



**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Análisis del comportamiento del programa Beca  
para Estudios de Magíster para funcionarios/as  
del sector público de la CONICYT desde la  
perspectiva de género en el periodo 2011-2016**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE  
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumno

**Gustavo Adolfo Patricio Chamorro Sandoval**

Profesor Guía

**María Angélica Piñones Santana**

Valparaíso, Enero 2017

## INDICE

TEMA .....	4
RESUMEN .....	4
ABSTRACT .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
CAPITULO I. COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA.....	8
1.1. <b>Programa Beca de Magíster para Funcionarios/as del Sector Público</b> .....	11
1.1.1. <b>Documentos requeridos</b> .....	13
CAPITULO II. MODERNIZACIÓN DEL ESTADO.....	15
2.1. <b>Profesionalización de la burocracia pública</b> .....	16
CAPITULO III. ENFOQUE DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS .....	18
3.1. <b>Teoría feminista y la equidad de género</b> .....	19
3.2. <b>Conciliación familia-trabajo</b> .....	21
CAPÍTULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
4.1. <b>Planteamiento del problema</b> .....	23
4.2. <b>Objetivo general</b> .....	23
4.3. <b>Objetivos específicos</b> .....	23
4.4. <b>Definición del enfoque y alcances de la investigación</b> .....	24
4.5. <b>Instrumento de recolección de información</b> .....	24
4.6. <b>Variables de estudio</b> .....	25
4.7. <b>Resultados esperados</b> .....	26
CAPITULO V. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS VARIABLES DEL COMPORTAMIENTO DEL PROGRAMA BECAS PARA ESTUDIO DE MAGÍSTER PARA FUNCIONARIOS/AS DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CONICYT DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PERIODO 2011-2016.....	27
5.1. <b>Análisis de las estadísticas según género de postulaciones al programa de becas para estudio de magister para funcionarios públicos, periodo 2011 – 2016</b>	27
5.2. <b>Resultados de las entrevistas de percepción de los beneficiarios</b> .....	46

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS .....	51
BIBLIOGRAFÍA .....	55
ANEXOS .....	62

## **TEMA**

Análisis del comportamiento del programa Beca para Estudios de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT desde la perspectiva de género en el periodo 2011-2016.

## **RESUMEN**

En la actualidad se ha integrado el enfoque o perspectiva de género en las agendas de las principales organizaciones supranacionales como la ONU, así como de los principales estados de Europa, América del Norte y Latinoamérica, la equidad de la mujer en el trabajo y la educación han sido el pilar de las reformas.

Según datos del Consejo Nacional de Educación la participación de la mujer en programas de pregrado en instituciones de educación superior es del 52% de la matrícula total, mientras que en programas de magíster es de 48% y en doctorado un 42%, cifras que en ciencia y tecnología son menos alentadoras. La modernización del Estado y la profesionalización de la burocracia traen consigo la demanda feminista de equidad, por tanto, se busca conocer la integración del enfoque de género en los procesos de concurso, así como también la participación de la mujer en comités evaluadores y los candidatos adjudicados del beneficio.

El presente trabajo de investigación consiste en un análisis de comportamientos y tendencias de la implementación del programa beca de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT desde la perspectiva de género, mediante el estudio estadístico de las bases de concurso, la aplicación de entrevistas y el cruce de variables.

Palabras Claves: Género, Perspectiva de género, Modernización del Estado, Profesionalización burocrática, CONICYT.

## **ABSTRACT**

This research consists of an analysis of behaviors and tendencies presented in the implementation of CONICYT's master scholarship for public sector workers from a gender perspective by means of a statistical study of the contest's rules, interviews and the cross of variables related. Today, gender perspective has been included in the principal supranational organizations as UN, likewise in the core European states, North and Latin America, female equality in work and education have become the mainstay of reforms. According to data from "Consejo Nacional de Educación", women participation in undergraduate programs in higher education is a 52% of the total enrollment, while in masters' programs it corresponds to a 48% and a 42% in doctorate programs, figures that in science and technology are way less encouraging. State's modernization and bureaucracy's professionalization have raised the feminist demand for equity, and therefore, in this research we seek to know the integration of gender approach in the processes of applying for a scholarship, as well as the participation of women in evaluation committees and the candidates awarded with the benefit.

Keywords: Gender, Gender Perspective, CONICYT, State's Modernization, Bureaucracy's professionalization.

## INTRODUCCIÓN

La equidad de género en materia de políticas públicas ha tomado especial relevancia en las administraciones de estados occidentales, mayormente en Europa y América Latina. Es en este contexto que el Estado chileno se ha visto influenciado por los procesos de modernización del Estado y las demandas de equidad y no discriminación, así como también de un proceso de concientización instalado por el movimiento feminista. La modernización como movimiento de reforma, las demandas de educación y la profesionalización de la burocracia pública a través de la especialización educacional, han sido el principal foco de atención estatal.

En Chile, a pesar que la población femenina es mayor a la masculina y que en las oportunidades de educación de pregrado es la mujer quien posee mayor participación, esta disminuye su incidencia en la realización de programas de magíster y doctorado con un 42% en este último, al mismo tiempo que la participación es menor en áreas de la ciencia y tecnología. El programa beca de magíster para funcionarios/as del Sector Público es una de las iniciativas desde el sector público que conmuta ambas problemáticas y pretende generar mayores condiciones e igualdad. En este contexto se logrará establecer la directa relación y consecuencia de la administración respecto a sus líneas estratégicas y como este, su regulación y condiciones posibilitan la equidad.

La presente investigación está dividida en seis capítulos y su objetivo es analizar el comportamiento del programa Beca para Estudios de Magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT desde la perspectiva de género en el periodo 2011-2016, para lo cual, se utilizarán las bases de concurso de las convocatorias del programa en el período anteriormente mencionado y la realización de entrevistas a participantes seleccionados y no seleccionados de los procesos de concurso, a modo de conocer su percepción respecto al proceso, sus virtudes y debilidades, desde la perspectiva de género.

Para el logro del objetivo enunciado, se dará cumplimiento a objetivos específicos como la conceptualización de la perspectiva de género como eje principal de la investigación, su importancia, su evolución en las políticas públicas y los principales hitos de las reivindicaciones feministas en la historia hasta la actualidad; la descripción del rol de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, su normativa y estructura, así también, una descripción del programa Beca de magíster para funcionarios/as del sector

público, sus características y requisitos; la identificación de variables de estudio tales como género, ponderación, puntuación, entre otros.; finalmente, realizar el análisis del comportamiento de las variables del programa mencionado y el establecimiento de conclusiones y desafíos para el presente estudio.

Con base en este objetivo es que el primer capítulo de esta investigación se centrará en explicar qué es la CONICYT, enfocándose en una descripción institucional, una mirada al quehacer del servicio y las reparticiones encargadas de los principales programas de acción, así como una mención respecto a la normativa vigente y una descripción detallada del programa Beca de Magíster para funcionarios/as del Sector Público y sus bases de concurso.

A continuación, en los capítulos II y III se realiza una conceptualización en torno a la Modernización del Estado y al enfoque de género en relación a las políticas públicas, respectivamente. En ambos casos se realizará una construcción teórica de los principales temas involucrados al caso de estudio, desde la perspectiva de género, abordando la evolución de las políticas públicas hacia la mujer, un breve repaso conceptual de la teoría feminista y las áreas que afectan a la mujer en el desempeño de su vida laboral y/o académica, como la conciliación Trabajo-Familia y, de igual modo, establecer el vínculo teórico entre la tarea modernizadora del servicio y el enfoque de género.

Finalmente, en el capítulo V se realizará el estudio de las bases de concurso, la proporción de postulantes en sus diferentes situaciones según género y, por otra parte, un cruce con información externa de instituciones rectoras de educación respecto a la participación de la mujer en el mundo académico en niveles de pregrado, magíster y doctorado. Además del cruce de resultados de las entrevistas de percepción realizadas a los involucrados.

El estudio en cuestión, realizó un análisis de las variables internas del programa, particularizadas, al mismo tiempo contrastó aquellos resultados con variables e información general externa atingente al área, que permite identificar un comportamiento en torno a la participación de la mujer, reconocer sus causas, principales consecuencias y como las variables y conceptos se relacionan a estas durante el período de ejecución del programa.

## **CAPITULO I. COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA**

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) es una corporación autónoma y funcionalmente descentralizada, dependiente del Ministerio de Educación, posee personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio. Sus orígenes remontan a 1967 y nace en conjunto al Premio Nacional de Ciencia. Su finalidad es ser un órgano asesor del Presidente de la República en materia de ciencias “puras y aplicadas”. En la actualidad sus objetivos son promover y fomentar el desarrollo y aplicación de las ciencias y la tecnología en Chile, con una orientación progresista de desarrollo económico y social para la nación. (Ley N° 16.746, 1968; D.S N° 491, Ministerio de Educación, 1971: Art° 6 inciso c)

Parte importante de la tarea emprendida por la Comisión, es el otorgamiento de financiamiento a iniciativas para el desarrollo científico y tecnológico, en donde destacan los fondos otorgados por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), la realización de concursos, exposiciones tecnológicas, y el otorgamiento de variedad de becas de formación profesional, esencialmente para la obtención de grados académicos de magíster y doctorado en áreas estratégicas del servicio. Según el Portal Institucional de la Comisión, su acción se orienta a dos objetivos primordiales, “el fomento de la formación de capital humano y el fortalecimiento de la base científica y tecnológica del país”. (CONICYT, s.f.)

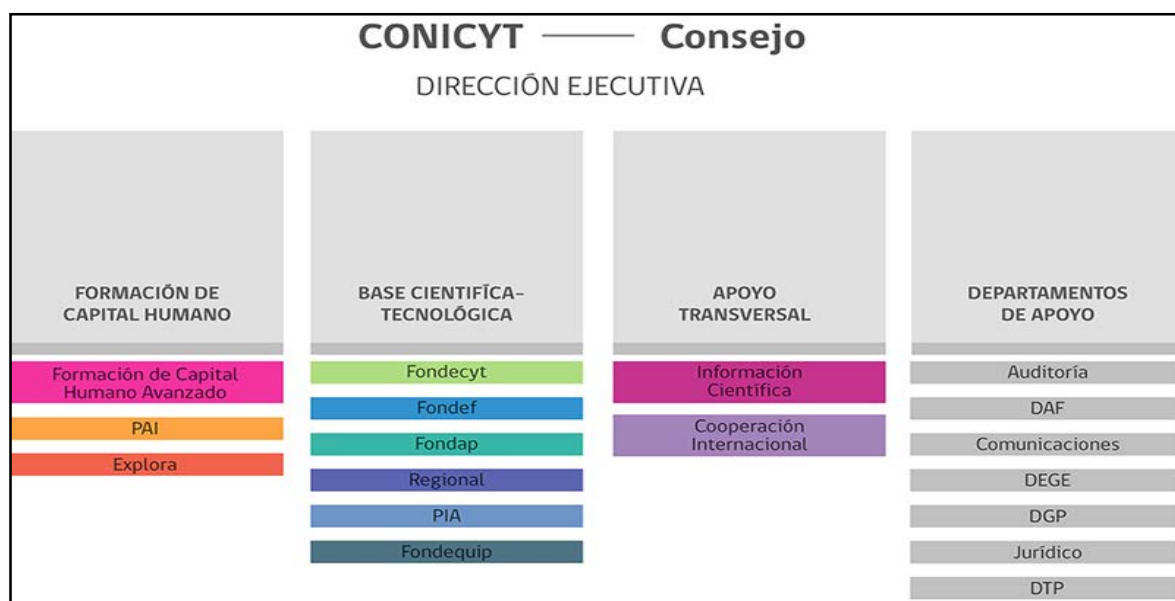
La CONICYT otorga becas principalmente a estudiantes e investigadores, así como también a instituciones, que impliquen estudios dentro y fuera de territorio nacional. A pesar de centrar su foco en la materia de estudio y sin una evidente focalización de beneficiarios por sector al que pertenecen, existe un programa enfocado a la profesionalización de funcionarios de la administración pública en las distintas áreas de desempeño de sus funciones. Cabe señalar que la Comisión dentro de sus facultades puede “requerir a los diversos servicios o reparticiones de la Administración Pública, instituciones descentralizadas, empresas estatales y, en general, al sector público y privado, la información necesaria para conocer el cumplimiento de actividades científicas y tecnológicas(..)” (D.S N° 491, Ministerio de Educación, 1971: Art° 6 inciso c), potestad que se encuentra ligada a la ejecución de este programa y de otros programas enmarcados en la política pública de modernización científica y tecnológica.

La actual misión del servicio es:

“Impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de las/os chilenas/os, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.” (CONICYT, s.f.)

La CONICYT se encuentra conformada por departamentos de acción directa relacionada a la ejecución de la política pública de desarrollo tecnológico y departamentos de apoyo, como se puede observar en la figura N°1, los departamentos de apoyo son representados por los Departamentos Jurídico, de Comunicaciones, de Auditoría, de Administración y Finanzas, de Estudios y Gestión Estratégica, de Gestión de Personas y de Tecnologías y Procesos, unidades comunes respecto a otras reparticiones públicas.

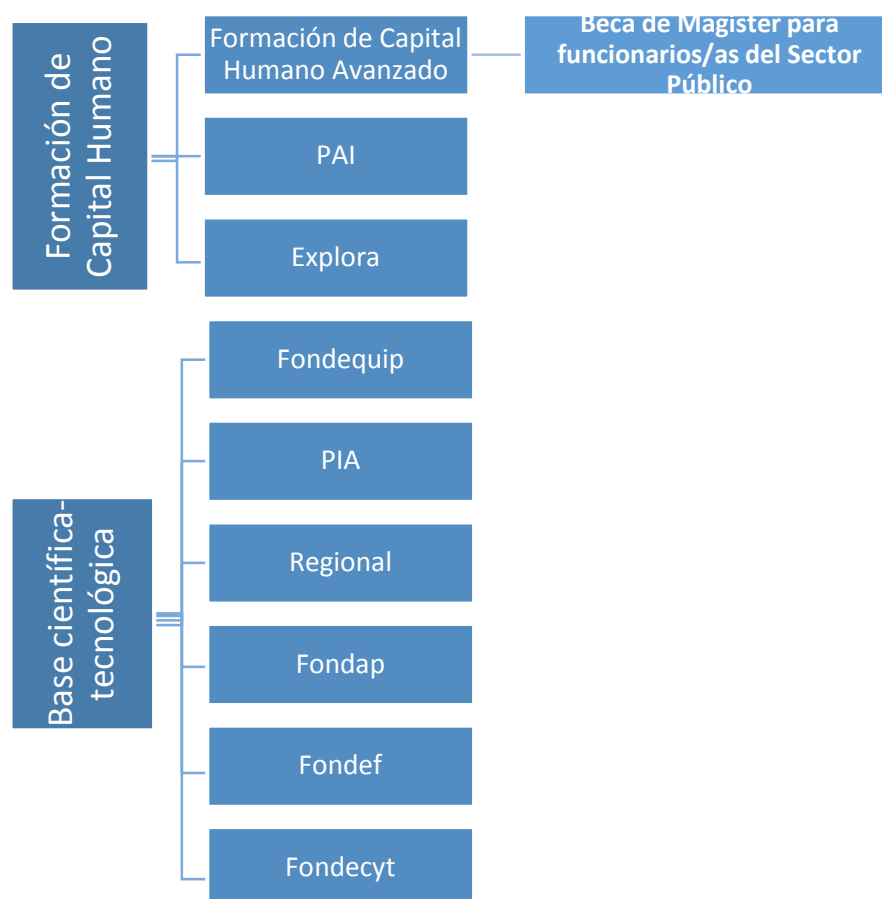
Figura N°1: Organigrama de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica



Fuente: Portal de Transparencia Activa de la CONICYT. Rescatada el 17/10/2016

Por otro lado, el resto de la orgánica de la Comisión se divide en programas que poseen un alto grado de importancia y se reparten de manera horizontal en la organización, dentro del área de Apoyo Transversal se encuentran el Programa de Información Científica, división encargada de potenciar y fortalecer el trabajo de las demás líneas de acción de la comisión a través de la sistematización de información científica para su libre y fácil acceso, y, por otra parte el Programa de Cooperación Internacional, programa encargado del establecimiento de vínculos y redes de Chile con la comunidad internacional en materias relacionadas a las líneas de acción. Es en este punto donde la comisión aborda tangencialmente actividades similares realizadas por otras reparticiones públicas, como la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID) dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Esquema N°1: Áreas y programas CONICYT



El esquema N°1 muestra las principales dos áreas de acción de competencia exclusiva por parte de la comisión, en primer lugar, el programa Base Científica-Tecnológica y, en

segundo lugar, el programa de Formación de Capital Humano. El primero se enfoca esencialmente al otorgamiento de financiamiento de proyectos de investigación aplicada, el financiamiento de equipamiento en las áreas científicas y tecnológicas, los programas dependientes de esta instancia son el Programa de Equipamiento Científico y Tecnológico, (FONDEQUIP), Programa de Investigación Asociativa (PIA), Fondo de Financiamiento de Centros de Investigación en Áreas Prioritarias (FONDAP), Programa Regional, que es la extensión o ampliación del FONDAP en las regiones, Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDEF) y el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT).

El segundo programa se enfoca a las medidas de perfeccionamiento del capital humano de trabajo del país en su conjunto y, a pesar de tener una clara prevalencia por las áreas científico-matemáticas, debido a la naturaleza del servicio, estas medidas son más amplias y contemplan el perfeccionamiento de la fuerza laboral profesional en su conjunto, siendo el principal medio de concreción el otorgamiento de becas de financiamiento para estudios de especialización, tanto en Chile como el extranjero.

Dependen de esta instancia los programas de Atracción e Inserción de Capital Humano Avanzado (PAI) que fomenta la inserción de científicos de prestigio en instituciones educacionales de investigación en Chile, el programa Explora, con incentivos a la educación escolar y el Programa de Formación de Capital Humano Avanzado (PFCHA), siendo este último el que ejecuta el programa de beca de Magíster para funcionarios/as del Sector Público.

Cabe señalar que dentro de los programas ofrecidos por la CONICYT para becas de estudios, estos se dividen en estudios de nivel académico de magíster y nivel de doctorado, mientras que las oportunidades de realización de estos pueden ser en Chile o en el extranjero, en el caso del programa de beca de Magíster para funcionarios/as del Sector Público solo existe la posibilidad de realización en el territorio nacional, debido al compromiso laboral contraído con el Estado, mientras que el nivel académico solo contempla los programas de magíster y no de doctorado, a diferencia del resto de los programas.

### **1.1. Programa Beca de Magíster para Funcionarios/as del Sector Público**

El programa beca de magíster para funcionarios/as del sector público es una beca en modalidad de concurso abierto perteneciente al Programa de Formación de Capital Humano Avanzado, que tiene por objeto otorgar financiamiento a personas pertenecientes a la Administración del Estado y que posean la calidad de funcionario público para iniciar o continuar estudios de grado académico de magíster, los postulantes deben contar con un título profesional de una carrera de más de diez semestres. Este financiamiento se otorga a postulantes que acrediten la aceptación o estén cursando programas de magíster en universidades chilenas; el programa de estudios debe estar acreditado en conformidad a la ley N° 20.129, con un plazo máximo de 2 años desde el ingreso del postulante, en áreas prioritarias de la administración pública relacionadas, directa o transversalmente, con Gerencia, Gestión Pública y Modernización del Estado.

El programa se aplicó por primera vez en el periodo académico del año 2011 y ha mantenido continuidad hasta la actualidad, siendo su último concurso ya adjudicado el del año 2016, habiendo otorgado un financiamiento a un total acumulado de 307 beneficiarios desde su primera cohorte.

Los requisitos del postulante se encuentran en las bases del concurso, y se señalan a continuación:

- Poseer el grado académico de licenciado/a, o título profesional equivalente a la obtención de grado licenciado.
- Tener la calidad de funcionario de planta o contrata de escalafón directivo, profesional, administrativo o fiscalizador.
- Certificación del servicio que acredite la relación entre el programa de estudios a realizar y las funciones desempeñadas en la misma institución.
- Dos años de antigüedad en el sector público y ser funcionario al momento de postular, sin contar honorarios.
- Patrocinio de su institución respecto al pago de remuneraciones durante el periodo, en conformidad con las normas legales vigentes.
- Encontrarse en proceso de postulación formal a la entidad universitaria, siendo admitido o ya siendo alumno regular.
- Acreditar excelencia académica: igual o superior 5.0 y dentro 30% superior de ranking de pregrado.

### 1.1.1. Documentos requeridos

El programa para su proceso de postulación requiere una grilla de documentos para comprobar la situación respecto a los requisitos establecidos anteriormente, estos requerimientos formales se encuentran presentes en las bases de concurso disponible en el portal institucional, y son las siguientes:

- Formulario de postulación
- Currículum Vitae
- Copia del Grado Académico de Licenciado/a o Título profesional.
- Certificado de concentración de notas de Pregrado
- Certificado de Ranking de Pregrado
- Acreditación de nota promedio final de pregrado
- Formulario N°2, Certificado de Estado del postulante en el magíster (proceso de postulación formal, aceptado o alumno regular)
- Dos cartas de recomendación
- Patrocinio oficial de la institución
- Decreto o Resolución de nombramiento
- Certificación de calidad del funcionario público
- Certificado de información laboral
- Certificado de veracidad
- Otros certificados específicos relacionados a sumas de puntaje ponderado por beneficios excepcionales, ejemplo, certificado de descendencia de pueblos originarios otorgado por la CONADI.

El programa evalúa a los postulantes y los categoriza en tres estados, seleccionados, lista de espera o no seleccionados y fuera de bases, para este propósito existe un consejo o comisión evaluadora que es designada por la directiva de la CONICYT. Esta comisión está compuesta por profesionales de alta categoría y de prestigio nacional e internacional acreditado, que actúan AD HONOREM y establecen parámetros estandarizados, asignando el puntaje correspondiente al postulante la pauta de evaluación es definida por esta, y la ponderación de cada uno de los ítems también. Para los procesos de concurso

entre los años 2011 y 2012 se estipulan mecanismos de lista de espera, mientras que desde el año 2013 se abolen.

Los puntajes y ponderaciones no son estáticos y variarán de acuerdo a los requerimientos y condiciones particulares de cada año. Por otra parte, elementos comunes a todos los procesos son el periodo de retribución del doble del período de duración del programa de magíster, mantener la calidad de alumno regular, y dar publicidad a CONICYT y el programa cuando sea solicitado por la institución durante el beneficio, finalmente las sanciones de financiamiento y devolución del capital en caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de las bases del año correspondiente.

Cabe destacar que el programa en cuestión está enmarcado dentro de los lineamientos de modernización del Estado, en particular por su público objetivo, los funcionarios públicos. Es por aquel motivo que en siguiente capítulo se procederá a revisar los conceptos de modernización del Estado y en particular la profesionalización y adquisición de conocimientos, técnicas y tecnologías del capital de trabajo humano de la administración pública.

## CAPITULO II. MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

La modernización del Estado es un proceso y concepto desarrollado esencialmente desde la última mitad del siglo XX y comienzos del actual siglo XXI, su principal foco es la modernización como evolución y reforma permanente de la acción pública, en efecto, la academia los reconoce como sinónimos, por tanto, hablar de modernización es hablar de reforma del Estado. Sin embargo, los procesos de modernización o reforma no poseen la connotación rupturista ortodoxa, sino, la reinención permanente de la orgánica estatal, sus procesos, insumos y conocimientos, es decir, el capital humano.

Al hablar de Modernización del Estado, se debe referenciar inmediatamente la adopción de una actitud de cambio, el estudio y rediseño de procesos administrativos, así como también cambios estructurales, que son el principal objetivo de logro para esta doctrina. Cabe señalar que la adopción desigual de modelos modernos foráneos a pesar de ser una herramienta válida, su adopción “no implica necesariamente una inserción en la modernidad” (Saboya, 2006: 369). Además de que la efectividad de las reformas no depende exclusivamente de la creación de instituciones ni procedimientos, sino de la participación de todos los involucrados (Caruncho & Aiassa, 2016).

Sin embargo, existen elementos presentes en los procesos de modernización que aportan o dificultan su desarrollo e implementación en los distintos escenarios administrativos, esencialmente, este factor es el **conocimiento**. El conocimiento debe ser entendido como la capacidad técnica que posee la burocracia (Funcionarios) para el desarrollo y manejo de nuevas técnicas adoptadas o de la elaboración de procesos propios. Según Francisco Saboya “el conocimiento y la interpretación de los procesos de modernización se constituyen por consiguiente en una herramienta muy importante para las transformaciones de la sociedad y del Estado, y por consiguiente para la administración pública (...)” (Saboya, 2006 pág. 363).

Por otra parte, se distingue el campo tecnológico de la modernización desde el punto de vista de la “aplicación (...) de las ciencias y tecnologías al funcionamiento **cotidiano** del Estado (...)” y estas poseen un campo restringido y uno extenso, el primero sólo abarca la reestructuración organizacional, mientras que la segunda aplica el contenido tecnológico (la ciencia) a cada uno de los campos a cargo del Estado (Saboya, 2006 pág. 373).

Cabe destacar que lo conceptualizado anteriormente posee una dimensión de materialización y concreción, la aplicación de nuevas tecnologías, la reingeniería de procesos y la gestión del conocimiento, tienen su aplicación en la gestión del capital humano. La gestión del capital humano es esencial para el logro de objetivos organizacionales, indistinto al sector en donde se aplique, tanto público como privado, sin embargo, para el propósito del estudio no se abarcarán la totalidad de materias relacionadas a la gestión de capital o recursos humanos, sino enfocar la atención y la conceptualización respecto a la formación del capital humano, y su mejora, siempre desde la perspectiva de la modernización del Estado, en lo que se conceptualizará como la profesionalización de la burocracia pública.

## **2.1. Profesionalización de la burocracia pública**

La profesionalización de la burocracia pública se refiere al capital humano de la administración, más que a las estructuras organizacionales, como se ha referenciado anteriormente está comprendida dentro del factor conocimiento de la reforma del Estado, y de su contenido tecnológico extenso. Los elementos centrales de la profesionalización de la fuerza laboral son las habilidades, conocimientos y aptitudes, resumida en el concepto de competencia laboral. Ramírez y García (2015) identifican factores y aptitudes personales, en una perspectiva, los conocimientos y tareas desempeñadas en la segunda perspectiva, y una última perspectiva mixta que compatibiliza las mencionadas anteriormente.

Según Leonard Mertens (1996) existen tres clasificaciones de competencias laborales, entre las que se encuentran las genéricas, como comportamientos y aptitudes, las básicas, como la comunicación escrita, oral y la lectura y por último las específicas, que están ligadas a los conocimientos especializados y las tareas del cargo.

Ramírez y García establecen que “contar con servidores públicos profesionales, comprometidos y productivos, orientados a una nueva cultura de servicio a la sociedad” (Ramírez & García, 2015) aporta al desarrollo y la existencia de una relación de reciprocidad beneficiosa entre servidor público y el cliente y/o ciudadano respecto al desarrollo integral de competencias laborales dentro de la administración pública, por una parte el aumento de la legitimidad gubernamental y de las instituciones del Estado y por otra parte, la recepción de servicios públicos de calidad. Además, concluyen que “la administración ha

apostado por la constante adquisición de conocimientos por parte de los recursos humanos, ya que de ellos depende el éxito de las ideas, estrategias, programas que se pongan en marcha dentro de las organizaciones” (2015, pág. 189)

Para el propósito antes explicado de adquisición de nuevos conocimientos y técnicas para la profesionalización en contexto de reforma, los principales actores involucrados son las universidades y los institutos de capacitación, quienes son los responsables de la “formación de funcionarios expertos en condiciones de responder a los desafíos institucionales” (Caruncho & Aiassa, 2016). En efecto, los mismos autores establecen las características de la nueva organización universitaria en general, no solamente para la administración pública, sino que son características inherentes a la actual sociedad del conocimiento, refiriendo a Marcela Mollis (2007) se enumeran cuatro características esenciales:

- “La multidisciplinariedad en los supuestos de trabajo.
- Saberes obsoletos en un breve periodo de tiempo.
- Modelos pedagógicos tradicionales, en los que se trataba de enseñar el estado del arte de una profesión, están caducos.
- Aprendizaje continuo en torno a competencias, más que saberes”.

Cabe destacar que las medidas de modernización y profesionalización contemplan un proceso inherente de democratización y no discriminación. En el caso chileno, ha sido el Servicio Civil quien ha establecido parámetros de modernización y mejoramiento de los funcionarios públicos, dando énfasis en la no arbitrariedad de los procesos de selección y formación (Servicio Civil, s.f).

Uno de los puntos relevantes de la no discriminación, es la equidad de género, concepto que ha tomado importancia como factor a considerar en el diseño e implementación de políticas públicas, sobre todo en el ámbito de la administración pública. En el siguiente capítulo se desarrollará la conceptualización teórica del enfoque de género, la teoría feminista y su relación con las políticas públicas.

### **CAPITULO III. ENFOQUE DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

El enfoque o la perspectiva de género puede ser entendido como una preocupación constante o una acción intencionada de dar énfasis, importancia y relevancia al fenómeno de la inequidad de género, y la lucha en contra de la discriminación de la mujer en mayor medida, sin embargo, contempla a todos aquellos grupos y personas que pueden ser categorizados dentro de lo femenino.

Esta preocupación materializada en acciones se nutre y sustenta en el desarrollo teórico del feminismo y la equidad de género, sin embargo y a diferencia de estos últimos, el enfoque o perspectiva de género se ve materializado principalmente en la esfera de estudios científicos prácticos, esencialmente de campo, exploratorios, correlacionales y/o explicativos, se centra en la situación tangible del fenómeno, identificando las causas, evidenciando las consecuencias y a través del establecimiento de diagnósticos. A diferencia del desarrollo teórico filosófico de la ideología de género, que principalmente se desarrolla en el mundo sindical y académico en la búsqueda de la explicación conceptual de realidades y la construcción de modelos teóricos que explican el fenómeno, los estudios con enfoque de género se caracterizan por ser análisis de carácter más local y pormenorizado sobre un área, pero que tendrá dentro de su preocupación central el diagnóstico o propuesta de solución al problema en cuestión.

Por otra parte, cabe señalar que el ámbito de estudio con enfoques de género, además de llevarse a cabo en entornos académicos y universitarios, son de principal relevancia para la administración pública y las organizaciones internacionales ligadas a la cooperación internacional y el desarrollo, como la CEPAL, el BID, ONU Mujeres, la Unión Europea, entre otros.

Al nombrar el interés del sector público y en especial de los gobiernos por el logro de la equidad a nivel social, se debe relacionar inmediatamente al gran y principal campo de acción que poseen los gobiernos para la materialización de sus metas, las políticas públicas. Desde el cambio de milenio, los gobiernos a nivel mundial han tomado especial preocupación efectiva de la equidad de género y lo han incorporado de manera permanente a la agenda política y pública. Este fenómeno coincide con la novedosa llegada y participación de la mujer en la política y los asuntos públicos, y la elección de mujeres como altas autoridades tanto en los gobiernos, como en la administración del Estado.

Las políticas públicas con enfoque de género, deben ser entendidas como acciones que realiza el Estado para solucionar un problema de carácter público, que posea dentro de su problematización una reivindicación relacionada con la equidad de género. Si bien su problematización puede no ser exclusivamente una preocupación de género, ocupa una ponderación altamente relevante como factor a la hora del diseño y evaluación. Uno de los ejemplos más icónicos y relevantes de política pública con enfoque de género dentro de la esfera de la administración pública, es el establecimiento de cuotas de género en la política, esencialmente en el ámbito latinoamericano.

Para entender cuál es el objetivo y la causa de estudio y acción política del enfoque de género, se debe realizar un breve repaso histórico de la evolución de la teoría feminista y su conceptualización, a modo de generar un nexo entre la situación actual y los hechos o hitos que marcaron y han logrado establecer la actual agenda reivindicadora.

### **3.1. Teoría feminista y la equidad de género**

La teoría feminista es eminentemente una reivindicación de carácter social y es principalmente una preocupación del mundo o pensamiento occidental, tanto en su origen como en la actualidad, a excepción del caso soviético, esta nace incipientemente en la revolución francesa con la llegada de la ilustración y el pensamiento racional que derribó la estructura social marcada por la voluntad divina, característica de la edad medieval. La primera feminista reconocida de la historia sería Olympe de Gouges, francesa, autora de la Declaración de los derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791), quien fuera ejecutada públicamente, por su activismo feminista y fuerte rechazo al sesgo patriarcal de la asamblea nacional francesa, recientemente conformada. La idea central de la declaración realizada es la de reivindicación de derechos respecto a la era previa a la revolución, fuertemente marcada por una historia permanente de opresión hacia la mujer, y para este propósito establece la participación de las mujeres en paridad al hombre para la armonía de la sociedad, resguarda por leyes aplicables a ambos conglomerados. Junto con los esfuerzos y aportes teóricos realizados por Mary Wollstonecraft en la Vindicación de los Derechos de la Mujer (1792) y Vindicación de los Derechos del Hombre (1790), considerada junto con Olympe como las feministas ilustradas. Sin duda estas primeras muestras de levantamiento forjarán el corazón de la teoría feminista posterior a ellas, manteniendo como idea central la reivindicación de los derechos de la mujer y la igualdad de ambos.

En un segundo periodo se identifica el surgimiento del movimiento de tipo sufragista, luego de casi medio siglo de silencio, entre el siglo XIX y comienzos del XX, este movimiento tuvo su mayor apogeo en los Estados Unidos de América, en desmedro de Europa. Las características esenciales de esta etapa son la vindicación de derechos ciudadanos apelando a la deuda histórica de la universalización de derechos humanos de la Ilustración. La máxima concreción de la demanda feminista sufragista norteamericana fue la Declaración de Sentimientos de Seneca Falls, una suerte de crítica a la carta constitucional original de 1776. Mientras que en el caso europeo destacan exponentes como John Stuart Mill, Emmeline Pankhurst, entre otros (De las Heras, 2009).

Luego de estos intentos y la concreción de algunos logros legales para las mujeres, el movimiento feminista cae en otro momento de silencio, a excepción de ciertas experiencias de feminismo socialista, debido a la contingencia histórica. A pesar de esto, unos años más tarde aparece el desarrollo teórico de Simone de Beauvoir, con su obra *El Segundo Sexo*, que sentó las bases teóricas para el feminismo moderno, en este periodo se comienza a hablar del feminismo no como un fenómeno constitucional, ni jurídico, sino sociológico, y avanza más allá del mero diagnóstico superficial de las inequidades y la opresión histórica, estableciendo un marco conceptual y levantamiento de los conceptos de sexo y género (binomio sexo-género), como parte de los fundamentos y causas de la opresión y cómo ésta es entendida, conceptos que serían tratados posteriormente por la psicología.

Finalmente, el feminismo moderno a diferencia de sus antecesores no constituye un movimiento uniforme, sino que su gran característica ha sido la disgregación en corrientes y las distintas alianzas estratégicas con otros movimientos de reivindicaciones sociales, tales como la corriente marxista, Queer, ciberfeminismo, entre otros (Aguilar, 2008). En la actualidad, son las organizaciones internacionales de cooperación y los gobiernos nacionales quienes han tomado la problemática de la equidad de género como parte de las medidas de democratización y modernización del Estado, es dentro de sus agendas particulares en las que distintas problemáticas como la violencia contra la mujer, su participación en el trabajo y la conciliación entre el rol de madre de familia y este son temáticas de especial preocupación. Para el propósito de estudio y más vinculado al área, se tratará en mayor profundidad la conciliación entre la familia y el trabajo desde la perspectiva feminista.

### 3.2. Conciliación familia-trabajo

La conciliación entre la familia y el trabajo es una de las problemáticas respecto a la mujer más recientes, debido esencialmente a que la mujer no había participado de manera significativa en el mercado del trabajo previo a su progresiva inserción a este, proceso relativamente cercano luego de los 2000. Cabe señalar que a pesar de ser una problemática que en la teoría afecta a ambos sexos por igual, las investigaciones y la academia han establecido que sus efectos y consecuencias se presentan de forma más clara y marcada en las mujeres.

Esta conciliación es materia de importancia tanto para la sociología, el derecho, la salud y en un plano global, la Administración del Estado, una de las características de esta problemática en la relación indivisible entre ambos roles o dimensiones, por tanto "...Trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; existe entre ellas una relación muy compleja, que puede ser positiva o negativa" (Feldman; Vivas; Lugli; Zaragoza; Gómez, 2008. Pág. 483). Mientras que, este conflicto de roles, preponderantemente negativo, ha sido una consecuencia de la repartición del mercado del trabajo que llegó con la modernidad, imponiendo que:

"la familia, y en concreto el matrimonio, queda consolidada como una empresa social destinada a la reproducción, mantenimiento y control del orden socioeconómico de producción capitalista, en el cual aparece como un hecho funcional la dedicación exclusiva del sexo masculino a la producción material, mientras que el otro se ordenaría a la reproducción y cuidado de las necesidades y bienestar del anterior, considerado como fuerza de trabajo en el presente, de igual modo que los hijos serán la fuerza y garantía futura de ese trabajo" (Lorenzo; Palomar & Suarez, 1992. Pág. 103, 104.)

El equilibrio entre ambas dimensiones de la vida del individuo y la condición de vida actual de las mujeres en la sociedad plantea una fórmula con un binomio de elementos excluyentes, en los que el esfuerzo por suplir una necesidad lastra las posibilidades de desarrollar la otra esfera, sin un punto de equilibrio visible, esta situación se da en aquellas sociedades en donde en el ámbito privado la mujer ocupa dos roles preponderantes, mientras el hombre solo uno, es decir, la mujer es proveedora y principal figura de control doméstico, mientras que en el caso del hombre solo existe un rol principal, el de proveedor de recursos económicos, en contraparte la esfera domestica no representa su ámbito de

acción y actúa solo de manera secundaria o complementaria. Es en este sentido que las “...madres trabajadoras muestran insatisfacción respecto a su desarrollo profesional y personal, debido a las escasas oportunidades de crecimiento en su carrera y al escaso tiempo dedicado a las labores domésticas y al cuidado de los hijos” (Jiménez & Gómez, 2015. Pág. 293).

Las principales consecuencias que se pueden observar de esta situación de desequilibrio corresponden a factores de salud, patologías psicológicas y en último término a absentismo laboral (Andrade & Landero, 2015), además de efectos negativos en el ámbito del trabajo y el personal, estas externalidades se transmiten a las futuras generaciones, afectando así otros planos de la vida de los individuos y sus hijos, tales como desempeño escolar, carencias afectivas, entre otras.

Cabe destacar que la tarea de reducir los efectos negativos del desequilibrio de familia y trabajo pasan por la articulación de los esfuerzos comunes entre el individuo o trabajador, la organización y el Estado, a través de la legislación y las regulaciones en materia laboral de derechos y condiciones laborales, este último de gran relevancia (Debeljuh & Jáuregui, 2004; Andrade & Landero, 2015).

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio, se enmarca dentro del enfoque mixto de investigación y posee un alcance de tipo explicativo; el diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional causal.

La investigación no experimental implica la recopilación de datos cuantitativos provenientes de medios de información de carácter público, correspondientes a las bases de concurso del programa de magíster para funcionarios/as públicos de la CONICYT, listas de postulantes, seleccionados y no seleccionados, y fuera de bases del concurso, así como también la composición de las comisiones evaluadoras y puntajes de selección.

### **4.1. Planteamiento del problema**

- ¿Cuál es el comportamiento del programa Beca para Estudios de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT desde la perspectiva de género en el periodo 2011-2016?

### **4.2. Objetivo general**

- Analizar el comportamiento del programa Beca para Estudios de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT desde la perspectiva de género en el periodo 2011-2016.

### **4.3. Objetivos específicos**

- Describir concepto de perspectiva de género en políticas públicas.
- Describir el Rol de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica y su normativa.
- Describir el programa Becas para estudio de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT.

- Identificar las variables del comportamiento del programa desde la perspectiva de género.
- Analizar la evolución de las variables del comportamiento del programa Becas para estudio de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT desde la perspectiva de género en el periodo 2011-2016.
- Establecer conclusiones y desafíos que aporten a la equidad de género en la ejecución del programa Beca de magíster de Funcionarios/as del Sector Público.

#### **4.4. Definición del enfoque y alcances de la investigación**

En la presente investigación se utiliza como metodología un enfoque mixto, puesto que, *“(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”* (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 751).

El enfoque cualitativo, es utilizado en el análisis de datos e información de percepción no cuantificable, mientras que, el enfoque cuantitativo, es empleado para analizar los resultados de las variables cuantificables de participación, tales como tasas de participación, puntajes de selección, porcentajes de ponderación de evaluación, entre otros.

Por otra parte, es de carácter exploratorio, puesto que, busca *“(...) examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”* (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 100).

Finalmente, cabe señalar que, consiste en una investigación no experimental, por cuanto el investigador no tiene injerencia alguna en la manipulación de las variables estudiadas, sino más bien, simplemente las observa para después analizarlas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

#### **4.5. Instrumento de recolección de información**

La recolección de información del presente estudio, se efectuó mediante revisión de antecedentes de carácter público otorgados por la institución a través del sistema de transparencia activa y de información abierta disponible a través del portal web institucional.

Además, se realizaron entrevistas como un método de recolección de información. César Bernal, señala que la entrevista “consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador(es) y entrevistado(s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de lo que se pretende estudiar” (Bernal, 2006, pág. 226). Además, la característica de la entrevista es estructurada, a partir de un esquema o formato de cuestiones previamente elaboradas. En esta oportunidad los entrevistados fueron: Sr. Gregorio Valenzuela, Sra. Lorena Sepúlveda y la Sra. Beatriz Mora.

La entrevista tiene por objeto recoger la percepción de los postulantes seleccionados y no seleccionados, respecto del proceso de postulación y evaluación desde el enfoque de género, considerando preguntas semi-estructuras, cuyo modelo se encuentra en el Anexo N°1.

#### **4.6. Variables de estudio**

El desarrollo de esta investigación requiere de la definición de las variables de estudio, estas no serán intervenidas o modificadas. Las siguientes variables han sido extraídas del estudio de las bases de concurso del programa Becas para estudio de magíster para funcionarios/as del sector público de la CONICYT, respecto a las listas de postulantes, las comisiones evaluadoras y el sistema de selección del programa:

- **Género:** Variable que busca mostrar el porcentaje de participación de ambos géneros en el programa, es una variable independiente y sirve en la medida que exista cruce de variables con el estado de postulación, puntuación, etc. Además de visualizar la composición de las comisiones respecto a su género.
- **Puntuación:** Puntaje otorgado por las comisiones evaluadoras en base a la rúbrica establecida en las bases de concurso, que contempla antecedentes académicos, experiencia laboral, cartas de recomendación, calidad del programa de postgrado elegido y calidad de la contribución en el área.
- **Ponderación:** Variable independiente, porcentaje atribuido a cada uno de las áreas requeridas, tales como antecedentes académicos y laborales, calidad del programa de post grado y objetivos y motivaciones del postulante, entre otros.

- Estado de postulación: Existen tres tipos de estados posibles para el postulante, predefinidas por las bases de licitación y ejecutadas por las comisiones evaluadoras. Entre estas se encuentran Fuera de Bases, correspondiente a todas aquellas postulaciones que no cumplen con los requerimientos estipulados en las bases de concurso, Lista de Espera, que corresponde a un estado de evaluación que cumple los requerimientos establecidos, pero que por asignación de puntaje y cupos no está incluido en las asignaciones, y Seleccionado, que corresponde al postulante que ha cumplido con los requerimientos y que ha obtenido una puntuación y cupo para ser becario del programa. (dependiente)

Respecto al alcance explicativo de la investigación, se busca establecer supuestos y conocimientos respecto a la interrelación de variables y su estudio pormenorizado, por tanto, busca establecer causas posibles de la situación y los efectos que el estudio evidencie respecto al fenómeno, actividad que será complementada con el uso de bibliografía relacionada al fenómeno.

#### **4.7. Resultados esperados**

Se espera conocer cómo ha sido el comportamiento de la participación de la mujer, y cuáles son aquellas variables que inciden de mayor manera en los resultados de la participación de la mujer en el programa beca de magíster para funcionarios/as del sector público desde de su primer año de ejecución a la fecha.

## **CAPITULO V. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS VARIABLES DEL COMPORTAMIENTO DEL PROGRAMA BECAS PARA ESTUDIO DE MAGÍSTER PARA FUNCIONARIOS/AS DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CONICYT DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PERIODO 2011-2016.**

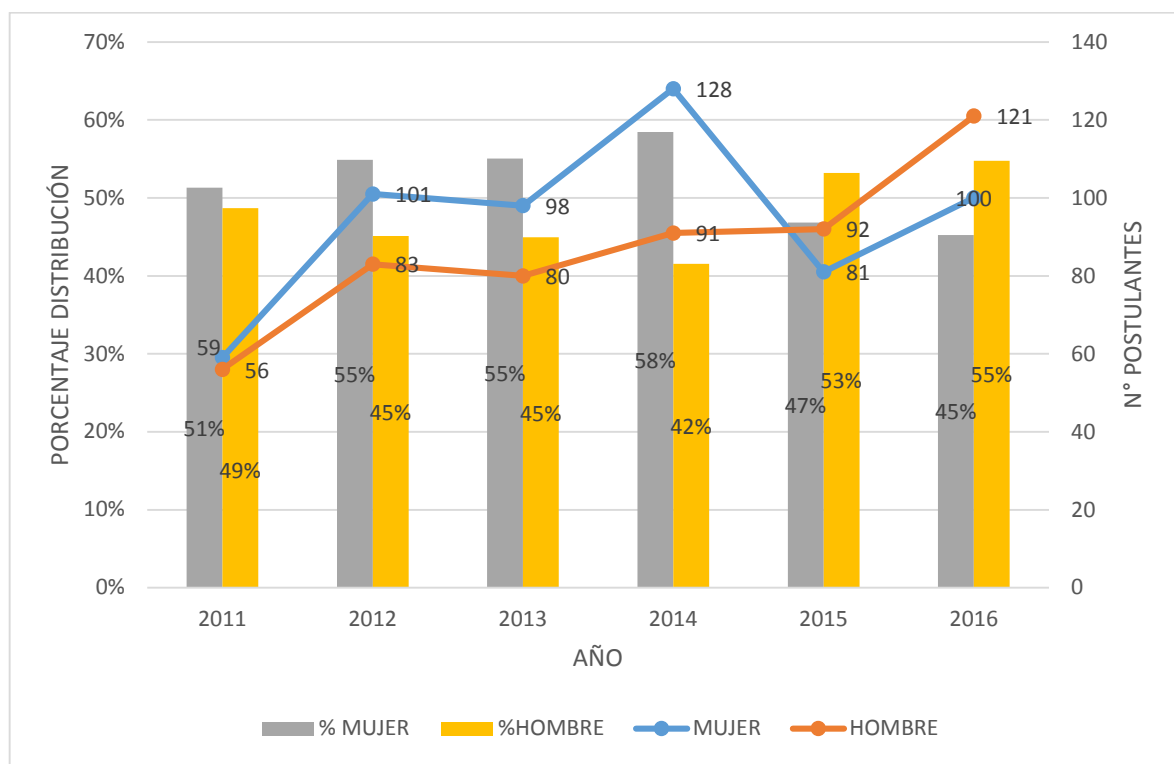
Como primera parte del análisis, se presentan las estadísticas de postulantes según su género, a modo de establecer un comportamiento evolutivo de la participación promedio en el programa desde el punto de vista de la intención de obtención del financiamiento de estudios, esta variable es independiente a la calidad de seleccionados y no seleccionados.

Por otra parte, también se presentarán datos cuantitativos respecto a los resultados obtenidos por los postulantes respecto a los procesos de selección, sus puntajes, estadísticas externas de la participación de la mujer en el sistema de educación superior chileno, para el establecimiento de comparaciones relacionadas a las variables de estudio y la identificación de porcentajes de ponderación por área de requisitos exigidas a los postulantes.

### **5.1. Análisis de las estadísticas según género de postulaciones al programa de becas para estudio de magister para funcionarios públicos, periodo 2011 – 2016**

Como se puede observar en el gráfico N°1, la cantidad de postulantes según su género presenta una constante estable que oscila entre un mínimo de 42% y un máximo de 58% de distribución, siendo en primera instancia mayor la participación de la mujer en el llamado a concurso durante los años 2011-2014, mientras que se evidencia una prematura tendencia a la disminución con una participación final del 45% con 100 de cada 221 postulantes, cifra que no impacta de mayor manera y que mantiene un margen de equidad.

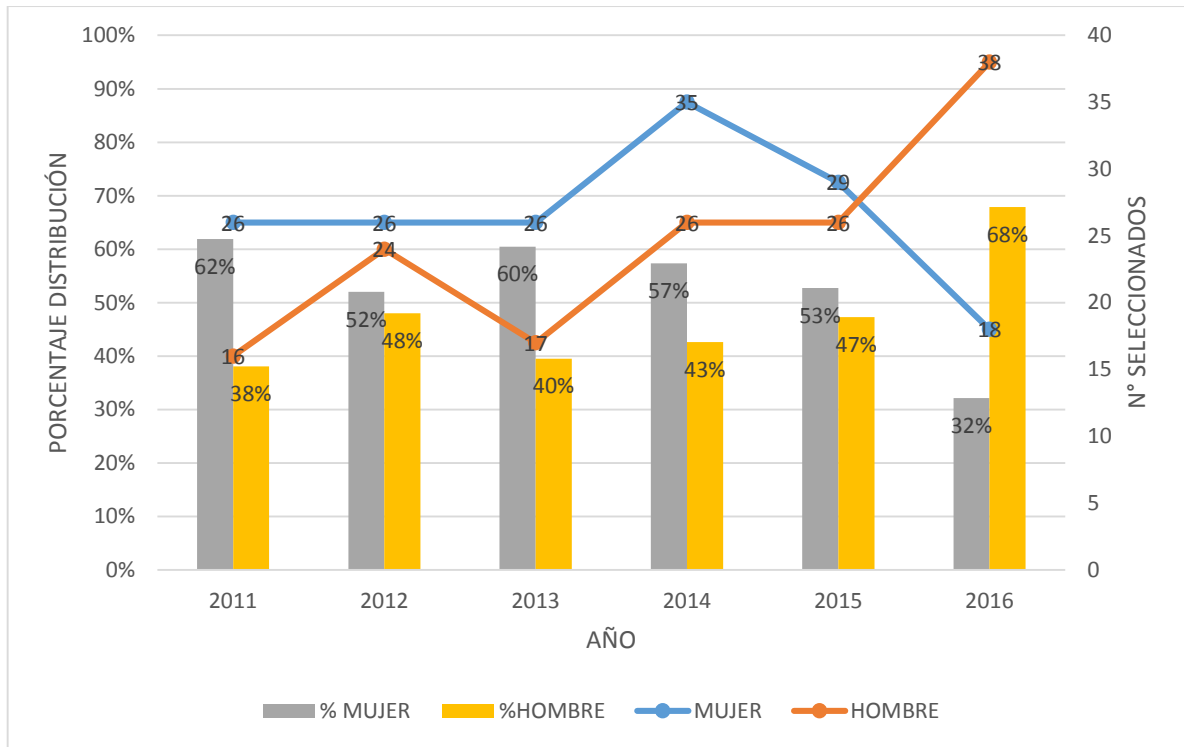
Gráfico N°1. Postulantes al programa Magíster para funcionarios públicos de la CONICYT, según género, periodo 2011 a 2016



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de las Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

Respecto al número de seleccionados como beneficiarios de la beca se pueden observar algunas diferencias más sustantivas respecto a la participación de este total en el último período de postulación, correspondiente al año 2016, como se observa en el gráfico N°2, en donde la cuota de mujeres seleccionadas para la adjudicación baja abruptamente al 32%, mientras que en los años anteriores se aprecia una relativa paridad que no fluctúa más de 10 puntos porcentuales de la paridad. Cabe destacar que no se puede establecer una tendencia debido a que solo se ha presentado en el periodo actual, sin embargo, el indicador coincide con la disminución en la postulación evidenciada anteriormente respecto a los años 2015 y 2016.

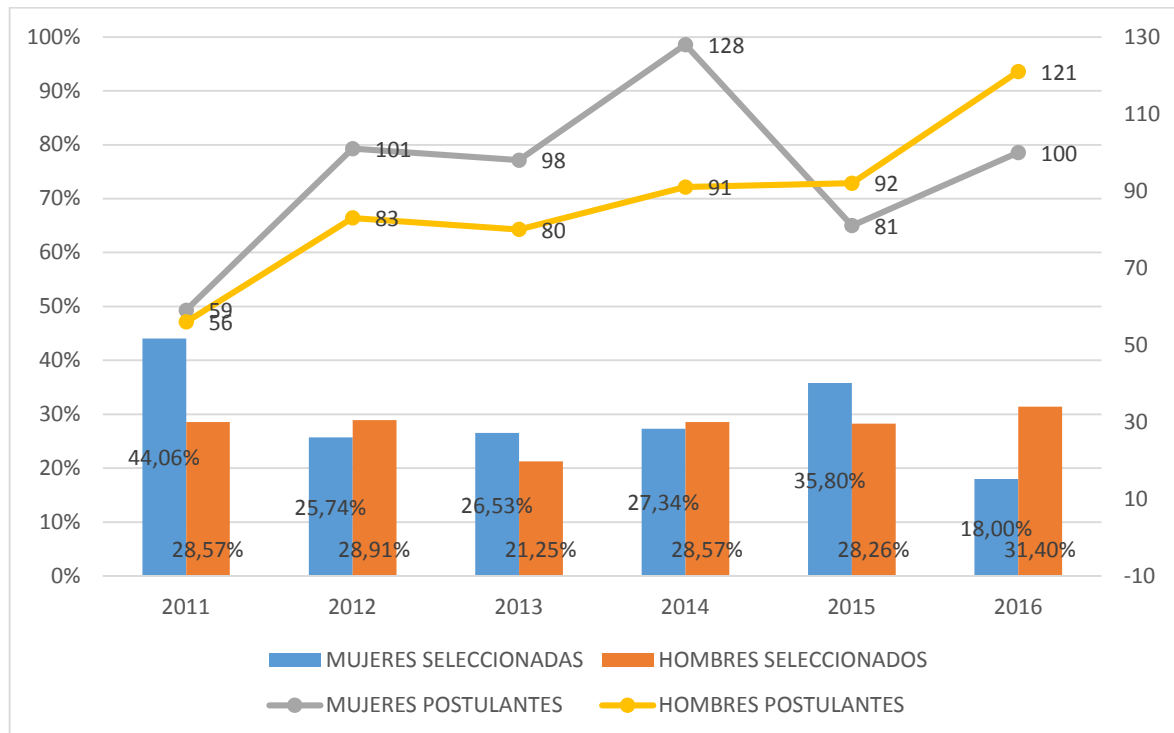
Gráfico N°2. Número de Seleccionados según género periodo 2011 a 2016



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

En el gráfico N°3 se presentan los mismos datos que en la sección anterior, sin embargo, en el caso particular se realizó un gráfico de ejes paralelos, entregando las líneas de tendencia de postulantes según su género en el fondo y los porcentajes de seleccionados respecto a sus propias cohortes de postulantes según su género. Al contrastar los datos, se evidencia que las desigualdades en la participación nominal entre hombres y mujeres seleccionados se aminoran y estabilizan durante el periodo de ejecución del programa, manteniendo los puntos altos en los años 2011 y 2015, mientras que se reafirma el resultado más bajo del periodo en el año 2016 con un 18%, respecto al 31,40% masculino, significando esto una brecha de un 13,4%.

Gráfico N°3. Porcentaje de Seleccionados versus postulantes según su cohorte y género periodo 2011 a 2016

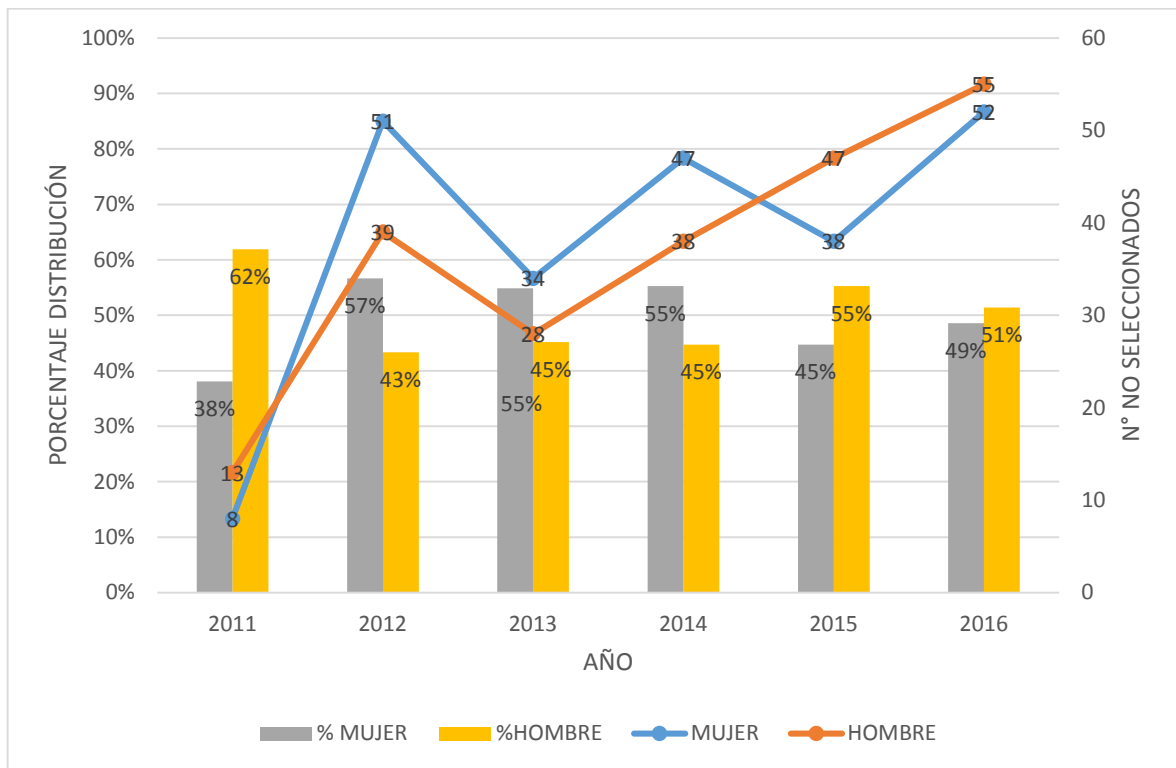


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

Por otra parte, la cantidad de postulantes no seleccionados o en lista de espera tiene un comportamiento más variable sin una clara tendencia alrededor de los años que ha sido ejecutado el programa, además de tener menor rango de dispersión respecto a la paridad en la cuota de participación. Sin embargo, al igual que en los casos anteriores, según muestra el gráfico N°4, los dos últimos periodos (2015-2016) revelan coincidencia con la tendencia de sutil disminución de participación de las mujeres respecto a candidatos aplicables y sujetos a evaluación y puntaje. Cabe señalar, que en la cantidad de postulantes no seleccionados en los años 2011 y 2012 incide tienen variaciones debido al mecanismo de listas de espera, mientras que en los años posteriores ambas situaciones se separan de manera definitiva con la eliminación del mecanismo citado.

Además, se aprecia que existe una recta ascendente respecto a la cantidad de candidatos no seleccionados, que se liga esencialmente a la cantidad total de postulantes de cada año.

Gráfico N°4, Número de postulantes no seleccionados en programa de magíster para funcionarios públicos según género en el periodo 2011 a 2016.



Fuente: Elaboración propia: con datos extraídos de las Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

En el gráfico N°5 se evidencia que la mayor incidencia en la falta de requerimientos es femenina con 46 postulantes en el año 2014, que representa un 63% del total, mientras que es menor la proporción de estas en los periodos 2011 y 2015, sin embargo, la diferencia no es sustancial y sólo coincidente con la mayor participación femenina en los años respectivos. En términos generales, los postulantes fuera de bases en cantidad de postulantes presentaron un incremento entre hasta el año 2014, sin embargo, en el año 2016 se observan niveles similares a los del primer año de postulación, a pesar de que en el año 2011 el total de postulantes fue menor al del año 2016.

Gráfico N°5. Postulantes fuera de bases según género periodo 2011 a 2016

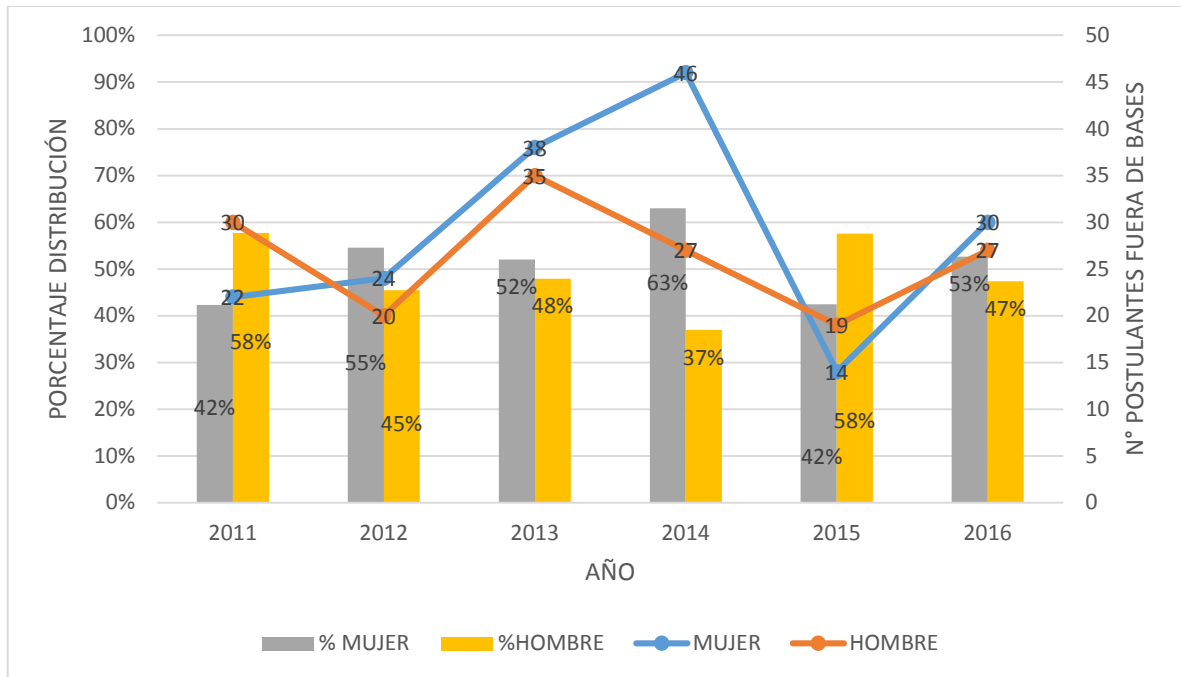


Gráfico de elaboración propia: Postulantes fuera de bases según género 2011-2016. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

A continuación, se presentan un conjunto de gráficas que reflejan las tendencias y la distribución de los puntajes totales, según género

En la gráfica N°6 de puntajes presentada a continuación, se puede establecer un comportamiento estable de distribución de puntajes, en donde el año 2011 se presenta una tendencia a la obtención transversal de mayores puntajes por parte de mujeres en el proceso de concurso. A pesar de que el mayor puntaje de selección es de un hombre y el mínimo en la lista de espera es de una mujer, todos los demás puntajes se permanecen constantes, apreciando que los candidatos/as mujeres superan en cantidad a los hombres; cabe señalar que las diferencias no son constitutivas de alguna situación de desigualdad, para ninguno de los dos casos. Por tanto, se deja entrever que en el caso del programa en cuestión la participación de la mujer es alta, y los resultados de estas es óptimo.

Gráfico N°6. Puntajes según género año 2011

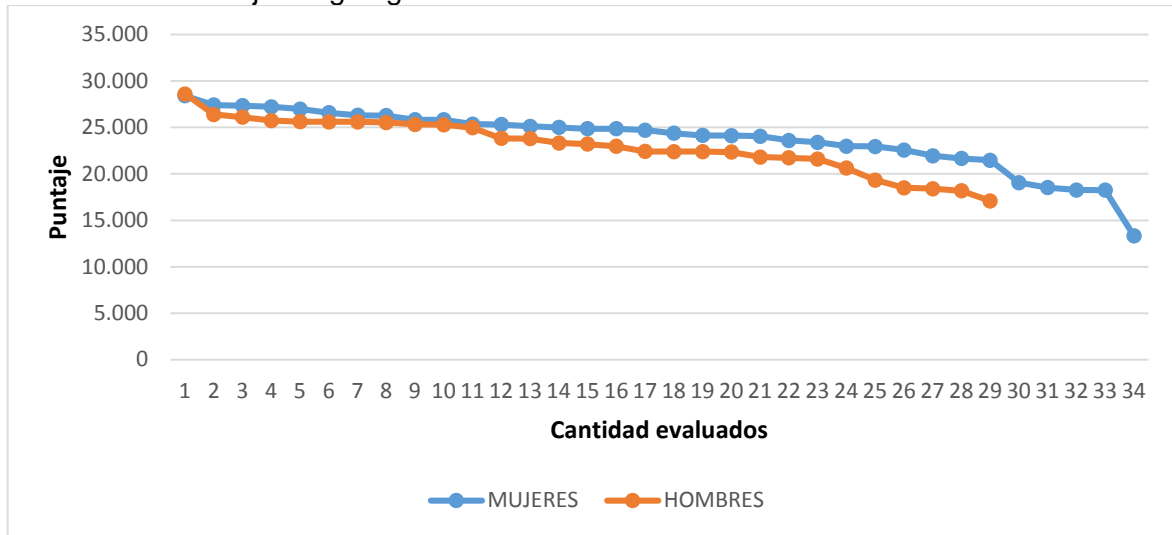


Gráfico de elaboración propia: Puntajes admisibles según género 2011. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

A pesar de tener un alto grado de participación y éxito en la participación durante los primeros cuatro años del programa, se evidencia una lenta aproximación de los resultados globales entre los postulantes mujeres y hombres que comienza en el año 2012 y que se manifiesta esencialmente en los puntajes más altos de las cohortes, que corresponde en su mayoría a los candidatos en calidad de seleccionados.

Gráfico N°7. Puntajes según género año 2012

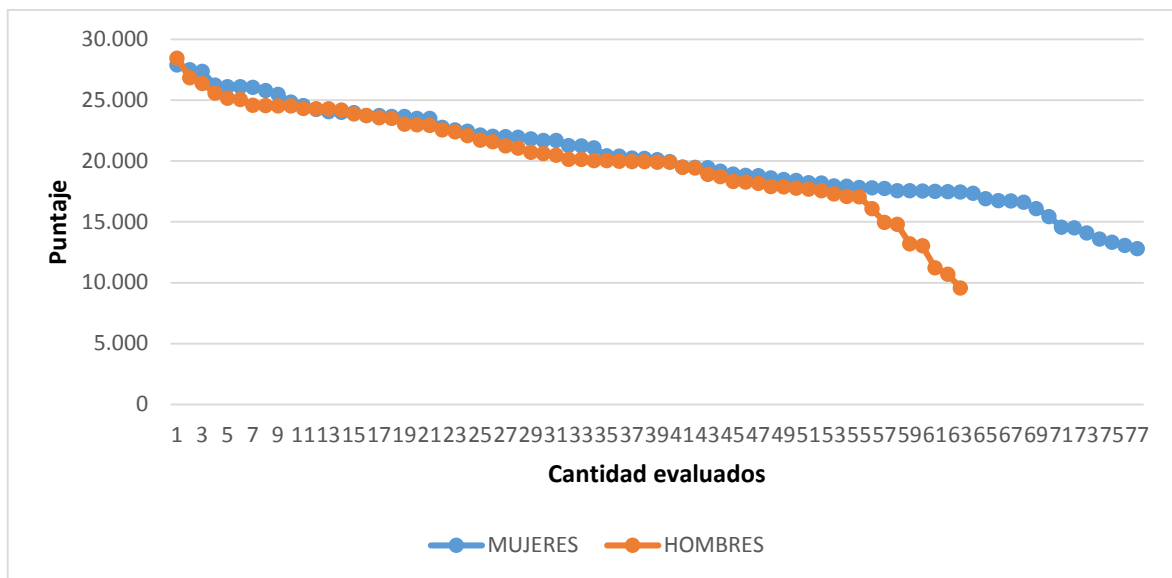


Gráfico de elaboración propia: Puntajes admisibles según género 2012. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

Es desde el año 2013 en que se puede observar un cambio importante en la asignación de los puntajes de selección, en este caso y como se puede observar en la gráfica N°8, los puntajes en esta ocasión no superan la cifra 6.000 mientras que en el caso de los años anteriores la cifra máxima se encuentra cerca de la cifra máxima 30.000.

La tendencia de la de la curva de los puntajes en ambos sexos poseen las mismas características en los puntajes más altos, con una curva descendente convexa para luego estabilizarse cercano a lo que es una recta, en los últimos puntajes los varones siguen presentando una recta casi perfecta, para luego terminar con una disminución abrupta de un solo puntaje que afecta la dispersión en la tendencia, mientras que en el caso femenino además de contar con superioridad numérica de sujetos admisibles, la curva desde la mitad de los puntajes tiende a convertirse en cóncava, con un descenso moderado y estable de los puntajes, para quedar por encima del masculino.

Gráfico N°8. Puntajes según género año 2013

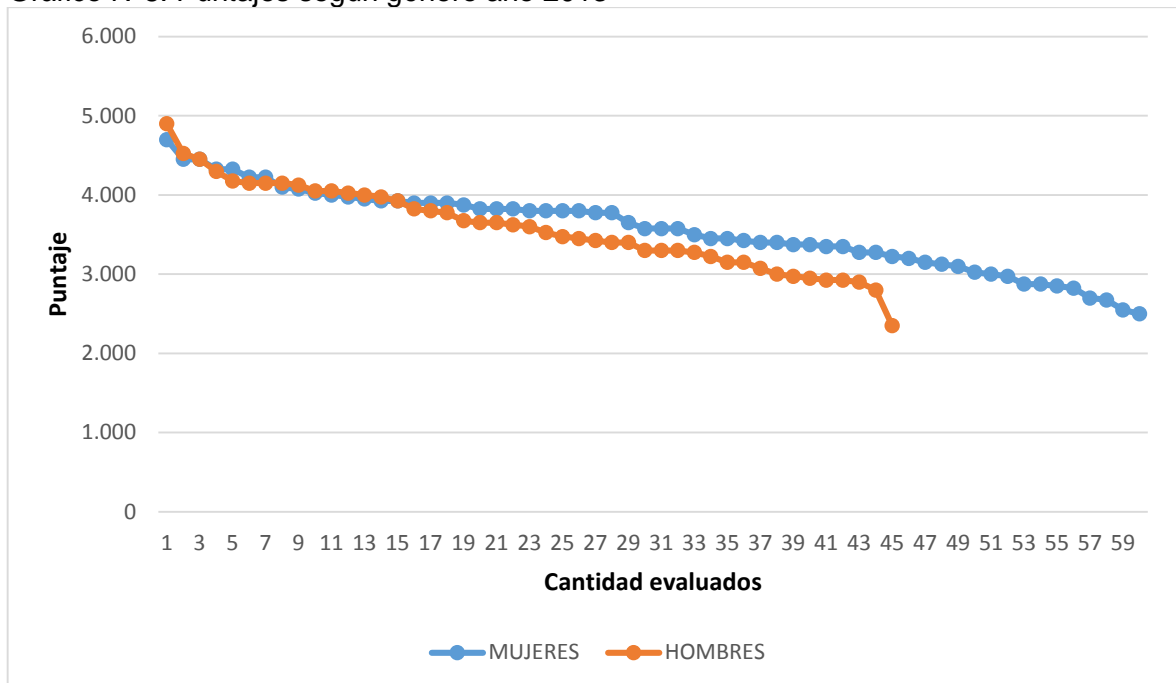


Gráfico de elaboración propia: Puntajes admisibles según género 2013. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

Del año 2013 al 2014 no se muestran grandes diferencias en la tendencia inicial de los puntajes de selección, sin embargo, en el caso de los puntajes más bajos las curvas, por sobre todo la curva de puntajes masculinos la tendencia se marca más notoriamente respecto al anterior año, mientras que en el caso femenino la curva cóncava tiende a la moderación y en paralelo a la mayor cantidad de candidatas evaluadas, también se muestra al igual que en el anterior año un puntaje mínimo mayor al caso masculino.

Por otra parte, los puntos de intersección son extremadamente precisos en los mayores puntajes de las cohortes, mientras que cercano a los 30 candidatos en ambos casos las líneas se tienden a distanciar, hasta una separación abrupta luego de los 50 candidatos evaluados. Cabe señalar que, en este caso, los puntajes de máximos y mínimos de la cohorte fueron de postulantes varones.

Gráfico N°9. Puntajes según género año 2014

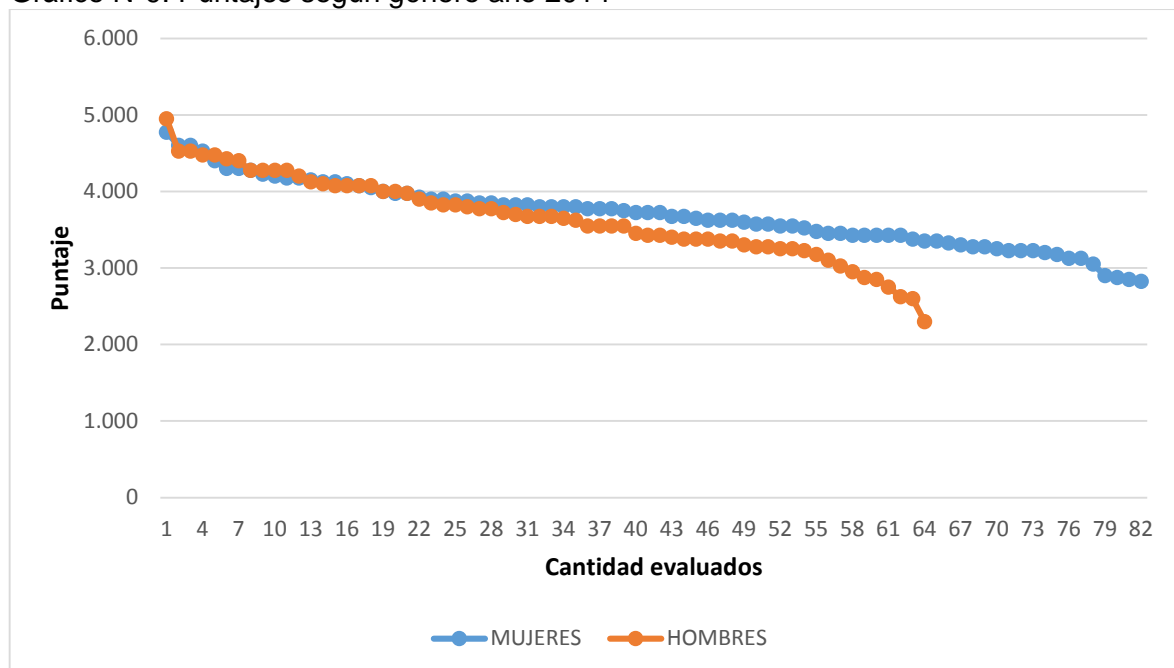


Gráfico de elaboración propia: Puntajes admisibles según género 2014. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

La tendencia de aproximación tiene su máximo punto en el año 2015, que coincide con el comienzo de la disminución de en la participación total de mujeres en el programa, mostrando una disminución de los puntajes de las mujeres en la última sección de la lista de espera de la cohorte.

Se destaca el hecho de que el año 2015 es un punto de inflexión en las tendencias anteriormente descritas, la casi total intersección de las líneas en la gráfica coincide con la disminución de las mujeres postulantes en el programa, sin embargo, se logra observar un patrón de resultados familiar, en donde las mujeres obtienen los puntajes más altos y a la vez los más bajos de la cohorte, de manera muy similar al comportamiento presentado por los hombres en los procesos de concurso anteriores.

De manera independiente a la cantidad de postulantes admisibles, la mayor parte de los cupos de postulantes seleccionados fueron adjudicados por mujeres, distinto a las tendencias evidencias anteriormente, en este sentido y en base al comportamiento de las curvas se puede establecer que la alta intersección de puntos y los puntajes iniciales más altos evidenciados por las mujeres determinan la ventaja numérica en los cupos de selección, sin embargo debido a este mismo comportamiento, las proporciones son moderadas, con un 52,7% de adjudicación respecto a sus pares masculinos.

Gráfico N°10. Puntajes según género año 2015

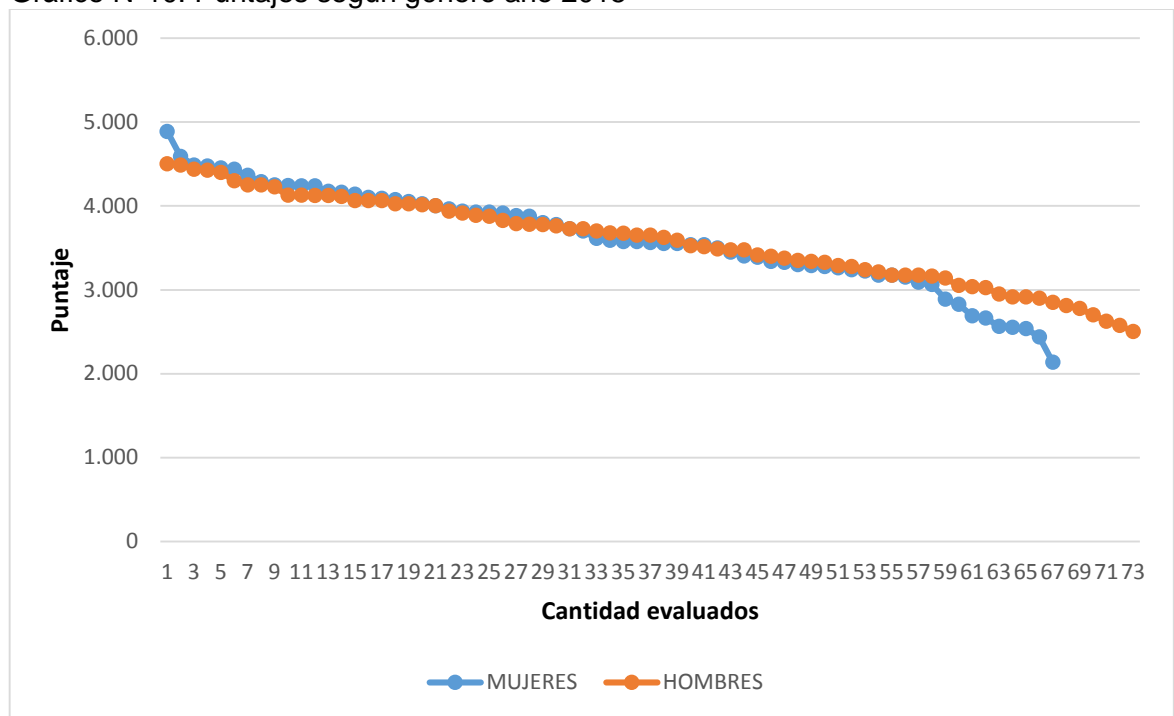


Gráfico de elaboración propia: Puntajes admisibles según género 2015. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

Finalmente, en el gráfico N° 11, correspondiente al año de selección 2016, se observa una disminución global de los puntajes de las postulantes mujeres desde los puntajes más altos

de selección hasta los puntajes más bajos de la cohorte, sin embargo, la tendencia se observa tenue en los primeros puntajes correspondientes a candidatos seleccionados, pero esta va aumentando la brecha a medida que disminuyen los puntajes de ambos.

Las curvas solo se acercan de manera considerable en un punto, este punto corresponde a los puntajes de postulantes seleccionados, específicamente en el primer descenso luego de los puntajes más altos. En el caso particular y a diferencia de lo evidenciado previamente, la tendencia de disminución de postulantes y su vinculación con la obtención de los puntajes más altos y más bajos de la cohorte no está presente y en contraparte este hecho condiciona la menor adjudicación femenina evidenciada durante los años de ejecución del programa, en este caso la constante inferioridad de puntajes se refleja en el 32,1%, un 13,1% por debajo del 45,2% de participación femenina en el proceso de postulación.

Gráfico N°11. Puntajes según género año 2016

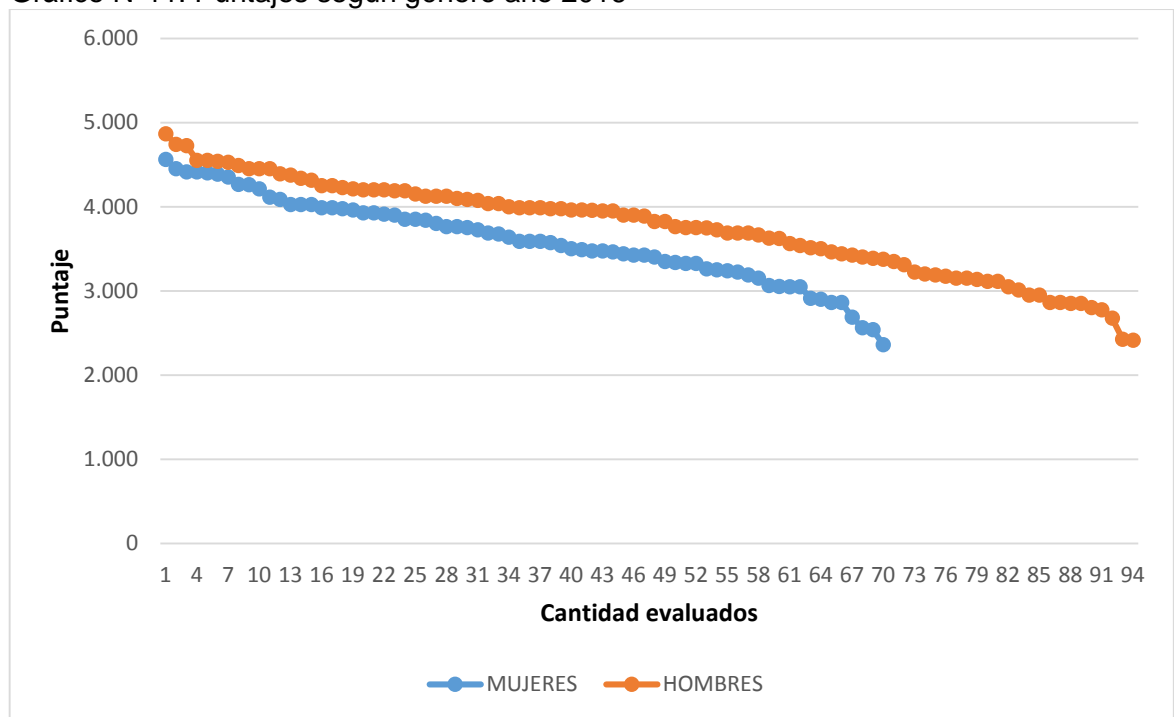


Gráfico de elaboración propia: Puntajes admisibles según género 2016. Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

Globalmente, se percibe la existencia de una relación medianamente directa entre el índice de participación y la cantidad postulantes adjudicados para la beca, tendencia y comportamiento que inicialmente fue preponderante para las mujeres, pero que sin

embargo alcanzó un punto de nivelación, hasta la situación actual, con una tendencia de dos años a la baja en la postulación femenina y a la baja en la adjudicación de becas.

Según cifras de 2016, en el cuadro N° 1 se muestran las principales proporciones de distribución de participantes por rangos etarios tanto admisibles como seleccionados, los datos muestran dentro de los postulantes admisibles la proporción de la mujer es mayor en los tramos de menos de 25 años con un 100%, los 26-30 años con un 57%, y los 36-40 años con un 55%, mientras que en los postulantes seleccionados las cifras coinciden y evidencian la inexistencia de candidatos menores de 25 años en ambos sexos, al mismo tiempo que muestran más brecha en los rangos etarios de 26 a 30, 31 a 35 y 36 a 40 años. Por su parte, los seleccionados sobre los 40 años de edad alcanzan una cercana paridad, con un 44% de participación femenina y 56% masculina. La dispersión de las edades de los postulantes muestra una prevalencia de la mujer en los rangos etarios más jóvenes, mientras que los hombres obtienen mayor participación en los rangos etarios avanzados, a excepción del rango etario entre los 36-40 años. Cabe señalar que la mayor cantidad de participación de los postulantes se da en los rangos etarios entre los 26 a 30 y 31 a 35 años.

Cuadro N° 1. Distribución etaria de postulantes admisibles y seleccionados año 2016

Rango Edad	Admisibles				Seleccionados			
	F	%	M	%	F	%	M	%
<b>&lt;25 años</b>	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>26-30 años</b>	29	57%	22	43%	11	61%	7	39%
<b>31-35 años</b>	23	36%	41	64%	6	27%	16	73%
<b>36-40 años</b>	11	55%	9	45%	5	71%	2	29%
<b>&gt;40 años</b>	10	37%	17	63%	4	44%	5	56%

Fuente: CONICYT. Presentación fallo resolución año 2016.

A continuación, para encontrar mayores puntos de coincidencia de estas tendencias, se recurre a información externa respecto a la participación de la mujer en materia de educación en las áreas que se relacionan al programa en cuestión, al contexto de los recursos humanos de la Administración del Estado y a información comparada de otras áreas de trabajo de la CONICYT.

Un factor importante a considerar en el estudio es la proporción de trabajadores funcionarios en la administración del Estado. Según índices del Boletín Informativo del

Instituto Nacional de Estadísticas (2016) los empleos del sector público representan un total de 426.920 puestos, mientras que el dato consolidado de trabajadores activos es de 8.104.870, un 5,3% de la fuerza laboral del país. Por otra parte, el informe de Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2006-2015 (2016) publicado por la dirección de presupuestos entrega información pormenorizada sobre la caracterización del capital humano en el sector público. Según los datos presentados por este informe el total de trabajadores al año 2015 del gobierno central fue 236.738, mientras que de estos 136.784 son mujeres y 99.952 hombres, siendo un 57,8% de participación femenina total en la administración del Estado a nivel central. Cabe señalar que del total de trabajadores de la administración central los trabajadores de planta y contrata (funcionarios) son 232.623, mientras que los hombres 97.017 y las mujeres 135.970, representando estas últimas el 58,5%. Por tanto, se puede observar que la tendencia en la administración del Estado es la contratación de capital humano femenino, y en el caso específico de los funcionarios esta tendencia es aún mayor. Esta tendencia apreciada puede tener una incidencia en el comportamiento de la participación femenina en el programa de magíster para funcionarios públicos.

Adicionalmente, el Reporte Participación Femenina en Programas CONICYT 2013 coincide con las cifras de participación presentadas en los gráficos, y agrega información preocupante respecto a las demás áreas de trabajo de la comisión, en donde las áreas de becas, programa Explora y FONIS (Proyectos de Investigación y Desarrollo en Salud) son las únicas que se encuentran con una participación femenina superior al 40%, específicamente 44,1%, 43,2% y la mayor, con 66,7% respectivamente, mientras que el resto de las áreas programáticas mayormente relacionadas con la ciencia y la tecnología se mantienen con cifras cercanas e inferiores al 30%. En contraste, al año 2008, previo a la implementación del programa de magíster el comportamiento de la participación de la mujer fue exponencialmente ascendente, pasando de un 36,3% en 2001 a 44,6% (CONICYT, 2012).

El informe Mujeres protagonistas de la ciencia (CONICYT, 2012) establece los principios que la CONICYT velará por la nueva agenda de desarrollo que incluye el enfoque de género, donde su misión es la de realizar acciones que amplíen la investigación científica de género para la identificación de barreras para la inserción integral de la mujer en la ciencia, el aumento sistemático de la participación de las mujeres en programas de nivel de pos título, etc.

En el área de la educación, las bases de datos estadísticas del Consejo Nacional de Educación, muestran la tendencia de la participación de la mujer en los distintos ámbitos del sistema de educación superior, para el caso se presentan los datos de entidades universitarias acreditadas según género, en categorías de pregrado y magíster, así como también la proporción de docentes universitarios según género.

El cuadro N°2 corresponde a la matrícula total de pregrado en el período 2011-2016, los datos presentan una muy amplia participación de la mujer en los estudios de pregrado, parte de las características de esta categoría de estudiantes son la edad joven y la amplia oferta estudiantil. Las cifras muestran un acceso equitativo a la educación superior. La creciente tasa de participación de la mujer en la educación profesional se relaciona sustancialmente con el alto nivel de participación de la mujer en los empleos de la Administración Pública, en especial con la alta participación en los estamentos profesionales, fiscalizadores y directivos.

Cuadro N° 2. Matrícula total de pregrado en el período 2011-2016

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>2011</b>	341.615	49,1%	354.706	50,9%	696.321
<b>2012</b>	347.145	48,9%	363.021	51,1%	710.166
<b>2013</b>	353.983	48,9%	370.011	51,1%	723.994
<b>2014</b>	343.578	49,5%	351.104	50,5%	694.682
<b>2015</b>	350.213	49,3%	360.175	50,7%	710.388
<b>2016</b>	362.810	48,9%	379.724	51,1%	742.534

Fuente: Elaboración propia, creado con datos del Consejo Nacional de Educación

En contrapartida según datos del DEMRE y como se puede observar en el cuadro N°3 las cifras de ingreso a las universidades de postulantes que rinden la PSU muestra que la mujer tiene una alta participación en las postulaciones a las universidades, sin embargo, la tasa de matriculadas se encuentra muy por debajo de la tasa de matrículas de los hombres, este comportamiento se aprecia desde el año 2011 hasta el actual año, por tanto, a pesar de tener la mujer una mayor participación en la matrícula acumulada de pregrado por año, tiene una menor tasa de ingreso, este fenómeno se puede significar que la mujer estadísticamente requiere más tiempo para la concreción de sus estudios, o por otra parte, que exista una alta tasa de retención de la mujer y una alta tasa de deserción del hombre.

En cifras, al año 2011 la tasa de matriculados de ambos géneros respecto a postulaciones alcanzó un 60% y mantuvo una tendencia al alza inestable, llegando a una tasa decreciente en el año 2016 con un 56,9%, en efecto, esta disminución afecta especialmente a la mujer que en el año 2011 tuvo un 56,5% respecto de sus pares masculinos con un 63,4%, con una brecha del 6,9%, mientras que la tasa desciende precipitadamente en 2016 para ambos, siendo la mujer la más afectada en la trayectoria del período, registrando al año 2016 un 52,1%, mientras que sus pares masculinos registran una tasa de 62,7%, obteniendo una brecha de 10,6%.

Cuadro N° 3. Postulantes vía PSU versus Matrículas de pregrado en el período 2011-2016

Año	Total			Mujeres			Hombres		
	Postulan	%	Matrícula	Postulan	%	Matrícula	Postulan	%	Matrícula
2011	84.512	60,0 %	50.695	41.824	56,5 %	23.613	42.688	63,4 %	27.082
2012	106.719	67,1 %	71.656	55.321	63,2 %	34.938	51.398	71,4 %	36.718
2013	118.208	63,6 %	75.131	61.749	59,2 %	36.557	56.449	68,3 %	38.574
2014	119.161	64,2 %	76.470	62.951	59,7 %	37.556	56.210	69,2 %	38.914
2015	125.588	62,6 %	78.647	66.729	57,9 %	38.648	58.859	68,0 %	39.999
2016	141.906	56,9 %	80.794	77.251	52,1 %	40.255	64.655	62,7 %	40.539

Fuente: Elaboración propia, creado con datos de los compendios estadísticos del Departamento de Evaluación, Medición y Registro educacional (DEMRE)

En contrapartida y a pesar de las matrículas de universidades chilenas presentan una mayor participación, la participación de la mujer en estudios de pos título de grado académico de magíster es inferior, el cuadro N°4 muestra que el porcentaje de participación en el año 2011 fue de 49,3% y a pesar de que la matrícula total ha ido en aumento se evidencia una tendencia a la baja en la participación global. Mientras que según datos del Anuario Estadístico 2014 del Consejo de Rectores de Universidades chilenas (CRUCH, 2014) las cifras de participación de las mujeres en programas de magíster en universidades del CRUCH en el mismo año es de un 45,3% de matrícula total acumulada, mientras que la tasa de graduados a ese año corresponde al 44% del total.

Cuadro N°4. Matrícula total de magíster en el período 2011-2016

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>2011</b>	16.171	50,7%	15.731	49,3%	31.902
<b>2012</b>	16.978	50,8%	16.417	49,2%	33.395
<b>2013</b>	19.474	52,4%	17.711	47,6%	37.185
<b>2014</b>	21.105	52,3%	19.253	47,7%	40.358
<b>2015</b>	18.901	51,9%	17.483	48,1%	36.384

Fuente: Elaboración propia, creado con datos del Consejo Nacional de Educación

Finalmente, en programas de doctorado de universidades chilenas, el cuadro N°5 evidencia que la participación de la mujer es la más baja de todos los niveles presentados, con un 42,7% al año 2016, sin embargo y a pesar de presentar una menor tasa de participación esta ha ido en un constante incremento, el incremento total desde el año 2011 ha sido de un 2,3%, con un retroceso de 0,1% entre los años 2012 y 2013, las tasas de participación presentan un avance lento entre los años 2012 y 2014, con solo un 0,1% total acumulado.

Cuadro N°5. Cantidad de profesores de universidades en el periodo 2011 -2016

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>2011</b>	31.330	59,6%	21.271	40,4%	52.601
<b>2012</b>	34.118	58,5%	24.252	41,5%	58.370
<b>2013</b>	36.886	58,6%	26.095	41,4%	62.981
<b>2014</b>	37.314	58,3%	26.684	41,7%	63.998
<b>2015</b>	39.078	57,9%	28.387	42,1%	67.465
<b>2016</b>	39.717	57,2%	29.695	42,8%	69.412

Fuente: Elaboración propia, creado con datos del Consejo Nacional de Educación

En el apartado de los elementos evaluados en los procesos de concurso del programa los porcentajes de ponderación por ítem y áreas han mantenido un comportamiento variable. En el cuadro N°6 se han agrupado cada uno de los ítems específicos de cada año en macro categorías según su pertinencia. Las áreas son en cuestión corresponden en primer lugar a “Antecedentes académicos y profesionales”, en segundo lugar “Argumentos de la postulación” y en último lugar “Calidad del programa de postgrado y retribución al país”. Para mayor entendimiento de la información presentada en el gráfico, se presenta una tabla con los ítems acumulados de todos los años dentro de sus categorías pertinentes, cabe

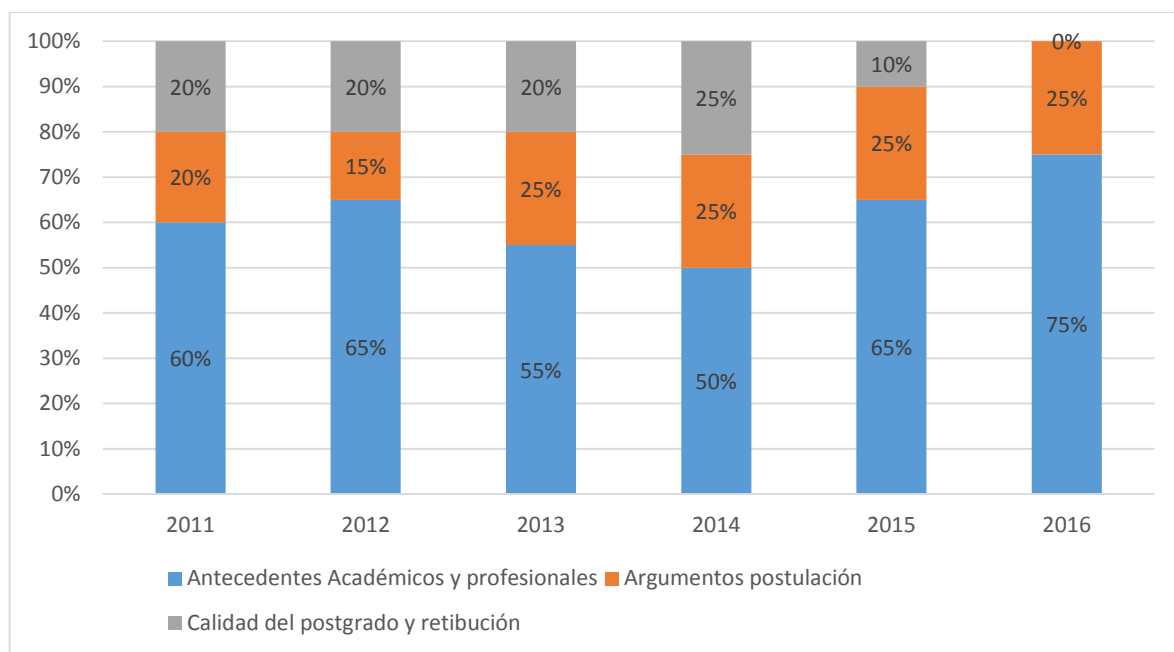
señalar que en gran parte de los ítems existen coincidencias y similitudes casi idénticas, sin embargo, por rigor académico y debido a que no existe una idéntica equivalencia entre los periodos se clasifican en las nombradas categorías.

Cuadro N°6. Ítems y Categorías de ponderación acumulado

<b>Categorías y sus ítems</b>	
<b>Antecedentes académicos del/ de la postulante y/o de Formación Profesional del/de la postulante</b>	Formación académica del/de la postulante
	Experiencia Profesional del/ de la postulante
	Antecedentes Académicos
	Trayectoria académica y/o laboral del/de las postulantes
	Experiencia en el Sector público
	Desarrollo docente y actividades de investigación
<b>Razones en que el/la candidata/a funda su postulación</b>	Declaración de intereses a intenciones del/la postulante
	Objetivos de estudio en que el/la candidata/a funda su postulación
	Cartas de Recomendación
<b>Calidad del Programa de Postgrado; Contribución del programa de postgrado al desarrollo académico/profesional del/de la postulante, así como la contribución al desarrollo del país.</b>	Calidad del Programa de Postgrado
	Contribución del Programa de Postgrado al desarrollo académico/profesional del/de la postulante, así como la contribución al desarrollo del país
	Calidad del Programa de Postgrado, Contribución del Programa de Postgrado al desarrollo académico/profesional del/de la postulante, así como la contribución al desarrollo del país
	Retribución al país

Fuente: Elaboración propia. Bases de concurso programa Beca de Magíster para funcionarios/as del Sector Público.

Gráfico N°12. Ponderación por área periodo 2011-2016



Fuente: Elaboración propia. Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

En el gráfico N°12, se aprecian tres tendencias claras ligadas a las categorías, los argumentos, razones, intenciones del postulante y los objetivos de estudio han mantenido en general su porcentaje de ponderación alrededor de la totalidad de ejecución del programa, mientras que los antecedentes académicos y profesionales, entendidos como experiencia laboral, experiencia en el sector público, antecedentes académicos, trayectoria académica, actividades de docencia e investigación, entre otras, tuvo una tendencia de baja entre los años 2013 y 2014, mientras que al año 2016 representa el 75% del total de la ponderación. Cabe señalar que el aumento de ponderación de antecedentes coincide con la tendencia a la baja en la participación de la mujer en los años 2015 y 2016. Finalmente, en el caso de la calidad del programa de postgrado y la retribución al país la tendencia es clara, y la más notoria, manteniéndose relativamente constante entre los años 2011 y 2014, mientras que en el año 2015 la disminución es abrupta, con 15 puntos porcentuales, y en el año 2016 representa un 0%, siendo esta tendencia también coincidente con la disminución en la participación de la mujer y en la menor tasa de admisibilidad y selección/adjudicación.

Gráfico N°13. Miembros comisión asesora según género periodo 2011-2016

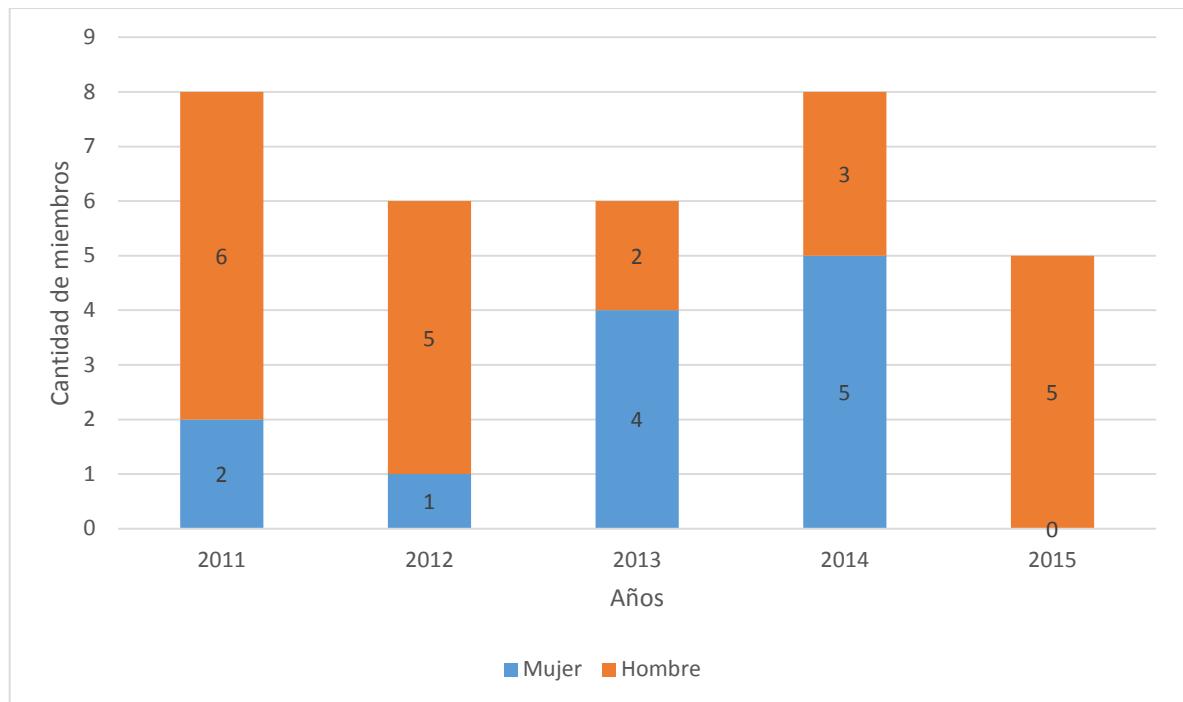


Gráfico de elaboración propia: Miembros comisión asesora según género año 2011-2016.  
Fuente: Bases de concurso programa de magíster para funcionarios/as del sector público.

El gráfico N°13, de miembros de la comisión asesora no evidencia importantes tendencias y no tiene un mayor grado de coherencia con los resultados evidenciados por las demás variables, sin embargo, se logra ver un claro predominio del hombre en la composición de la comisión entre los años 2011 y 2012, mientras que en el año 2015 la participación es total para el sexo masculino. Entre los años 2013 y 2014 la participación de la mujer es mayor en paralelo a la mayor composición femenina de la comisión, especialmente en el caso del año 2014 en que la participación y adjudicación femenina alcanzó su punto más alto, sin embargo, sólo en el caso del año 2015 la tendencia coincide con la ruptura y disminución de la participación y la baja global de los puntajes de selección de las mujeres, a pesar de la mayor tasa de adjudicación de becas por parte de estas. Al contrario, en los años anteriores la paridad de académicos evaluadores no muestra una relación con los resultados de postulaciones.

## 5.2. Resultados de las entrevistas de percepción de los beneficiarios

Respecto a resultados de entrevistas, se cuenta con la participación de tres participantes, en primer lugar, Lorena Sepúlveda Leyton, postulante seleccionada del año 2014, en segundo lugar, Beatriz Mora Zuleta, seleccionada del año 2013 y Gregorio Valenzuela González, postulante en lista de espera del año 2011, los resultados originales se encuentran en los anexos N°2 y N°3, así como el formato original del instrumento en el anexo N°1. Para el mejor y más claro entendimiento a lo largo del texto, se asignaron los nombres: sujeto N°1 al Sr. Gregorio Valenzuela, sujeto N°2 a la Sra. Lorena Sepúlveda Leyton y sujeto N°3 a la Sra. Beatriz Mora Zuleta.

Cuadro N° 7: Resumen entrevistas de percepción.

<b>Variables</b>	<b>Entrevistado N°1 Gregorio Valenzuela González</b>	<b>Entrevistado N°2 Lorena Sepúlveda Leyton</b>	<b>Entrevistado N°3 Beatriz Mora Zuleta</b>
<b>Lugar de residencia</b>	Región del Maule	Región Metropolitana	Región Metropolitana
<b>Dificultades para el acceso al concurso</b>	No	No	No
<b>Rol Familiar en el proceso de selección y decisión de participar en el proceso</b>	No	Sí	Sí
<b>Conocimiento de la comisión evaluadora</b>	No	No	No

<b>Proceso de selección equitativo desde perspectiva de género</b>	Desconoce información	No	Sí
<b>Ponderación con variable de género</b>	No	No lo recuerda, le parece que no.	No
<b>Programas y mallas con enfoque de género</b>	No	No	No
<b>Apoyo jefatura</b>	Sí	Sí, formalmente, al momento de postulación, más no durante el desarrollo.	Sí, sin embargo, hubo inconvenientes para conciliar familia y trabajo.
<b>¿Es importante el enfoque de género para la modernización del Estado?</b>	No	Sí	Sí
<b>Sistema de ponderación es neutral y equitativo</b>	Sí	No lo tiene claro.	Sí

A modo de dato preliminar, cabe señalar que dos de los tres participantes residían en la región metropolitana al momento de postular, mientras que uno de ellos residía en la región del Maule. Respecto a este punto, al consultar sobre la dificultad que presentan el lugar de

residencia y de trabajo para la postulación, la totalidad de los entrevistados aseveran que no existen dificultades para el acceso al concurso, mientras que el sujeto N°1 establece una justificación al respecto, indicando que el proceso es electrónico y remoto, mientras que los documentos que requieran remisión física se envían vía correo.

Mientras que la primera discrepancia se evidencia en relación a el rol familiar en el proceso de selección y la decisión de participar en el proceso, en este punto el sujeto N°1 afirma que desde su percepción el factor familiar no fue un factor al momento del proceso y que no presentó ningún tipo de dificultad por este ítem, en contrapartida, el sujeto N°2 afirma que desde la administración no se considera el factor familiar en el proceso y que en su caso particular como seleccionada se presentaron dificultades en relación al desempeño de sus funciones laborales, el plan de estudios y la crianza de su hijo, razón por la cual tomó la decisión de desistir en la realización del programa de magíster y renunciar de igual manera a la beca en cuestión, por su parte, el sujeto N°3 afirma que la familia es importante al momento de tomar la decisión de ingresar a un magíster, en el caso personal debió comprometer y sacrificar mucho tiempo y esfuerzo, argumentando que aquella situación no podría haber sido posible de llevar a cabo en ausencia de su esposo en el ámbito familiar.

En todos los casos, los entrevistados aseguran no haber tenido conocimiento de la composición de las comisiones evaluadoras y asesoras del proceso. Al momento de entregar su apreciación respecto a si el proceso es equitativo en relación al género, el sujeto N°1 prefirió no referirse al respecto por falta de información al respecto (enfoque de género) para emitir una opinión, mientras que el sujeto N°2 considera que no, debido a que la equidad no se mide únicamente en el número de mujeres y hombres en un programa, sino en la consideración de los factores subyacentes de la condición social de la mujer, como son los roles que cumple respecto al cuidado de la familia a su cargo, en trabajo doméstico no remunerado, etc.; preocupación que no se ve incluida en el proceso de selección y aplicación de la beca, en oposición, el sujeto N°3 afirma que el proceso es equitativo y que, en el caso particular cursó junto a 2 mujeres y un hombre su programa de magíster con el apoyo de la beca.

Respecto a la consideración respecto a la inclusión del enfoque de género en las mallas curriculares de las universidades chilenas, todos los participantes consideran que las mallas curriculares no incluyen el enfoque de género, el sujeto N°1 asegura que esto se debe a que el enfoque de género no es un tema instaurado en la sociedad chilena y que para su

inclusión e requieren cambios culturales, lentos en incluso años, mientras que por su parte el sujeto N°2 considera que tanto el enfoque de género como otras temáticas como los derechos humanos y la participación ciudadana no ocupan la atención de los programas de pregrado y post grado, en esta misma línea, el sujeto N°3 considera que no existe enfoque de género en el mundo académico debido a que este es un sector machista. Por otra parte, ambos participantes afirmaron la inexistencia del enfoque de género en la ponderación del proceso de selección, mientras que, respecto a la equidad y neutralidad del sistema de ponderación, el sujeto N°1 y el sujeto N°3 responden de manera positiva, por su parte el sujeto N°2 no tiene claridad y/o certeza al respecto.

Respecto al apoyo de sus jefaturas el sujeto N°1 afirmó que no existieron inconvenientes y que contó con su apoyo, mientras que el sujeto N°2 evidenció que tuvo el apoyo formal a la postulación por la firma de documento, pero que sin embargo al momento de realizar los estudios existió rigidez respecto a su condición de estudiante, trabajadora y madre, materializado en la devolución de horas en caso de trastocar los horarios institucionales con motivos de estudio, en este mismo sentido, el sujeto N°3 afirmó que de igual manera contó con el apoyo de la jefatura, sin embargo, el principal inconveniente es de carácter personal e íntimo, respecto a la conciliación familia-trabajo.

Finalmente, respecto a la importancia y/o relevancia del enfoque de género en el proceso de modernización y profesionalización de la Administración del Estado el sujeto N°1 aseveró que la aplicación del enfoque de género a las actuaciones y procesos de la administración representan solo una fracción del proceso a nivel global, que a su juicio es de carácter social, respecto al rol en la modernización este opina que no es relevante, en la medida que la interpretación de modernización se refiere a la adopción de nuevas y mejores tecnologías y a la contratación de capital humano profesional. En su opuesto, el sujeto N°2 considera necesaria la incorporación de del enfoque de género debido a que en algunos casos se presentan situaciones en las que las mujeres se encuentran más preparadas que los hombres en materia de formación de pos títulos y postgrados, pero esto no se ve relegado en la empleabilidad, adicionalmente, atribuye como una de las causas de este problema a la falta de conciliación familia – trabajo en los servicios, a pesar de su inclusión en instructivos presidenciales. Además, afirma que en muchos servicios aún, el personal es mayoritariamente compuesto por mujeres, pero los cargos de jefaturas son ocupados por hombres., en el mismo plano, el sujeto N°3 considera que el enfoque de género es relevante para la sociedad debido a la lucha de la mujer por la igualdad y la

discriminación histórica que esta ha sufrido, además, indica que el principal agente en esta tarea es el Estado, el que debe funcionar como un ejemplo para el resto de la sociedad.

## **CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS**

En base a lo que la investigación ha demostrado, el programa de Beca de Magíster para funcionarios/as del Sector Público, en cuota de género, ha tenido un comportamiento global positivo en lo que respecta al acceso del proceso, a pesar que en la actualidad la tendencia esté a la baja, en contraste con las tendencias nacionales en materia de educación.

Cabe señalar que el servicio otorga condiciones neutrales para la selección de los beneficiarios de la beca, a su vez, este posee mecanismos redistributivos que benefician a grupos indígenas, postulantes de regiones distintas a la metropolitana y funcionarios que poseen alguna discapacidad, en efecto, se considera el mecanismo de compensación a grupos que presentan alguna dificultad o disparidad de acceso, sin embargo, la desigualdad entre hombre y mujer no posee ningún mecanismo de compensación o redistribución de puntajes.

Las principales causas de la variación de la participación de la mujer y de sus resultados, son la interacción y/o interrelación de las variables edad del postulante, porcentajes de ponderación del sistema de evaluación y la cantidad total de postulantes de cada sexo. Se considera como contexto los requisitos de concurso previamente definidos, en estos se exige un mínimo de 2 años de antigüedad y la posesión de un título de grado profesional, que en términos prácticos significa, que el postulante al momento de participar tiene un mínimo de edad de 25 años en el caso más óptimo, mientras que ésta amplía su rango en caso de no poseer la experiencia de manera continua e inmediata, por tanto, de manera retroactiva las condiciones entre hombres y mujeres en materia laboral y académica presentan una brecha mayor a la que existe actualmente.

Son las condiciones preexistentes de los postulantes las que influyen de manera decisiva, al poseer mayor experiencia en áreas docentes, de investigación y de otros cursos de perfeccionamiento, son los hombres quienes poseen ventaja en los ítems de ponderación académica, de investigación, de docencia, entre otros, en efecto, en la medida en que la ponderación concentre su foco en estas áreas existirá un aumento en la brecha entre hombres y mujeres, sin embargo, cabe señalar que las condiciones preexistentes de los postulantes en base al contexto externo de avance femenino debería aminorar su influencia en años futuros, pero son estas preexistencias y el foco de ponderación en estas áreas los que hoy causan el aumento de la brecha y que mantendrá esta tendencia en el corto plazo.

Por otra parte, el esfuerzo por parte del Estado en materia de cuotas de género se ve materializado en el alto número de funcionarias profesionales de la administración del Estado y, por otra parte, su alto interés en la participación en programas de perfeccionamiento. Además, de destacar que ambos grupos poseen las mismas capacidades para optar a los programas de profesionalización, los gráficos de distribución de los puntajes demostraron una neutral obtención de estos, con una tendencia a la homogeneización durante la mayor parte de los años de adjudicación del beneficio. Mientras que la composición de las comisiones no demostró ser un factor relevante al momento de evaluación y selección, sino más bien una variable constante, en donde los profesionales realizan una evaluación de carácter objetiva que se limita a los parámetros establecidos de porcentajes de ponderación por área de las bases de concurso de cada año correspondiente, por tanto, su efecto se hace mayormente visible en la medida que existan variaciones en aquellos porcentajes.

Respecto a las principales dificultades para la mujer en materia de estudios, trabajo y familia, el programa no contempla la examinación u obtención de mayor cantidad de información, tanto para su sistematización como para su uso en el proceso de selección, adjudicación y de ejecución o entrega del beneficio, por otra parte, no existen mecanismos de coordinación vinculantes que aseguren algún grado de flexibilidad respecto a sus servicios de origen en los cuales ejercen sus funciones, es en este sentido que en caso de no poder compatibilizar las responsabilidades y compromisos familiares, laborales y estudiantiles, la beneficiaria se ve en la obligación de tomar decisiones que no afectan de mayor manera al hombre, sino más bien los trastocan de manera marginal, decisiones que son excluyentes entre si y que terminan por afectar alguna de las esferas de su vida.

Por otro lado, el programa contempla la entrega de fondos extras para movilización en caso de requerirse (otras ciudades), pero no contempla la entrega de fondos para situaciones que afectan mayoritariamente a las mujeres como el pago de servicios de guardería, entre otros.

A pesar del constante avance del Estado de Chile, en materia de enfoque de género en las instituciones públicas, siendo considerado como uno de los ejes del proceso modernizador de la gestión pública y siendo reconocido a nivel internacional por los avances en esta materia respecto al resto de la región, a través de la inclusión de los Programas de Mejoramiento de la Gestión con enfoque de género, las instrucciones presidenciales a los

organismos responsables de la modernización y las coordinaciones intersectoriales del Servicio Nacional de la Mujer y los servicios públicos para la inclusión de agendas de género, no han logrado llegar a la situación deseada de equidad por si solas.

La principal vía de solución para las desigualdades entre la mujer y el hombre en términos de conciliación laboral – familiar, son la entrega de fondos para cubrir aquellas áreas problemáticas, así como también la flexibilización de las jornadas de trabajo y la conmutación con trabajos por metas y/u objetivos/resultados en los casos en que se puede realizar.

Sin embargo, cabe destacar que estas posibles soluciones involucran, por una parte, un importante aumento en la asignación de los recursos públicos, recursos que por su naturaleza son limitados y deben propender a la eficiencia del gasto, en el segundo caso, la flexibilización de los horarios depende de las entidades de origen y no de la CONICYT, tanto de la voluntad de los servicios en los que desempeñan sus funciones, como de las entidades universitarias en las que cursan los programas de estudio, siendo esta última la que posee un mayor grado de capacidad al respecto.

En relación a las medidas de corto plazo que respondan a mejorar la situación actual de la brecha presentada, se identifica el reestudio y redistribución de los porcentajes de ponderación de evaluación, medida que sólo involucra el uso de recursos humanos y tecnológicos, dejando fuera el componente financiero-presupuestario, a pesar de no ser una medida revolucionaria ni reformista, apunta a una de las áreas del problema. En conjunto, con esta medida, y de competencia externa a CONICYT, las medidas de flexibilidad en la dictación de cursos presenciales para participantes de ambos sexos que posean hijos en etapas de temprana edad en las universidades es también alcanzable, cabe señalar, que no todas las instituciones responden de la manera deseada, sin embargo, se puede trabajar en medidas piloto en asociación estratégica con universidades públicas.

Los grandes avances que se han logrado hasta la fecha, en materia de incorporación del enfoque de género en la sociedad, han sido respecto al acceso de instancias que anteriormente han estado vetadas para ellas, mientras que las dificultades estructurales y de fondo de la problemática de género aún representan un desafío a largo plazo, para la modernización y democratización de la sociedad chilena, asimismo, su capacidad productiva y de la administración del Estado en su conjunto, como principal rector e impulsor

de la equidad y justicia social. Por tanto, los esfuerzos gubernamentales deben orientarse a la ampliación del estudio de la problemática de género, complementando el enfoque de acceso con el de reivindicación de situaciones de desigualdad estructural.

Cabe señalar que, en base a los resultados globales observados, el programa de beca de magister para funcionarios/as del sector público, ha mostrado un comportamiento óptimo respecto a la participación de la mujer en instancias académicas, en nivel de especialización de magíster, en relación a las cifras generales de participación de la mujer en el mundo académico y profesional de aquel nivel fuera de la administración. Este comportamiento denota la importante preocupación del Estado en materia de equidad de género en la función pública y en la sociedad en su conjunto, perteneciendo al grupo de países de Latinoamérica y el mundo que tienen o han tenido una primera mandataria, y en caso particular un segundo mandato presidencial de una mujer, presentan las bases para la consolidación de este enfoque en la administración pública en todos sus niveles, y a la sensibilización general de los distintos sectores de la sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, T. (Septiembre de 2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis Revue de Civilisation Contemporaine de l' Université de Bretagne Occidentale*, 8, 1-11. doi:10.4000/amnis.537
- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 7(1), 185-198. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf>
- Ascencio, M. S., & Pino, O. (abril de 2015). La conmutación laboral femenina en la región del Biobío. Un análisis exploratorio desde la perspectiva de género. *Horizontes Empresariales*, 14(1), 20-29. Obtenido de [https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwisw\\_eK86PRAhWHnJAKHXS5Av8QFggeMAI&url=http%3A%2F%2Frevistas.ubiobio.cl%2Findex.php%2FHHEE%2Farticle%2Fdownload%2F2398%2F2100&usg=AFQjCNG5gyWSS-C35hciUlo2Dbvo-LSkNg&si](https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwisw_eK86PRAhWHnJAKHXS5Av8QFggeMAI&url=http%3A%2F%2Frevistas.ubiobio.cl%2Findex.php%2FHHEE%2Farticle%2Fdownload%2F2398%2F2100&usg=AFQjCNG5gyWSS-C35hciUlo2Dbvo-LSkNg&si)
- Barzelay, M. (Febrero de 2001). La nueva gerencia pública. Un ensayo bibliográfico para estudiosos latinoamericanos (y otros). *Reforma y Democracia*(19).
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Pearson.
- Biblioteca del Congreso Nacional. (14 de febrero de 1968). *Ley 16746 Ministerio de Educación Pública*. Obtenido de Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28651>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (21 de marzo de 1971). *Decreto 491 Ministerio de Educación Pública*. Obtenido de Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=185713>
- Caruncho, L., & Aiassa, M. (mayo de 2016). Modernización del Estado y Capacitación: una mirada sobre sus alcances para la modificación de conductas y culturas organizacionales. *RIHUMSO*, 1(9), 1-11.

Casetti, M. M. (2014). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y Efectos. *Revista de Ciencia Política*, 34(2), 417 - 438.

CONICYT. (s.f.). *¿Qué es CONICYT?* Recuperado el 27 de Octubre de 2016, de Portal Institucional CONICYT: <http://www.conicyt.cl/sobre-conicyt/que-es-conicyt/>

CONICYT. (8 de Agosto de 2011). *Resolución Exenta N° 4730*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: [http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/08/articles-37695\\_Resolucion.pdf](http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/08/articles-37695_Resolucion.pdf)

CONICYT. (2012). *Bases del concurso beca para estudios de magíster para funcionarios/as del sector público año académico 2012*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: [http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/08/articles-39765\\_bases.pdf](http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/08/articles-39765_bases.pdf)

CONICYT. (02 de octubre de 2012). *Mujeres protagonistas de la ciencia*. Obtenido de Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica: <http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2012/10/GENERO20agosto.pdf>

CONICYT. (10 de mayo de 2012). *Resolución Exenta N° 1773*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: [http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/08/articles-39765\\_rexresultados.pdf](http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/08/articles-39765_rexresultados.pdf)

CONICYT. (junio de 2013). *Reporte Participación Femenina en Programas CONICYT 2013*. Recuperado el 01 de diciembre de 2016, de Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica: [http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Reporte-Participacion\\_Femenina\\_sem1\\_2013.pdf](http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Reporte-Participacion_Femenina_sem1_2013.pdf)

CONICYT. (26 de abril de 2013). *Resolución Exenta N° 1260*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: <http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2012/11/1260-13-REX.pdf>

CONICYT. (30 de abril de 2014). *Resolución Extenta N° 6636*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: <http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2014/03/REX-6636-14.pdf>

CONICYT. (2015). *Bases de concurso beca de magíster en Chile para funcionarios/as del sector público año académico 2016*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: [http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2015/12/Bases\\_MAG\\_FFPP\\_2016.pdf](http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2015/12/Bases_MAG_FFPP_2016.pdf)

CONICYT. (marzo de 2015). *Participación Femenina en Programas de CONICYT 2001-2014*. Recuperado el 01 de diciembre de 2016, de Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica: [http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Participaci%C3%B3n-Femenina-2014\\_v5.pdf](http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Participaci%C3%B3n-Femenina-2014_v5.pdf)

CONICYT. (14 de mayo de 2015). *Resolución Exenta N° 488*. Recuperado el 2016 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: <http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2014/12/488-15-REX.pdf>

CONICYT. (30 de mayo de 2016). *Resolución Exenta N° 4212*. Recuperado el 13 de octubre de 2016, de Becas de Magíster Nacional para Funcionarios Públicos Becas CONICYT: <http://www.conicyt.cl/becas-conicyt/files/2015/12/Resoluci%C3%B3n-de-Fallo-N-4212-2016.pdf>

Consejo Nacional de Educación. (2016). *INDICES EDUCACIÓN SUPERIOR*. Recuperado el 28 de noviembre de 2016, de Consejo Nacional de Educación: [http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesPostulantes/Indices\\_Sistema.aspx](http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesPostulantes/Indices_Sistema.aspx)

CRUCH. (2014). *Anuario Estadístico 2014*. Recuperado el 01 de Diciembre de 2016, de Consejo de Rectores de Universidades Chilenas: [http://www.consejoderectores.cl/public/pdf/anuario/2014/Cuadros\\_resumenes\\_2014.pdf](http://www.consejoderectores.cl/public/pdf/anuario/2014/Cuadros_resumenes_2014.pdf)

De Gouges, O. (1791). Declaración de derechos de la mujer y de la ciudadana. Francia.

De las Heras, S. (enero de 2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*(9), 45-82.

Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (junio de 2004). Trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science. Universidad ESAN*, 19(16), 91-102. Obtenido de

<http://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/157>. **Citado desde Andrade & Landero.**

DIPRES. (2016). *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2006-20015*. Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Fawaz, J., & Soto, P. (enero-junio de 2012). Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central. *La Ventana*, IV(35), 218-254. Obtenido de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/ventana35/juliafawaz.pdf>

Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (noviembre-diciembre de 2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482-489. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10611162007>

Fernández, M. G., & Martínez, D. (agosto - noviembre de 2015). Bases conceptuales para construir una política pública municipal con perspectiva de género. *Entretextos*, 7(20), 1-11. Obtenido de <http://entretextos.leon.uia.mx/num/20/articulo.php?id=3>

García, P. (2005). Género, Educación y Política Pública. *Revista de Estudios de Género. La ventana*(21), 70-89. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402103>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). (N. Islas, Ed.) D.F., México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Incháustegui, T. (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 1(10), 84-123. Obtenido de <http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/LV/article/view/429>

Instituto Nacional de Estadísticas. (30 de noviembre de 2016). *Empleo Trimestral*. Recuperado el 05 de Diciembre de 2016, de Instituto Nacional de Estadísticas: [file:///C:/Users/gustavo/Desktop/empl\\_otz89fbo.pdf](file:///C:/Users/gustavo/Desktop/empl_otz89fbo.pdf)

- Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: Análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 11(2), 289-302. doi:<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>
- La Tessa, M. (9-11 de Marzo de 2012). La construcción y la diferencia: psicoanálisis y género. *Intersecciones Psi* (2).
- López, R. (enero - junio de 2010). Del feminismo liberal al deconstructivismo de género: la narrativa de Angélica Gorodischer en los '80 y los '90. *Cuadernos del CILHA*, 11(1), 26-39. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-96152010000100003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-96152010000100003)
- Lorenzo, J., Palomar, M., & Suárez, E. (Octubre de 1992). Mujer y familia: reflexiones críticas desde nuestra experiencia profesional. (U. d. Social, Ed.) *Revista Alternativa. Cuadernos de Trabajo Social*, 1, 103-113. doi:10.14198/ALTERN1992.1.8
- Martínez, I. (s.f.). *Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género en Salud*. Obtenido de [http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/03modulo\\_02.pdf](http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/03modulo_02.pdf)
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cindefor/OIT.
- Miranda, M. (diciembre de 2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Díkaion: revista de actualidad jurídica*, 21(2), 337-356. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4507923>
- Mollis, M. (abril-junio de 2007). La educación superior en Argentina: balance de una década. *Revista de Educación Superior*, 36(142), 69-85. **Citado desde Caruncho & Aiassa.**
- Nudler, A., & Romaniuk, S. (2005). Prácticas y subjetividades parentales: Transformaciones e inercias. *La Ventana*, 22, 269-285. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402211>

- Oszlak, O. (2003). Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública. En D. Arellano, R. Egaña, & R. Pacheco, *Retos de la Profesionalización de la Función Pública* (pág. 264). Buenos Aires, Argentina: CLAD - AECI - MAP - FIIAPP. Obtenido de <http://www.oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/prof%20de%20la%20%20func%20pub%20en%20el%20marc%20de%20a%20nue%20gest%20pub.pdf>
- Perona, E., Molina, E., Cuttica, M., & Escudero, C. (2012). Equidad de género en la ciencia y la educación superior en Argentina: ¿Un signo de desarrollo? *OIKONOMOS. Revista Científica de Ciencias Económicas*, 1(2), 175-192. Obtenido de <https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiXq-Ht96PRAhWKfZAKHaGUCCAQFggBMAA&url=https%3A%2F%2Frevistaelectronica.unlar.edu.ar%2Findex.php%2Foikonomos%2Farticle%2Fdownload%2F49%2F49&usg=AFQjCNEqK027tDYLtQHY-As>
- Ramírez, K., & Gracia, L. (julio-diciembre de 2015). Gestión por competencias en la administración pública. *Ciencia Administrativa*(2), 184-189.
- Ruiz, V. (julio - diciembre de 2016). Conciencia de discriminación: reseña del libro género, salud y condiciones de trabajo en la ciencia. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, V(44), 194-198. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/884/88446739010.pdf>
- Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*(30), 163-198. Obtenido de [http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/14185/12573](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185/12573)
- Saboya, F. (julio - diciembre de 2006). La modernización del Estado: concepto, contenido y aplicaciones posibles. *Diálogos de Saberes*, 357-376. Obtenido de <https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjW2Nal8aPRAhUDgpAKHYhQCZMQFggYMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2693580.pdf&usg=AFQjCNF45zrQnXB9YUGFT-qjY7otnvzEcw&sig2=xW3UQ35KtMbSGT>

Servicio Civil. (s.f.). *Código Buenas Prácticas Laborales*. Obtenido de Servicio Civil:  
<http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Codigo%20Buenas%20Practicas%20Laborales.pdf>

Servicio Civil. (s.f.). *Enfoque de Género*. Obtenido de Servicio Civil:  
<http://www.serviciocivil.cl/enfoque-de-g%C3%A9nero>

Tarrés, M. L. (2001). De la necesidad de una postura crítica en los estudios de género. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 2(13), 107-136. Obtenido de  
<http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/LV/article/view/554>

Tello, F. (2011). La política de reforma y modernización de la gestión pública en Chile: Actores y procesos. *UNIVERSUM*, 26(2), 245-265. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762011000200012>

Tunal, G. (2010). Mujer, familia y trabajo afectivo: Una cara de la informalidad laboral. *Theoria*, 19(2), 61-70. Obtenido de  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523006>

## ANEXOS

### **Anexo N°1: Formato Entrevista** **Entrevista para Tesis de Grado**

La presente entrevista es de tipo semi-estructurada y busca conocer la percepción del proceso de selección del programa de magíster para funcionarios/as del Sector Público, específicamente enfocado a la equidad de género. Forma parte del desarrollo de un proyecto de tesis para obtener el título de Administrador Público del Estudiante Gustavo Chamorro Sandoval.

Edad:

Sexo:

1. ¿Al momento de su postulación, usted residía en la Región Metropolitana o en otra Región? De no ser Metropolitana ¿Cuál?
2. ¿Considera que su lugar de residencia y trabajo constituyeron una dificultad para el proceso de selección?, y ¿Por qué?
3. ¿En caso de tener familia, qué rol jugó esta en el proceso de selección? ¿Fue un factor decisivo para la decisión de participar en este proceso? ¿Presentó alguna dificultad?
4. Al momento de postular y durante el proceso de selección ¿tuvo conocimiento sobre la composición de la comisión evaluadora? Si su respuesta es afirmativa ¿Considera que estaba equitativamente representada a nivel de género?
5. ¿Considera que el proceso de selección del programa es equitativo en cuanto a enfoque de género? ¿Por qué?
6. ¿Considera que la ponderación de puntaje de su proceso de selección mide alguna variable de género? Explique
7. ¿Considera que los programas educativos y las mallas curriculares de las universidades consideran de alguna manera el enfoque de género? ¿Por qué?

8. ¿Recibió apoyo irrestricto de su jefatura al momento de postular? En caso de no ser así, ¿Qué inconvenientes se presentaron?
  
9. ¿Considera usted que el enfoque de género debe ser un factor relevante para la modernización y profesionalización de la Administración del Estado? ¿Por qué?
  
10. ¿Cree que el sistema de ponderación y evaluación es neutral y equitativo? ¿Por qué?

## **Anexo N°2 Entrevista Gregorio Valenzuela**

### **Entrevista para Tesis de Grado**

La presente entrevista es de tipo semi-estructurada y busca conocer la percepción del proceso de selección del programa de magíster para funcionarios/as del Sector Público, específicamente enfocado a la equidad de género. Forma parte del desarrollo de un proyecto de tesis para obtener el título de Administrador Público del Estudiante Gustavo Chamorro Sandoval.

Edad: 47 años.

Sexo: Masculino.

1. ¿Al momento de su postulación, usted residía en la Región Metropolitana o en otra Región? De no ser Metropolitana ¿Cuál?

No, residía en la Región del Maule.

5. ¿Considera que su lugar de residencia y trabajo constituyeron una dificultad para el proceso de selección?, y ¿Por qué?

No. El proceso se lleva a cabo en forma remota (on line) y lo que se requiere en formato papel es enviado mediante correo normal.

6. ¿En caso de tener familia, qué rol jugó esta en el proceso de selección? ¿Fue un factor decisivo para la decisión de participar en este proceso? ¿Presentó alguna dificultad?

No, ninguna.

7. Al momento de postular y durante el proceso de selección ¿tuvo conocimiento sobre la composición de la comisión evaluadora? Si su respuesta es afirmativa ¿Considera que estaba equitativamente representada a nivel de género?

No tuve conocimiento sobre la composición de la comisión evaluadora.

8. ¿Considera que el proceso de selección del programa es equitativo en cuanto a enfoque de género? ¿Por qué?

No tengo la información necesaria para poder opinar al respecto.

9. ¿Considera que la ponderación de puntaje de su proceso de selección mide alguna variable de género? Explique

No.

10. ¿Considera que los programas educativos y las mallas curriculares de las universidades consideran de alguna manera el enfoque de género? ¿Por qué?

No. Porque hasta donde sé, el enfoque de género no está instaurado en la sociedad chilena. Creo que se requieren cambios culturales que pueden tomar años en materializarse para que tengamos un enfoque de género en muchos temas donde pudiera o debiera considerarse.

11. ¿Recibió apoyo irrestricto de su jefatura al momento de postular? En caso de no ser así, ¿Qué inconvenientes se presentaron?

Sí. No hubo inconvenientes.

12. ¿Considera usted que el enfoque de género debe ser un factor relevante para la modernización y profesionalización de la Administración del Estado? ¿Por qué?

No creo que el enfoque de género aplicado a la administración lo modernice y profesionalice. Esto, en el sentido estricto de interpretar la modernización como la adopción de nuevas y mejores tecnologías y de la contratación de un creciente número de profesionales por parte del Estado.

Creo que aplicar el enfoque de género a la administración del Estado generará cambios estructurales en él y luego, esos cambios se transmitirán a la sociedad en el ámbito de la educación, producción, comercio, etc. Lo anterior, desde la perspectiva que se mencionó anteriormente respecto de que el cambio debe ser en la sociedad y culturalmente. En eso, el aplicar el enfoque de género al Estado, es sólo una parte.

13. ¿Cree que el sistema de ponderación y evaluación es neutral y equitativo? ¿Por qué?

Sí.

### **Anexo N°3 Entrevista Lorena Sepúlveda**

#### **Entrevista para Tesis de Grado**

La presente entrevista es de tipo semi-estructurada y busca conocer la percepción del proceso de selección del programa de magíster para funcionarios/as del Sector Público, específicamente enfocado a la equidad de género. Forma parte del desarrollo de un proyecto de tesis para obtener el título de Administrador Público del Estudiante Gustavo Chamorro Sandoval.

Edad:40

Sexo: Femenino

1. ¿Al momento de su postulación, usted residía en la Región Metropolitana o en otra Región? De no ser Metropolitana ¿Cuál?  
Si región metropolitana

2. ¿Considera que su lugar de residencia y trabajo constituyeron una dificultad para el proceso de selección?, y ¿Por qué?  
No

3. ¿En caso de tener familia, qué rol jugó esta en el proceso de selección? ¿Fue un factor decisivo para la decisión de participar en este proceso? ¿Presentó alguna dificultad?

Si la pregunta a punta si este es un factor que se observe para la priorización de postulantes, creo que no era relevante porque no se indagaban más aspectos sobre necesidades educativas especiales, condiciones de cuidado del hijo en caso de realizarse el estudio.

Para participar en un magister, se presentan dificultades, ya que en mi caso, debía trabajar y estudiar, el magister que realicé lo tenía pensado hace mucho tiempo y justamente por decisiones familiares respecto de mi hijo, cuando quede seleccionada en la beca magister para funcionarios públicos de conicyt, tuve que dejarla por este aspecto, entre trabajar, estudiar y criar a mi hijo.

4. Al momento de postular y durante el proceso de selección ¿tuvo conocimiento sobre la composición de la comisión evaluadora? Si su respuesta es afirmativa ¿Considera que estaba equitativamente representada a nivel de género?

No sabia quienes evaluarían mi postulación

5. ¿Considera que el proceso de selección del programa es equitativo en cuanto a enfoque de género? ¿Por qué?

No creo porque equidad no significa que igual número de postulantes mujeres y hombres. Una mujer al momento de acceder a un programa de estudio o pensar en hacerlo, si tiene familia a cargo, lo debe pensar varias veces por lo que significa el trabajo no remunerado en el hogar, sin embargo, esto no es considerado al momento de la selección del programa

6. ¿Considera que la ponderación de puntaje de su proceso de selección mide alguna variable de género? Explique

No lo recuerdo, pero me parece que no

7. ¿Considera que los programas educativos y las mallas curriculares de las universidades consideran de alguna manera el enfoque de género? ¿Por qué?

No se considera incluir en las mallas enfoque de género, ni educación en derechos humanos ni en participación ni formación ciudadana. Ninguno de esos temas son considerados como contenido en proceso de formación en post o en pre grado.

8. ¿Recibió apoyo irrestricto de su jefatura al momento de postular? En caso de no ser así, ¿Qué inconvenientes se presentaron?

Se me apoyó con la firma, pero el compromiso era que debía devolver las horas si el programa consideraba desarrollarse en horas de trabajo. No se me facilitó o no se hizo ninguna distinción o excepción respecto de mi condición de estudiante, trabajadora y madre.

9. ¿Considera usted que el enfoque de género debe ser un factor relevante para la modernización y profesionalización de la Administración del Estado? ¿Por qué?

Si lo considero necesario, porque muchas veces las mujeres están más preparadas que los hombres en materia de formación de postítulos y post grados, pero finalmente la tasa de empleabilidad de los hombres son mejores. Todavía en los servicios no opera la conciliación familia- trabajo que se encuentran orientados en los instructivos presidenciales.

Muchos servicios el personal es principalmente mujeres pero los cargos de jefatura los integran los hombres.

¿Cree que el sistema de ponderación y evaluación es neutral y equitativo? ¿Por qué?

Si se refiere a la beca, no lo tengo claro

## **Anexo N°4 Entrevista Beatriz Mora**

### **Entrevista para Tesis de Grado**

La presente entrevista es de tipo semi-estructurada y busca conocer la percepción del proceso de selección del programa de magíster para funcionarios/as del Sector Público, específicamente enfocado a la equidad de género. Forma parte del desarrollo de un proyecto de tesis para obtener el título de Administrador Público del Estudiante Gustavo Chamorro Sandoval.

Edad: 33

Sexo: femenino

1. ¿Al momento de su postulación, usted residía en la Región Metropolitana o en otra Región? De no ser Metropolitana ¿Cuál?

Residía en la Región Metropolitana

2. ¿Considera que su lugar de residencia y trabajo constituyeron una dificultad para el proceso de selección?, y ¿Por qué?

No

3. ¿En caso de tener familia, qué rol jugó esta en el proceso de selección? ¿Fue un factor decisivo para la decisión de participar en este proceso? ¿Presentó alguna dificultad?

El factor familia si es importante para tomar la decisión de ingresar al magíster, ya que es un proyecto de largo plazo, en el cual debí comprometer mucho tiempo para poder realizarlo, por lo que sin el apoyo de mi esposo, no podría haberlo llevado a cabo.

4. Al momento de postular y durante el proceso de selección ¿tuvo conocimiento sobre la composición de la comisión evaluadora? Si su respuesta es afirmativa ¿Considera que estaba equitativamente representada a nivel de género?

Nunca supe quienes conformaron la comisión evaluadora, no estaba disponible esa información.

5. ¿Considera que el proceso de selección del programa es equitativo en cuanto a enfoque de género? ¿Por qué?

Me parece que si es equitativo, por lo menos en el magíster que cursé, 3 mujeres - incluyéndome-, y 1 hombre fuimos beneficiados con esta beca.

6. ¿Considera que la ponderación de puntaje de su proceso de selección mide alguna variable de género? Explique

Creo que no se mide la variable género, los requisitos eran totalmente objetivos, notas de la universidad, trayectoria laboral, cartas de recomendación y carta motivacional, sólo se obtenía un mayor puntaje si eras descendiente de indígenas o si presentabas alguna discapacidad.

7. ¿Considera que los programas educativos y las mallas curriculares de las universidades consideran de alguna manera el enfoque de género? ¿Por qué?

Creo que no se considera el enfoque género, menos en el mundo académico, por cuanto en ese sector son tremendamente machistas.

8. ¿Recibió apoyo irrestricto de su jefatura al momento de postular? En caso de no ser así, ¿Qué inconvenientes se presentaron?

No tuve inconvenientes por parte de mi jefatura, el inconveniente principal es conciliar familia, trabajo y estudios, finalmente requiere de un gran esfuerzo y sacrificio personal.

9. ¿Considera usted que el enfoque de género debe ser un factor relevante para la modernización y profesionalización de la Administración del Estado? ¿Por qué?

El enfoque de género adquiere principal relevancia en nuestra sociedad, debido a la lucha por los derechos de la mujer y el maltrato que han recibido por siglos, es por esto que si el Estado desea promover políticas públicas que fortalezcan los derechos de aquellas debe también lograr ser un ejemplo en estas materias, es decir no puede incentivar a las empresas a que contraten a más mujeres y les paguen lo mismo que a los hombres, si el mismo Estado como empleador no contrata de manera equitativa a mujeres en los servicios públicos.

10. ¿Cree que el sistema de ponderación y evaluación es neutral y equitativo? ¿Por qué?

Pienso que sí, no obstante, si bien es cierto es difícil eliminar cualquier tipo de subjetividad en estos procesos, creo que se trata de ser lo más imparcial posible, ponderando varios aspectos de la vida académica y estudiantil de los postulantes.