tiempo en convivencias, en almuerzos, etcétera. Es parte de la forma que hay en esta unidad y ha producido muy buenos resultados” (Dalia, 50 años app. Directora de escuela).

En la misma línea, como el trabajo en equipo es súper bien valorado entre las entrevistadas, la retroalimentación entre ellas con las personas que conforman su equipo de trabajo es fundamental, porque las buenas relaciones humanas son lo que –para ellas– sostienen el cumplimiento de los objetivos. Al contrario, cuando un equipo de trabajo tiene malas relaciones humanas y no tienen una convivencia sana, el cumplimiento de objetivos se ve ampliamente afectado de forma negativa. Además, la disciplina del equipo también es esencial y es una condición principal de lo que ellas denominan “un buen equipo de trabajo”: “...Tengo un equipo muy disciplinado, tengo excelentes secretarías; la secretaria mía y la secretaria de estudios, yo diría que siempre están muy bien calificadas porque funcionan muy bien...” (Amapola, 60 años app. Secretaria de facultad).

La retroalimentación permite que tanto las personas que componen el equipo de trabajo y la dirección, puedan aprender mutuamente. Las personas se especializan en ciertas áreas, no en todas, por lo tanto todas las personas que componen el equipo de trabajo saben diferentes materias y la unión de esos saberes es lo que finalmente importa. Los conocimientos y habilidades no sirven de mucho por sí solos, sino que cumplen su función cuando los compartes con los demás. Rosa, por ejemplo, pertenece a la segunda línea de la jerarquía de la Universidad de Valparaíso, y para cumplir sus funciones en el cargo, necesita de un equipo grande de trabajo,



porque ella sola no podría hacer todo lo que el cargo demanda, y eso significa un aprendizaje constante a través de la retroalimentación de ella con su equipo de trabajo:

*“El trabajar con los equipos de una manera colaborativa es una ventaja importante, yo he aprendido mucho de ellos; hay muchos de ellos que son expertos en cosas que yo no manejo, y el valorar eso del otro y hacer sentir al otro que es valioso por eso, y no jugar a saberlo todo, ha sido una ventaja en este trabajo porque la verdad que en los equipos tenemos gente muy valiosa, tanto hombres como mujeres, y el permitirle a ellos que se desarrollen, que se desempeñen de acuerdo a sus talentos es una ventaja, porque a mí me permite aprender también de ellos, de lo que hacen, de sus saberes, y por otro lado, he aprendido mucho en relación a la ejecución de proyectos, temas que no abordaba en la carrera, y por supuesto, esta es otra esfera del poder, esto no tiene nada que ver con ni siquiera ser director de carrera”* (Rosa, 40 años app. Mando medio)

#### **4.4.2. Reconocimiento del trabajo y acercamiento al poder**

Así como las entrevistadas encuentran ventajas y gratificaciones en relación a la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, también encuentran provechos en relación al reconocimiento de su trabajo y el acercamiento al poder.

Como se señaló anteriormente en esta investigación, las mujeres que tienen cargos de dirección y/o jefatura se enfrentan con una serie de obstáculos para acceder a estos puestos de trabajo y para ejercerlos una vez que ya accedieron. De esta forma, las mujeres que tienen cargos de dirección o que tienen posiciones de liderazgos se ven envueltas en un escenario hostil que las obliga a enfrentar diversos dilemas que se relacionan con tener que cumplir altos estándares y recibir bajas recompensas (Godoy & Mladinic, 2009). Es sabido que muchas veces las mujeres han sido catalogadas de “líderes atípicas” por no tener un liderazgo tradicional –como ya se ha mostrado más arriba– enmarcado con características masculinas. En este sentido, las mujeres se ven obligadas a probar su capacidad de dirigir, incluso antes de tener la oportunidad de hacerlo. Por ello, ellas tienen que gastar más tiempo y energía demostrando sus capacidades, lo que significa una mayor carga de trabajo en comparación con los hombres, para acreditar que tienen igual o mayor competencia que ellos (Godoy & Mladinic, 2009).

Por otro lado, cuando las mujeres se incorporan en áreas históricamente masculinas, como las áreas de la ingeniería, las ciencias y tecnología, o las del poder o los cargos de dirección y decisión se agudiza el ambiente hostil, se acentúa el hecho de tener que probar sus habilidades y capacidades (Godoy & Mladinic, 2009). Y, además de tener que demostrar sus competencias profesionales, comienzan a asumir rasgos masculinizados, consciente o inconscientemente – como se mostró con anterioridad–, tales como carácter fuerte, autoridad, incluso, una cierta agresividad para validarse y ser aceptadas como líderes.

En este sentido, cuando las mujeres logran llegar a tener un cargo de dirección o de jefatura en una institución, particularmente acá, en la Universidad de Valparaíso, el reconocimiento de su trabajo provoca en ellas un sentimiento de plenitud, porque son conscientes que han tenido que recorrer un camino largo y espinoso para llegar ahí, y que de cierta manera son privilegiadas, porque no todas las mujeres tienen la oportunidad de hacerlo:

*“...cuando yo siento que la comunidad académica, de alguna manera, siente que lo que uno puede aportar tiene un valor o significa un plus. Entonces cuando te lo representan, eso es súper gratificante, porque no es fácil ser mujer en una universidad tradicional, no es fácil tener responsabilidades en una universidad tradicional siendo mujer [...] creo que me he ido ganando el respeto de la gente con mucho trabajo, porque no te sirve para nada tener el carácter fuerte si no tienes nada importante que decir...”* (Anahí, 50 años app. Mando medio).

No lejos de lo anterior, el reconocimiento del trabajo por parte de la primera línea de la jerarquía de la Universidad de Valparaíso, así también de sus pares y equipo de trabajo tiene una valoración especial para algunas de las entrevistadas. Ellas valoran que sus “superiores” las reconozcan y les tengan respeto por su trayectoria y su trabajo, pero también son conscientes que tener un cargo en la primera o segunda línea jerárquica implica mucho más trabajo, por lo que su calidad de vida se vería desgastada. Amapola, por ejemplo, es una prestigiosa secretaria de facultad de la universidad, tiene 38 años de trayectoria dentro de la institución, ha pasado por varios cargos dentro del área profesional que se desenvuelve, también ha sido directora de escuela, pero no aceptaría un cargo de dirección en la primera o segunda línea de la jerarquía. Incluso se los han ofrecido, pero se ha negado porque no quiere alterar la calidad de vida que ha tenido hasta ahora, pensando que tiene familia y prefiere estar compartiendo con ellos que trabajando:

*“...el reconocimiento... siempre he sentido que reconocen mi trabajo, siento además que en otras instancias más superiores, también me reconocen mucho. A mí me han ofrecido otros cargos más arriba, al nivel central, no los he tomado por un tema de que me gusta la calidad de vida, yo tengo una familia bien constituida, tengo nietos, me gusta lo que hago. Siempre pienso que si tomo un cargo más alto voy a deteriorar un poco mi calidad de vida”* (Amapola, 60 años app. Secretaria de facultad).

La familia para las entrevistadas, así como para la mayoría de las mujeres es sumamente importante en la vida de cada una. Por lo mismo, muchas no están dispuestas a sacrificar horas familiares y de tiempo privado por trabajo o por tener un cargo de dirección.

Por otro lado, el poder en relación a estos cargos es un elemento significativo. Como se ha mostrado a lo largo de esta investigación, las mujeres saben que son escasas las oportunidades que tienen para ascender u obtener un cargo de dirección en la Universidad de Valparaíso. Acceder a un cargo de este tipo, representa que las mujeres estarán más cerca del poder. Hay

que recordar que las mismas entrevistadas admitieron que los cargos de dirección de la universidad, mayoritariamente, no tienen poder, porque no son cargos de decisión o de primera o segunda línea; son cargos de dirección de escuela, de instituto, secretarías académicas o de facultad. No obstante aquello, como se explicó, existen dos entrevistadas que efectivamente tienen cargos en la segunda línea de la jerarquía y que sí tienen más oportunidades reales de decidir.

En relación a esto, Violeta, una de las entrevistadas expresó que aceptó el cargo de dirección porque encontró interesante relacionarse con las personas que tienen poder dentro de la universidad, lo que le iba a permitir conocer la organización interna de la institución en su totalidad y el mundo del poder. El espacio de poder, en este sentido, se aprecia como un elemento ajeno y distante a ellas, pero, a su vez, reconocen que el poder es una pieza que se admira y que parece importante de contemplar, porque como se ha señalado durante este estudio, el poder es representado por los hombres y frente a eso, las mujeres lo visualizan como una ventaja. En este sentido, una de las ventajas que presenta el hecho de tener un cargo de dirección es que el poder está más cerca y tienen la oportunidad de relacionarse con las personas que lo manejan en la Universidad de Valparaíso:

*“...porque a mí me pareció en el momento que me pusieron a cargo de la unidad, que era interesante relacionarse con las jefaturas más altas de la universidad, que es una cosa que yo no me la había planteado nunca, pero una vez que me lo proponen, me parece que es una oportunidad de conocer toda la interna de la universidad en su totalidad y yo iba a depender de las dos autoridades más altas de la universidad. Entonces era conocer un poco el mundo del poder de la universidad, cuando uno es profesor no es tanto tú problema, no era una cosa en la que le pusiera mucha atención, pero una vez que me apareció la opción de estar ahí, me pareció que era interesante...” (Violeta, 35 años app. Directora)*

De este modo, una ventaja de tener un cargo de dirección y/o jefatura es que, si bien no te da poder el solo hecho de tener un cargo de este tipo, sí tienes la posibilidad de relacionarte con él a través de las personas que lo emplean y eso –sienten ellas– les da un plus, porque, además, desde sus puntos de vista, significa reconocimiento. Es decir, gracias a los méritos, las capacidades, habilidades, conocimientos y trayectorias de las mujeres, tienen como reconocimiento, la cercanía con el poder y con las personas que realmente dirigen la universidad, y eso lo encuentran positivo porque automáticamente les brinda movilidad social dentro de la institución y les da otro status quo:

*“Positivo... yo tengo, por ejemplo, una buena llegada al nivel central, positivo, también, es mi autoridad que es el decano, que tenemos una buena relación, positivo que tengo bastante ascendencia sobre los directores; los directores me respetan por la experiencia que tengo. Positivo, es que con la experiencia que tengo me permite solucionarles rápido los problemas a los estudiantes, positivo es que como llevo varios años*

*en la universidad conozco a todas las autoridades, por lo tanto cuando requiero algo lo puedo solucionar rápido...” (Amapola, 60 años app. Secretaria de facultad)*

## CONCLUSIONES

---

Las mujeres y los hombres tienen múltiples diferencias biológicas, siendo esto el sustento vital para que la dualidad sexual sea históricamente la base del ordenamiento social, económico y político de las sociedades. Desde la diferencia entre sexos se inventó la categoría de género, que estipula un conjunto de normas que establecen el desarrollo individual y social de las mujeres y los hombres. Dentro de lo individual, a las mujeres y a los hombres se les han otorgado una serie de características que reglamentan sus comportamientos y conductas; por ejemplo, asociada a la femineidad se encuentra la sensibilidad. Esta lógica funciona dentro de una operación de racionalización y legitimación de los roles de género, los cuales se encuentran revestidos de la ideología sexual del trabajo. El discurso androcéntrico y patriarcal no necesita ser justificado frente a las mujeres y a los hombres como dominadas y dominadores, respectivamente, y los espacios y los roles de éstos son protegidos simbólicamente y legítimamente a través de la reproducción de oposición entre los cuerpos. Esto se puede asociar al esquema sinóptico de oposiciones del sociólogo Pierre Bourdieu, aludiendo a la construcción social de los cuerpos; por ejemplo, arriba/abajo, fuerte/débil, seco/húmedo, fuera(público)/dentro(privado), entre otras oposiciones (Bourdieu, 2000). De este modo, la diferencia biológica entre sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y, especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales, aparece como el argumento natural de la diferencia socialmente determinada entre los sexos, en particular de la división sexual del trabajo.

Por lo anterior, se cataloga a la mujer como débil y se considera que en ella emergen los sentimientos y emociones, por el contrario, a los hombres se les clasifica como fuertes y más inteligentes, lo que en consecuencia significa que la fortaleza masculina versus la debilidad femenina denota una repartición de poder entre los hombres y una posición de sumisión y sometimiento para las mujeres, lo que conlleva desigualdades entre ellas y ellos en el ámbito social, laboral, económico y político. Esto desde la sociología de género, responde a una estructura patriarcal que sirve de soporte para la diferencia entre sexos, es decir, no se trata de que los hombres se asuman más inteligentes y fuertes, sino que se reconocen como hombres desde los ritos de la masculinidad. Se piensa que el hombre y la mujer no debieran tener una constitución semejante de temperamento y carácter, o que la mujer debe ser pasiva y débil porque están hechas para complacer al hombre (Rousseau J. J., 1762), argumentos extraídos desde la misoginia pura, y que conviven día a día en la cotidianidad de las relaciones entre las mujeres y los hombres, eternizando la posición de la mujer en la sociedad desde una dependencia simbólica de lo masculino.

En este sentido, desde la lógica del patriarcado, si bien se cree que las mujeres no deberían tener la misma educación que los hombres, gracias a los movimientos feministas de las décadas pasadas, las mujeres lograron conseguir derechos sociales, políticos y

educacionales, legítimos, reconociéndolas así como sujetos de derechos. Sin embargo, la lógica patriarcal androcéntrica sigue imperando en un sinfín de prácticas cotidianas, en particular, cuando las mujeres se incorporan a espacios históricamente masculinizados, en específico, dentro del mercado laboral, como los espacios de dirección, de decisiones importantes y de poder. Como se ha demostrado a lo largo de esta tesis, las mujeres cada vez más se han ido incorporando a los estudios de educación superior, igualando incluso superando la matrícula masculina, por lo que ahora las mujeres tienen mayores niveles de conocimiento.

De este modo, cuando las mujeres son profesionales se les permite *transitar* por los espacios que históricamente han sido masculinos; es decir, las mujeres no *ocupan* espacios importantes dominados por hombres, no tienen derecho a *detenerse* ahí, pero sí pueden *transitarlos* o pueden crearse un imaginario sobre que, efectivamente, ocupan espacios importantes cuando en la realidad no es así. Es decir, existe *techo* en la carrera profesional para las mujeres, específicamente en este caso, en la carrera académica profesional. Este techo se sustenta de mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, las limitan y les marcan un tope difícil de sobrepasar (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela, 2002). Muchas mujeres se preguntan por qué, con frecuencia, no pueden escalar más puestos en su profesión, y es que el *techo de cristal*, aunque transparente, porque las barreras u obstáculos no siempre son evidentes, resulta muy efectivo.

En particular, para efectos de esta memoria de grado, se observó cómo, en la Universidad de Valparaíso, los hombres son los que ocupan los niveles superiores de jerarquía, como autoridades, junta directiva y/o cargos de decisiones políticas, mientras que las mujeres suelen encontrar su techo profesional en las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección, a pesar de tener las mismas condiciones que ellos para ejercer un cargo de esta índole. De hecho, se demostró que existe un 23,94% de mujeres ocupando un cargo de dirección en la Universidad de Valparaíso, pero estos cargos, si bien, tienen el nombre de “cargos directivos”, son en realidad, “cargos de gestión” como directoras de escuelas o institutos, pero no existe ni una mujer dentro de la junta directiva o tomando decisiones políticas en la cima de la jerarquía de dicha institución educacional.

El techo de cristal para las mujeres de la Universidad de Valparaíso se caracteriza por tener mecanismos discriminatorio como la falta de oportunidades para ejercer liderazgo, de lo contrario no se explicaría el porcentaje bajo de mujeres ejerciendo “cargos directivos” en la universidad o la nula presencia femenina en la junta directiva. Además, existen prejuicios o atributos personales que se les destinan a las mujeres dada la femineidad, haciéndoles poseer rasgos y estilos de liderazgos diferentes a los hombres, lo que no es bien valorado, ya que se dice, desde el machismo, que el temperamento y carácter femenino no es el apropiado para liderar los espacios que les corresponden por “derecho natural” a los hombres y a lo masculino (Bourdieu, 2000).

Por otro lado, haciendo un continuo desde una mirada general, así como existe el techo de cristal para las mujeres en el desarrollo profesional, también se enfrentan a obstáculos relacionados con *las fronteras de cristal*, que se reflejan en la dificultad que afrontan las mujeres para atravesar las fronteras de su propio país, es decir, para ir al extranjero a realizar un doctorado u otro posgrado. En Chile, existen una serie de becas para efectuar estudios de posgrado en el extranjero como magíster o doctorados, o especializaciones como pasantías o posdoctorados. Como es sabido, es mucho más valorado y da un mayor prestigio curricular tener un posgrado en el extranjero, pero las mujeres acceden en mucho menos medida que los hombres a estos estudios, no porque tengan menos capacidad que ellos, idoneidad y requisitos para postular a estos estudios, sino que su baja participación se debe a que las universidades funcionan bajo valores patriarcales, por lo que a las mujeres se las concibe bajo el alero del servicio a la familia y lo doméstico, por lo tanto, salir del país al extranjero por cuestiones de estudios, se vuelve más complejo al suponer la transgresión de los mandatos patriarcales (De Armas Pedraza & Venegas Ahumada, 2016). Por su lado, la *homosociabilidad* también se visualiza como un mecanismo de discriminación hacia las mujeres en su desarrollo profesional, y se da cuando se distinguen nichos masculinos como la concentración de hombres de la línea jerárquica más alta de la Universidad de Valparaíso. Esto debido a que los hombres suelen tener redes de trabajo con congéneres que tienen igual o más poder que ellos para cumplir sus objetivos laborales por una cuestión netamente de machismo.

Y así como existen dificultades, barreras u obstáculos, que acá se las relacionó con el techo de cristal, las fronteras de cristal y la homosociabilidad, también se evidenciaron facilitadores que actúan en el desarrollo profesional-académico de las mujeres en la Universidad de Valparaíso. Estos actúan como amortiguadores de las tareas, muchas veces agobiantes, que enfrentan las mujeres en las vicisitudes de la doble hazaña diaria del trabajo remunerado y no remunerado, entre los quehaceres de lo público y lo privado (doméstico), que más adelante se profundizará en relación a la conciliación de la familia y el trabajo. Los elementos que les facilitan, de cierta manera, la doble jornada laboral a las mujeres, se categorizaron en aquellos que facilitan el ingreso de las mujeres al cargo de dirección y/o jefatura, y en aquellos que actúan cuando las mujeres se encuentran ejerciendo el cargo. En la primera categoría se encuentran factores que facilitan el acceso a estos cargos, es decir, los relacionados con la confianza de sus antiguos jefes y académicos, la meritocracia y las capacidades de las mujeres para obtener dicho puesto de trabajo. En la segunda categoría, están los elementos vinculados con las redes de apoyo que operan como facilitadores del trabajo de las mujeres en el ejercicio del cargo, es decir, una vez que obtienen el puesto de trabajo; por un lado, el jardín infantil, el colegio, las “nanas” y, por otro, el apoyo familiar del esposo y la mamá de estas mujeres.

Además de los factores macros, existen factores micros que operan de manera negativa y positiva en el acceso y el ejercicio de estas mujeres en los cargos de dirección de dicha universidad. En la presente tesis se hizo un registro de barreras externas e internas para el

desarrollo profesional académico de las mujeres. A modo de recordatorio cabe señalar que para efectos de esta tesis, las *barreras externas* para el desarrollo de las mujeres, guardan relación con una serie de normas y estructuras que privilegian un modelo masculino de desarrollo profesional (Tomàs Folch & Guillamón Ramos, 2008). Las *barreras internas*, por su lado, son aquellas que se relacionan con la interiorización de una serie de roles y preferencias culturales que se transmiten a través de la socialización, y que trae como consecuencia cuestiones ligadas a las actitudes de las mujeres y características psicológicas como el poco interés por el liderazgo tradicional.

En este sentido, para el caso de las mujeres de la Universidad de Valparaíso, según los relatos de ellas, se pudo categorizar como barreras internas a cuestiones vinculadas a la socialización de género en sí, la sobre-adaptación, pérdida de identidad y masculinización de las mujeres como mecanismo de validación y adaptación al cargo directivo y/o de jefatura. Así también aspectos ligados al escaso interés por los liderazgos cotidianos o tradicionales. Como barreras externas, se encuentran dos ejes importantes: las barreras en la estructura social y las barreras en la estructura institucional-organizacional. En la primera categorización, se encuentran elementos ligados a la fisiología de la mujer, la maternidad y la familia, así como el sentimiento de culpabilidad de las mujeres que provoca el hecho trabajar y el escaso interés y ambición por los cargos directivos. Y, en la segunda categorización, se encuentran aquellas cuestiones asociadas a la desigualdad de oportunidades y mayor exigencia para las mujeres, los horarios inadecuados, las mujeres en la investigación cuando ejercen cargos directivos, la masculinización del poder y las decisiones importantes de la universidad y los estereotipos vinculados al género y el liderazgo.

Por lo anterior, se puede concluir que existen tres grandes tensiones para las mujeres en el desarrollo de la carrera académica dentro de la Universidad de Valparaíso, que afectan de manera sustancial su trabajo y las distancian de los hombres en cuanto a acceso a cargos altos de la jerarquía académica; si bien tienen más oportunidades de acceder a un cargo de dirección, estos cargos no tienen acceso a las decisiones más importantes en cuando a política o modelo educativo.

### **1. Conciliación del trabajo con la familia**

Tanto la universidad como la familia son muy demandantes y el conflicto radica en que cuando las mujeres deciden hacer una carrera, es decir, ir escalando en la jerarquía universitaria y hacer una trayectoria respetable como mecanismo de validación, se requiere un compromiso constante que significa tiempo y muchas veces tienen que sacrificar su tiempo privado. El éxito académico se evalúa o se mide mayoritariamente a través de la investigación y las publicaciones, por lo que hacer una aportación a la producción de nuevos saberes exige tiempo y un gran esfuerzo. Para las mujeres que tienen resuelto lo doméstico, ya sea porque no tienen hijos, son solteras sin hijos o tienen a sus hijos grandes, enfocan todo su ímpetu en el trabajo académico,



mientras que las mujeres que tienen hijos y esposo están obligadas a trabajar el doble. Esta dificultad importante se da porque históricamente a la mujer se le ha responsabilizado de espacio doméstico, mientras que los hombres no tienen esa responsabilidad.

De este modo, la maternidad se aprecia como un problema para el desarrollo de la carrera profesional. Si bien en esta investigación no se ahondó mucho en la vida personal de las entrevistadas, estas mujeres tienen en promedio entre uno(a) y dos hijos(as), y algunas de ellas no tienen hijos(as), así como muchas son separadas, divorciadas o solteras. Pero esta información en particular, da cuenta que las mujeres deciden postergar esta etapa de la vida personal para enfocarse en su desarrollo profesional, evitando con esto poner freno a su trayectoria laboral. La situación es similar con aquellas mujeres que son separadas de hecho o divorciadas, ya que debido al agitado ritmo de vida que llevan, los hombres o sus esposos no están dispuestos a seguirlas, muchas veces por un tema de machismo, provocando un quiebre entre ellos que con frecuencia es irreparable y terminan por divorciarse, pues a los hombres, en su mayoría, les cuesta despojarse de la cultura machista en la cual han sido educados, debido a que, desde siempre, las mujeres y los hombres han sido posicionados en la sociedad según las normas del sistema androcéntrico y patriarcal. Acá no se quiere decir que las mujeres solamente son víctimas del sistema, sino que los dominadores y las dominadas son víctimas de una educación y cultura basadas en la misoginia (Bourdieu, 2000).

“...cuando asumí la dirección de la escuela, él nunca estuvo de acuerdo. Fue tan especial eso, yo siempre me acuerdo. Nunca tuvo razones en verdad, pero yo pienso que el caso de él en particular, era un tema de machismo, sí. De hecho, siempre me hacía sentir temerosa, súper insegura [...] cuando asumí siempre me decía: “no, no, por favor”. Al final terminamos separados” (Gardenia, 60 años app. Directora de escuela)

En concreto, para las mujeres la necesidad de postergar la maternidad significa, primero, que los hombres no se ven obligados a posponer su paternidad –aunque efectivamente algunos sí lo hacen, pero en menor medida– para continuar su carrera profesional, en cambio las mujeres sí, vulnerando derechamente la igualdad efectiva entre sexos y, segundo, el hecho de que las mujeres no quieran ser madres o tengan entre uno o dos hijos(as) tiene consecuencias sociales directas, particularmente Chile que presenta tasas de natalidad muy bajas.

## **2. Ambiente masculinizado, paternalista y patriarcal**

Ser minoría o la única mujer dentro de un área donde la mayoría son hombres hace que las vuelva invisibles o visibles. La invisibilidad puede significar la exclusión de instancias importantes en las que se toman grandes decisiones como la promoción de los académicos y académicas, mientras que la visibilidad la adquieren cuando logran sobresalir o llamar la atención por sus conocimientos, habilidades, méritos, etcétera; en el fondo, cuando logran ser

diferentes. Las mujeres cuando son minorías no tienen que trabajar mucho para que los demás perciban su presencia, pero sí tienen que hacerlo para que aprecien sus logros (Acker, 2000).

Las universidades al tener un sistema de organización jerárquica llevan consigo relaciones sociales fundadas en la dominación, donde las mujeres son excluidas de las estructuras de toma de decisiones y de poder. Así mismo, dicha dominación es favorecida por el hecho de que la identidad de la mujer se edifica mayoritariamente en función de sus relaciones con los otros, en particular con la familia y los hijos. En este sentido, el patriarcado como sistema de organización social le ofrece a las mujeres una identidad de “seres-para-otros”, sin autoidentidad individual, reproduciendo y produciendo relaciones de poder en manos de hombres (Martínez-Lirola, 2010). Por ello, a las mujeres se les asigna socialmente el poder de la maternidad, lo doméstico o el poder de decidir en los espacios privados, pero este tipo de poder no tiene reconocimiento o prestigio en las sociedades; se trata más bien de un mecanismo para fortalecer las diferencias de género del espacio privado para las mujeres y del público para los hombres (Martínez-Lirola, 2010).

Al hablar de invisibilidad y escasa presencia de las mujeres en los cargos directivos y/o de jefatura en la Universidad de Valparaíso, hace que los hombres tengan una discriminación positiva, que sin duda fomenta a la desigualdad y a que no se potencie el empoderamiento de ellas, por lo que se hace urgentemente necesario que las mujeres estén presentes en los puestos donde se toman las decisiones, y que éstas tomen conciencia del poder que tienen a nivel individual y colectivo (Simón Rodríguez, 2008).

Como en muchas otras profesiones, la carrera profesional académica en las universidades es dominada por los hombres y lo femenino se visualiza en el mundo académico a través del separatismo social de espacios, lo que limita –como se explicó anteriormente– la capacidad de las mujeres para conciliar con éxito el trabajo y la familia. Esto se potencia aún más cuando se espera que las y los docentes dediquen su vida a la búsqueda de conocimiento, la excelencia académica, el logro de metas y la eficiencia, dejando poco tiempo para la realización de otras tareas (López Figueroa, 2016).

La universidad a pesar de ser considerada como una institución importante en la lucha por llevar a la práctica los principios democráticos, entre los que destaca la defensa de las libertades y la igualdad de oportunidades, es un espacio de producción y reproducción de desigualdades entre las mujeres y los hombres. El paternalismo y el sistema patriarcal y androcéntrico repercute en la construcción del conocimiento que se lleva a cabo en las universidades, ya que invisibiliza la contribución de las mujeres a la cultura y su papel como constructoras de conocimiento (Martínez-Lirola, 2011), así como también existe una invisibilidad femenina en cargos directivos y/o jefaturas o cargos de poder y prestigio. En este sentido, la presencia de las mujeres en el mundo académico dominado por los hombres lleva a que ellas de a poco creen conocimiento y se comience a reivindicar la importancia de visibilizar

a las mujeres como sujeto y objeto de investigación, y como actoras relevantes en la toma de decisiones y en las estructuras de poder de las instituciones de educación superior.

Para que a las mujeres se le reconozcan sus logros y tengan presencia en las esferas de poder y en la toma de decisiones en las universidades, en este caso en la Universidad de Valparaíso, tienen que esperar a que sus jefes o los académicos las visibilicen y aprecien su trabajo, un mecanismo de reclutamiento y selección sumamente paternalista y patriarcal. Por ello, la trayectoria laboral de las mujeres asociada a la ocupación de cargos es relevante para indagar en los elementos que facilitan el ingreso al cargo. Varias de las mujeres que ejercen un cargo de dirección en la Universidad de Valparaíso en la actualidad, obtuvieron el cargo por medio de la amistad y la confianza de sus antiguos jefes y académicos. En consecuencia, como se dijo anteriormente, lo primero que hay que considerar es que las mujeres son invisibles dentro la universidad; es decir, comienzan como una académica más de la institución, que hace su trabajo de investigación y sus clases desapercibidamente, entonces cuando se baraja sobre a quién poner en un cargo de dirección, no van a pensar en una mujer, salvo que tenga una mentoría con un académico que tenga más trayectoria y tenga poder de decisión o que pueda interferir en la decisión sobre a quién poner en el cargo, o alguien que la visibilice y diga: “mira, ella es buena. Ponla ahí”. Cuando eso pasa, permite que las mujeres recién puedan mostrar que lo pueden hacer bien y comienzan a visibilizarse, y esta visibilidad es aún más efectiva cuando una mujer está cerca del rector, es decir, dentro de la segunda línea jerárquica.

Por otro lado, cuando las mujeres se enfrentan a espacios masculinizados, tienden a tener actitudes que atentan contra su esencia y empiezan a aparecer mecanismos que actúan negativamente sobre ellas como la sobre-adaptación y la pérdida de identidad por la tendencia a adquirir rasgos masculinos en desmedro de los femeninos como una manera de validación.

### **3. Masculinización del poder**

En relación a lo anterior, la masculinización del poder se observa cuando los hombres son quienes ejercen la autoridad de la universidad, por lo tanto, administran y manejan la comunidad académica, y no las mujeres. Esto no quiere decir que las autoridades tienen que ser todas mujeres, sino que exista una equidad, porque en la actualidad las mujeres han sido aisladas de los trabajos que ostentan de mayor prestigio y poder, así como también las han excluido en algunas ramas del saber (Acker, 2000). La universidad es un espacio pensado para los hombres por lo que es un terreno construido de micro y macro machismos como las citaciones a reuniones después del horario laboral y la nula cantidad de horas consideradas para realizar investigación cuando se tiene un cargo, por ejemplo, de dirección de escuela en la Universidad de Valparaíso, considerando que estos cargos no son de decisión, sino más bien de gestión y de cercanía con los estudiantes.

A partir de la socialización de género, diferente para niñas y niños, a las mujeres y a los hombres se les va interiorizando acerca de los roles sociales que les toca vivir. El sociólogo Pierre Bourdieu habla sobre esto y lo cataloga como división sexual de la familia (Bourdieu, 2000). El hombre es el que desde tiempos inmemorables ha recibido el rol de proveedor y jefe de hogar, la mujer, por su parte, es la que se le ha asignado el rol de madre, esposa y dueña de casa. Estos roles se eternizan y se transforman posteriormente en la división sexual del trabajo, es decir, en el mercado laboral, particularmente en la universidad, existen trabajos y oficios para las mujeres y para los hombres, ya que históricamente las mujeres en este ámbito las conciben como las “secretarías necesarias” para poder llevar a cabo los procesos, más que personas estratégicas que pueda aportar al desarrollo de actividades significativas dentro de la institución, mientras que los hombres son las autoridades, los que ejercen el poder y están al frente de las decisiones importantes. A la mujer en la universidad la ubican en tareas más bien asociadas con el cuidado, por llamarlas de alguna manera; es decir, hacer que se relacionen con los estudiantes, con cuestiones netamente de gestión y no de decisión o definición política.

Este tipo de decisiones en relación a quién poner en un cargo directivo, se resuelven a través de redes informales (almuerzos, por ejemplo), no se resuelven a través de mecanismos transparentes, lo que explica la invisibilidad de las mujeres, porque estas decisiones se basan en la homosociabilidad. Son los hombres los que tienen el poder de tomar decisiones importantes dentro de la Universidad de Valparaíso, por lo que el escenario es sumamente hostil para las mujeres, ya que los hombres suelen tener redes de trabajo con congéneres que tienen más poder o más influencia en temáticas de interés laboral para lograr sus metas, por lo que llegar a obtener un cargo de dirección es mucho más fácil para ellos que para ellas. Por ello es importante analizar la trayectoria de las mujeres, porque permite conocer cómo llegaron a la universidad y al cargo, ya que no siempre se llega por un concurso público. Por otro lado, los concursos públicos también son cuestionados, puesto que este proceso de reclutamiento y selección es obligatorio para algunos cargos, por lo que las personas que quieren postularse a estos cargos, necesariamente tienen que postular a través de esa plataforma. Sin embargo, muchas veces ya tienen la persona que consideran idónea para el cargo o una persona conocida, haciéndola postular junto a otras personas interesadas y la eligen por encima del resto de los y las participantes. En el fondo, es un mero trámite.

Hay ciertas condiciones que hace que una mujer se vuelva más visible o invisible, y luego, una vez que ocupa el puesto, permite mostrar sus capacidades y que éstas empiecen a valer igual que para los hombres, pero al principio hacerse visible es muy difícil. A veces ocurre que la persona que estaba en el cargo se fue y en ese momento la única que había disponible era una mujer y ahí, recién, se hace visible. De esta manera, dentro de esta tesis todos los elementos antes mencionados se aprecian como algunas de las dificultades más importantes que les toca enfrentar a las mujeres en el acceso y el ejercicio del cargo de dirección, enmarcadas en la discriminación de género. Por otro lado, estas cuestiones conllevan muchas veces al

cuestionamiento de las mujeres en la participación laboral, ya que surge un sentimiento de culpabilidad entre ellas relacionado con la compatibilidad de familia y trabajo. Por ejemplo, al asociar históricamente a la mujer con las responsabilidades domésticas como el cuidado de los hijos, la familia y los quehaceres del hogar, ella tiene el deber social hasta el día de hoy de llevar a cabo aquello, sumando el hecho de que tiene mayores exigencias que el hombre en el trabajo, se tiene que esforzar el doble para ser reconocida y para validarse dentro de la universidad, por lo que la participación en el mundo educacional de los hijos e hijas de estas mujeres se ve afectada de mala manera, producto que los espacios de participación están organizados en un horario que no es compatible con las mujeres que trabajan, obligándolas a dejar de lado asuntos tan importantes como los relacionados con el mundo educacional de sus hijas e hijos. Acá se visualiza otro problema: los colegios o instituciones educativas muchas veces no tienen una estructura acorde a los horarios de las mujeres trabajadoras, por lo que agendan reuniones de apoderados en horarios en que una madre trabajadora no puede asistir. En este sentido, así como en las universidades, existen colegios que están pensados en lógicas masculinas, desde la concepción que la mujer siempre tiene que estar disponible, trabajando en horarios “para mujeres”, pendiente de las cuestiones relacionadas con los/las hijos/as y su educación, y lo doméstico en general. Así es entendida la *naturaleza* de la mujer, por lo que la intervención de la mujer en los espacios públicos no puede ser de acción libre y autónoma (Amorós, 1991).

Por otro lado, se visualiza una participación laboral femenina mucho más fuerte que en décadas anteriores, pero esta participación en el mundo laboral si bien es real, no se aprecia como una intervención efectiva si se analiza desde un punto de vista del poder o quienes ejercen poder en las instituciones, en este caso en la Universidad de Valparaíso. Existe un sentimiento de que se “juega a la participación”, en el sentido de que esa participación no es tan real cuando ven que las decisiones finalmente siguen siendo de los altos mandos, y son el reflejo de lo que ellos piensan y no lo que ellas pueden aportar, siendo que son precisamente ellas las que están en el frente día a día con los estudiantes y son quienes ejecutan las actividades. La mujer en lo público es, lo que el hombre le permite ser.

No lejos de lo anterior, también como objetivo de esta tesis se propuso indagar en los tipos de liderazgos femeninos y en los estereotipos y prejuicios ligados al género que habitan en la Universidad de Valparaíso entorno a estas mujeres. En este sentido, los estereotipos ligados al género y el liderazgo femenino están orientados a prejuicios y creencias acerca de cómo las mujeres ejercen el liderazgo. Como se apreció, las mujeres que ejercen cargos directivos y/o de jefaturas dentro de la Universidad de Valparaíso, relatan que deben comportarse según estándares masculinos y según lo que los hombres consideran correcto. No pueden permitirse una mala palabra ni tampoco pueden alzar la voz porque si lo hacen, son tildadas de “locas”, de “histéricas” o que tienen un “genio explosivo”, ya que según la lógica machista arraigada en el mundo laboral y en la sociedad, las mujeres son emocionales y traen consigo un sinfín de subjetividades, por lo que no cuentan con la confianza de sus pares hombres para ejercer un

cargo que implique liderazgo. Ellas también asumen que los hombres las preparan cuando hay una mala noticia para que, según ellos, no sobre-reaccionen: “no te puedes enojar”, “no te exaltes” o “tienes que tomarlo con calma”. Estas frases son exclusivamente para ellas, a los hombres no los calman, porque según las lógicas masculinas, ellos sí están preparados para ejercer el liderazgo y para enfrentar situaciones difíciles en el trabajo, en cambio las mujeres no. Asimismo, cuando sus pares hombres quieren que ejerzan un liderazgo más confrontacional también se lo hacen saber. En el fondo, muchos hombres, especialmente académicos tienen la costumbre de guiar el accionar de las mujeres que tienen cargos directivos y/o jefatura. De este modo, ser femenina o lo femenino encarna la negación de las prácticas históricamente masculinas que significan poder, es decir, las mujeres persisten en un estado de disposición frente a los hombres.

En esta misma línea, se puede expresar que las mujeres no ejercen el liderazgo tradicional que se caracteriza por la asimetría entre el líder y el equipo de trabajo, y por el carácter fuerte del cabecilla. Por el contrario, se distingue un liderazgo femenino cercano entre la líder y su equipo de trabajo, tomando características típicas femeninas como la empatía, la solidaridad, el orden, la confianza y la humildad. Para ellas es importante saber cómo está cada una de las personas que integra el equipo de trabajo, más allá de lo profesional, en lo personal. Si el equipo que lidera está bien en lo personal y profesional y está motivado, los objetivos se cumplirán. Por el contrario, cuando hay un equipo de trabajo que funciona mal, las metas se ven afectadas negativamente. Además, cuando las mujeres ejercen un cargo directivo y tienen un equipo de trabajo a cargo, adoptan una postura favorable a la retroalimentación entre ella y las personas que están en su equipo de trabajo. Ellas saben que hay asuntos que no los manejan y que hay otras personas expertas que sí saben manejarlos. No existe la dinámica del líder esquivo, por el contrario, el tipo de liderazgo es más bien jerárquicamente horizontal, ajustado a características femeninas como la empatía, la humildad, el orden y las buenas relaciones interpersonales.

Además, como otro objetivo, se propuso identificar las ventajas o gratificaciones que encuentran las mujeres estando en un cargo de dirección y/o jefatura. Así, se puso apreciar que las mujeres que ejercen un cargo directivo y/o jefatura en la Universidad de Valparaíso, rescatan el descubrimiento de sus capacidades para poder liderar un equipo de trabajo, además consideran que el trabajo en equipo es sumamente gratificante a modo personal y profesional. Así mismo, el reconocimiento del trabajo y el acercamiento al poder, también piensan que son cuestiones enriquecedoras en su desarrollo profesional-académico en la universidad, porque saben, por un lado, que pocas mujeres tienen la oportunidad de acceder a este tipo de cargos, por lo que ellas son unas privilegiadas en ese sentido, y por otro, que el reconocimiento significa plenitud para ellas, porque son conscientes de que se esfuerzan el doble para lograr ser destacadas y visibles.

Como se manifestó, las mujeres que tienen algún cargo directivo en la Universidad de Valparaíso, no asumen un cargo donde se tomen decisiones importantes a nivel universitario o de poder, sino más bien son cargos de gestión, de vinculación con el medio y de cercanía con el estudiantado. Pero, aun así, valoran el hecho de tenerlo, porque de alguna u otra forma, sienten que se les está reconociendo su trayectoria, y la valoración de los otros para ellas es importante, así como para todo individuo. De este modo, el trabajo y los aportes que realizan para la universidad no sólo enriquecen las carreras profesionales de ellas, sino que también benefician el desarrollo personal de cada una de estas mujeres. Es decir, no sólo sienten que contribuyen positivamente en las tareas educativas de la universidad o que tienen un romance con el poder brindándoles una gran satisfacción profesional, sino que personalmente, para ellas, el trabajo en equipo y las relaciones afectivas que se forman ahí, les producen una sensación de bienestar personal, considerando esto una de las grandes gratificaciones que les proporciona el hecho de tener un cargo de dirección de escuela o de instituto, o de secretaría académica o de facultad, o estrechamente un cargo dentro de la segunda línea jerárquica de la Universidad de Valparaíso.

Las mujeres en la actualidad, en el contexto estudiado en esta tesis, no hacen una estricta separación de los roles tradicionales, impuestos socialmente, con los roles actuales de una mujer empoderada, trabajadora, involucrada en lo público, ya que son capaces de compatibilizar lo público y lo privado. Lógicamente, desde el androcentrismo, existe la perpetuación de los roles femeninos tradicionales, que norman el camino de las mujeres en los espacios públicos, es decir, como se dijo al comenzar este apartado, a las mujeres se les permite *transitar* por estos espacios, por lo público, pero siempre y cuando no alteren el orden o lo *naturalmente* establecido, que no altere la naturaleza femenina. En este sentido, las mujeres hoy en día, trabajan la misma jornada que los hombres, al igual que ellos tienen la misma posibilidad de acceder a la educación formal e incluso desempeñar los mismos puestos o cargos que éstos; sin embargo, a pesar de que las mujeres conquistaron estos espacios y han logrado posicionarse con cierto éxito, mantienen una dependencia *natural* a lo privado y lo doméstico, es decir, se les permite ejercer cierto poder, no todo como se pudo constatar, pero no se les permite abandonar los roles que tradicionalmente la sociedad les ha impuesto. Pueden tener un título profesional y trabajar, pero no pueden ignorar el rol maternal, doméstico y/o familiar. Suele ocurrir que los sistemas patriarcal y androcéntrico parecieran esconderse tras estos espacios *cautivados* por las mujeres como unos fantasmas caricaturescos, pero la realidad es que los roles que las mujeres asumieron a partir de la estructura patriarcal siguen estando intactos, sólo que ahora esos roles los congenian de manera eficiente con los roles que adoptaron en la actualidad en este tránsito por lo público.

Finalmente, agregar que, en esta investigación, se considera que las particularidades del liderazgo femenino no debieran ser impedimentos para que las mujeres accedan a cargos directivos y de poder. Es responsabilidad de las universidades e instituciones de educación superior en general, facilitar espacios de prestigio y de poder donde no se menosprecie lo femenino y se sobrestime lo masculino. Lo que debiera primar son las capacidades de cada

individuo sin relacionarlas a estereotipos que restringen a las mujeres de los cargos de alta jerarquía universitaria. Por ello, se estima que los liderazgos femeninos basados en la empatía y las buenas relaciones interpersonales son los que las universidades debieran anhelar para la transmisión y generación de conocimiento, al considerarse más eficientes para la esfera educativa; sin embargo, la presencia de las mujeres y su liderazgo siguen desvaneciéndose a medida que aumenta la carrera académica.

Es urgente realizar un análisis profundo con más investigaciones sobre la vida privada y cotidiana de las universidades y las instituciones de educación superior en Chile. Es necesario contar con más apoyo para realizar nuevos estudios sobre los hostiles escenarios de trabajo que deben enfrentar las académicas y los académicos desde la perspectiva de género. Además, se deben confeccionar estrategias y propuestas que vayan en beneficio del mejoramiento de la carrera académica-profesional no sólo dentro de la Universidad de Valparaíso, sino que a nivel nacional, donde se incorpore la perspectiva de género como parte trascendental de la noción de calidad y equidad al que debieran anhelar las instituciones de educación superior hoy en día.

Uno de los más significativos desafíos para el futuro de las universidades y de las instituciones de educación superior en Chile, debiera ir enfocado en promover la equidad de género en el desarrollo de la carrera profesional-académica, poniendo en marcha, por ejemplo, espacios de cooperación y alianzas entre académicos y académicas. En este sentido, las universidades debieran asumir una línea más consecuente con el apoyo y la promoción de estudios de género de lo que se ha dado hasta ahora, ya que al brindar dicho apoyo se está promoviendo la creación de políticas universitarias con perspectiva de género y la elaboración de organismos que se encarguen de vigilar de manera efectiva la equidad de género en todos los niveles, articulando programas orientados a la solución del problema de las desigualdades de género dentro de las instituciones de educación superior, y prestando atención, también, al desarrollo académico y profesional de las mujeres dentro de estas instituciones educacionales para abrir la posibilidad de discutir las barreras del trabajo igualitario de género en el mundo académico universitario.

*“No hay democracia posible si no se trabaja incesantemente por la equidad de género”* (Palomar Vereza, 2005, pág. 40).



## BIBLIOGRAFÍA

- Acker, S. (2000). *Género y Educación: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea, S.A de Ediciones.
- Aequalis. (2017). *Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena*. Santiago de Chile: Aequalis.
- Alberdi, I. (1996). El poder de las mujeres en instituciones públicas. En R. Radl Philipp, *Mujeres e institución universitaria en Occidente: conocimiento, investigación y roles* (págs. 69-86). Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.
- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- Andrade Lara, C. (2013). *Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal». Diversidad de género. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; ISSN 1137-5868, N° 40*, 55-68.
- Barudy Labrín, J. (2003). Los contenidos del vínculo de ayuda a las mujeres víctimas de violencia sexista. El sexismo como violencia ideológica: sus efectos en las personas, las familias y los grupos. *Quadern CAPS, ISSN 0213-4462, N° 31 (Ejemplar dedicado a: Género, desarrollo y salud reproductiva. Aprender para cooperar (2001-2003))*, 42-49.
- Batliwala, S. (1997). El significado de empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En M. León, *Poder y Empoderamiento de las mujeres* (págs. 186-211). Santa Fe de Bogotá: T/M Editores.
- BCN. (2009). *Historia de la Ley 20.399 que otorga el derecho a sala cuna al trabajador*. Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Beadé, I. P. (2009). Consideraciones acerca de la concepción kantiana de la libertad en sentido político. *Revista de filosofía, 61*, 25-41.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2001). *Construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Berríos, P. (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Calidad de la Educación*, 349-361.
- Berríos, P. (2005). *La profesoras universitarias de género: percepciones a partir de su experiencia académica*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Berríos, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la educación, ISSN-e 0717-4004, N° 26*, 37-53.
- Berríos, P. (2015). La profesión académica en Chile: crecimiento y profesionalización. En A. Bernasconi, *La educación superior en Chile: transformación, desarrollo y crisis* (págs. 345-369). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1995). *La Reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: FONTAMARA.

- Bourdieu, P. (2000). *La Dominación Masculina*. Barcelona: Editorial ANAGRAMA.
- Bowles, S., & Gintis, H. (1985). *La instrucción escolar en la América capitalista*. Madrid: Siglo XXI.
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago: LOM.
- Cárdenas, A. (2013). *Mujeres y poder: participación en espacios de decisión*. Santiago: Instituto de Investigación en Ciencias Sociales ICSO. Universidad Diego Portales.
- CEPAL. (2011). Las mujeres cuidan y proveen. *Boletín de Observatorio de igualdad de género en América Latina y el Caribe*, División de asuntos de género.
- Céspedes Rahal, C. A. (2002). *Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo en Chile: una mirada de género*. Buenos Aires: CLACSO.
- Chávez Carapia, J. D. (2004). *La perspectiva de género*. México: Editorial Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- CNED. (2015). *Estadísticas de género. Matrícula total 2015. índices Matrícula*. Santiago de Chile: Consejo Nacional de Educación (CNED).
- CNED. (2017). *Planta Académica de la Educación Superior entre los años 2005-2016*. Santiago de Chile: Consejo Nacional de Educación.
- Colomer, J. L. (1994). Algunos apuntes sobre Kant y la libertad política. *Doxa*, 15-16, 581-598.
- Condorcet, J. A., De Gouges, O., & Lambert, A. (1993). Cultura y Diferencia. Teoría feminista y cultura contemporánea. Pensamiento crítico/Pensamiento utópico. En A. Puleo, *La Ilustración Olvidada. La polémica de los sexos en el siglo XVIII*. Barcelona: Anthropos.
- De Armas Pedraza, T., & Venegas Ahumada, C. (2016). Patriarcado y capitalismo académico. La reproducción de las violencias. En S. Del Valle Bustos, *Educación No Sexista: hacia una real transformación* (págs. 57-66). Santiago de Chile: Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.
- De Barbieri, T. (1999). Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica. *Taller sobre derechos reproductivos organizado por PRODIR* (págs. 145-169). Sao Paulo: Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.
- De Beauvoir, S. (1948). *El Segundo Sexo*. PDF extraído desde la página web: <http://cdeculturadurango.files.wordpress.com/2013/04/elsegundosexo.pdf>.
- De la Garza Toledo, E. (2000). Introducción: el papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. De la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 15-33). México, D. F.: Fondo de la Cultura Económica.
- De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En E. De la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 644-657). FLACSO: México.
- Deleuze, G. (1986). *Foucault*. Barcelona: Paisós Studio.

- Dietz, A. L. (2009). Historia de las Mujeres en Chile. El feminismo obrero y la lucha por la emancipación. *Teoría de género, feminismo y sus implicancias para la educación; Actas del coloquio de género, UMCE* (págs. 113-126). Santiago: Edición Digital.
- Diéz Gutiérrez, E. J., Valle Flóres, R. E., Terrón Bañuelos, E., & Centeno Suárez, B. (2007). Liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-19.
- Durkheim, E. (2002). *La educación moral*. Madrid : Trotta.
- Escobar Salse, D. J. (2014). *Ley de salas cuna y sus efectos en la contratación de mujeres*. Santiago de Chile: Instituto de economía de la PUC.
- Espinoza Rojas, F. (2014). *Discurso meritocrático: Significados y valoraciones diferenciadas en Chile contemporáneo*. Santiago de Chile: Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.
- Estébanez, M. (2004). *Ciencia, tecnología y género: Posibilidades y limitaciones en la construcción de indicadores*. Buenos Aires: Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior – Grupo Redes.
- Estébanez, M. (2007). Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas. *Educación superior y sociedad / nueva época / Volumen 1 / Numero 1*, 1-26.
- Facio, A., & Fries, L. (1999). Feminismo, Género y Patriarcado. En A. Facio, & L. Fries, *Género y Derecho* (págs. 259-294). Santiago de Chile: LOM.
- Fernández Rius, L. (2005). Roles de género y mujeres académicas ¿conflictos? *III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología. Universidad de Panamá. 27, 28 y 29 julio del 2000*, (págs. 63-75).
- Fernández Rius, L. (2006). Género y Mujeres Académicas: ¿hasta dónde la equidad? En E. Pérez Sedeño, P. Alcalá, M. González, P. De Villota, C. Roldán, & M. Santesmases, *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica* (págs. 55-66). La Habana: Consejo superior de Investigaciones Científicas.
- Gamba, S. (2008). *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?* Córdoba: Editorial Biblos.
- García Guevara, P. (2003). Mujeres ejecutivas en la academia. *Reencuentro*, núm. 38, 66-72.
- García Retamero, R., & López Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, volumen 38, N° 2, 245-257.
- Giddens, A. (2009). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 51-64.
- Gómez Urrutia, V., Arellano Faúdez, O., & Valenzuela Contreras, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios feministas*, 661-682.

- González Badilla, P. (2016). Efectos de la educación sexista en la vida de las mujeres. En S. D. Bustos, *Educación No Sexista: Hacia una real transformación* (págs. 69-80). Santiago de Chile: Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres.
- González Suárez, M. (2004). *El sexismo en la educación: la discriminación cotidiana*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- González Suárez, M. (2008). Del sexismo a la igualdad de oportunidades en la educación. En L. Fernández Rius, *Género, Valores y Sociedad: una propuesta desde Iberoamérica* (págs. 291-315). Barcelona: OEI.
- Guzmán Valenzuela, C., & Martínez Larraín, M. (2016). Tensiones en la construcción de identidades académicas en una universidad chilena. *Estudios Pedagógicos XLII*, N° 3, 191-206.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- IESALC. (2006). *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. Venezuela: Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
- INE. (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena: Análisis de género y Mercado del Trabajo*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Izquierdo, M. J. (2009). *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: Una perspectiva de género*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Kiss, D., Barrios, O., & Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y Desarrollo Académico. *Revista estudios feministas*, 85-105.
- Lamas, M. (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.
- Lamas, M. (1998). La Violencia del Sexismo. En A. Sánchez Vásquez, *El Mundo de la Violencia* (págs. 191-198). México: Fondo de la Cultura Económica.
- Lamas, M. (2000). Género, diferencia de sexo y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 1-24.
- Leiva, N., & Houssein, S. (Viernes de 8 de 2010). *Rector de la U. de Chile: "No es lo mismo una universidad estatal que una privada que transa sus acciones en el mercado"*. Obtenido de Radio Universidad de Chile: <http://radio.uchile.cl/2010/10/08/rector-de-la-u-de-chile-%E2%80%9Cno-es-lo-mismo-una-universidad-estatal-que-una-privada-que-transa-sus-acciones-en-el-mercado%E2%80%9D/>
- Lipovetsky, G. (1999). *La Tercera Mujer: permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama.
- López Figueroa, Y. (2016). Invisibilidad y desigualdad: La política académica y las mujeres docentes en la universidad. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 373-390.

- Mártinez Carazo, P. (2006). *El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica*. Pensamiento & gestión, 20. Universidad del Norte, 165-193.
- Martínez Labrín, S. (2012). Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista. *La Ventana*, 133-163.
- Martínez-Lirola, M. (2010). Explorando la invisibilidad de mujeres de diferentes culturas en la sociedad y en los medios de comunicación. *Revista Palabra Clave*, 13, 161-173.
- Martínez-Lirola, M. (2011). Notas sobre la visibilidad y la invisibilidad de las mujeres en nuestra sociedad: El caso concreto de la Universidad de Alicante. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, 2, 37-58.
- Moncayo Orjuela, B., & Pinzón López, N. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 7(13), 75-94.
- Montes López, E. (2014). La carrera académica vista con ojos de mujer: análisis. En E. González de Sande, & M. González de Sande, *Mujeres en guerra/guerra de mujeres en la sociedad, el arte y la literatura* (págs. 259-272). Sevilla: Arcibel editores.
- Montes López, E. (2016). *Carrera académica y género: explicaciones a la desigual promoción de la mujer en la Universidad*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Navarro Sustaeta, P., & Díaz Martínez, C. (1995). Análisis de Contenido. En J. M. Delgado, & J. Gutiérrez Fernández, *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (págs. 177-224). Madrid: Editorial Síntesis.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior Vol. xl iv (2); No. 174, issn electrónico: 2395 9037*, 7-17.
- Palomar Vereza, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género: la ventana*, 21, 7-43.
- Papadópolos, J., & Radakovich, R. (2003). *Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe 2000-2005*. México: Unión de Universidades de América Latina.
- Pedró, F. (2004). *Fauna académica: la profesión docente en las universidades europeas*. Barcelona: Editorial UOC.
- Peña, C., & Brunner, J. (2011). *El conflicto de las universidades: entre lo público y lo privado*. Santiago: Ediciones UDP.
- PNUD. (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Portevin, C. (1998). Entrevista con el Sociólogo Francés Pierre Bourdieu. *Existir para la mirada masculina: la mujer ejecutiva, secretaria y su falda*. Traducción por Carlos Bonfil: Extraída desde: [http://sociologos.com/2013/03/31/pierre-bourdieu-la-mirada-masculina-ejecutiva-secretaria-y-falda/?fb\\_source=pubv1](http://sociologos.com/2013/03/31/pierre-bourdieu-la-mirada-masculina-ejecutiva-secretaria-y-falda/?fb_source=pubv1).

- Puleo, A. H. (2000). *Filosofía, género y pensamiento crítico*. Valladolid: Editorial Universidad de Valladolid.
- Puleo, A. H. (2008). *El reto de la igualdad de género. Nuevas perspectivas en ética y filosofía política*. Madrid: Biblioteca nueva.
- Revista Ya. (2013). Mujeres en la academia a toda prueba. *Ya*, 27-31.
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Ediciones Aljibe.
- Rousseau, J. J. (1762). *Emilio o la educación*. Madrid: Alianza.
- Rousseau, J. J. (1921). *El contrato social*. Madrid: Editorial Esposa Calpe, S. A.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Volumen 21, n° 1-2, 37-54.
- Sánchez-Apellániz, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Santa Cruz, I. (1992). Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones. *Isegoría. Revista de Filosofía Moral y Política*, n° 6, 145-152.
- Santelices, B. (2015). Investigación científica universitaria en Chile. En A. Bernasconi, *La educación superior en Chile: transformación, desarrollo y crisis* (págs. 409-445). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Schwartzman, S. (2008). *Universidad y Desarrollo en Latinoamérica: experiencias exitosas de centros de investigación*. Bogotá: UNESCO.
- Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302). México: PUEG-UNAM/Porrúa.
- Scott, J. W. (1992). Igualdad versus diferencia: el uso de la teoría postestructuralista. *Debate Feminista*, 85-104.
- Sepúlveda, A., Bentancor, A., & Yachan, C. (2014). *Mujer y trabajo: Género y trayectorias profesionales*. *Comunidad Mujer*.
- SIES. (2014). *Panorama de la Educación Superior en Chile 2014*. Santiago de Chile: Servicio de información de Educación Superior (SIES).
- SIES. (2016). *Compendio Histórico de Educación Superior*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación. Gobierno de Chile.
- Silva Rosales, P. (2004). El Género en la Sociedad. En J. D. Chávez Carapia, *Perspectiva de Género* (págs. 13-22). México: Plaza y Valdés, S. A. de C. V.
- Simbürger, E., & Undurraga, R. (2013). Jerarquías epistemológicas: formas de invisibilizar el género. En C. Mora, *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género en las carreras de sociología en Chile* (págs. 171-195). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

- Simón Rodríguez, M. (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de las injusticias*. Madrid: Narcea, S.A. De Ediciones.
- Stromquist, N. (2006). Una cartografía social del género en educación. *Educação & Sociedade*, vol. 27, núm. 95, 361-383.
- Stuven, A. (2013). La mujer de ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política. *Centro de Políticas Públicas UC*, 1-20.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- Tomàs Folch, M., & Guillamón Ramos, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275.
- Torres González, O., & Pau, b. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista CTS*, n°18, Vol. 6, 35-59.
- UDP. (2014). *Equidad de Género y Carrera Académica*. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.
- UNESCO. (2015). *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. Santiago: UNESCO.
- Universidad de Valparaíso. (31 de Mayo de 2016). *UV es la primera universidad regional en constituir Unidad de Igualdad y Diversidad*. Obtenido de Universidad de Valparaíso: <http://www.uv.cl/pdn/?id=7731>
- Universidad de Valparaíso. (2018). *Carreras de pregrado*. Obtenido de Universidad de Valparaíso: <http://www.uv.cl/carreras/>
- Universidad de Valparaíso. (2018). *Facultades, escuelas e institutos*. Obtenido de Universidad de Valparaíso: <http://www.uv.cl/universidad/facultades/>
- Valcárcel, A. (2004). ¿Qué es y qué retos plantea el feminismo? *URBAL*, 3-40.
- Valles, M. (2003). *Técnicas Cualitativas de la Investigación Social*. Madrid: Síntesis.
- Vasilachis, I. (2006). *Estrategas de la Investigación Cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Weber, M. (1944). *Economía y Sociedad*. Buenos Aires: Fondo de la Cultura Económica.
- Zurita Garrido, F. (2015). Sistema Universitario en el Chile Contemporáneo. *Educ. rev.* 2015, vol.31, n.2, Pp.329-343. ISSN 1982-6621.

## 1. Carta de Consentimiento Informado Entrevista

Mediante la presente se le solicita su autorización para la participación en la Memoria de Grado titulada “Carrera académica de las mujeres en la Universidad de Valparaíso: un enfoque desde la perspectiva de género”, cuya investigadora principal es Natalia Andrea Apablaza Imbarack, tesista de la Carrera de Sociología de la Universidad de Valparaíso. Cabe señalar que este trabajo está dirigido por la académica de dicha institución, Elisabeth Simbürger. Para que usted pueda tomar una resolución informada, este estudio tiene como objetivo principal conocer las principales barreras y facilitadores que enfrentan las mujeres en cargos de decisión en la Universidad de Valparaíso para el desarrollo de su carrera académica, por ello se hace ineludible indagar acerca de la trayectoria laboral asociada a la ocupación de cargos para las mujeres, así como, también, explorar en las expectativas que describen las académicas sobre su ejercicio laboral.

Por ello, se le solicita participar de una *entrevista individual*, que tendrá una duración aproximada de 45 minutos en torno a su experiencia acerca de la naturaleza de su trabajo. Se debe aclarar que este encuentro será *grabado* en audio.

Ciertamente, su participación es *libre y voluntaria*. Además, se velará por mantener el estricto *anonimato y privacidad* de todos los datos producidos a lo largo de la investigación. Estos serán absolutamente *confidenciales* y sólo se usarán para fines científicos contenidos en este estudio. Los datos serán almacenados en un lugar seguro, al cual sólo tendrá acceso la investigadora a cargo.

Por otro lado, la tesista asegura la *total cobertura de costos* de la investigación, por lo que su participación no tiene gasto alguno y tampoco implicará *ningún beneficio económico*. Así también, se tomaron las medidas necesarias para *garantizar en la debida forma, la salud e integridad física y psíquica de las participantes* en el estudio.

Los resultados de la investigación van a aparecer publicados en la Memoria de Grado de la investigadora responsable siempre preservando la identidad de las participantes, la cual quedará disponible en la Biblioteca de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Valparaíso. Para tales efectos, en la entrevista se des-identificará cualquier información que pudiese arriesgar el anonimato. De este modo, si se toman citas de la entrevista para ilustrar los argumentos en la tesis, aparecerán des-identificado los datos personales y en la fuente aparecerá con un número. Por ejemplo: “Entrevistada N° 1, cargo de representación”.

Por último aclarar que si presenta dudas sobre la participación en el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirar su autorización de participación en cualquier momento, sin que eso represente perjuicios. En caso de aceptar participar, recibirá un ejemplar de este documento.

Esperando que considere positivamente esta solicitud.

Desde ya se agradece su participación.

**Natalia Andrea Apablaza Imbarack**

**16.918.038-5**

**[naaimbarack@gmail.com](mailto:naaimbarack@gmail.com) o [natalia.apablazai@alumnos.uv.cl](mailto:natalia.apablazai@alumnos.uv.cl)**

**Teléfono: 974516645**

Valparaíso, agosto de 2017



## 2. Carta de Autorización Entrevista

Lugar y Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_,  
académica/profesional de la Universidad de Valparaíso con cargo de \_\_\_\_\_, en base a lo expuesto en el presente documento acepto voluntariamente participar como entrevistada en la Memoria de Grado titulada “Carrera académica de las mujeres en la Universidad de Valparaíso: un enfoque desde la perspectiva de género”, dirigida por la académica Elisabeth Simbürger. A su vez, DECLARO que la investigadora encargada, la tesista Natalia Andrea Apablaza Imbarack, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación.

De esta manera, estoy en conocimiento que la participación en este estudio es absolutamente voluntaria, y se hace pleno entendimiento de los objetivos, alcances y resultados de la investigación, así como de las características de la participación, habiéndose considerado el respaldo y la aprobación emitida al estudio, por el Comité de Bioética de investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso. Conozco que la información que prevea a lo largo de esta entrevista es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta Memoria de Grado. También he sido informada de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto y mi participación en éste en cualquier momento y que puedo retirar la autorización de participación cuando así lo decida, sin que esto conlleve perjuicio alguno.

De tener preguntas sobre este estudio, puedo contactar al investigador principal ([natalia.apablazai@alumnos.uv.cl](mailto:natalia.apablazai@alumnos.uv.cl) o [naaimbarack@gmail.com](mailto:naaimbarack@gmail.com)), así como a la profesora guía Elisabeth Simbürger ([elisabeth.simbuenger@uv.cl](mailto:elisabeth.simbuenger@uv.cl)). Además, entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido a los contactos antes señalados.

\_\_\_\_\_  
FIRMA ENTREVISTADA

\_\_\_\_\_  
FIRMA DE INVESTIGADOR RESPONSABLE

### 3. Guión de la entrevista

#### Caracterización

Cuénteme su trayectoria en la Universidad de Valparaíso ¿cómo llegó?

Cuénteme cómo es un día de trabajo ¿qué hace en su cargo?

¿Cómo se organiza?

#### Ventajas y desventajas

¿Cuáles han sido las dificultades que ha enfrentado en su trabajo?

¿Cómo las ha enfrentado?

Y así como ha habido obstáculos ¿han existido ventajas? ¿Algún factor que facilite el cumplimiento de sus funciones? Cuénteme sobre eso

¿Cuál ha sido el momento más gratificante para usted en su actual puesto de trabajo?

Entonces, en resumen. Si usted tuviera que evaluar ¿qué ha sido lo negativo? ¿Y lo positivo?

#### Expectativas

En relación a su cargo ¿qué esperaba o cómo imaginaba que iba a hacer?

Según su punto de vista ¿qué es lo que le ha resultado y lo que no le ha resultado en su actual puesto de trabajo?

¿Cómo se fue adaptando a su cargo y a sus funciones?

¿Le gustaría seguir en este cargo?

#### Discriminación

(Si anteriormente no ha salido o ha salido, pero diluido)

Se habla que existe discriminación de género dentro de la academia, me gustaría saber su punto de vista desde su experiencia ¿existe igualdad entre mujeres y hombres? ¿cómo ha vivido el ser mujer y tener un cargo de decisión dentro de la Universidad?

O retomando algo que usted dijo hace un rato atrás...