



Revista Electrónica Gestión de las Personas y
Tecnología
ISSN: 0718-5693
julio.gonzalez@usach.cl
Universidad de Santiago de Chile
Chile

Una Mirada actual de Género y Recursos Humanos en las Universidades Chilena

Silva Jiménez, Diego; Valenzuela Mayorga, Juan Alexis

Una Mirada actual de Género y Recursos Humanos en las Universidades Chilena

Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, vol. 12, núm. 35, 2019

Universidad de Santiago de Chile, Chile

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477865641002>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.

Una Mirada actual de Género y Recursos Humanos en las Universidades Chilena

A Current Look at Gender and Human Resources in Chilean Universities

Diego Silva Jiménez
Universidad de Lleida, Chile
diego.silva@ucentral.cl

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477865641002>

Juan Alexis Valenzuela Mayorga
Universidad Tecnológica Metropolitana del Estado de Chile, Chile
javalenzuelam@ucentral.cl

Recepción: 22 Marzo 2019
Aprobación: 11 Julio 2019

RESUMEN:

La presente investigación tiene por objetivo conocer las brechas de género existente en la educación superior en Chile, mostrando el panorama actual en la relación de hombres y mujeres que realizan labores académicas contratadas en las universidades chilenas. Los resultados muestran que hoy las mujeres representan un 42,5% de la fuerza laboral, con la misma cantidad de horas en promedio contratadas y con menor edad que los hombres, mostrando una brecha de género significativa.

PALABRAS CLAVE: Educación superior, género, recursos humanos.

ABSTRACT:

The present investigation has as objective to know the existing gender gaps in higher education in Chile, showing the current panorama in the relationship of men and women who perform academic tasks contracted in Chilean universities. The results show that today women represent 42.5% of the labor force, with the same number of hours on average contracted and younger than men, showing a significant gender gap.

KEYWORDS: Higher education, gender, human resources.

INTRODUCCIÓN

La educación superior en Chile lleva casi tres siglos de desarrollo desde la época colonial y el ingreso de las mujeres ha sido negado y postergado a estas entidades, hasta fines del siglo XIX. (SIES 2014; Sánchez, 2006)

“En las sociedades patriarcales tradicionales, las mujeres han tenido dificultades para alcanzar puestos elevados en la actividad industrial, bancaria y comercial, en la política, en el arte y la ciencia, entre otros campos” (Valenzuela y De Keijzer, 2016:20).

A su vez en las áreas de la salud, educación primaria y servicios han tenido un desarrollo primordialmente femenino. Esto debido a la división sexual del trabajo, que adjudica a las mujeres el cuidado y la formación del otro tanto el ámbito privado como público. (Lamas, 1996).

A medida que se moderniza la sociedad y específicamente desde la inclusión masiva de la mujer al mundo laboral productivo, ha aumentado la cantidad de féminas que ingresan a ámbitos tradicionalmente masculinos, tales como derecho e Ingenieras, pero manteniendo la hegemonía masculina, recibiendo menores ingresos, con menos posibilidades de promoción y ascenso, debiendo compatibilizar estas responsabilidades con la maternidad y la crianza; generando una desigualdad con sus pares masculinos. (Alizalde y Seeling, 2007)

Por su parte los varones han ingresado paulatinamente en profesiones feminizadas, tales como Enfermería, Trabajo Social, Terapia Ocupacional, Educación y otras, encontrándose en una situación ventajosa, en virtud

de los privilegios masculinos que promueven a los varones a cargos directivos, permitiéndoles dedicarse casi exclusivamente a su quehacer profesional, pudiendo dejar en un segundo plano los cuidados de sus hijas e hijos, sin ser criticados ni juzgados. (Morales, 2015; Labra y Bergheul, 2015; y Valenzuela y De Keijzer, 2016)

Por ende y en base a lo anteriormente expuesto, el siguiente artículo tiene por objetivo mostrar y analizar las brechas de género existentes en las y los académicos de la educación superior en Chile y sus repercusiones en el sistema sexo-género que lo sustenta.

ANTECEDENTES TEÓRICOS

“Desde su fundación en Chile, las universidades surgieron como espacios restringidos a la educación de varones” (Ríos, Mandiola y Varas, 2017:115) el “Decreto Amunategui” firmado en 1877 les dio la posibilidad a las mujeres de estudiar en la Universidad. En 1881 entro a la carrera de Medicina Doña Eloísa Díaz Insunza, obtenido su título de Médico-cirujano en 1887, esto no fue sinónimo de un ingreso continua regular de las mujeres a la educación superior, ya que no ingresaron mujeres en los años 1882, 1884 y 1888. (Sánchez, 2006)

El posicionamiento de la mujer en la educación superior fue lento, recién en 1882 se tituló de abogada la tercera mujer profesional en Chile, y en 1919 la cuarta de ingeniera (Sánchez, 2006), es decir en 38 años se titularon las 4 primeras mujeres profesionales en nuestro país.

“En los últimos años, el interés por la educación superior por parte de diversos sectores se ha incrementado” (SIES, 2014:10), esto junto con “la expansión de la matrícula y diversificación institucional de la educación superior chilena desde los 80 ha dado lugar a procesos de estabilización, consolidación y transformación interna de la educación superior” (SIES, 2014:12). Aumentando paulatinamente la matrícula femenina siendo el año 2009 el punto de quiebre donde las mujeres pasan a ser el 51% del total de estudiantes de Educación Superior (Valenzuela y De Keijzer, 2016:22). Incremento que se vivió a nivel mundial (Ordorika, 2015). Mostrando las mujeres durante cinco años consecutivos una tasa anual levemente más alta que la de los hombres. (SIES, 2014:12)

Permitiendo de esta manera el ingreso continuo de las mujeres a la Educación Superior, no solo en su rol de estudiantes sino de a poco en puestos de poder como la docencia y en menor medida puestos de decanatura y dirección, puestos siempre esquivos en la relación de asimetrías de poder. (Benavidez, Guerra y Narvaez, 2019)

Sin embargo, el rol el género y la igualdad de este en las organizaciones es crucial, ya que la socialización de estos roles se da de manera cotidianamente y determina la cultura de las organizaciones (Sales-Oliveira, Villas-Boas y Las-Heras, 2016)

Esta segregación e invisibilización de la mujer en el ámbito de educación superior tanto en Chile, como en el resto del mundo (Buquet, 2016; Lozano, Iglesias y Martínez, 2016) va de la mano con las altas diferencias de género en las universidades a favor de los académicos (Martínez Ruiz, Merma-Molina y Ávalos 2018)

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación cuantitativa a través de una revisión documental en base a la información entregada por el Sistema de Información de Educación Superior (SIES) del Ministerio de Educación de Chile. El SIES tiene en su plataforma web de información abierta a todas las personas, esta información consta de información que las Instituciones de Educación Superior le entregan a dicho organismo (alrededor de 161 instituciones entre, CFT, IP y Ues). Desde esta base de datos fue que se analizaron las 58 Universidades existentes en Chile al año 2016, en relación al género, promedio de horas de contrato y edad promedio. Realizado este análisis se encontró la siguiente distribución de género en las Universidades chilenas.

RESULTADOS

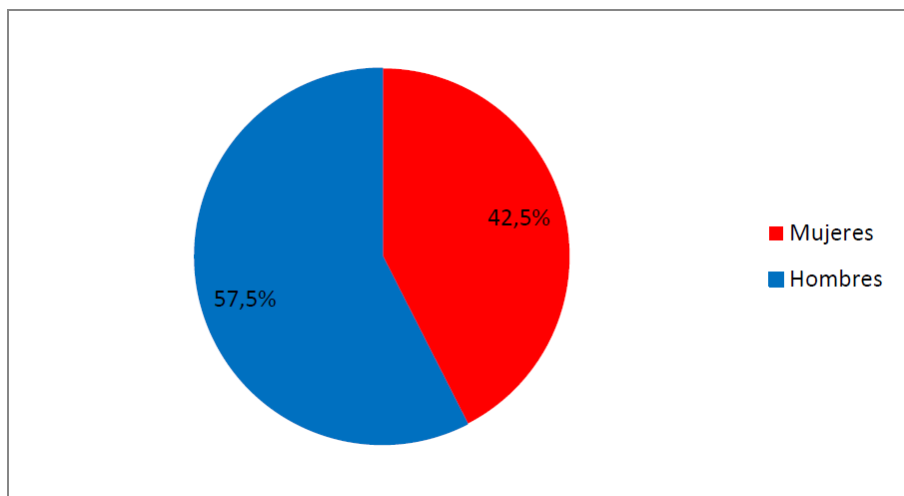


GRÁFICO N°1
Total docentes Contratos en la educación superior según sexo año 2016
Elaboración propia en base a datos SIES MINEDUC 2016

En Chile al año 2016 hay un total de 74.902 académicos contratados en la Educación Superior, siendo 31.835 mujeres, representado un 42,5%, mientras que hombres son 43.067, representando un 57,5%.

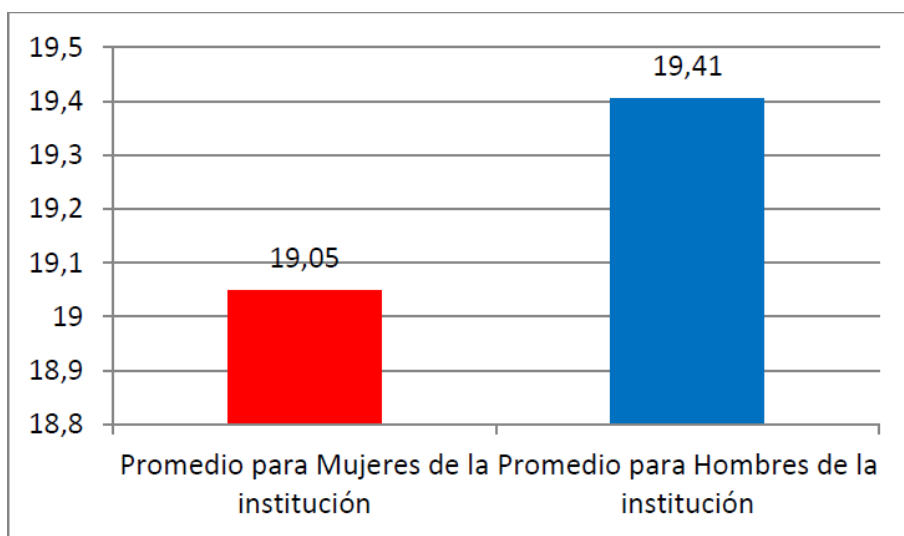


GRÁFICO N°2
Promedio de horas académicas. Contratadas a la semana según sexo
Elaboración propia en base a datos SIES MINEDUC 2016

En la distribución de horas académicas contratadas, se encuentra que las mujeres presentan 19,05 horas a la semana, mientras que los hombres muestran 19,41 horas promedio a la semana.

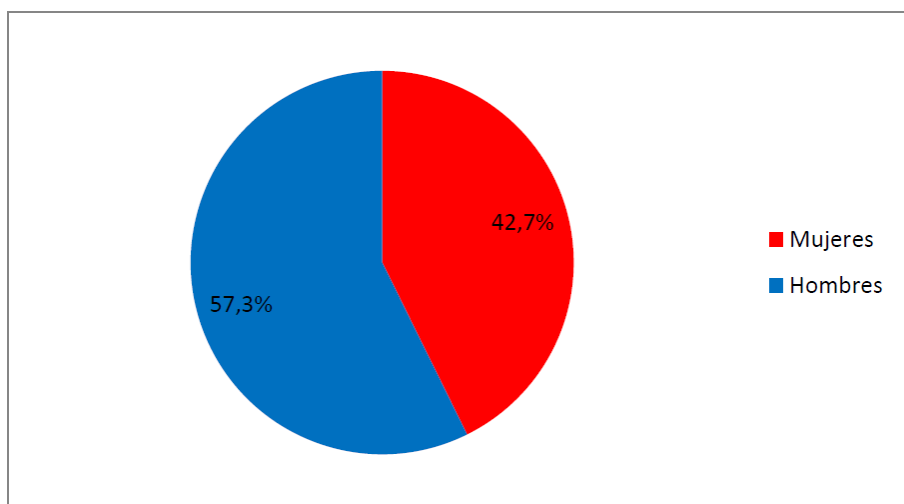


GRÁFICO N°3
Total de Jornada Completa Equivalente según sexo
Elaboración propia en base a datos SIES MINEDUC 2016

De un total de 32.169 académicos con Jornada Completa Equivalente¹, las mujeres aportan con 13.735 académicas, que representa un 42,7% mientras los hombres aportan con 18.434 académicos con jornadas equivalentes completas, que corresponde a un 57,3%.

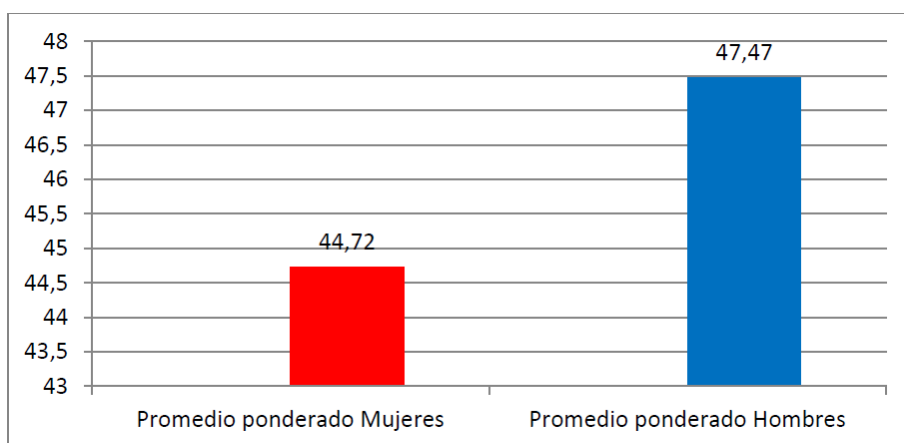


GRÁFICO N°4
Promedio de edad ponderado. Según Jornada Completa Equivalente según sexo
Elaboración propia en base a datos SIES MINEDUC 2016

Del total 13.735 (42,7%) académicas con jornada completa equivalente en la Educación Superior, tienen en promedio 44,7 años, mientras los 18.434 (57,3%). académicos tienen en promedio 47,4 años.

DISCUSIÓN

Las brechas de género presentadas pueden ser entendidas desde las asimetrías de poder invisibilizadas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, (Duarte y Rodríguez, 2019; Alizalde y Seeling, 2007) desde esta perspectiva la mayoría de las mujeres que ingresa al ámbito universitario se encuentran con una estructura del conocimiento, investigación y la docencia históricamente patriarcal.

Las mujeres en edad fértil que ingresa al ámbito laboral, sabe que se enfrenta a una discriminación respecto a la posible maternidad. (Beauvoir, 2017) Incluso si en su fuero interno renunciara a ella, en pos de su desarrollo

profesional o convicciones personales, siempre será sospechosa de “ausencia laboral por embarazarse”. A su vez deberá enfrentar concursos académicos de investigación o publicación, si quiere ser promovida, que le exigirán el uso del tiempo extra laboral, entrando en conflicto en la compatibilidad del trabajo y hogar. (Upegui y Cervera, 2018; Alizalde y Seeling, 2007)

En espejo los varones que ingresan a la academia no se embarazan, contando únicamente con solo 5 días de ausencia por post natal y con toda una cultura hegemónica que permite a estos ocupar el tiempo libre y del hogar en el ámbito laboral (Valenzuela y De Keijzer, 2016), en virtud del mandato cultural de proveedor (Connel, 2003), pudiendo de esta forma dedicarse a los concursos académicos de investigación y publicar para ser ascendidos a puestos de poder. (Baeza y Lamadrid, 2019)

Las principales instituciones que mantienen el sistema sexo-género son: la familia, la educación, la Iglesia y el Estado, desde esta perspectiva la cultura educacional está llena de códigos, normas, valores y procedimientos androcéntricos que son invisibilizadas, permitiendo la naturalización de la hegemonía y una subyugación insensible y amortiguada de las feminidades; ejemplo de estos son: la vestimenta masculinizada de las docentes y la deseabilidad masculina en los cargos directivos.

Es decir, las culturas institucionales de las universidades son representativas del patriarcado. (Bourdieu, 2000)

Al fenómeno de discriminación femenina en el ámbito del desarrollo profesional, Alizalde y Selling (2007) lo llama el techo de cristal, donde el sistema sexo género se hace invisible y atenta contra el desarrollo profesional de las mujeres, también encontramos el suelo pegajoso, más reciente que alude a complejidades parecidas de no dejar ascender a las mujeres (Upegui y Cervera, 2018). Mientras los varones se encuentran con la escalera mecánica de cristal (Williams, 1989) que los promueve de manera invisible tanto en espacios masculinos, mixtos y femeninos, en el caso de estos últimos disminuyendo la competencia por la ausencia de otros varones que traten de calzar en el ideal androcentrista del cual son excluidas las mujeres de manera simbólica, mediante los caminos del conocimiento y desconocimiento a través del dogma que naturalizara la supuesta superioridad masculina. (Bourdieu, 2000)

En el año 2018 y en base a las demandas del movimiento feminista de las universidades, se muestra el acoso sexual y laboral que sufren las mujeres tanto estudiantes como docentes y funcionarias, de parte de las autoridades de los profesores, sus pares y compañeros de estudios. Manifestando una nueva desventaja que tienen que enfrentar las mujeres en el ámbito laboral, la que se denominara como **“Mochila de Acero”**, cual peso que impide el ascenso fluido y retrasa la promoción en virtud del miedo provocado por los propios hombres, con actos simbólicos de sometimiento y subordinación sexual. Que dificulta aún más el acercarse al invisibilizado, techo de cristal.

CONCLUSIONES

La brecha entre los hombres y mujeres contratados en la educación superior en Chile en el año 2016 es de un 15%, cuando se revisan las horas académicas contratadas a la semana, ambos muestran en promedio 19 horas de contratación con una diferencia de 0,4 horas a favor de los hombres.

Cuando se revisa más a fondo en la Jornada Completa Equivalente, la diferencia entre hombres y mujeres baja de un 15% a un 14,6%. En términos de edad promedio los hombres presentan 47 años en promedio, siendo 3 años más en que las mujeres teniendo estas en promedio 44.

Llama la atención que los hombres se mantengan más años contratados.

“Las mujeres y los hombres cada vez más asumen igualitariamente puestos en conducción y liderazgo, mostrando que en tales cargos no presentan facultades diferentes. A pesar de ello aún quedan rasgos de ideología patriarcal que influyen en la aceptación social para el acceso de la mujer a posiciones de poder y autoridad” (Valenzuela y De keijzer, 2016, p.20)

Es debido a esto que en Chile se debe seguir trabajando la igualdad de género en la educación superior a nivel de académicos, pues en relación a ingreso/matricula de pregrado ya hay más mujeres que hombres, sin embargo, esto cambia a nivel de postgrado.

Se deben fortalecer políticas tanto a nivel país como institucional, para mejorar la equidad de género en nivel de contratación y mantención de académicas y desarrollar una carrera académica que permita su ascenso promoción y desarrollo, libre de prejuicios, violencia, acoso y discriminación.

REFERENCIAS

1. SIES. 2014. Panorama de la Educación Superior en Chile 2014. División de Educación Superior, Ministerio de Educación. fuente: https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/698/panorama_de_la_educacion_superior_2014_sies.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado el 15-11-2018)
2. Sánchez, Karin. 2006. El ingreso de la mujer chilena a la universidad y los cambios en la costumbre por medio de la ley 1872-1877. *Historia (Santiago)*, 39(2), 497-529. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-71942006000200005> Fuente: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-71942006000200005 (Consultado el 12-10-2018)
3. Valenzuela, Alexis y De Keijzer, Benno. 2016. Masculinidades y profesiones femeninas. Primera edición. Editorial Universidad Central. Chile
4. Lamas, Marta (Ed.). 1996. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México: PUEG/UNAM.
5. Alizalde, Mariam y Seelig, Beth. 2007. El Techo de Cristal. Perspectivas psicoanalíticas sobre mujeres y el poder. Editorial Lumen. Buenos Aires Argentina.
6. Morales, Paulina. 2015. Sintiéndose como en casa. Indagaciones sobre la experiencia de los primeros hombres que ingresaron a estudiar Trabajo Social en Chile. *Revista Perspectivas*, año XX, n° 26, pp. 55-80., Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago de Chile. Fuente: <http://ediciones.ucsh.cl/ojs/index.php/Perspectivas/article/view/429> (Consultado el 16-11-2018)
7. Labra, Oscar y Berghel, Said. 2015. La experiencia universitaria de hombres quebequenses que deciden estudiar carreras feminizadas. Université du Québec, Canadá.
8. Ríos González, Nicolás, Mandiola Cotroneo, Marcela, y Varas Alvarado, Alejandro. 2017. Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas*, 16(2), 114-124. Fuente: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041> (Consultado el 30-06-2019).
9. Sistema de Información de la Educación Superior (SIES) Ministerio de Educación. Informe personal Académico. Fuente: <https://www.mifuturo.cl/informes-personal-academico/> (Consultado el 15-08-2018).
10. Ordorika, Imanol. 2015. Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. Fuente: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=pt. (Consultado el 30-06-2019).
11. Benavidez, A., Guerra Pérez, M., y Narváez, E. 2019. Género, igualdad y cuidado en la educación superior. UNSJ 2016-2017. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*, 7 (1), 21-36 Fuente: <http://ppct.caicyt.gov.ar/files/journals/43/tramasv7n1.pdf#page=21> (Consultado el 05-07-2019).
12. Sales-Oliveira, Catarina, Villas-Boas, Susana y Las-Heras, Soledad. 2016. "Estereótipos de género e sexismo em docentes do ensino superior", en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, México, unam-iisue/Universia, vol. vii, núm. 19, pp. 22-41, Fuente: <https://ries.universia.net/article/view/1143/estereotipos-genero-sexismo-em-docentes-do-ensino-superior>. (Consultado el 30-06-2019).
13. Buquet Corleto, A. 2016. El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, (44), 27-43. Fuente: <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818003.pdf> (Consultado el 28-06-2019).
14. Lozano Cabezas, I., Iglesias Martínez, M. J., y Martínez Ruiz, M. Á. 2016. Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados.

- La Manzana de la Discordia. 2016, 11(1): 41-54 Fuente: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/54623> (Consultado el 04-07-2019).
15. María Ángeles, Martínez Ruiz, Merma-Molina, Gladys y Ávalos Ramos, María Alejandra. 2018. La brecha de género en la academia universitaria: inequidad de oportunidades de participación, capacitación y promoción. *Momento: diálogos em educação*, v. 28, n. 3, p. 178-191, 2018. Fuente: <https://periodicos.furg.br/momento/article/view/8318/5650> (Consultado el 27-06-2019).
 16. Duarte Hidalgo, C., y Rodríguez Venegas, V. 2019. Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena / Policies of gender equality in Chilean higher education. *Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (19), 41-72. Fuente: <http://revistafacso.uceval.cl/index.php/rumbos/article/view/328> (Consultado el 02-07-2019).
 17. De Beauvoir, Simone. 2017. *El segundo sexo*. Ediciones Catedra, Madrid España.
 18. Upegui Valencia, Anlly M., y Cervera Delgado, Cirila. 2018. Techo de cristal y suelo pegajoso: estudios de género en la academia. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, vol. 4, núm. 1, 2018 p. 1844 -1848 Fuente: <http://148.214.90.90/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2886/2149> (Consultado el 03-07-2019).
 19. Connel, Robert. 2003. *Masculinidades*. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Autónoma de México. México.
 20. Baeza Reyes, Andrea y Lamadrid Álvarez, Silvia. 2019. ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018) *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana* 2019, 56(1), 1-17 Fuente: <https://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/1068/public/1068-4895-2-PB.pdf> (Consultado el 05-07-2019).
 21. Bourdieu, Pierre. 2000. *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, España.
 22. Williams, Christine. 1989. The glass escalator: hidden advantages for men in the “female” professions, en Kimmel, M y Messner, M, *Men 's Lives*, Allyn y Bacon, 4a ed., EEUU.

NOTAS

1. Las Jornadas Completas Equivalentes (JCE: horas totales contratadas dividido por 44 horas semanales) (SIES,2017)