

**ESTUDIO DE LA SEGREGACIÓN LABORAL EN BASE AL GÉNERO: EL CASO
DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**

POR CRISTIAN URRA ZAMORA

Memoria para optar al Título de sociólogo

Profesora Guía: Alessandra Olivi

Valparaíso, Chile

2024

Agradecimientos

A mi familia que, pese a todas las complicaciones vividas este año, logramos salir adelante evitando el desmoronamiento total. Especialmente a mi madre, que lo ha dado todo por mantener un núcleo familiar unido, a mi padre por ser un obrero esforzado que ha dejado su vida por profesionalizar a sus hijos. A mis hermanos Benjamín por ofrecerme siempre un aliento que me ayudó a continuar, Martín por siempre alegrar los días con tu carisma y tu rebeldía innata. Consuelo que siempre estuviste para mí.

A mis amigos que llegaron en los momentos indicados con una distracción y un apoyo moral, Especial a John Valenzuela, quien de manera desinteresada ofreció su conocimiento cuando más lo necesité.

A mi grupo de la universidad, que sin ustedes este camino habría sido pedregoso y aburrido.

Especial mención a la profesora Elisabeth Simbürger y Roció Ferrada, que, en mi peor momento académico y de salud, me prestaron contención y comprensión, demostrando que la humanidad no se ha esfumado del mundo académico.

Agradecer la compañía de quienes estuvieron y ya no se encuentran en este mundo, a todos ustedes les recordaré con ternura.

A mis compañeros militantes, que me aguantaron la inactividad y a mis compañeros del club atlético y social 449, con quienes hoy construimos una organización prometedora y popular.

A todos y todas muchas gracias.

Contenido

1. Capítulo 1. Problematización	8
1.1. Presentación del problema	8
1.2. Contextualización	15
1.3. Justificación y relevancia.....	18
1.4. Formulación de la pregunta	20
1.4.1. Pregunta de investigación	20
1.4.2. Objetivo general.....	20
1.4.3. Objetivos específicos	20
2. Capítulo 2. Estado del arte	21
2.1. Como se ha investigado	21
2.2. Análisis de trayectoria escolar	21
2.3. Segregación laboral desde la educación superior	22
2.4. Una mirada al trabajo académico y científico	23
2.5. Experiencia laboral académica: ciencias sociales y humanidades.....	25
2.6. Segregación ocupacional, brechas salariales, explicaciones de segregación: estudio de caso norte americano.....	27
2.7 Aplicación de estudio sobre segregación: el caso de la ingeniería comercial	29
2.8. Guadalajara, análisis cualitativo y cuantitativo en lo público y privado	31
2.9. Trayectoria profesional en el ámbito académico en Italia	32
2.10. Retención de profesorado femenino en Estados Unidos	34
2.11. Brechas salariales en el trabajo de educación superior.....	35
3. Capítulo 3. Marco metodológico.....	37
3.1. Diseño y tipo de investigación.....	37
3.1.1. Diseño de investigación	37
3.1.2. Tipo de investigación	37
3.1.3. Temporalidad	37
3.2. Técnica de producción de datos.....	38
3.2.1. Descripción y justificación de la técnica.....	38
3.3. Universo y muestra	39
3.3.1. Caracterización y justificación.....	39
3.3.2 Descripción de la muestra	40
3.4. Técnica de análisis	40

3.4.1. Descripción y justificación de las técnicas.....	40
3.5. Consideraciones éticas.....	41
4. Capítulo 4. Resultados y discusión	43
4.1. Manifestaciones de la segregación laboral horizontal	43
4.2. Distribución por áreas de conocimiento	43
4.3. Género y remuneración bruta mensualizada por área de conocimiento	47
4.4. Manifestación de la segregación laboral vertical.....	51
4.5. Distribución por jerarquías y tipos de contrato.....	51
4.6. Retención de trabajadoras académicas	58
4.7. Análisis del índice Duncan & Duncan (1955).....	60
5. Conclusiones	61
6. Bibliografía.....	65
7. Anexos.....	70

Índice de tablas

TABLA 1 PRUEBA CHI-2	44
TABLA 2, % DE REPRESENTACIÓN FEMENINA POR ÁREA Y AÑO	45
TABLA 3 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	48
TABLA 4 PRUEBAS LEVENE Y STUDENT	50
TABLA 5 PRUEBA CHI-2	53
TABLA 6 DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO.....	53
TABLA 7 PRUEBA CHI-2	55
TABLA 8 MUJERES EN CARGOS ACADÉMICOS POR AÑO	57
TABLA 9 DISTRIBUCIÓN POR CARGO EN VALORES ABSOLUTOS.....	57
TABLA 10, % DE RETENCIÓN POR PERIODOS	58

Índice de gráficos

GRÁFICO 1 REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA	49
GRÁFICO 2 DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO, AÑO Y TIPO DE CONTRATO.....	54
GRÁFICO 3 DISTRIBUCIÓN POR CARGOS O FUNCIONES.....	56

RESUMEN

La ocupación laboral profesional es atravesada por procesos de subjetivación al momento de la manifestación de predilección por ciertas áreas de conocimiento y práctica, pero al mismo tiempo es enfrentada a condiciones y estructuras establecidas, por lo tanto, también procesos objetivados. Para las mujeres el mundo laboral se presenta de manera tal que la discriminación sexo genérica se manifiesta a lo largo de las trayectorias ocupacionales. Esta investigación tiene por propósito examinar el estado de segregación laboral, considerando el género como eje de análisis en trabajadores del área académica y directivo dentro del contexto de la Universidad De Valparaíso. Para esto, se emplea el paradigma cuantitativo, analizando datos secundarios relativos al personal de la institución, empleando técnicas estadísticas, estimación a partir de índices y tablas cruzadas. Los resultados demuestran la presencia de segregación de tipo horizontal y vertical en todas las áreas de conocimiento generando a efectos multidimensionalmente, según la distribución por género en dichas áreas, según los tipos de contrato, a nivel salarial, en cuanto a la retención y fuga de profesionales y a nivel de brechas salariales.

PALABRAS CLAVE

Concentración, trayectorias laborales, subjetivación, subrepresentación, feminización, elección laboral, educación superior.

Introducción

Esta tesis responde a uno de los objetivos del Proyecto ANID/ANILLO/ATE220051 "Descentrando desigualdades de género" de la línea de investigación en Trabajo, sobre trayectorias laborales atípicas según género.

La segregación laboral por género constituye un fenómeno complejo y persistente que ha sido objeto de análisis en las ciencias sociales durante décadas. Esta segregación refleja la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones y niveles jerárquicos, perpetuando dinámicas de desigualdad estructural que afectan las oportunidades y trayectorias laborales, y la calidad de vida de las personas. En el caso de Chile, el mercado laboral continúa exhibiendo marcadas brechas de género, tanto en términos salariales como en la representación en cargos de liderazgo y en sectores tradicionalmente dominados por hombres o mujeres. Este panorama plantea la necesidad de realizar estudios que no solo visibilicen estas desigualdades, sino que también permitan comprender los factores y relaciones subyacentes que las perpetúan.

En este trabajo, se aborda la segregación laboral por género en el ámbito académico directivo de la Universidad de Valparaíso, explorando su evolución entre los años 2010 y 2024. Este análisis se enmarca en una perspectiva cuantitativa, longitudinal y exploratoria, utilizando datos secundarios proporcionados por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas de la universidad. Al emplear herramientas como tablas dinámicas y el índice de segregación de Duncan & Duncan, se busca identificar y caracterizar tanto la segregación vertical, que se refiere a la concentración diferencial de géneros en distintos niveles jerárquicos, como la segregación horizontal, que analiza la representación de hombres y mujeres en áreas de conocimiento específicas.

El interés por estudiar este tema surge de la necesidad de comprender cómo las instituciones públicas de educación superior, que tienen un rol clave en la promoción de la equidad de género y la justicia social, enfrentan desafíos relacionados con la equidad al interior de sus propias estructuras organizacionales. Las universidades, al ser espacios de generación de conocimiento y formación de futuras generaciones, deben también ser modelos de inclusión y diversidad en su gestión interna. Sin embargo, estas instituciones no están exentas de reproducir patrones de desigualdad que persisten en el mercado laboral general, que se manifiestan en el contexto de trabajo académico, por ejemplo, en la producción de saberes sesgados por

condicionantes exógenos que orientan hacia determinados temas de investigación. En este sentido, el presente estudio pretende contribuir al debate sobre la equidad de género en el ámbito laboral académico, aportando evidencia empírica desde un caso específico que puede ser representativo de dinámicas presentes en otras universidades chilenas y latinoamericanas.

La literatura sobre segregación laboral por género ha destacado dos dimensiones principales: la segregación horizontal y la vertical. La primera se refiere a la tendencia de hombres y mujeres a ocupar diferentes tipos de empleos o roles dentro de una misma organización, lo que suele estar influido por estereotipos de género y la división sexual del trabajo. Por ejemplo, en el ámbito académico, los hombres suelen estar sobrerrepresentados en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), mientras que las mujeres tienen mayor presencia en disciplinas relacionadas con las humanidades, salud en el ámbito de cuidados, la educación y las ciencias sociales. La segregación vertical, por otro lado, se manifiesta en la concentración desigual de hombres y mujeres en distintos niveles jerárquicos, con una tendencia marcada a que los hombres ocupen mayoritariamente cargos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres enfrentan barreras para ascender a estas posiciones, fenómeno conocido como "techo de cristal".

En el caso chileno, diversos estudios han evidenciado la persistencia de estas dinámicas, incluso en sectores que históricamente se perciben como espacios progresistas, como la educación superior. Según datos del INE y otros organismos, las mujeres en Chile enfrentan una brecha salarial promedio de aproximadamente un 20%, y su representación en cargos gerenciales o de alta dirección apenas alcanza el 30% (INE, 2015). Estas desigualdades son aún más acentuadas en instituciones académicas, donde las jerarquías internas tienden a reflejar las inequidades presentes en la sociedad en general. En este contexto, resulta fundamental analizar cómo estas dinámicas se reproducen y transforman en el tiempo, particularmente en instituciones públicas comprometidas con principios de equidad y justicia social.

El diseño metodológico de este estudio responde a la necesidad de captar las transformaciones en la segregación laboral por género a lo largo del tiempo, considerando que los fenómenos sociales y organizacionales no son estáticos, sino que están sujetos a cambios impulsados por factores internos y externos. En el caso de la Universidad de Valparaíso, se seleccionaron los años 2010, 2014, 2019 y 2024 como puntos de análisis, permitiendo observar

tendencias y rupturas en periodos clave. Estos años fueron escogidos estratégicamente por coincidir con hitos relevantes en la historia reciente del país, como cambios legislativos en materia de género, la consolidación de políticas de igualdad en la educación superior y el impacto de movimientos sociales que han puesto en el centro de la agenda pública la demanda por igualdad de género.

El uso del índice de segregación de Duncan & Duncan, ampliamente reconocido en estudios sociológicos y económicos proporciona una herramienta eficaz para cuantificar la magnitud de la segregación y su evolución en el tiempo. Complementariamente, las tablas dinámicas permiten desagregar los datos según variables relevantes, como tipo de contrato (planta y contrata) y áreas de conocimiento, proporcionando un análisis detallado y contextualizado. Este enfoque metodológico no solo asegura la rigurosidad del análisis, sino que también facilita la comparación con estudios similares realizados en otros contextos.

Uno de los principales aportes de este trabajo radica en su capacidad para vincular el análisis empírico con debates teóricos y políticos más amplios sobre la igualdad de género. Al visibilizar las dinámicas de segregación laboral en una institución pública de educación superior, se espera contribuir al diseño de políticas y estrategias que promuevan la equidad al interior de estas organizaciones. Asimismo, se busca abrir nuevas preguntas de investigación que permitan profundizar en los factores que inciden en la reproducción de estas desigualdades, así como en las estrategias que han demostrado ser efectivas para combatir las.

El documento se estructura en cuatro capítulos que abordan de manera integral los aspectos teóricos, metodológicos y empíricos de la investigación. El primer capítulo aborda la presentación del problema con su respectiva justificación y contextualización, como también se presenta la pregunta de investigación y los respectivos objetivos. El segundo capítulo aborda el Estado del arte, donde se exploran diversas investigaciones que sitúan el tema ampliamente desde la gestación del fenómeno en etapas formativas hasta manifestaciones prácticas. El tercer capítulo detalla la metodología empleada, basada en un enfoque cuantitativo a partir de datos secundarios. El cuarto y último capítulo ofrece los resultados de la investigación y a su vez un análisis que permite situar el fenómeno en el marco del caso de investigación.

1. CAPÍTULO 1. PROBLEMATIZACIÓN

1.1. Presentación del problema

La segregación laboral es un fenómeno que ha atravesado diversos periodos históricos. Hay autoras que afirman que la segregación laboral considerando el género es un hecho tan histórico como la conformación de la fuerza de trabajo misma, por lo tanto, es una cuestión arraigada en la historia de la composición sexual de la ocupación laboral (Rubery y Fagan, 1994).

Aun cuando este fenómeno adquiere un carácter histórico, la definición de la segregación no deja de presentar complicaciones, debido a las diferentes definiciones terminológicas que envuelven al concepto. Concentración, una de las características principales de la segregación, que es usualmente utilizado para referirse a la fuerza laboral femenina total empleada en una ocupación o grupo de ocupaciones (Rubery y Fagan, 1994). Por otro lado, Segregación, se refiere al nivel ocupacional de la composición sexual, o de género, de la ocupación involucrada. Es decir, se verifica o no una composición dominada por hombres o por mujeres (Rubery y Fagan, 1994).

Sin embargo, la segregación y la concentración pueden moverse en diferentes direcciones. “La proporción de mujeres en una ocupación puede aumentar, pero su importancia en el empleo femenino total sigue disminuyendo si el empleo femenino se expande en otros lugares a un ritmo más rápido.” (Rubery y Fagan, 1994, p. 11).

La incorporación de determinado género, desde una perspectiva de agregados, las medidas de segregación se refieren a las tendencias de las mujeres y hombres a ser empleados en diferentes ocupaciones (Rubery y Fagan, 1994). Usualmente esta segregación agregada se mide mediante índices de segregación, que toman en consideración la proporción general de mujeres en la fuerza de trabajo, de modo tal que la cuestión es si las mujeres están sobrerrepresentadas o subrepresentadas en relación con su participación en la fuerza laboral (Rubery y Fagan, 1994).

La segregación laboral por género se refiere a una forma de discriminación sexual que se manifiesta en una distribución desigual de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones y niveles dentro del mercado laboral, debido a factores sociales, culturales, estructurales, psicológicos, entre otros, que limitan o restringen el acceso a ambos géneros a determinadas ocupaciones y/o posiciones (Anker, 1997). Esta segregación se puede dividir teóricamente en dos tipos: horizontal y vertical, refiriéndose a distribuciones desiguales en áreas de ocupación y en cargos o puestos dentro de cada área (Anker, 1997). Sin embargo, el desarrollo de este fenómeno según las determinaciones del contexto sociohistórico de las formas de producción genera que a su vez las distintas ocupaciones adquieran jerarquías entre ellas, situando a determinados grupos ocupacionales por sobre otros, produciendo diferencias de prestigio y validez.

En específico, la segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres y mujeres en sectores u ocupaciones diferentes dentro del mercado laboral, de forma que cada género tiende a ocupar ciertos tipos de empleo. Comúnmente, en el contexto de esta investigación, se suele observar que las mujeres se encuentran distribuidas principalmente en sectores, o bien, áreas de conocimientos, como educación, salud, y servicios, mientras que los hombres predominan en tecnologías, ingenierías, construcción y ciencias, la denominada área STEM. Esta división, más bien artificial, refleja estereotipos de género, como normas culturales que influyen en las expectativas sociales sobre el género en el trabajo, como también en las trayectorias de mujeres en el ámbito laboral y académico.

Este tipo de segregación, a su vez, suele ser asociada a la segmentación ocupacional (Rubery y Fagan, 1994) la cual detalla que el mercado laboral tiende a dividirse en dos estructuras que concentran trabajos de mayor y menor prestigio. Este planteamiento explica que la inclusión de la mujer en el mercado laboral está estructuralmente condicionada, clasificando los empleos en un mercado primario con mejores condiciones laborales y un mercado secundario caracterizado por inestabilidad laboral y bajas remuneraciones (Piore, 1969). Según lo anterior, las investigaciones en torno a la condición laboral femenina señalan que las mujeres se ocupan principalmente en el segmento secundario, percibiendo condiciones laborales marcadas por la precariedad (Recio, 1991).

Estas formas de discriminación se construyen a partir de barreras explícitas o implícitas, que se manifiestan cuando se solicita género determinado para ciertas labores, o cuando existe dominación determinada de género que dificulta la entrada de mujeres a áreas laborales específicas. Fernanda Sáez (2019), estudiando la segregación laboral en el caso de egresadas y egresados de ingeniería comercial, evidencia como el género femenino tiende a ocuparse en áreas históricamente feminizadas, ya que las áreas funcionales, asociadas al segmento primario, se caracterizan por ser espacios masculinizados y por lo tanto segregantes.

Un ejemplo clásico de segregación horizontal en la formación y trabajo académico es la subrepresentación femenina en áreas STEM, consideradas de alto prestigio social y académico (López-Bassols et al., 2018).

Por su parte, la segregación vertical implica distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos dentro de una misma ocupación o área (Anker, 1997). Generalmente, los hombres han ocupado en mayor proporción posiciones de alto rango, toma de decisiones y ejercicio de poder, mientras que las mujeres han sido relegadas a posiciones inferiores (Anker, 1997). Este tipo de segregación ha sido conceptualizada como “techo de cristal” y “muros de cristal”, que significan barreras invisibles que impiden el movimiento de las mujeres a alcanzar posiciones de liderazgo o de ascender dentro de sus ocupaciones, pese a la competencia en el área, grados o experiencia (Anker, 1997). Y así como se percibe dificultad a nivel de promoción, la segregación vertical genera en mayor medida que los hombres, degradación de cargos y fugas. Santero (2023) examina las trayectorias laborales de trabajadoras académicas y analiza como los efectos de la segregación vertical produce un efecto colateral denominado “puerta giratoria”, que da cuenta de la degradación de cargos que afecta principalmente a mujeres. Spoon *et al* (2023) analiza como los procesos de retención de profesorado y trabajadoras académicas se ve afectado por las diferencias de género, llegando a conclusiones que permiten demostrar que las mujeres abandonan sus carreras académicas en mayor medida que los hombres, por razones de clima laboral más que por asuntos de vida privada y reproductiva. El efecto se denomina “tubería con fugas” (traducción de “leaky pipeline”) y este se relaciona con ambos tipos de segregación, ya que la salida de mujeres de un espacio laboral, en un sentido de agregado, genera subrepresentación y por consiguiente dominación masculina en el campo o área del cual se desocupan.

Por su parte, Grau y Muñoz (2014) analizan la relación laboral de mujeres en el ámbito de la producción científica en la academia, analizando la situación española. En dicha nación, sucede similar que en Chile. En la educación superior las mujeres en general representan mayor número que hombres, sin embargo, en áreas como ciencias y tecnologías las mujeres se encuentran subrepresentadas, trayendo como consecuencia, a nivel de segregación vertical, falta de representación femenina en la mayoría de los puestos de jerarquía. “Las mujeres deberían estar presentes en las posiciones de responsabilidad de dichos organigramas, porque la situación contraria prescinde de una parte de la población en el desarrollo de estas esferas, lo que las convierte en ámbitos no igualitarios; pero además, porque sus ausencias las priva también de asumir un papel protagonista en el cambio social, en la toma de decisiones sobre el conocimiento pertinente, en el diseño de problemáticas y de soluciones” (Grau y Muñoz, pág. 697, 2014).

El panorama del trabajo remunerado en relación con el género en Latinoamérica ha experimentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo. Apuntando principalmente a transformaciones en el mercado laboral. Garcés y Soto (2018) orientan su análisis a partir del crecimiento económico, señalando que el dinamismo en los procesos productivos habilitó una mayor oferta de trabajos, reflejada en el crecimiento del empleo temporal y en el sector de servicios, áreas donde predomina la contratación de mano de obra femenina. Sin embargo, pese a este crecimiento, la inserción femenina no ha alterado significativamente el perfil masculinizado del trabajo en Chile.

Si bien esta inclusión femenina en el trabajo remunerado puede interpretarse como un avance, persisten características problemáticas, asociadas al género en distintos ámbitos laborales. Garcés y Soto (2018) destacan factores que condicionan esta participación, como el perfil educativo y sociodemográfico, y factores culturales relacionados con estereotipos de género. Estos elementos perpetúan las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Esta participación femenina en aumento ha ocurrido de forma tardía. Benven y Peticarà (2007) analizan la participación laboral femenina en Chile y atribuyen dicho incremento a la baja en la tasa de fertilidad, el retraso en la nupcialidad y el aumento en la escolaridad femenina, además afirman que, pese a que estos factores facilitaron la incorporación de mujeres al mercado laboral, se realizó tardíamente en comparación con otros países. A fines de la década de 1990,

se observa un cambio significativo en la tasa de participación femenina en el trabajo remunerado en Chile, pasando de un 38,6% en mujeres de 24 a 65 años en 1990 a un 56,3% en 2011 (Benveniste y Perticará, 2007).

En concordancia con lo anterior, el retraso en la conformación del núcleo familiar se entiende como una ruptura con las tradiciones culturales asociadas a roles de género, trayendo consigo una disminución de los prejuicios hacia el trabajo femenino permitiendo pavimentar un camino de entrada al género femenino hacia el mercado laboral. “En una relación sinérgica y compleja, el descenso en las tasas de fertilidad y la acumulación de capital humano brindaron condiciones objetivas y subjetivas para facilitar la participación de la mujer en el mercado del trabajo” (Garcés & Soto, 2018, p. 18).

El Instituto Nacional de Estadísticas en su estudio "Mujeres en Chile y mercado del trabajo" (2015), detalla que la participación femenina en el trabajo remunerado ha aumentado a un 54% entre 1990 y 2013, considerando principalmente a mujeres urbanas mayores de 15 años. Este estudio sugiere que el incremento se debe al aumento en la escolaridad, la tercerización de la economía y la transición demográfica (Núñez et al., 2015). Aunque difiere en algunos aspectos de otros estudios, sus hallazgos son consistentes en el impacto de factores socioeconómicos y culturales en la participación laboral femenina.

A nivel latinoamericano, las tasas de participación femenina en 2012 situaban a Chile con la más baja de ocho países evaluados (Chile, Argentina, México, Venezuela, Brasil, Uruguay, Colombia y Perú), con un 43%, en comparación al 64,4% en Perú (Núñez et al., 2015).

En el ámbito educativo, las disparidades de género en el futuro laboral se gestan desde etapas tempranas. La escolaridad representa un proceso donde, mediante la socialización, se introducen principios y representaciones que condicionan la inserción social de la mujer y su relación con las distintas disciplinas educacionales, lo cual afecta sus opciones futuras a nivel de empleabilidad. Aragón y Navarro (2016) investigaron las diferencias de género en el aprendizaje matemático en niñas y niños de 5 años, sin hallar diferencias significativas, lo cual sugiere que las disparidades de género se desarrollan en etapas posteriores y mediante procesos de socialización (Aragón & Navarro, 2016).

El informe del Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA, 2023), señala que en Chile, desde el año 2006 al 2022 los hombres tienen promedios más altos que las mujeres en competencias matemáticas, alcanzando la diferencia más alta de 25 puntos entre los años 2012 y 2015, sin embargo, desde el 2012 las mujeres experimentaban un crecimiento importante que apuntaba a reducir la brecha, no obstante, llegando al año 2018 las mujeres experimentan una caída significativa de 11 puntos, manteniéndose la brecha relativamente estable de 23 puntos (PISA, 2023).

Por el lado de las competencias lectoras, en el mismo informe se reporta que los promedios en habilidades lectoras, las mujeres desde el 2006 al 2018 mantenían rangos superiores al de los hombres de en promedio 22 puntos, sin embargo, desde el año 2015 comienzan a experimentar una caída significativa, alcanzando el año 2022 una diferencia de 6 puntos, provocando que la brecha desaparezca (PISA, 2023).

Los datos nos permiten interpretar que existe un perfil masculinizado en la formación de habilidades matemáticas, avanzando hacia la reducción de la brecha entre hombres y mujeres, sin embargo, en los últimos años no se experimenta una tendencia que progrese únicamente en la disminución de esta. En cuanto a las habilidades de lectura, se refleja el perfil feminizado, que, no obstante, en cierto punto, comienza a descender post pandemia.

En esta línea, Guzmán (2021) plantea que la segregación ocupacional representa una forma de discriminación originada en la trayectoria educativa y la socialización temprana, donde la elección profesional es influida por estereotipos de género que orientan a las mujeres hacia ciertas ocupaciones. Cortés y Pan (2017) sostienen que las diferencias ocupacionales basadas en género se producen en el núcleo familiar, influyendo en la competencia laboral de las mujeres (Cadsby, 2013, como se cita en Cortés & Pan, 2017).

Estudios como el de Bian (2017) sugieren que los estereotipos de género influyen en los intereses de los niños desde los 6 años, afectando sus decisiones futuras. Asimismo, Mizala-Salces (2018) documenta que, en el aula, las niñas reciben menor atención y retroalimentación en matemáticas que los niños. Desde una perspectiva familiar, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022) señala que solo un 16% de los padres en Chile espera que sus hijas sigan una carrera en STEM.

En la línea de educación superior, el informe de matrículas del Servicio de Información de Educación Superior (SIES, 2023) indica que las mujeres representan el 53,5% del total de estudiantes. Sin embargo, el informe de titulación (SIES, 2022) muestra una distribución de áreas de estudio donde predominan mujeres: salud, administración, comercio, y educación, mientras que los hombres dominan en ciencias y tecnología. Este fenómeno refleja un mercado laboral profesional con una clara segregación de género inscrita en los procesos de educación institucional y, por tanto, en el ámbito académico como campo laboral.

En el ámbito de las profesiones STEM, donde el impacto de género es particularmente notorio, estudios recientes han evidenciado que las mujeres son más propensas a abandonar estas disciplinas a lo largo de su vida profesional. Delaney y Devereux (2022) señalan que, en los primeros años de graduación, la brecha de género en la permanencia en empleos STEM es de alrededor de un 10% y se amplía a un 25% a los 15 años de egreso. Este fenómeno de "fuga" es especialmente relevante para las mujeres con hijos, quienes tienen más probabilidades de optar por empleos a tiempo parcial o de cambiarse a sectores de menor remuneración, como la educación o el sector no profesional, en comparación con sus colegas masculinos que tienden a cambiarse al sector de negocios, más lucrativo (Delaney y Devereux, 2022)

Estudios adicionales apuntan a factores como las menores oportunidades de ascenso y las barreras culturales en áreas altamente masculinizadas, como la tecnología y la ingeniería, lo que influye en la baja representación femenina en estos campos. Esta segregación horizontal, junto con la falta de acceso a redes académicas y la subrepresentación en posiciones de liderazgo dentro de STEM, se traduce en efectos negativos en la trayectoria profesional de las mujeres y contribuye a perpetuar la brecha salarial de género (Delaney y Devereux (2022)

Las brechas salariales aumentan debido a la baja representación femenina en estas áreas, fortaleciendo la división sexual del trabajo. Este fenómeno no solo afecta la distribución horizontal, sino también la vertical, limitando el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. En Chile, solo un 31,1% de las investigadoras son mujeres (UNESCO, 2017), y en los programas de posgrado las tasas de participación femenina disminuyen al 28% (CONICYT, 2018).

En el ámbito académico, la segregación vertical se refleja en la baja representación femenina en roles jerárquicos y en centros de investigación. Existen casos en que la verticalidad en la promoción académica es un asunto en que la feminidad no corresponde, dado que esta está

asociada a una productividad masculina (Martínez-Labrín & Bivort-Urrutia, 2014). El techo de cristal, siendo un efecto de la segregación se manifiesta como una imposición que trastoca asuntos donde la identidad de género se evalúa como característica habilitante de promoción. Siguiendo con Martínez-Labrín y Bivort-Urrutia (2014), al estudiar el fenómeno de segregación en su dimensión vertical, se enfrentan con testimonios que reflejan procesos en que las trabajadoras académicas socializan representaciones de masculinidad en su identidad de género en aquellas que buscan promover sus carreras académicas “yo me considero masculina”, “las mujeres que son masculinas son agresivas” señalando que estas barreras inscriben de manera simbólica procesos de adaptación genérica para optar por cargos que impliquen liderazgo.

Santero et al. (2023) destacan que la segregación vertical produce efectos a nivel micro, meso y macro. La exclusión afecta a las mujeres tanto individualmente como en el comportamiento organizacional y las normas sociales prevalentes. Estos efectos multidimensionales impactan en la trayectoria profesional de las mujeres, viéndose afectadas además por el fenómeno de "puerta giratoria" que describe cómo, incluso cuando logran posiciones de liderazgo, enfrentan obstáculos que las obligan a retroceder en la jerarquía (Santero et al., 2023).

Dada la relevancia, historicidad y multiplicidad de dimensiones en que afecta este problema de discriminación, resulta fundamental realizar un análisis local en la Universidad de Valparaíso con el fin de explorar la manifestación de la segregación de género en el trabajo académico como un hecho presente que no ha sido abordado pese a la cantidad de tiempo transcurrido desde los primeros diagnósticos de la realidad laboral de las mujeres en el mundo laboral y específicamente en el trabajo académico.

1.2. Contextualización

La construcción del mundo académico en Chile se ha destacado por características de aislacionismo en función del género, es un hecho históricamente verificable el que las universidades fueron en principio un espacio exclusivo para la formación de varones. No es sino hasta el año 1877 que la incorporación de la mujer al espacio académico recién figura como una conquista de derecho. Por ende, la profesionalización del género femenino y por consiguiente su incorporación en el mundo académico se enfrenta, en principio, a una desventaja temporal. Desde una perspectiva estructural, este hecho configura un fenómeno de injusticia

manifiesta en el desarrollo tardío a de la acumulación de capital cultural, que a su vez se traduce en carencias materiales para el desenvolvimiento en la vida social y por consiguiente en el campo del trabajo académico.

El Estado chileno se ha comprometido en hacer valer de forma efectiva la declaración de igualdad de oportunidades y trato para trabajadores correspondiente a la OIT de 1975, ratificada por el propio estado mediante decreto, por ende, generando efectos en la legislación nacional. En dicha declaración se reconoce a la mujer como portadora de derechos y, por lo tanto, merecedora del mismo goce de trato y oportunidades que los hombres, afirmando que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar la no discriminación por género, con el fin de lograr efectivamente la igualdad entre mujeres y hombres. Dentro de este cuerpo jurídico se aborda la segregación vertical y horizontal a partir del artículo 16 inciso 1° “fomentar su distribución más equilibrada y justa en los distintos sectores de la economía, en los diversos ramos y ocupaciones y en los distintos niveles de calificación y ocupación” (OIT, 1975). Pese a la ratificación, en Chile persiste la segregación laboral debido al género.

En Chile se comienza a estudiar el fenómeno de la segregación de manera general a partir de la segunda mitad del siglo XX. Durante dicho periodo, se levantaron investigaciones a nivel teórico como también a nivel empírico (Sanhueza et al, 2020). A partir de la consolidación de los procesos de globalización y el advenimiento del neoliberalismo, se reconfigura la estructura económica y con ello el uso de la fuerza de trabajo, donde el sector de servicios cobra una relevancia cada vez mayor, siendo además el principal sector que acoge la fuerza de trabajo femenina (Garcés y Soto, 2018). Los estudios de dicha época giraban en torno a los fenómenos de la división sexual del trabajo, poniendo el acento en aquellas ocupaciones que aparentaban ser una extensión de los trabajos domésticos o los trabajos de cuidado.

A partir del siglo XXI comienzan a emerger mayor cantidad estudios que examinen el panorama del mundo académico exponiendo la presencia de desigualdades de género. Kiss *et al* (2007) por ejemplo, presentaban la academia como un espacio segregado, es decir, la educación superior y la ciencia en dicha época se presentaba como un espacio adverso y ajeno a las mujeres. Pese a que las mujeres comienzan a integrarse en mayor cantidad dentro del mundo académico, Muñiz (2016) señalaba como dentro de las facultades nuevamente se

reiteraba la división sexual, a partir de las tareas de gestión, cuidados o atención de estudiantes, que según identificaba, tienden a estar centralizadas en las académicas.

Fardella y colaboración (2021) desarrollan un estudio que aporta desde lo cualitativo como se desarrolla el panorama del trabajo académico en Chile utilizando como muestra mujeres de la zona central. Las autoras reportan hallazgos que relevan la perspectiva de las científicas, indagando en los significados que construyen sobre la academia y su experiencia laboral. A partir de los datos, las autoras evidencian como el trabajo de las académicas es minimizado dentro de la academia y al mismo tiempo se expone como las mujeres se perciben como una minoría en el trabajo académico y científico.

En la región de Valparaíso la literatura no ofrece información contundente respecto de la segregación laboral en base al género en el mundo académico, sin embargo, dos estudios nos ofrecen una perspectiva sobre la segregación en dos ámbitos que nos permiten visualizar la exposición del fenómeno en la región. Villarroel & Jofré (2017) estudian mujeres mayores de 50 años en contexto de movilidad social y mercado del trabajo, donde concluyen que estas sufren los efectos de la segregación horizontal, sin embargo, no se especifica en que áreas se concentran, pero se afirma que los trabajos en que estas mujeres se ocupan son los que suponen una extensión del trabajo doméstico. Por otro lado, Gaete & Toledo (2020) estudian la reproducción de estereotipos y la segregación por género en el ámbito laboral de trabajadoras sociales en Valparaíso, concluyendo que las trabajadoras sociales se desempeñan principalmente en los servicios sociales básicos, educación, ámbitos de cuidado y salud y además se enfrentan al fenómeno del techo de cristal como manifestación de segregación vertical que les impide seguir avanzando y limita sus carreras profesionales.

Por último, desde la perspectiva salarial, según los datos de la última encuesta CASEN (2022) la brecha salarial en los últimos años tiende a disminuir, según los datos reportados al año 2022 alcanza un 16% a nivel nacional. Esto quiere decir que las mujeres, en promedio, reciben un 16% menos que los hombres por su trabajo. En 2011, esta brecha alcanzaba un 32,1%, lo que indica un progreso hacia la igualdad salarial. Sin embargo, y pese al aumento del nivel educativo de mujeres, en ciertas regiones y sectores económicos persisten diferencias importantes. Por ejemplo, en la región de Antofagasta, donde se concentra principalmente actividad minera, la cual se caracteriza por ser un espacio dominado por el género masculino,

se reporta una brecha de 33,9%, la más alta del país. En contraste, la región de Ñuble reportó una brecha de 4,8% siendo la más baja de la encuesta.

1.3. Justificación y relevancia

La segregación laboral es un fenómeno histórico, tan antiguo como la fuerza de trabajo misma (Reskin, 1990), que ha configurado el mercado laboral en todos los contextos en los que existen relaciones laborales. Chile no es una excepción; la estructuración del trabajo segrega a las mujeres y, como hemos analizado anteriormente, ha afectado históricamente su incorporación a la fuerza de trabajo nacional. Esta manifestación de discriminación de género, al estar tan profundamente arraigada en la sociedad, se manifiesta de diversas formas en todos los espacios posibles, lo cual no solo afecta a nivel de equidad, sino que también, reproduce una discriminación estructural que perpetúa las desigualdades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, el diagnóstico local debe esclarecer las modalidades de relación laboral que determinan el trabajo del género femenino en el ámbito académico y así visibilizar una problemática históricamente invisibilizada.

Es urgente obtener información sobre la situación académica, ya que, siendo un fenómeno poco explorado, pero históricamente arraigado, es posible identificar situaciones de injusticia sistemática que deben salir a la luz para desarrollar mecanismos de solución, antes de que las condiciones laborales se deterioren aún más.

Desde un enfoque práctico, el estudio de la desigualdad en el trabajo académico según el género en la Universidad de Valparaíso es relevante en diversos aspectos. La producción de conocimiento, por sí misma, contribuye al acervo de saberes existentes; la acumulación de literatura permite una mayor amplitud de información que puede ser utilizada según las necesidades de futuras investigaciones. Además, facilita una comprensión más profunda de las dinámicas y estructuras que perpetúan y reproducen la desigualdad de género, expresada en la segregación.

Como hemos visto, la segregación laboral no solo genera desigualdades en factores aislados como el salario, sino que también puede tener impacto en el bienestar de las

trabajadoras académicas. La exposición constante a dinámicas laborales discriminatorias puede contribuir en la desmotivación, falta de desarrollo profesional, agotamiento emocional, entre otros efectos. Con base en esto, se contribuye a la generación de insumos de conocimiento basados en evidencia para la elaboración de políticas internas, llamando a un trabajo con enfoque multidisciplinario que combine la sociología, la economía, la educación y la psicología, orientadas a mitigar e incluso superar completamente la desigualdad de género, a través de planes de acción enfocados en la igualdad. Así mismo también para permitir la toma de medidas preventivas.

Al tener un panorama general claro sobre la situación de segregación a nivel institucional, se abre la posibilidad de analizar en específico la situación de cada área de conocimiento que emplea trabajadoras y trabajadores del ámbito académico, como del ámbito directivo o de cargos de responsabilidad y poder.

Metodológicamente, el estudio cuantitativo de este fenómeno es relevante, ya que nos permite formular evidencia objetiva a partir de datos estadísticos, lo que facilita la verificación de la segregación y la medición de su impacto dentro de la organización. Además, permite evaluar las medidas que eventualmente se implementen para mitigar los efectos de la segregación en el trabajo académico. Igualmente, la información basada en datos permite desarrollar estudios comparativos, en este caso, entre las distintas escuelas universitarias de la región, así como entre diferentes regiones. Por otro lado, el análisis cuantitativo del problema nos da la posibilidad de predecir su comportamiento mediante pruebas estadísticas, lo cual puede ser útil para controlar su manifestación futura.

Desde una perspectiva de cumplimiento de normativa, tener un diagnóstico del funcionamiento de la institución en el tema investigado, permite sondear cuanto cumplimiento ha logrado la institución en relación con los compromisos internacionales asumidos por el país, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) o los Compromisos de la CEPAL. Este estudio puede servir como punto de partida para evaluar el cumplimiento de la Universidad de Valparaíso.

Finalmente, la segregación en el ámbito académico según el género no ha sido suficientemente estudiada en la región. Existe una escasez de literatura y datos que se enfoquen en el diagnóstico de las instituciones de educación superior y en cómo se manifiesta la

segregación dentro de ellas. Por lo tanto, la exploración de este tema representa un aporte significativo para la comprensión del trabajo académico en la región de Valparaíso. Además, la producción de datos e información sobre esta problemática permitirá abrir un tema que se expande a medida que crecen las instituciones de educación superior. Es necesario tener en cuenta que cada vez se suman más casas de estudio en áreas que antes no las tenían, como, por ejemplo, los diversos centros de formación técnica ubicados en el interior de la región, los cuales podrían enfrentar los mismos problemas, ya que se insertan dentro de la misma estructura laboral que caracteriza a las universidades chilenas.

1.4. Formulación de la pregunta

1.4.1. Pregunta de investigación

¿Cómo se expresa la segregación vertical y horizontal en base al género en trabajadoras y trabajadores académicos en la Universidad de Valparaíso?

1.4.2. Objetivo general

- Determinar cómo se expresa la segregación vertical y horizontal en base al género en trabajadores académicos en la Universidad de Valparaíso.

1.4.3. Objetivos específicos

- Definir como se distribuyen las ocupaciones según el género en trabajadores y trabajadoras académicas
- Calcular la segregación general a partir de la formulación de Duncan y Duncan
- Estimar la segregación horizontal y vertical según distribución por género en trabajadoras académicas
- Estimar la tasa de retención de trabajadoras académicas

2. CAPÍTULO 2. ESTADO DEL ARTE

La segregación vertical y horizontal en el ámbito académico es un fenómeno multifacético que refleja las disparidades de género y la distribución desigual de oportunidades y recursos. La segregación vertical se refiere a la concentración de individuos de un determinado género, generalmente mujeres, en posiciones de menor rango y autoridad, mientras que la segregación horizontal alude a la predominancia de un género en ciertas disciplinas o campos de estudio.

Este estado del arte abordará la evolución histórica de estas formas de segregación, examinando las barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad de género en el entorno académico, así como también alude a condicionantes de nivel individual, como el agenciamiento. Se analizarán distintas investigaciones sobre el asunto que abordan el tema, observando sus metodologías y ámbitos en que se aplica. Además, se explorará el impacto de la segregación en la reproducción de estereotipos de género, en la producción de conocimiento, las trayectorias profesionales y brechas salariales.

2.1. Cómo se ha investigado

Las investigaciones sobre desigualdad de género expresada como segregación laboral han abordado distintas dimensiones, incluyendo narrativas de mujeres en la academia, la influencia de estereotipos de género en la elección de estudios y trabajo, discriminación dentro del aula, exclusión de espacios de alta jerarquía, entre otros. Así mismo, el problema de la segregación ha sido abordado desde distintos puntos de vista, ya sean teóricos, filosóficos y metodológicos. Pese a que la segregación laboral es un fenómeno histórico, en el contexto de trabajo académico es un campo relativamente nuevo de estudio, la mayor cantidad de literatura se encuentra de fines del siglo XX a la actualidad.

2.2. Análisis de trayectoria escolar

La segregación laboral, como atendimos en capítulos anteriores, es un fenómeno que se gesta desde edades tempranas en los individuos. En este sentido, la trayectoria escolar es un

punto de partida clave para observar la manifestación de los primeros condicionantes que orientan las decisiones futuras de ocupación laboral.

En un estudio colaborativo M. Fernández et al. (2022) indagan a partir una investigación cualitativa el papel del género en el acompañamiento de las elecciones académicas y laborales de estudiantes secundarios, desde la perspectiva de docentes y especialistas que participan de la Orientación vocacional (OV). La investigación demuestra que, desde las instituciones, los participantes guías en la OV, como agentes reproductores de significados, mantienen discurso donde asumen el género de forma normalizada y por ende, se asumen condiciones igualitarias, a un panorama ofrecido por los establecimientos donde las opciones formativas dejan fuera elementos como la masculinización y la feminización. Es decir que el cuerpo docente construye un imaginario de elección autónomo que tiene en el centro al estudiante cuya decisión educativa y laboral tiene un carácter libre, solo sujeta a limitaciones de carácter psicológicos, académicos o socioeconómicos (Fernández et al, 2022).

Las autoras concluyen que en la orientación vocacional se asigna mayor relevancia a factores individuales (auto estima, autoconcepto, intereses, motivaciones, entre otros) y se invisibilizan factores socioculturales como el género. “A la vez, se constata que la reificación de un sujeto sin género, la incorporación del género como factor explicativo en situaciones excepcionales, la reedición de estereotipos y prejuicios sexistas, y la negación de las desigualdades, derivan en la normalización del género en las prácticas de OV” (Fernández *et al.* 2022, pág. 62). De manera que, la OV, se constituye como un proceso en el cual a través de distintas practicas simbólicas se contribuye al mantenimiento de los roles y estereotipos de género que eventualmente condicionan la elección vocacional, traducándose en la perpetuación de fenómenos como la segregación laboral.

2.3. Segregación laboral desde la educación superior

Daniela Guzmán Sanhueza (2021) estudia las brechas de género en la educación superior y su impacto en la segregación laboral. La autora desarrolla una investigación cualitativa de tipo secundaria, donde utiliza datos ya recopilados y que han sido publicados. Desarrolla una revisión sistemática de literatura en bases de datos WoS, Scopus y Scielo, empleando el modelo Prisma. A partir del trabajo, se obtuvieron 25 artículos que abordan la relación entre género, la

educación superior y la segregación laboral en los últimos años en Chile, luego estos artículos fueron sistematizados temáticamente mediante la identificación de los énfasis descriptivos presentados. Se aplicó un análisis de contenido sistemático inicial que derivó en la identificación de dos dimensiones, segregación en la formación (13 artículos) y segregación laboral (12 artículos). Estas dimensiones se distribuyen en distintas categorías: trayectorias educativas diferenciadas, feminización y masculinización de carreras profesionales y técnicas, participación de mujeres en carreras STEM, precarización de la trayectoria laboral de las mujeres y brecha salarial.

Los hallazgos permiten asegurar que la segregación laboral, desde la revisión de literatura, ha sido abordada en Chile a partir de diversas publicaciones, pero de manera indirecta. Los estudios se relacionan con la formación y el ejercicio profesional, relevándose la existencia de carreras feminizadas y masculinizadas que proyectan la segregación hacia los espacios laborales (Guzmán, 2021). Desde el análisis de trayectorias educativas, la segregación horizontal primordialmente, “está articulada desde antes con las trayectorias educativas tempranas y la socialización de la familia que incentivan el desarrollo de ciertas competencias según género, y que se conciertan como gustos o vocación y se expresan en las elecciones profesionales” (Guzmán, 2021, pág. 61).

Por último, la autora afirma que la división sexual del trabajo generó una segmentación artificial de áreas de conocimiento, donde las carreras asociadas fueron proyectando aspectos asociados al género cristalizando el fenómeno de la segregación en las áreas de ocupación laboral (Guzmán, 2021). Punto fundamental, el cual nos permite previsualizar la situación del caso de estudio, proyectando una situación teórica a un caso real.

2.4. Una mirada al trabajo académico y científico

Las autoras Carla Fardella et al. (2021) desarrollan una investigación de tipo cualitativa empleando 20 entrevistas como instrumento de investigación. La finalidad es ahondar en las percepciones de las trabajadoras académicas y de las ciencias a partir de la propia experiencia de las trabajadoras. Utilizan como muestra mujeres pertenecientes a la zona central del país. Las

autoras desarrollaron la investigación entre los años 2016 y 2018 entrevistando a representantes de diferentes áreas de conocimiento, con altas tasas de publicaciones científicas y adjudicación de fondos concursables. La aplicación de las entrevistas se definió como una interacción participante entre entrevistada y entrevistador, guiadas temáticamente por una pauta flexible con formato de respuesta abierta, organizada en torno a tres temas específicos: trayectorias científicas, prácticas y experiencias en la producción científica e identidad laboral.

El proceso de análisis se desarrolla a partir de la codificación en función del contenido creando unidades de significado filtradas y reorganizadas en forma abierta mediante técnicas de análisis de contenido. La extracción de ideas claves permitieron articular la información en categorías. Las autoras indican que su procedimiento comenzó con la fragmentación de las entrevistas y simplificación en códigos para permitir la gestión del volumen de datos. Gestando un libro de 47 códigos agrupados en unidades temáticas sometidas al análisis de discurso pragmático y análisis de repertorios interpretativos.

Del análisis de discurso y el análisis de repertorio, los resultados presentados se dividieron en dos grandes categorías. La primera categoría llamada “No quiero ser tu secretaria” asociada a la división sexual del trabajo académico, representando la subvaloración que tienen las tareas que las mujeres desempeñan en su espacio laboral.

Y la segunda categoría se denomina “Yo soy la única mujer” que se refiere a la racionalidad masculina que norma en la academia, que ha llevado a las mujeres a habitar un espacio que las percibe como extranjeras. Así mismo, el efecto de la segregación del trabajo académico, según exponen las autoras, determina la subjetividad de la producción académica de las propias trabajadoras, dado que tiene que convivir creativamente en un espacio que tiene a organizarse mediante prácticas que aseguran el conocimiento producido y reproducido caracterizado por el androcentrismo (Fardella et al, 2021).

La investigación deja a la luz como la academia se organiza según categorías binarias de género, estructurando un escenario predominantemente masculino en la educación superior “el orden simbólico y las representaciones que derivan de él, junto con las practicas cotidianas,

visibles e invisibles, facilitan que el varón construya una subjetividad masculina anclada culturalmente en su capacidad de adquirir prestigio y una posición jerárquica superior, mientras que las mujeres habitan una posición marginal y cargada de ambigüedad y silencios” (Fardella et al, 2021, pág. 7).

Si bien la información emerge desde una metodología cualitativa y el presente estudio se desenvuelve dentro del paradigma cuantitativo, los hallazgos nos permiten establecer puntos de referencia de situaciones que posiblemente se reproducen en nuestro caso de estudio. De esta manera, es posible eventualmente analizar los efectos de la segregación, además de su manifestación en un sentido de agregación y representación de determinado género en el trabajo académico.

2.5. Experiencia laboral académica: ciencias sociales y humanidades

En el desarrollo de tesis de magister, Pilar Bontá Aguilera (2019) analiza las percepciones de mujeres académicas en el ámbito de las ciencias sociales y humanidades. Su trabajo se sitúa en universidades privadas y públicas en la región metropolitana. Describe los obstáculos organizacionales, culturales y epistemológicos que operan en el sistema universitario. Así mismo también indaga en las dificultades para armonizar y conciliar la vida familiar, la maternidad con la vida laboral y las proyecciones en el ámbito académico. Se analiza también las trayectorias de las carreras de las mujeres en el ámbito académico. Y finalmente desarrolla comparaciones entre el discurso de las académicas del área de las ciencias sociales con las del área de humanidades.

Es interesante recalcar como se maneja el concepto de género, a diferencia de las investigaciones de corte más empiristas, aquí el género se emplea en un sentido más filosófico, de allí que el uso de la autora Dona Munévar sustenta gran parte del desarrollo teórico de la línea investigativa. La condición del género como principio básico de la organización social se reconoce como la primera división entre hombres y mujeres y de allí sus consecuencias que se manifiestan en lo social, político y económico.

La investigación cuando toma foco en el análisis del trabajo académico se enfatiza en la expresión de segregación vertical “los estudios demuestran una distribución desigual en los cargos universitarios de responsabilidad; además de una segregación que se ve plasmada en un número reducido de rectoras, catedráticas, jefas de departamento y miembros mujeres en las comisiones de contratación” (Grau y Muñoz como se citó en Bontá, 2019, pág. 31). A raíz de este fenómeno, la autora identifica a la mujer en el espacio académico en una posición del no poder, en la necesidad de conquistar un espacio de ruptura epistemológica que le permitan deconstruir las representaciones dominadas por el androcentrismo del saber/poder académico (Bontá, 2019).

Metodológicamente, la autora se desenvuelve dentro del paradigma cualitativo, utilizando una muestra de 10 mujeres académicas distribuidas por criterios de edad, agrupadas en tramos de 30-35 y 36-40 años y según tradición y condición privada o pública: Universidad privada no tradicional, universidad públicas tradicionales, universidades privadas tradicionales. Posteriormente se procede en la caracterización de la muestra “a fin de describirlas e intentar rescatar la subjetividad de su relato, como insumo clave para el análisis” (Bontá, 2019, pág. 52).

Respecto a los resultados, la estructura jerárquica en el trabajo académico implica el desarrollo de la docencia y la ejecución de tareas administrativas y de gestión, es decir, manifestación de la segregación vertical. “En ese sentido, existe una multiplicidad de actividades que las académicas deben realizar, y al mismo tiempo una valoración diferenciada de las mismas, ubicando aquellas tareas de gestión y/o administración en un nivel inferior a aquellas vinculadas a la investigación. Son justamente esas responsabilidades las que tienden a asumir las mujeres, reproduciendo un sistema inequitativo en términos de género (Bontá, 2019, pág. 58). De la misma manera podría entenderse que este fenómeno se expresa como segregación horizontal, entendiendo el trabajo de gestión y administración y el de investigación como dos dimensiones de trabajo aislados uno del otro. Sin embargo, en el estudio se sugiere una jerarquía entre ambas labores, lo cual, nos hace inferir que la segregación como concepto general deviene en lo que hemos señalado como segmentación del trabajo.

Otro aspecto interesante que permite observar el estudio es como la segregación vertical transforma la subjetividad de las trabajadoras. En este sentido, los resultados de la investigación demostraron como la estructura del trabajo genera culturas organizacionales donde se naturalizan prácticas de discriminación y climas altamente competitivos (Bontá, 2019). ¿Cuál es la relación con la segregación? Pues al tener presente el fenómeno como un hecho material, es decir real y verificable histórica y empíricamente, la complejidad de sortear el famoso “techo de cristal” condiciona el comportamiento de las trabajadoras académicas en razón de salvaguardar su posición laboral. Es decir, la estructura de trabajo dificulta el acceso a un puesto de trabajo con mejor posición y condiciones laborales, por lo tanto, es natural la necesidad de conservar dicho puesto. Sin embargo, las condiciones estructurales llevan al individualismo extremo donde todo es válido para alcanzar estatus en la carrera académica (Bontá, 2019).

2.6. Segregación ocupacional, brechas salariales, explicaciones de segregación: estudio de caso norte americano

P. Cortes y J. Pan (2017), desarrollan una investigación de carácter cuantitativo para analizar la segregación ocupacional por género en los mercados laborales contemporáneos en Estados Unidos y su impacto en la brecha salarial. Las autoras parten del supuesto de que dicho país ha experimentado avances en materia de igualdad de género en el ámbito educativo y en la creciente participación de mujeres en la fuerza laboral, sin embargo, persiste una tendencia de hombres y mujeres a ocuparse en actividades laborales diferentes, perpetuando diferencias de género en dichas áreas laborales. La investigación busca explicar las tendencias a partir de nuevas clases de explicaciones que enfatizan el papel de las diferencias de género en los rasgos psicológicos, preferencias por características laborales no pecuniarias, rasgos de personalidad y aptitudes.

La coautora, afirma que la segregación ocupacional, es decir, la tendencia de hombres y mujeres a trabajar en diferentes ocupaciones separa el mercado laboral contribuyendo significativamente en las diferencias salariales (Cortes y Pan, 2017). Así como también, identifican una tendencia histórica desde 1970 a 2009, periodos en el cual hubo una disminución de la segregación ocupacional, cuyo ritmo disminuye a medida que nos acercamos a décadas

más actuales. Indicando que, si bien, ha habido una mayor integración de género, la segregación sigue siendo alta.

En la investigación, las autoras emplean datos secundarios sobre el contenido del trabajo ocupacional de la ONET correspondientes a los resultados de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS), examinando como los atributos del trabajo afectan en las elecciones ocupacionales y en la brecha salarial. Así mismo también, abordan el papel de la identidad de género y de las normas sociales en las elecciones ocupacionales y las preferencias por determinados atributos laborales.

Para el análisis de medición, se emplea el índice de segregación desarrollado por Duncan & Duncan (1955), que mide la proporción de mujeres y hombres en un área de ocupación. A partir de este dato, se identifica la cantidad de hombres o mujeres que tendrían que moverse de ocupación para que la distribución sea proporcional. Los resultados evidencian periodos de estabilidad y disminución. Desde 1900 a 1950, el índice de segregación se mantuvo relativamente estable, de entre 0.66 a 0.68, lo que indica una alta segregación. Desde 1970 a 1980 se experimenta una disminución significativa de entre 6 y 9 puntos porcentuales, y una disminución moderada desde 1990 al 2009 (Cortes y Pan, 2021).

Algunas de las causas del descenso de la segregación, se explican a partir de una mayor participación de mujeres en ocupaciones dominadas tradicionalmente por hombres, sin embargo, a la inversa no ocurre lo mismo, los hombres mantienen una tendencia a ocuparse en trabajos tradicionalmente masculinos. No obstante, pese a esta inclusión en ocupaciones masculinas, internamente la segregación persiste ya que dentro de dichas ocupaciones las mujeres suelen concentrarse en roles específicos asociados a roles femeninos (Cortes y Pan, 2021).

Este estudio, si bien atiende a una realidad foránea, nos permite extraer técnicas estadísticas para identificar a partir de índices la segregación al interior de la institución estudiada y a su vez, establecer análisis que contrasten periodos de tiempo con el fin de observar la evolución del fenómeno.

2.7 Aplicación de estudio sobre segregación: el caso de la ingeniería comercial

Fernanda Sáez (2019) investiga la segregación de género en el marco laboral. La autora se propone analizar el desarrollo de la carrera ingeniería comercial a nivel de segregación horizontal como vertical, para ello utiliza la base de datos de un proyecto FONDECYT “Movilidad, Inequidad y segregación laboral en Chile: el rol de las organizaciones y gestión de personas”. La autora desarrolla su investigación con egresados y egresadas de Ingeniería comercial de la facultad de economía y negocios de la Universidad de Chile, sosteniendo que en dicha carrera existe una distribución más pareja de sexo y una mayor variedad socioeconómica, presentando un índice de diversidad de 65% - 75% (Observatorio económico, 2017).

Metodológicamente, la autora emplea un muestreo aleatorio simple de 2000 ingenieros comerciales de la Universidad de Chile egresados entre 1987 y 2016. Sin embargo, se enfrenta a una baja tasa de respuesta por lo que necesita ampliar las invitaciones de participación al resto de egresados, llegando a un total de 5520 personas. Finalmente, la participación fue de 848 egresados, de los cuales 740 presentaban haber trabajado de forma dependiente en los últimos 10 años. Del total de participantes, la autora utilizó solamente las respuestas de quienes contestaron todo el cuestionario, para con ello poder aplicar regresiones, teniendo una muestra final de 438 personas. La muestra correspondió a 207 mujeres y 232 hombres de entre 23 y 59 años.

La construcción del instrumento contó con preguntas asociadas a datos sociodemográficos, datos educacionales y datos organizacionales.

Datos sociodemográficos: las consultas se orientaron hacia el sexo, estado de convivencia, número de hijos y comuna de residencia a los 14 años. Para la clasificación socioeconómica, la autora empleó un documento formulado por Gattini et al. (2014) del observatorio chileno de salud pública el cual clasifica las comunas de Chile según el índice de nivel de desarrollo socio económico (IDSE), el cual considera el componente de la economía

(ingreso per cápita mensual y pobreza), educación (años de escolaridad promedio) y vivienda y saneamiento (material bueno y aceptable de vivienda, alcantarillado y fosa séptica)

Datos educacionales: se consultó por el nivel de inglés y estudios de posgrado. Mediante secretaría de estudios se accedió a desempeño académico, ranking de ingreso, egreso y número de veces que se rindió el grado. Como extraacadémico, se solicitó el número de ayudantías, intercambio y número de semestres matriculados.

Datos organizacionales: se consultó por el nombre y descripción de cargo, nombre de la organización en que trabajan/trabajaban, tamaño de la organización, cantidad de cargos en los últimos años, percepción de evaluación de desempeño laboral 360, capacitaciones en el último año, horas de capacitaciones recibidas y remuneraciones mensuales.

Con toda la información, la autora realizó una homologación de cargos con la metodología MERCER con la base de datos de mercado del año 2018, con el fin de obtener el área funcional, nivel jerárquico y grado reportado que permitió comparar entre las distintas organizaciones. Finalmente, para lograr medir la segregación por industria, la autora ocupó la clasificación del INE del año 2016 para agrupar las industrias donde se desempeñan los participantes.

El procedimiento lo aplicó de manera online por medio de la plataforma Qualtrics, y se realizó desde el mes de octubre 2017 hasta diciembre 2017.

La autora concluye que existe segregación horizontal en ciertas industrias y en áreas funcionales, dado que las segundas tienden a ser áreas masculinizadas, por lo tanto, las egresadas de ingeniería comercial se insertan en industrias feminizadas (Sáez, 2019). En tanto la segregación vertical, se demostró que las mujeres tienen menos probabilidad de ser promovidas que sus colegas hombres que tienen las mismas calificaciones. “El nivel jerárquico de profesionales presentó una diferencia significativa en comparación con los ejecutivos y gerentes, presentando una mayor proporción de egresadas en dicho nivel” (F. Sáez, 2019, pág. 65).

2.8. Guadalajara, análisis cualitativo y cuantitativo en lo público y privado

Mónica Colín ofrece un estudio de carácter empírico cualitativo y cuantitativo, donde analiza la presencia de segregación laboral de género y la igualdad de oportunidades en las practicas diarias de las instituciones educativas de nivel superior del Estado de Guadalajara, México en instituciones privadas y públicas (2010).

Los objetivos del estudio fue analizar las estructuras de poder y los mecanismos formales e informales que actúan en los procesos de selección de candidatos a un puesto de tiempo completo, lo que en Chile llamamos ser profesor de planta o titular. Y delimitar el perfil docente y directivo demandado actualmente. Todo este análisis se desarrolla mediante la exploración de las distintas barreras que se presentan frente al desarrollo profesional de las mujeres (cultura organizacional, estereotipos de género y las cargas familiares).

La autora advierte que la aplicación de la doble metodología dependerá de la fase de desarrollo del estudio, por lo tanto, en habrá más énfasis según el estado de la investigación y las necesidades técnicas que se presenten (Colín, 2010).

El estudio comprende un análisis cuantitativo sobre el desenvolvimiento de las mujeres en el acceso a los puestos de docencia, poniendo especial énfasis en el acceso a la titularidad. Utilizó información proveniente de los sitios web de las propias universidades, información solicitada directamente mediante el portal de transparencia, a diferencia de Chile que se hace mediante la Ley de transparencia. Por lo tanto, se desarrolló un trabajo con datos secundarios.

Posteriormente, la investigación también desarrollo su propia fuente de información, a partir de la técnica de encuestas, aplicada al profesorado femenino titular, profesores de asignatura y directivas. Se distribuyeron 500 cuestionarios aproximadamente, con una respuesta de 300, lo que la autora define como una muestra representativa (Colín, 2010)

A partir de la evidencia la autora afirma que los mayores índices de discriminación en el sentido de la segregación laboral se encuentran en los puestos de trabajo que implican poder y toma de decisiones (Colín, 2010). Se encontró, continúa la autora, que al igual que sucede a nivel federal, las mujeres se encuentran poco representadas en las posiciones de poder político y social, e incluso en algunas áreas la participación de la mujer es menor que la de la media nacional (Colín, 2010).

2.9. Trayectoria profesional en el ámbito académico en Italia

Arianna Santero (2023) y su equipo desarrollan un trabajo que aborda los efectos de la segregación vertical en el trabajo académico en instituciones italianas, afirmando que existe subrepresentación en las distintas carreras, pero también en los puestos de liderazgo y cátedras.

El trabajo discute la penalización por maternidad en el ámbito académico, en investigación y docencia. Basándose en 64 entrevistas en profundidad con profesores asociados, 32 mujeres y 32 hombres, que trabajan en departamentos de STEM y SSH en cuatro universidades italianas.

El estudio busca entender de qué manera las desigualdades de género son reproducidas en varias etapas de la carrera académica y como en los distintos niveles, micro, referido a lo individual; meso, a lo organizacional y macro, normas y políticas, interactúan con la trayectoria académica afectando el éxito de la carrera, desde el reclutamiento, la retención y avance (promoción) de la carrera.

Metodológicamente se empleó un enfoque mixto, combinando método cuantitativo y cualitativo. Para ello se realizó análisis de fuentes secundarias, como ISTAT y MIUR, correspondientes al país de procedencia. Encuestas web a personal de investigación y enseñanza de cuatro universidades italianas. Entrevistas en profundidad como ya se mencionó anteriormente y entrevistas semiestructuradas con informantes clave involucrados en los procesos de gobernanza institucional y selección.

Los hallazgos a grandes rasgos pueden categorizarse en tres, la ya mencionada penalización por maternidad, actividades de investigación y enseñanza diferenciada por género

y políticas vs auto empoderamiento individual. Esta categorización responde a las tres dimensiones de análisis (micro, meso y macro)

Sobre la penalización por maternidad, se señala que las mujeres en la academia enfrentan interrupciones significativas en sus carreras debido a las labores de reproducción de la vida, lo que se refleja negativamente en la productividad y el avance profesional (Santero et al. 2023). Esto se traduce en una modificación del comportamiento que lleva a las mujeres a tomar decisiones tales como posponer la maternidad hasta alcanzar un grado de estabilidad, llegando a experimentar infertilidad involuntaria (Santero et al. 2023). Estos criterios de evaluación académica suponen ser instrumentos neutrales, sin embargo, ocurre que el eje de normalidad es una construcción que parte de los lineamientos patriarcales, por lo tanto, el grado de normalidad no es otra cosa si no que un planteamiento ideológico que pone como grado de estandarización la condición masculina de trabajo, ignorando de forma arbitraria las desigualdades estructurales en el desenvolvimiento social de hombres y mujeres.

En cuanto a las actividades de investigación y enseñanza diferenciada por género, las investigadoras señalan percibir menos apoyo y legitimidad (Santero et al. 2023), en especial en aquellos espacios no convencionales o de baja representación femenina, este es un hecho que propicia la degradación de cargos en los puestos de jerarquía. Por otro lado, las redes (en un sentido de capital social) al ser dominadas por el género masculino, y los grupos de investigación informales contribuyen a la progresión más lenta de las carreras de las mujeres (Santero et al. 2023). Comúnmente, según los hallazgos, las mujeres se involucran más en la enseñanza, que es menos valorada que la investigación en los criterios de evaluación, lo cual dificulta aún más el avance en la trayectoria profesional.

Finalmente, acerca de políticas y auto empoderamiento individual, a partir de la recolección de información, tanto hombres como mujeres ven las cuotas de género y acciones positivas como contraproductentes, temiendo que puedan llevar a sesgos inversos. Las políticas de equilibrio entre lo laboral y lo personal, principalmente las destinadas al apoyo de cuidado infantil, son mayormente apoyadas, puesto que ayudan en la gestión de las demandas familiares y académicas. También se evidencia una percepción cuasi meritocrática de auto empoderamiento individual, según los datos, se cree que la desigualdad es un tema del pasado,

por lo tanto, los esfuerzos transformadores deben enfocarse en desarrollo personal antes que cambios institucionales (Santero et al. 2023).

2.10. Retención de profesorado femenino en Estados Unidos

Katie Spoon et al. (2023) en un estudio de metodología cuantitativa titulado “Gender and retention patterns among U.S faculty” aborda las diferencias de género en la representación y retención de mujeres en puestos académicos. Para ello, emplea un censo de 245.270 profesores de departamento de doctorados en un periodo de tiempo del 2011 al 2020 analizando la retención en función del género, edad profesional, prestigio institucional y el campo académico (STEM y no-STEM).

Los hallazgos muestran que las mujeres abandonan sus puestos a tasas más altas que los hombres en todas las etapas de la carrera profesional, especialmente en universidades de menor prestigio, en campos que no pertenecen al STEM y entre el profesorado titular (Spoon et al. 2023). Para desarrollar una explicación del fenómeno, la autora junto a su equipo de trabajo emplea el concepto de “leaky pipeline”, traducido al español “tubería con fugas”, el que da cuenta de cómo mujeres abandonan en mayor proporción que los hombres, lo cual lleva a un aumento progresivo de la sobrerrepresentación de hombres y por consiguiente subrepresentación de mujeres (Spoon et al. 2023).

A su vez, se señala que habitualmente los estudios comparativos entre carreras STEM y no STEM se centran en la promoción del género, pero, no en los eventos reales de deserción dejando un vacío de conocimiento respecto de una situación real y constante (Spoon et al. 2023).

Los resultados de la investigación se distribuyen en tres categorías clave, tasa de retención y ascenso, variabilidad por institución y campo y razones de abandono. Los datos señalan que las mujeres tienen un riesgo promedio anual de abandono que supera significativamente al de hombres en cada año de carrera académica. “Las profesoras asistentes tienen 6% más de probabilidad de abandonar que los hombres en cada año, 10% para profesoras asociadas, 19% para profesoras titulares” (Spoon et al. 2023, pág. 2). En cuanto a las tasas de promoción, las mujeres son un 7% menos propensas a ser promovidas a profesoras asociadas y 12% menos a ser profesoras titulares en comparación a sus colegas hombres (Spoon et al. 2023).

Sobre la variabilidad en instituciones y campos, existe una disparidad de género en la retención impulsado por la deserción de mujeres con titularidad en campos no STEM y en instituciones de menor prestigio. En el campo no STEM, además, las mujeres tienen mayores tasas de abandono en todas las etapas de la carrera. Las profesoras en carreras no STEM e institución de menor prestigio tiene un 89% de riesgo de abandono, en comparación de un 23% para hombres (Spoon et al. 2023). El estudio a su vez sugiere que de mantenerse las tasas empíricas a lo largo del tiempo “una cohorte hipotética de nuevos profesores contratados en paridad se reduciría al 48,2% de mujeres después de 15 años, al 45,4% después de 25 años y al 40,6% después de 35 años” (Spoon et al. 2023, pág. 2).

Las razones de abandono según este estudio dicen ser por mayor propensión a ser empujadas a abandonar sus trabajos debido al clima laboral, más que por sopesar asuntos de la vida personal y laboral (Spoon et al. 2023). Las mujeres que se ocupan en esta área de trabajo mencionan con mayor frecuencia percibir un clima laboral negativo en comparación a los hombres (Spoon et al. 2023).

2.11. Brechas salariales en el trabajo de educación superior

De las formas que más ha sido abordada la segregación laboral por género, es a partir de las brechas salariales. Francisca Jara (2023) en su tesis para optar al título de profesional de ingeniera civil industrial, desarrolla un estudio comparativo donde analiza las brechas de género salarial por área de desempeño en individuos de la educación superior y la influencia que tuvo la pandemia.

La autora utilizó los resultados de la Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN) de los años 2017 y 2020, desarrollada por el ministerio de desarrollo social y familia de Chile. El estudio divide el análisis en dos grupos: áreas de educación superior para los datos del año 2017, que se refiere a las disciplinas impartidas por instituciones de educación superior y áreas de trabajo que se refiere a las distintas áreas ocupacionales posibles en Chile, para datos de los años 2017 y 2020.

Se obtuvieron resultados que sugieren que, en la gran mayoría de los casos, las mujeres reciben menos salario que los hombres. Los datos del año 2017 señalan que, por concepto de

género, el salario de mujeres baja un 15,8% en comparación a los hombres en todas las áreas de educación superior. Así mismo la muestra del año 2020, periodo de pandemia, en los datos referidos a las áreas de trabajo la brecha salarial disminuye a un 13,1% en todas las áreas (Jara, 2023). Sugiriendo que pese a experimentar una reducción en la brecha, aún existe una diferencia estadísticamente significativa en las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Jara, 2023).

3. CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y tipo de investigación

3.1.1. *Diseño de investigación*

Para el estudio de la segregación laboral basada en el género, la presente investigación se desenvuelve de acuerdo con el paradigma postpositivista. Este enfoque permite incorporar la rigurosidad del método empírico y poder establecer al mismo tiempo un enfoque crítico de las estructuras de poder subyacentes detrás de los fenómenos sociales que configuran el caso en cuestión. De acuerdo con lo anterior, en este trabajo se utiliza una metodología cuantitativa aplicada a datos secundarios, los cuales nos otorgarán una primera aproximación a la observación del fenómeno y sus posibles expresiones en la universidad de Valparaíso.

3.1.2. *Tipo de investigación*

Este trabajo dispone de dos enfoques: exploratorio y descriptivo. En primer lugar, se utiliza el enfoque exploratorio, dado que, la segregación laboral en el trabajo académico es un problema relativamente nuevo y poco abordado, sobre todo en las instituciones de la región de Valparaíso, por lo tanto, con este trabajo se propone abrir el debate ofreciendo un análisis preliminar de la situación, partiendo por identificar como se expresa el fenómeno en la Universidad de Valparaíso. Por consiguiente, el segundo enfoque, es descriptivo, dado que la información construida a partir de la investigación propone mostrarnos el comportamiento y las características de la segregación laboral basada en el género dentro de la institución ya señalada.

3.1.3. *Temporalidad*

Este estudio adopta un diseño longitudinal, permitiendo analizar las variaciones del fenómeno de segregación laboral de género a lo largo del tiempo. La investigación se basa en datos correspondientes a los años 2010, 2014, 2019 y 2024, seleccionados estratégicamente para cubrir un periodo de catorce años y capturar tanto cambios estructurales como coyunturales dentro de la institución.

La selección de estos cuatro puntos temporales se justifica de la siguiente manera:

2010: Año en el que se inicia el registro sistemático de los datos laborales de la Universidad de Valparaíso. Representa el punto de partida para observar las primeras tendencias en la segregación laboral de género.

2014: Escogido para mantener un intervalo temporal de cuatro años, permitiendo identificar posibles cambios a medio plazo en las dinámicas laborales de género dentro de la universidad.

2019: Este año es relevante no solo por el intervalo temporal, sino también por el contexto sociopolítico de Chile, marcado por importantes movimientos sociales que afectaron tanto a la sociedad en general como a las instituciones públicas, incluidas las universidades.

2024: Representa el periodo más reciente y actualizado del que se dispone de datos, lo que permite una visión contemporánea del fenómeno y una comparación con los años anteriores.

El enfoque longitudinal es fundamental para identificar tanto la evolución de la segregación laboral por género como las posibles respuestas institucionales a los cambios socioeconómicos y políticos que han afectado el contexto laboral académico. Al analizar estos cuatro momentos específicos, el estudio proporciona una visión más completa y dinámica de la segregación laboral en la Universidad de Valparaíso.

3.2. Técnica de producción de datos

3.2.1. Descripción y justificación de la técnica

La recolección de datos se aplica a datos proporcionados por el departamento encargado de la producción y posterior publicación corresponde a la Dirección de gestión y desarrollo de personas (DGDP), que posterior al almacenamiento de información, por mandato legal de acuerdo con la ley 20.285, deben ser publicados en el portal de transparencia activa, que regula el principio de transparencia de la función pública. Por lo tanto, los datos son de carácter público y de libre acceso.

Para acceder a la información se solicitó orientación al director de la DGDP quien señaló el procedimiento. Se accedió al portal de transparencia mediante los vínculos adjuntos en la página oficial de la universidad, una vez dentro se seleccionó el vínculo Personal y Remuneraciones, Personal a contrata, Personal de planta y Personal Honorario. Finalmente se

seleccionaron los años y se descargaron las bases de dato en formato Excel. Una vez descargados los documentos se verificó que contaran con la información correspondiente para proceder en la limpieza y procesamiento. De estos documentos se rescataron los correspondientes a personal de planta y personal de contrata, los de personal honorario no cuentan con información suficiente.

El manejo y manipulación de datos secundarios ofrece distintas ventajas para desarrollar el análisis. La principal estriba en el recurso temporal, ya que nos habilita a prescindir de la construcción de instrumentos de producción de datos y su posterior procesamiento, como es en el caso de la construcción de encuestas, es decir, nos aventaja en términos de inmediatez en el acceso a información específica (Bryman, 2012). Por otro lado, este formato de información guarda el carácter de oficialidad, dado que se rige por disposición legal. Es decir, se trabaja con información fidedigna y oficial. Por otro lado, el trabajo con datos secundarios presenta algunos problemas. En este caso, las bases de datos se encuentran en formatos que buscan únicamente hacer pública la información solicitada por la ley, por lo tanto, los encabezados de cada columna no responden siempre a las necesidades de la investigación, lo cual nos lleva a la necesidad de construir variables a partir de los datos ya construidos, recodificar variables, eliminar filas, entre otras labores relativas a la limpieza de datos.

3.3. Universo y muestra

3.3.1. Caracterización y justificación

El universo muestral corresponde a todas las personas registradas en las bases de datos correspondiente a personal de planta y personal a contrata de la universidad de Valparaíso, el número de la población corresponde a un total acumulado de 4671 casos, sin embargo, este número se reduce a 2912 para poder determinar los parámetros de retención y fuga, a partir de filtros de casos que se repiten en más de un periodo. Al corresponder a un documento que facilita la información total, se trabajara con el N total de la población relativa a las categorías de análisis.

Como ya se ha mencionado anteriormente, los datos se distribuyen en dos categorías, basadas en el tipo de contrato: planta y contrata. De los cuales se observa el comportamiento en

cohortes de cuatros años para cada categoría: 2010, 2014, 2019 y 2024. Esta selección temporal se elige según criterios de existencia de datos, longitud temporal, pero también se consideran factores de contexto sociocultural, como ocurre para el caso del año 2019, marcado por los movimientos sociales que remecieron al país y las instituciones a nivel general. Por lo tanto, el año 2010 corresponde al inicio de almacenamiento de datos, 2014 por criterio de longitud temporal, 2019 por los factores contextuales y 2024 correspondiendo a los datos más actualizados con que disponemos.

3.3.2 Descripción de la muestra

Si bien, en estricto rigor, este trabajo no asume la toma de muestras, existe un criterio de selección de casos. La base de datos inicialmente agrupaba la información de la totalidad del personal contratado por la institución, incluyendo además del personal académico y directivo, personal no académico, administrativo y oficios. Así mismo también, los datos agrupaban todos los tipos de contratos que asume la institución y los individuos. Teniendo esto presente, el criterio de selección se basa en el tipo de contrato, el tipo de función y los años seleccionados para el análisis.

Los casos corresponden entonces a trabajadores del área académica, del área directiva y que ambos mantuvieran relaciones contractuales a plazo fijo y plazo indefinido. Se excluyeron los trabajadores no académicos y aquellos contratos de tipo honorarios.

3.4. Técnica de análisis

3.4.1. Descripción y justificación de las técnicas

El trabajo de análisis de los datos se desarrolla a partir de análisis estadísticos de la muestra. Para ello, es necesario identificar las variables que emplearemos para el análisis e identificar que tipos de variables son. Como este estudio busca analizar el comportamiento y la manifestación de la segregación laboral en el trabajo académico basándose en el género, nuestra variable dependiente es de tipo categórica dado que es el género nuestro eje de análisis. Para el análisis, se emplean técnicas estadísticas descriptivas y técnicas de correlación simple, que nos permitan sondear el estado del fenómeno a partir de promedios, medianas y moda, para el caso de los promedios se consideran las desviaciones estándar de las variables cuantitativas, correspondiente a salario bruto mensualizado. Además, hay que tener presente que el análisis

de la variable renta bruta mensualizada por lo general, los datos de salario presentan sesgos debido a los valores extremos. Por lo tanto, se consideran las desviaciones estándar para ajustar el criterio de observación. En concordancia con lo anterior, se consideran los rangos para contar con una perspectiva de salarios vista desde el salario mensualizado bruto mínimo y máximo y así identificar los valores extremos que condicionan la variable y su sesgo, generalmente, positivo.

Para estimar la segregación horizontal y vertical, se realiza un coteo de personal según su género, identificando las áreas de conocimiento, los tipos de cargo y tipos de contratos. Para ello se generan tablas dinámicas en software Excel y se procede en el análisis.

Para establecer correlaciones se empleó el Software SPSS, en el cual se aplicaron técnicas como Chi-2 para establecer asociación de variables categóricas y prueba T de Student y Prueba Levene para asociar variables categóricas con variables cuantitativas.

Por otro lado, para determinar la segregación tanto vertical como horizontal, se utilizan los índices de segregación de Duncan & Duncan (1955), un instrumento previamente construido y utilizado para estimar índices de segregación en contextos laborales.

Finalmente, para poder tener un panorama de la situación de retención de académicas, se desarrolla un procedimiento de filtrado y eliminación de duplicados. A cada caso se le asigna un identificador numérico, el cual permitirá observar si este se presenta en más de un periodo seleccionado. Posteriormente, los periodos seleccionados se categorizan y agrupan en periodos de dos años, es decir, se vinculan los años 2010-2014, 2014-2019 y 2019-2024, con la intención de establecer una continuidad de labores para cada caso.

3.5. Consideraciones éticas

Durante el proceso de investigación se han tomado distintas consideraciones éticas con el fin de resguardar la integridad de las personas que puedan llegar a verse involucradas al utilizar información relativa a los individuos.

En primer lugar, se tomó el consentimiento del encargado del departamento que produce los datos. En este caso, se solicitó e informó al director de DGDG (Dirección de gestión y desarrollo de personas) que se empleará información del departamento para la utilización en el

presente trabajo. No obstante, la información es de carácter público por mandato legal, sin embargo, en virtud del respeto y la buena voluntad, se informó debidamente a dicho encargado.

Luego, se considera la confidencialidad y anonimización de los datos. Con esto buscamos asegurar que la utilización de los datos no permita identificar de manera personal a las personas a quienes corresponde la información obtenida de la base de datos. Para esto, se procede mediante la supresión de datos, que consta de la eliminación de información identificadora, en este caso solo el nombre, que es el dato con que se individualiza la información respectiva a cada sujeto (European data protection board, 2020). Así mismo, se considera que, al momento de la publicación de este trabajo, los resultados mantengan dicha confidencialidad y anonimización.

Desde otro ámbito, también se considera la imparcialidad y objetividad de los datos. Del análisis se busca mantener la mayor objetividad posible, intentando evitar interpretaciones sesgadas o influidas por intereses u opiniones personales o colectivas.

Finalmente se consideran las normativas de la universidad como la legislación vigente, asegurando el cumplimiento a cabalidad de todas las políticas propias de la universidad relativa a la investigación y manejo de datos. Del mismo modo ocurren con la legislación nacional, se considera el cumplimiento de la protección de datos personales y se desarrolla una investigación ética de acuerdo con la ley 19.628 sobre protección de la vida personal (1999).

4. CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Manifestaciones de la segregación laboral horizontal

La segregación laboral horizontal, se manifiesta principalmente en la distribución desigual de sujetos en los cargos inscritos en las instituciones generando concentración de mujeres en determinados segmentos o áreas del mercado laboral (Anker, 1997). Trayendo como consecuencia la determinación de, para el caso del trabajo académico en la Universidad de Valparaíso, áreas de conocimiento feminizadas y masculinizadas (Anker, 1997). Dicho fenómeno deja a la luz el orden patriarcal que nace de una división sexual del trabajo que ordena, organiza y distribuye a los sujetos según los roles de género establecidos en la sociedad, una determinante histórica que subyace en todas las instituciones modernas, dado que estas, pese a tener orientaciones progresistas en algunos casos, no dejan de verse envueltas en un sistema profundamente arraigado que norma y estructura el comportamiento individual (Anker, 1997).

4.2. Distribución por áreas de conocimiento

Los resultados de la investigación revelan una disparidad significativa en la distribución de género en todas las áreas que abarca la institución estudiada. Aunque las estadísticas del Servicio de Información de Educación Superior (SIES, 2023) indican una mayor participación de mujeres en la educación superior como estudiantes, la segregación laboral sigue generando ambientes masculinizados y feminizados. Esta conformación de segmentos de acuerdo al género de los involucrados crea espacios en los que las mujeres se sienten ajenas, ya que su participación enfrenta un conflicto de representación.

De acuerdo con el objetivo de investigación, la expresión de la segregación horizontal se define por la distribución de género en las diversas áreas de conocimiento. Para abordar este planteamiento, se analizó el cruce de variables de género y áreas de conocimiento, mostrando cómo las mujeres en la Universidad de Valparaíso representan una minoría en todas las áreas, incluso en aquellas consideradas feminizadas, demostrando que la discriminación de género opera en la institución en forma de segregación.

Para ello, en primer lugar, aplicamos la prueba estadística Chi-2, con la finalidad de establecer la asociación o dependencia entre las variables.

Tabla 1 Prueba Chi-2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	202,376	11	,000
Razón de verosimilitud	203,721	11	,000
Asociación lineal por lineal	19,601	1	,000
N de casos válidos	4670		

Nota. Fuente: elaboración propia

- **Significación asintótica:** 0,000
- **Ho:** No existe dependencia entre las variables.
- **Ha:** Existe dependencia entre variables.

El valor p es menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y asegurar que existe una relación de dependencia entre las variables. Así, el género resulta ser un factor determinante en la distribución por áreas de conocimiento.

Guzmán (2021) explica cómo la división sexual del trabajo generó una segmentación artificial en las áreas de conocimiento, donde las carreras adquieren un significado asociado a los roles de género. Este enfoque asume que las carreras y sus futuros laborales son campos estructurados que atraen a personas de un género específico hacia determinados espacios. Esto contrasta con visiones que atribuyen las decisiones individuales únicamente a intereses personales, descontextualizando el proceso de elección y su contexto sociohistórico.

Otro efecto de esta segmentación es la conformación de clases a partir del género, según la perspectiva de Bourdieu (2011), que se estructuran en función de la importancia funcional de ciertas áreas para la institución. En este caso, áreas como Salud y Ciencias representan funciones dominantes en la estructura institucional, lo que produce relaciones objetivas y simbólicas que

asignan propiedades diferenciadoras a los distintos grupos. Aunque el planteamiento de Bourdieu sostiene que el género es una propiedad de los agentes y no un elemento estructurante per se, en esta investigación se considera que el género estructura campos específicos y jerarquiza tanto a los agentes como a las áreas de conocimiento, situando, por ejemplo, a STEM en una posición superior frente a Ciencias Sociales o Educación, donde se observa una mayor representación femenina.

Tabla 2, % de representación femenina por área y año

Área de Conocimiento	2010	2014	2019	2024
Salud	41,08%	41,88%	43,66%	45,90%
Educación	22,81%	58,02%	65,05%	65,05%
Ciencias	36,32%	32,09%	28,27%	35,47%
Ciencias Sociales	32,41%	31,82%	36,78%	40,40%
Administración	32,04%	30,83%	31,30%	33,00%
Industria y Construcción	21,05%	24,49%	21,75%	16,63%
Derecho	19,61%	26,67%	39,39%	30,56%
Humanidades	20,34%	19,40%	28,13%	39,76%
Humanidades y Arte	30,00%	34,78%	32,00%	38,10%
Ingeniería	14,03%	21,05%	27,78%	34,38%

Fuente: elaboración propia

Observando los resultados, la distribución femenina responde a una forma de segregación por género, con la excepción notable de Educación los dos últimos años analizados y, en segundo lugar, Salud, aunque las mujeres no representan como mayoría. Esta distribución refleja una subrepresentación en la mayoría de áreas.

Esta tendencia lleva a cuestionarse si las áreas donde existe representación femenina están determinadas por características atribuidas al género. Como exponen Delaney y Devereux (2022), ciertos sectores económicos, como STEM, históricamente dominados por hombres, contrastan con sectores como Ciencias Sociales y Humanidades, donde las mujeres tienden a estar más presentes.

Explicaciones como las de M. Fernández (2022) sugieren que la orientación vocacional condiciona las elecciones académicas y laborales, destacando factores individuales y

psicológicos, e invisibilizando el género como factor sociocultural. La autora sostiene que la división sexual del trabajo condiciona la elección profesional de las mujeres hacia áreas que extrapolan sus roles de cuidado al ámbito laboral

Con lo anterior, observamos como en Salud y Educación se reproducen los aquellos mencionados roles de género, dado que, como plantea Bourdieu (2011) estos campos de educación, ergo, campos laborales, suponen una extensión del trabajo reproductivo, el cual está estrechamente asociado al rol femenino de reproducción de la vida. Esto se verifica en los roles asociados a la educación, representando la extensión de la labor de educación familiar, es decir, una forma de trabajo que permite la reproducción de la vida, y a partir de la extrapolación del rol formador y de crianza que tienen las madres dentro de las familias

Por otro lado, Salud, como una actividad también asociada a los estereotipos femeninos, desde sociedades premodernas, las mujeres han cumplido roles de preservación de la salud, como se representa con el imaginario folclórico histórico de la mujer cumpliendo labores curanderías (Federici, 2004). Posteriormente, en épocas más avanzadas, ya adentrados en los albores de la modernidad, en contexto de conflicto bélico, las mujeres se han encargado de labores a interior de hospitales y centros de salud de emergencias. Cabe mencionar y destacar que existen salvedades, como ocurrió durante los procesos de conflicto internacional que involucraron a la extinta Unión Soviética, donde las mujeres ocuparon roles de históricamente asociados al género masculino, como es el trabajo bélico de los soldados, condecorándose algunas con distinción, como es el caso de Lyudmila Pavlichenco (Krylova, 2010).

Como ya observamos, Educación, es la única área donde las mujeres superan en cantidad a los varones guardando una estabilidad desde el año 2019 al 2024, donde la representación femenina supera por más del 50%. Algunas relaciones interesantes, asociadas a la manifestación de la segregación, sería el análisis de brechas salariales dentro del área, como también en comparación con otras áreas. También resulta interesante observar la distribución de mujeres en el área de Educación, según los cargos que impliquen responsabilidades y toma de decisión. Tomando en cuenta el análisis de Fardella et al, existe una alta probabilidad de que, pese a ser un espacio que podríamos inferir feminizado, labores vinculadas a liderazgo en investigaciones como también a cargos directivos estén siendo ocupadas por varones y no por mujeres.

4.3. Género y remuneración bruta mensualizada por área de conocimiento

El salario es un aspecto central del análisis de la segregación, ya que representa la principal motivación para adquirir cualquier tipo de ocupación remunerada. No obstante, existen factores que generan desigualdad en los salarios de trabajos equivalentes. La segmentación laboral crea áreas con salarios altos y bajos, y dentro de estas áreas, las mujeres perciben menores salarios que los hombres, incluso en sectores feminizados.

Nuestro análisis inicial indicó un nivel de equidad en los salarios, ya que las diferencias no superaban en promedio los doscientos mil pesos, habiendo casos en que algunos salarios femeninos superiores a los masculinos. Sin embargo, esta observación no es suficiente y no permite determinar una diferencia estadísticamente significativa. Pese a ello, un análisis básico nos permite establecer ciertas relaciones, sin embargo, para determinar las brechas salariales de forma exacta, se necesita emplear metodologías más exhaustivas que permitan descomponer los salarios para poder establecer correlaciones y comparaciones entre salarios femeninos y masculinos.

Aplicando un análisis de los datos, observamos los siguientes estadísticos: moda, mediana, media, desviación estándar y coeficiente de variación del 83,7%, lo que indica una gran variabilidad.

Tabla 3 Estadísticos descriptivos

Estadísticos		
Remuneración bruta mensualizada		
N	Válido	4670
	Perdidos	0
Media		1625374.249
Mediana		1276254.500
Moda		\$193,556.00
Desviación estándar		1361053.604
Mínimo		\$41,862.00
Máximo		11959498.00
Percentiles	25	475536.2500
	50	1276254.500
	75	2500000.000

Fuente: elaboración propia

A partir de los datos podemos decir que, en primer lugar, la media no es el estadístico indicado para realizar comparaciones ya que el coeficiente de variación de un 83,7% lo cual indica que los datos son heterogéneos, por lo tanto, la media no es representativa de los datos.

Esta variación salarial, se debe a que los salarios difieren fuertemente entre áreas, por ejemplo, tomamos en cuenta el salario más alto de la carrera de sociología, observamos un valor que alcanza aproximadamente los tres millones de pesos, en comparación al salario más alto de una carrera asociada a STEM, que puede llegar a superar los nueve millones de pesos, como en el caso de Ingenierías. observamos una diferencia de aproximadamente seis millones de pesos. Sin embargo, para afirmar que esta diferencia es estadísticamente significativa se necesitan, como se menciona anteriormente, herramientas más sofisticadas.

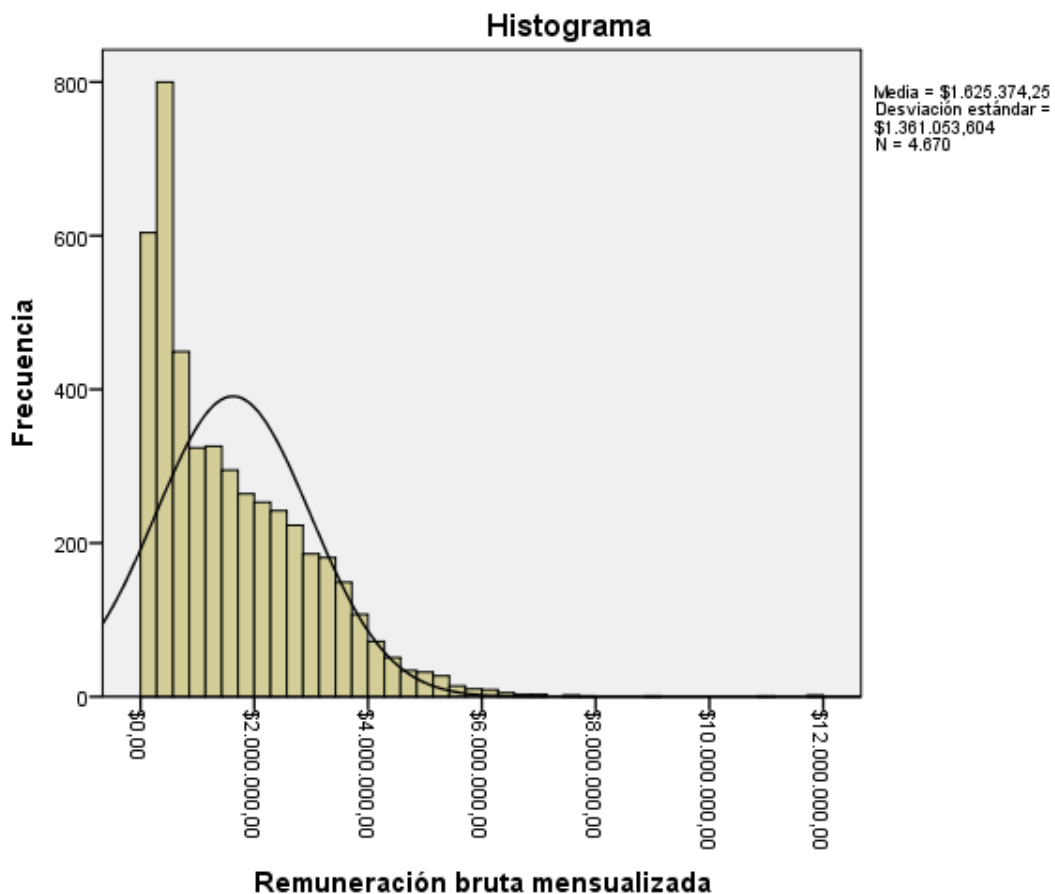
El estudio de F. Jara (2023) analizando el trabajo académico, señala que el género influye en la asignación salarial. En promedio, ser mujer implica una disminución del 15,8% en el salario en comparación con el de los hombres en 2017, y del 13,1% en 2020. Esta desigualdad salarial afecta especialmente a las áreas de Salud y Bienestar en el ámbito académico (Jara, 2023).

Según lo revisado en Cortes y Pan (2021), la tendencia a la ocupación laboral diferenciada, es decir, que se concentren trabajadores según su género en determinadas áreas,

contribuye directamente en las diferencias salariales, generando brechas significativas entre salarios femeninos y masculinos. Sin embargo, a partir de los planteamientos de las autoras, esta brecha puede disminuir en razón proporcional a disminución de los índices de segregación a lo largo del tiempo.

Dentro del primer cuartil, los casos representan salarios que van desde \$41.862 a \$475.536. Es decir, un cuarto del total de casos gana desde el salario mínimo mensual hacia abajo, constituyendo la población de más baja remuneración bruta. Existe un 50% de casos, que ganan entre \$41.862 y \$1.361.053 como salario bruto mensualizado. Finalmente, un 75% de los casos gana entre \$41.862 y \$2.500.000. Por lo tanto, queda un 25% de casos de remuneraciones que van desde \$2.500.000 a \$11.959.498.

Gráfico 1 Remuneración bruta mensualizada



Fuente: elaboración propia

Para determinar si existe dependencia entre las variables, se aplicaron las pruebas de Levene y T de Student.

Tabla 4 Pruebas Levene y Student

		Prueba de muestras independientes									
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior	
Remuneración bruta mensualizada	Se asumen varianzas iguales	19,330	,000	1,702	4668	,089	69900.99576	41081.41494	-10637.9808	150439.9723	
	No se asumen varianzas iguales			1,753	4062,790	,080	69900.99576	39883.27265	-8292.07696	148094.0685	

Prueba de Levene:

- **H₀**: Se asumen variaciones iguales.
- **H_a**: No se asumen variaciones iguales.
- **Valor p**: 0, lo cual rechaza la hipótesis nula, indicando diferencias en las variaciones salariales.

Prueba T:

- **H₀**: No existen diferencias estadísticas en los promedios.
- **H_a**: Existen diferencias estadísticas en los promedios.
- **Valor p**: 0,080, lo que indica diferencias significativas en los promedios salariales por género.

A partir de lo anterior, podemos afirmar en primer lugar la existencia de una segregación laboral horizontal en la institución, que se manifiesta en la brecha salarial. Esta brecha salarial tiene una estrecha relación con la segmentación de las áreas de conocimiento, es decir, que podríamos afirmar en segundo lugar que, las áreas feminizadas representan el segmento secundario, concentrando salarios más bajos en comparación a las áreas masculinizadas que corresponden al segmento primario, asociado a las carreras STEM. Por lo tanto, nuestro objetivo

de investigación encuentra una explicación empírica, donde la segregación laboral se manifiesta en las diferencias salariales.

4.4. Manifestación de la segregación laboral vertical

La segregación laboral vertical implica una distribución sesgada en los cargos jerárquicos dentro de una institución, generando desventajas según el género. En el ámbito académico, Dona Munévar (2004) sostiene que este campo está condicionado por relaciones de poder donde "las mujeres viven una escasa posibilidad de ejercer poder debido a su menor intervención en la definición de estrategias para su distribución" (Munévar, 2004, p. 17).

4.5. Distribución por jerarquías y tipos de contrato

Una de las manifestaciones más comunes de la segregación vertical es la distribución desigual de hombres y mujeres en cargos jerárquicos, los cuales involucran toma de decisiones, dirección de departamentos y distribución de recursos, lo que, a su vez, suele asociarse a remuneraciones más altas. En este sentido, la forma de contratación de trabajadoras nos orienta hacia la observación de relaciones contractuales que permitan proyectar trayectorias profesionales que posibiliten o no la promoción laboral y la posibilidad de asumir cargos de alta jerarquía.

Carla Fardella et al. (2021) exploran cómo el ámbito académico se configura como un espacio dominado por varones, generando ambientes laborales masculinizados, según la percepción de las propias trabajadoras. La estructuración del espacio laboral bajo un orden patriarcal lleva a la subvaloración del trabajo femenino, asignándoles tareas específicas que corresponden a un rol tradicionalmente femenino y determinando subjetividades en su producción académica. Es decir, en múltiples ocasiones, las mujeres se ven empujadas a asumir tareas administrativas, asociadas al cuidado y al orden, o incluso se les delega trabajo de secretaría, pese a que su cargo y contrato corresponden al de académicas. Asimismo, suelen verse obligadas a enfocar su trabajo académico en un marco androcéntrico que organiza la práctica académica y que las empuja a identificar sus propios problemas emergentes en la relación entre su trabajo y el espacio laboral.

Además, tomamos en cuenta el estudio de Pilar Bontá (2019), que describe los obstáculos organizacionales, culturales y epistemológicos en los sistemas universitarios en Colombia. Su investigación explora las dificultades para armonizar la vida familiar y la maternidad con la vida laboral y las proyecciones académicas. Este trabajo permite visibilizar la doble carga laboral que enfrentan muchas mujeres, entendiendo el trabajo en dos sentidos: como producción —“las tareas que implican un esfuerzo mental y físico, cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas” (Giddens, 2006)— y como trabajo reproductivo, que constituye “el fundamento invisible de la economía capitalista y garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo” (Federici, 2018).

Ambas autoras sitúan a las mujeres en una posición de "no poder": Bontá al resaltar los desafíos en la conciliación de roles, y Fardella al describir la persistencia de roles como los de secretaria, asignados incluso a académicas. Esto lleva a las mujeres a buscar un espacio de ruptura epistemológica que les permita deconstruir las representaciones dominadas por el androcentrismo (Bontá, 2019).

Desde nuestra investigación cuantitativa, analizamos datos estadísticos sobre la distribución de mujeres dentro de la institución y evaluamos la relación entre el género y el tipo de cargo ocupado, reafirmando la presencia de segregación vertical a partir del análisis del tipo de contrato. Dado que la relación contractual entre el trabajador y la institución influye en las oportunidades de acceso a ciertos cargos, analizamos las variables de género y tipo de contrato. La variable de tipo de contrato permite observar la situación contractual de hombres y mujeres, ya sea en contrato a plazo fijo (Contrata) o indefinido (Planta), y analizar las oportunidades de movilidad entre cargos de mayor jerarquía o la posibilidad de degradación en ciertos casos

Para examinar la relación entre variables, aplicamos la prueba estadística Chi-cuadrado (Chi-2).

Tabla 5 Prueba Chi-2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,976 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	15,716	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,126	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	15,973	1	,000		
N de casos válidos	4670				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 545,20.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota. Fuente: elaboración propia

Asignamos las hipótesis correspondientes:

- **H₀**: no existe dependencia entre variables.
- **H_a**: existe dependencia entre variables.

El valor de significación (p) obtenido en Chi-2 es 0.0, lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación de dependencia entre el género y el tipo de contrato.

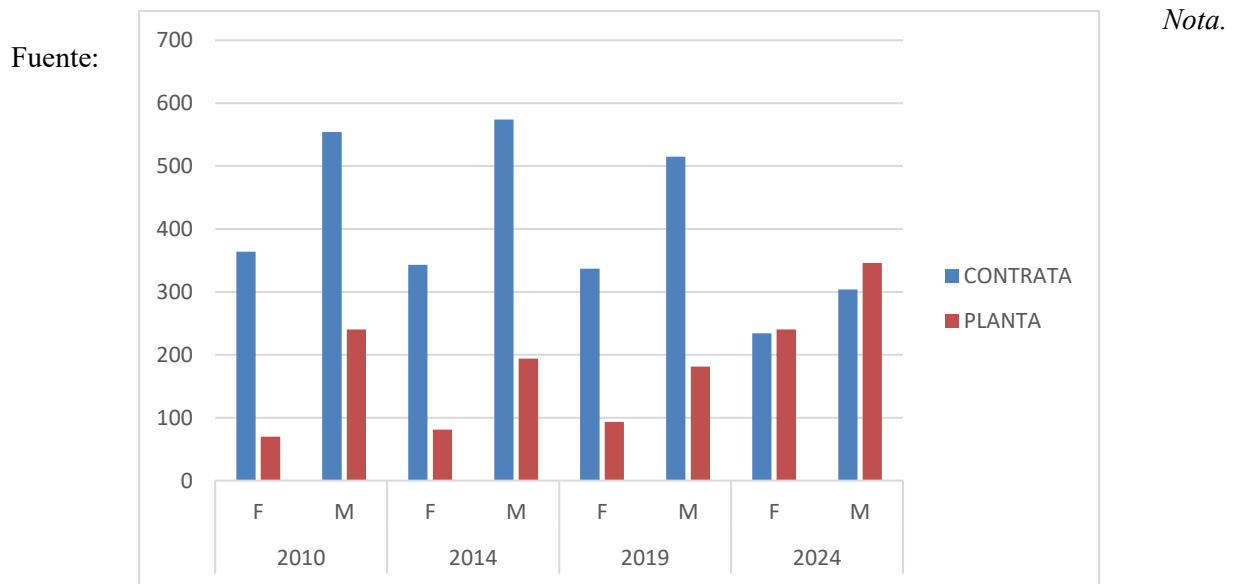
Tabla 6 Distribución por tipo de contrato y género

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	1762	37,7	37,7	37,7
	Masculino	2908	62,3	62,3	100,0
Total		4670	100,0	100,0	

Nota. Fuente: elaboración propia

El análisis general de la distribución de contratos según el género revela una tendencia de subrepresentación femenina: las mujeres corresponden a un 37,7% del total de contratos, mientras que los hombres representan un 62,3% (tabla 6). Observando los periodos de análisis, los resultados muestran la siguiente tendencia de segregación (Gráfico 2):

Gráfico 2 Distribución por género, año y tipo de contrato



elaboración propia

Existe una tendencia clara hacia la baja en cuanto a cantidad de contratos, con predominancia masculina en todos los años, llegando a un nivel de mayor equilibrio el año 2024, pero aun con presencia de mayor cantidad de hombres.

Existe una tendencia clara de reducción en la cantidad de contratos con predominancia masculina en todos los años, alcanzando un mayor equilibrio en 2024, aunque con una mayoría masculina persistente. En los tres primeros periodos, los contratos a plazo fijo (Contrata) para mujeres superaban en más del doble a los indefinidos (Planta), lo cual genera nuevas hipótesis sobre condiciones laborales y su evolución. Santero (2023) señala que, en actividades de investigación, las trabajadoras suelen percibir menor apoyo y legitimidad. En este sentido, el reconocimiento y la seguridad laboral están asociados a relaciones contractuales que garanticen derechos plenos, como los contratos indefinidos, los cuales ofrecen estabilidad y simbolizan la legitimación institucional de los trabajadores. La falta de mujeres con contratos indefinidos

tiende a perpetuar la degradación de cargos y el “techo de cristal”, es decir, la dificultad de acceder a posiciones de mayor jerarquía. Ahora bien, con un panorama claro sobre la relación contractual, es menester analizar la distribución por cargo o jerarquía. Punto en el que, hasta ahora, toda la literatura llega a un consenso: la subrepresentación de mujeres en cargos de alta jerarquía es un hecho verificable empíricamente.

Teniendo presente el panorama de relación contractual, analizamos también la distribución de cargos y jerarquías. La literatura coincide en que las mujeres están subrepresentadas en cargos de alta jerarquía, una tendencia persistente en el análisis. Para ello, evaluamos la dependencia entre género y cargo usando la prueba Chi-cuadrado.

Tabla 7 Prueba Chi-2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,470 ^a	11	,000
Razón de verosimilitud	56,396	11	,000
Asociación lineal por lineal	1,691	1	,193
N de casos válidos	4670		

a. 12 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,51.

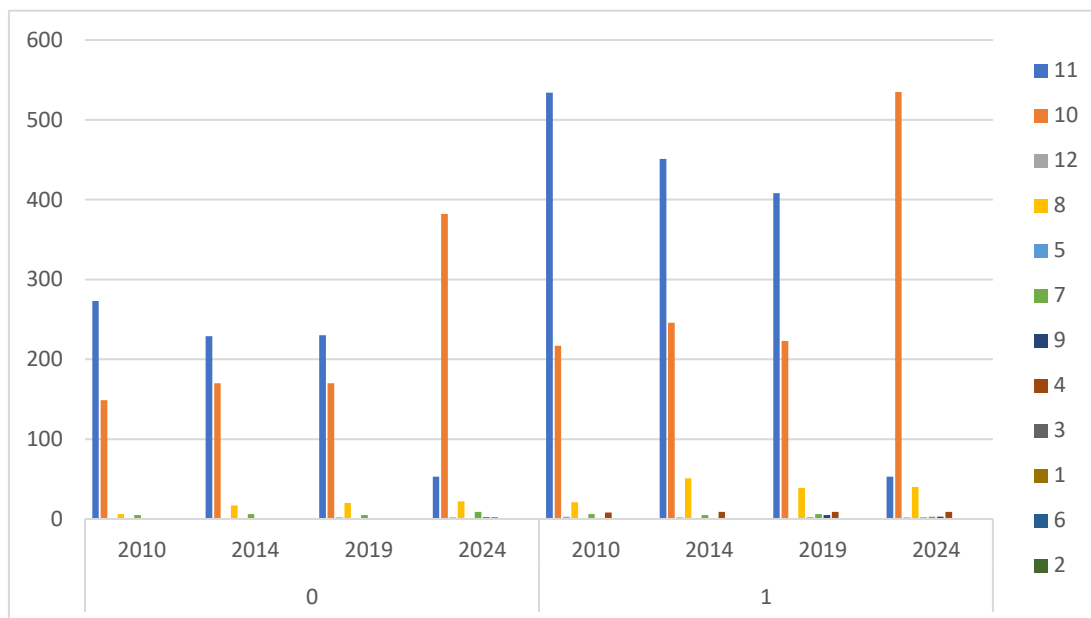
Nota. Fuente: elaboración propia

Formulamos las hipótesis de prueba:

- **H₀:** no existe dependencia entre variables.
- **H_a:** existe dependencia entre variables.

Al observar un valor p de 0.0, rechazamos la hipótesis nula, concluyendo la existencia de dependencia entre género y cargo. Esta relación nos permite analizar la evolución de las variables durante los periodos considerados.

Gráfico 3 Distribución por cargos o funciones



Fuente: elaboración propia

En el gráfico, los valores 0 y 1 representan el género femenino y masculino, respectivamente. Los valores del 1 al 12 en el eje vertical corresponden a los cargos, organizados jerárquicamente según el organigrama de la UVV (1. Contraloría 2. Rector 3. Fiscal general 4. Decano 5. Vicerrectoría 6. Prorectoría 7. Secretaría G 8. Dirección 9. Jefatura 10. Académico 11. Profesorado 12. Profesional). Esta categorización facilita el análisis estadístico.

Los datos muestran que las mujeres tienden a ocupar cargos asociados a actividades prácticas, como la docencia y el trabajo académico, mientras que están subrepresentadas en puestos de dirección y secretaría académica. En varios periodos, no se observa representación femenina en cargos de alta jerarquía

Siguiendo a Fardella et al. (2021), las mujeres están subrepresentadas en labores académicas e investigativas, con una distribución equitativa recién en 2024. La distribución longitudinalmente es la siguiente:

Tabla 8 Mujeres en cargos académicos por año

Cargo o función	2010	2014	2019	2024
Profesorado	33,83%	35,95%	36,05%	50,00%
Académico	40,71%	40,87%	43,26%	41,66%

Nota. Fuente: elaboración propia

Fardella reporta que, en 2018, las mujeres representaban el 43,4% de los académicos en Chile y solo el 16% de los líderes de equipos científicos. Estos datos abren preguntas sobre el liderazgo femenino en la investigación institucional y las condiciones de trabajo en jornadas completas.

Las cifras que reportamos solo representan las distribuciones, sin embargo, con esta información se abre la incógnita respecto de cuantas mujeres actualmente lideran equipos de investigación dentro de la institución de estudios, cuantas mujeres se encuentran trabajando jornadas completas, cuantas son asistentes y cuantas son titulares.

Respecto a los cargos de mayor responsabilidad, los datos solo de mujeres son los siguientes:

Tabla 9 Distribución por cargo en valores absolutos

Cargo o función	2010	2014	2019	2024
Contralor	0	0	0	0
Rector	0	0	0	0
Fiscal	0	0	0	1
Decano	1	1	1	2
Vicerrectoría	0	0	0	1
Prorectoría	0	0	0	0
Secretaría general	5	6	5	9
Dirección	6	17	20	22
Jefaturas	0	0	1	2
Profesional	0	0	2	2

Fuente: elaboración propia

Como se observa, algunos cargos han sido históricamente dominados por varones, excepto en secretaría general y dirección, donde hay mayor representación femenina. Sin

embargo, en dirección, las mujeres representan solo el 30,09% del total, en comparación con los varones que alcanzan un 69,91% del total.

En conclusión, las estadísticas demuestran que en la Universidad de Valparaíso existe una segregación vertical que genera una subrepresentación femenina en cargos de poder y decisión. A su vez, se perpetúan estereotipos de género al concentrarse las mujeres en puestos feminizados, como secretaria. En el ámbito académico, las mujeres están subrepresentadas, con valores por debajo de la media nacional, mostrando mejoras recientes hacia el final de la segunda década del siglo.

4.6. Retención de trabajadoras académicas

La retención y fuga de trabajadoras académicas es uno de los efectos más presentes a raíz del fenómeno de la segregación laboral. Autoras como Kate Spoon (2023) y su equipo de trabajo señalan como existe una tasa de fuga de trabajadoras académicas más alta en comparación al de varones en departamentos de doctorados en Estados Unidos. Al mismo tiempo que ofrecen análisis estadístico de fuga de personal femenino, la investigación ofrece explicaciones del por qué las mujeres tienden a abandonar sus puestos de trabajo. Si bien, la investigación difiere en la complejidad metodológica con el presente trabajo, esta nos permite proyectar algunas formas de observación exploratoria del asunto.

Los resultados de la investigación nos permiten observar que las mujeres tienen menor porcentaje de continuidad laboral dentro de la institución en comparación a los varones.

Tabla 10, % de retención por periodos

Genero	Agrupación	Total	%
0	Solo primer periodo	129	4,4%
0	Solo segundo periodo	118	4,1%
0	Solo tercer periodo	72	2,5%
0	Primer y segundo periodo	305	10,5%
0	Tercer y cuarto periodo	358	12,3%
0	Último periodo	120	4,1%

1	Solo primer periodo	233	8,0%
1	Solo segundo periodo	208	7,1%
1	Solo tercer periodo	162	5,6%
1	Primer y segundo periodo	561	19,3%
1	Tercer y cuarto periodo	534	18,3%
1	Último periodo	112	3,8%
		2912	

Nota. Fuente: elaboración propia

En la tabla, se observan agrupaciones por periodos, que corresponde a los años seleccionados para el análisis. Cada periodo corresponde respectivamente a los años 2010, 2014, 2019 y 2024. Y finalmente los valores 0 y 1 corresponden a género femenino y masculino respectivamente.

Como se puede observar, las mujeres experimentan porcentajes de retención menores en comparación a los varones en donde los casos corresponden a trayectorias que involucren más de un periodo. Es decir, por ejemplo, para el caso del primer y segundo periodo, del año 2010 al 2014, solo un 10,5% de mujeres experimentó una trayectoria laboral que abarca lapsos de 4 años de ejercicio, en comparación a los varones que en el mismo periodo alcanzan un 19,3%. Es decir, que desde el año 2010 al 2014 existe mayor cantidad de hombres con contratos retenidos, en comparación a las mujeres que en el mismo periodo solo un 10,5% se mantiene en ejercicio. De la misma manera ocurre del segundo al tercer periodo, desde el año 2014 al 2019, solo un 12,3% de mujeres logra una trayectoria de 5 años de ejercicio en comparación a los varones que alcanzan un 18,3%. Finalmente, observamos que en el ultimo periodo 2024, se manifiesta una tendencia a una retención de mujeres, con una diferencia de 0,3% en comparación con los varones. No obstante, esta retención solo nos señala un 4,1%, dato que habría que contrastar con la información pertinente al año siguiente.

Es necesario considerar que esta información se presenta de manera general, no existe una estimación específica por área de conocimiento ni por cargo o jerarquía. Sin embargo, a partir de la información, se marca un punto de partida para poder establecer análisis más profundos y específicos, que permitan determinar porcentajes y probabilidades de retención de fuerza laboral femenina y a su vez mitigar los factores que impiden una mayor proporción de mujeres mantener el ejercicio de funciones por periodos más amplios.

4.7. Análisis del índice Duncan & Duncan (1955)

Uno de los indicadores ampliamente usados para determinar los niveles de segregación laboral es el de Duncan & Duncan. Esta forma de medición de la segregación laboral resume las diferencias en la distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías o áreas de ocupación laboral. Dicho índice se calcula como:

Ilustración 1 Índice de segregación

$$S = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{A_i}{A} - \frac{B_i}{B} \right|$$

Fuente: (Duncan & Duncan, 1955)

Donde S corresponde al índice de segregación, A_i la cantidad de elementos del grupo A en la unidad espacial i , en este caso A_i corresponde a Mujeres en la unidad espacial i que corresponde a la institución y sus respectivas áreas. Por su parte B_i corresponde a Hombres en la unidad espacial i que es la misma ya mencionada. A y B refieren al total de elementos del grupo en toda el área y n corresponde al total de unidades espaciales o categorías. En este caso sería un total de 12 categorías que corresponden a las 12 áreas de conocimiento de la institución.

Para su interpretación hay que considerar que si el valor es igual o cercano a 0 quiere decir que no hay segregación entre los grupos, por el contrario si el valor es igual o cercano a 1, indica que hay o totalidad de segregación o los elementos del grupo se encuentran parcialmente segregados. Según Massey y Denton (1993) un índice de 0,3 o inferior se considera bajo, entre 0,4 y 0,6 moderado y por sobre 0,6 se considera alto.

A partir de la aplicación del índice, la segregación en la institución en los cuatro periodos demuestra una presencia de segregación leve, pero persistente a lo largo de los diez años, que tiende a la disminución. Durante el año 2010 el índice es de 0.16; el año 2014 es de 0,17; 2019 alcanza 0,19 y finalmente el año 2024 alcanza su valor más bajo de 1,15. A partir de esta información es posible inferir que según este tipo de indicador, la segregación en la universidad de Valparaíso es de un nivel bajo, alcanzando su grado más alto durante el periodo 2019.

5. CONCLUSIONES

La investigación realizada sobre la segregación laboral por género en la Universidad de Valparaíso evidencia un panorama claro de desigualdad estructural que afecta tanto a nivel horizontal como vertical dentro de esta institución académica. Los hallazgos muestran que las mujeres están subrepresentadas en áreas tradicionalmente masculinizadas y, además, enfrentan barreras para alcanzar posiciones de liderazgo y toma de decisiones, lo que confirma las hipótesis planteadas inicialmente sobre la persistencia del fenómeno de segregación.

Los resultados respecto de la segregación evidencian la presencia del fenómeno dentro de la institución. En cuanto a segregación horizontal, las mujeres predominan en áreas históricamente feminizadas, como Educación, Salud y Ciencias sociales, pese a que hay una tendencia a la inclusión, la segregación persiste fuertemente en áreas asociadas al STEM, esta última históricamente dominada por el género masculino. Este patrón se vincula con procesos históricos y culturales que limitan trayectorias educativas, de formación escolar y formación profesional de las mujeres, reforzando estereotipos de género desde temprana edad.

La segregación vertical se confirma a través de los datos. La existencia del techo de cristal evidencia que las mujeres están subrepresentadas en posiciones jerárquicas altas, inclusive en áreas feminizadas, habiendo casos de nula presencia femenina en cargos elevados en el organigrama de la institución. Las barreras no se presentan únicamente como limitaciones de acceso, sino que también a nivel de retención y de promoción, exacerbando el fenómeno de la tubería con fugas donde las mujeres tienen tasas de retención más bajas que la de los varones. Se intuye a partir de la literatura que algunos de los factores que propician esta fuga es el clima laboral, sin embargo, este tema debe ser explorado a partir de nuevas investigaciones que empleen metodologías que profundicen el tema.

Las brechas salariales en la institución se manifiestan en salarios de mujeres en promedio inferiores a de los varones. Si bien, los alcances de la investigación y de la aplicación de herramientas de análisis limitan el estudio a una dimensión más bien descriptiva del fenómeno, los datos señalan diferencias estadísticamente significativas. El volumen de dichas diferencias parece no representar fielmente esta diferencia, sin embargo, se mantiene la necesidad de aplicar metodologías que permitan descomponer salarios para examinar exhaustivamente dichas diferencias y contrastar los datos empíricos con la realidad concreta.

Estos resultados no solo reflejan la situación de la Universidad de Valparaíso, sino que se alinean con tendencias globales en las instituciones de educación superior. Estudios internacionales muestran que los patrones de segregación laboral por género son comunes y persistentemente difíciles de erradicar, incluso en países con legislaciones avanzadas en equidad de género. Esto puede observarse como un fenómeno que se extiende tan ampliamente como se ha extendido el sistema de globalización. Así como en Chile, país que se encuentra dentro de los categorizados como en vías de desarrollo, casos como el de España, Colombia, Estados Unidos, presentan problemáticas similares, donde se evidencia un incremento de participación de fuerza laboral femenina, pero condicionada por agentes exógenos que segregan dicha participación.

Este estudio presenta distintos tipos de limitaciones, tanto de envergadura, metodológicos y técnicos. El análisis dependió principalmente de datos secundarios, lo cual puede significar un límite interpretativo sobre las experiencias individuales y las dinámicas organizacionales.

Por otro lado, este estudio se enfoca en una institución específica, por lo cual, los hallazgos no pueden generalizarse inmediatamente a otras realidades de las universidades chilenas o internacionales, sin previamente desarrollar estudios comparativos.

Finalmente, la perspectiva cuantitativa nos entrega un enfoque que proporcione claridad estadística, sin embargo, deja fuera las voces y narrativas de las trabajadoras involucradas, información fundamental a la hora de trazar políticas internas que busquen mitigar los efectos de la segregación y la segregación misma.

Siguiendo en concordancia con lo anterior, es posible plantear, a partir de lo estudiado, la implementación de políticas de igualdad. Una de las más básicas, que no obstante, muchas veces parece ser un maquillaje político, es establecer cuotas de equidad para promover un espacio de igualdad en cuanto a distribución de hombres y mujeres. Y a su vez promover e incentivar a las mujeres a apuntar a los cargos de mayor jerarquía.

También, establecer políticas que permitan un ambiente laboral no competitivo, que se promueva el trabajo colaborativo con el fin de ofrecer espacios laborales amenos para el desarrollo profesional, y en consecuencia desarrollo de conocimiento con bases laborales que permitan una productividad armoniosa.

Implementar políticas de conciliación trabajo-vida personal es fundamental para poder mantener a las profesionales en carrera. Ignorar el doble trabajo de las mujeres es una manifestación explícita de discriminación y de validación de un sistema de injusticias históricas. Por lo tanto, las consideraciones de género deben ser un pilar en la construcción de instituciones sólidas y duraderas, que demuestren su prestigio y validez mediante prácticas de solidaridad sexo genérica.

El empleo de programas de capacitación transversales centralizados que no sobrecarguen departamentos como los de género, con el fin de concientizar al personal académico y directivo son necesarios para mitigar las preconcepciones determinados por el sistema de ideación patriarcal. Talleres de orientación vocacional que diluyan los estereotipos de género en la educación y en el ejercicio laboral, que permitan a los individuos explotar sus habilidades y condiciones en virtud de sus intereses y voluntades y no según los roles y estereotipos de género.

Promoción en la creación de observatorios internos que permitan sondear constantemente la evolución de las brechas de género y las desigualdades estructurales.

Fomentar redes de mujeres académicas, que promuevan la formación colaborativa para apoyar el desarrollo profesional y de liderazgo de académicas. Adicionalmente que se fomente, como sucede en el presente proyecto Descentrando, ampliar los estudios sobre segregación para construir una base de datos nacional que permita análisis comparativos y el desarrollo en mayor volumen de investigaciones asociadas al tema.

Con esta investigación se espera aportar de manera significativa al entendimiento de cómo las estructuras académicas perpetúan la desigualdad de género. Aunque se han hecho avances en algunos ámbitos, la persistencia de dinámicas excluyentes subraya la necesidad urgente de cambios estructurales y culturales. Es imperativo reconocer que el problema trasciende el ámbito académico, ya que tiene implicaciones sociales más amplias en términos de justicia, equidad y desarrollo humano.

Finalmente, este trabajo abre la puerta para futuras investigaciones que incorporen perspectivas interdisciplinarias y comparativas, así como enfoques cualitativos para profundizar en las experiencias de las personas afectadas. Solo con un esfuerzo sostenido y colaborativo será posible avanzar hacia un entorno académico verdaderamente inclusivo y equitativo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R. (1997). La segregación laboral entre hombres y mujeres. Repaso de teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116.
- Aragón Mendizábal, E., y Navarro Guzmán, J. I. (2016). Exploración de diferencias de género en los predictores de dominio general y específico de las habilidades matemáticas tempranas. *Suma Psicológica*, 23(2), 71–79.
- Bontá, P. (2019). *Género y desigualdades en la educación superior: aproximaciones desde la experiencia laboral y familiar de mujeres académicas en las universidades de la región metropolitana de Chile* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional Universidad de Chile.
- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social* (1st ed.). Siglo XXI
- Bian, L., Leslie, S.J y Cimpian, A. (2017). *Gender Stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interest.* *Science*, 355, 389–391.
<https://doi.org/10.1126/science.aah6524>
- Benvin, E. Y Perticará, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral en Chile. *Revista de Análisis Económico*, 22(1), 71-92.
- Cortes, P., & Pan, J. (2017). Occupation and gender. En S. L. Averett, L. M. Argys, & S. D. Hoffman (Eds.), *The Oxford handbook of women and the economy* (pp. 425-452). Oxford University Press
- Colín Salgado, M. (2010). Brechas de género y trayectorias laborales diferenciales. Lecturas desde el capital humano. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac*, 24(68), 65-70.

Delaney, J., & Devereux, P. (2022). Gender differences in STEM persistence after graduation. *Economica*, *89*(356), 862-883. <https://doi.org/10.1111/ecca.12437>

Fardella Cisternas, C., Corvalán-Navia, A., García-Meneses, J., y Chiappini Koscina, F. (2021). Ni extranjeras, ni secretarias: discursos de las científicas chilenas sobre el trabajo académico. *Pensamiento educativo*, 58(1), 1-13.

Fernández-Darraz, M., Mora-Guerrero, G., & Pincheira, D. (2022). El rol del género en la orientación vocacional en Chile: Notas para comprender la feminización. En M. Fernández-Darraz, G. Mora-Guerrero, & D. Pincheira (Eds.), (pp. 59). Dykinson.

Gaete, M. A. & Toledo Gahona, C. A. (2020). *Reproducción de estereotipos y segregación por género: Estudio mixto en los distintos ámbitos socio laborales de los y las trabajadores y trabajadoras sociales de la provincia de Valparaíso, durante los años 2019-2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Viña del Mar]. Repositorio Institucional UVM.

Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 47-67.

Garcés, C. R. R., y Soto, J. A. M. (2018). Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52). Flacso México. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>

Jara Yévenes, F. C. (2023). *Análisis de brechas salariales de género por área de desempeño en segmentos con educación superior en Chile: Una comparación pre y post COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional Universidad de Concepción.

Kiss, D., Barrios, O. & Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia: Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas*, *15*(1), 85-105.

- López-Bassols, V., Grazzi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe*. Inter-American Development Bank.
- Massey, D. S., & Denton, N. A. (1993). *American apartheid: Segregation and the making of the underclass*. Harvard University Press.
- Martínez-Labrin, S. & Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, *13*(1), 15-22. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue1-fulltext-327>
- Ministerio de Educación. (2023). *Servicio de Información de Educación Superior (SIES)*. https://www.mineduc.cl/servicios/informacion-sobre-educacion/servicio-se-informacion-de-educacion-superior_sies/
- Mizala, A. (2018). Género, cultura y desempeño en matemáticas. *Anales*, *14*(7), 127-150. <https://doi.org/10.5354/0717-8883.2018.51143>
- Muñiz, L. (2016). Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. *Papeles de Trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural*, *31*, 65-78. <http://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/12785>
- Núñez, L., Rueda, A., Bustamante, A., Aránguiz, J., González, F., Hernández, M., Huaracán, V., & Vera, X. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación femenina y brechas salariales*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- Observatorio Económico. (2017). *Existe diversidad en la educación superior en Chile*. Universidad Alberto Hurtado. <http://fen.uahurtado.cl/2017/noticias/existe-diversidad-en-la-educacion->

[superior-en-chile/OECD \(2015\) PISA 2015 Results \(Volume I\) Excellence and Equity in Education DOI:http://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en](https://doi.org/10.1787/9789264266490-en)

OIT. (1975). Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Boletín Oficial. LVIII, Serie A (1). [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3)

Piore, M. J. (1969). *On-the-job training in the dual labor market: Public and private responsibilities*. Industrial Relations Research Association.

Recio, A. (1991). La segmentación del mercado de trabajo. En *Las relaciones laborales en España* (pp. 97-115). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Reskin, B. F. (1990). *The realities of affirmative action in employment*. American Sociological Association.

Rubery, J., & Fagan, C. (1994). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications, and policy responses in the EU*. Office for Official Publications of the European Communities.

Sáez, F. (2019). *La segregación de género en el mercado laboral: caso de los ingenieros comerciales de la Universidad de Chile* [Tesis de magister]. Universidad de Chile.

Sanhueza Díaz, L., Fernández Darraz, C., & Montero Vargas, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis Revista Latinoamericana*, (55). 310-334

Santero, A., Cannito, M., & Naldini, M. (2023). *Reframing vertical gender segregation in academia*. Università degli Studi di Trento. https://doi.org/10.15168/11572_397596

Spoon, K., LaBerge, N., Wapman, K. H., Zhang, S., Morgan, A. C., Galesic, M., Fosdick, B. K., Larremore, D. B., & Clauset, A. (2023). Gender and retention patterns among U.S. faculty. *Science Advances*, 9(20), eadi2205. <https://doi.org/10.1126/sciadv.adi2205>

Villarroel, R., & Jofré Alfaro, J. (2017). Movilidad social y mercado de trabajo en mujeres mayores de 50 años de la región de Valparaíso, Chile: Representaciones discursivas de mujeres mayores de cincuenta años sobre la dinámica reconocimiento social-agravio moral. In *V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina 31 de mayo y 1º y 2 de junio*

de 2017 Ensenada, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales.

7. ANEXOS

- i. Base de datos unificada y tablas en el siguiente enlace: [Bases_unificada.xlsx](#)
- ii. Índice de segregación Duncan & Duncan (1955)

$$S = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{A_i}{A} - \frac{B_i}{B} \right|$$