



Polis, Revista de la Universidad Bolivariana
ISSN: 0717-6554
antonio.elizalde@gmail.com
Universidad de Los Lagos
Chile

Cárdenas, Ana; Correa, Natalia; Prado, Ximena
Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile
Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 13, núm. 38, 2014, pp. 397-418
Universidad de Los Lagos
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30531773018>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile

Ana Cárdenas, Natalia Correa y Ximena Prado

Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.

Email: actomazic@gmail.com

Resumen:¹ En las últimas décadas se ha observado un aumento en la participación laboral femenina en Chile. En este contexto, se estudió el acceso de este segmento de la población a puestos de decisión y liderazgo. Tomando en consideración los fundamentos de la teoría de la segregación laboral según género (Anker 1997; Anker/Melkas/Korten 2003; Leitner 2001) se sistematizaron y analizaron diversas fuentes de información secundarias proporcionadas por organizaciones privadas y estatales a nivel nacional. En este capítulo se discuten específicamente los resultados relativos a los sectores de educación y salud, dada la alta participación laboral de fuerza de trabajo femenina que actualmente se desempeña en ambos sectores.

Palabras clave: Género, trabajo y segregación laboral.

Occupational segregation and gender: trends and challenges relating to the labor market of health and education in Chile.

Abstract: In recent decades there has been an increase in female labor participation in Chile. In this context, access to this segment of the population to decision-making and leadership are studied. Taking into account the foundations of the theory of occupational segregation by gender (Anker 1997; Anker / Melkas / Korten 2003; Leitner 2001) various secondary sources of information provided by private and government organizations nationwide were systematized and analyzed. This chapter discusses the results specifically related to education and health sectors, given the high participation of female labor force who currently serves in both sectors.

Key words: Gender, work and occupational segregation.

Segregação ocupacional e gênero: tendências e desafios relacionados ao mercado de trabalho da saúde e da educação no Chile.

Resumo: Nas últimas décadas tem havido um aumento da participação do trabalho feminino no Chile. Neste contexto, estudou-se o acesso deste segmento da

população para posições de decisão e liderança. Tendo em conta os fundamentos da teoria da segregação ocupacional por gênero (Anker 1997; Anker / Melkas / Korten 2003; Leitner 2001) se sistematizaram e analisaram diversas fontes de informações secundárias fornecidas por organizações privadas e governamentais em todo o país. Este capítulo discute especificamente os resultados relacionados aos setores de educação e saúde, dada a alta participação ocupacional da força de trabalho feminina, que atualmente atua em ambos os setores.

Palavras-chave: Gênero, trabalho e segregação ocupacional.

* * *

Reestructuración productiva, reformas laborales y participación laboral femenina

Desde la década de los ‘70s, la crisis del fordismo como modo de producción capitalista ha dado origen mundialmente a un conjunto de reformas neoliberales y diversos procesos de racionalización a nivel de las empresas, es decir, de reorganización productiva en orden a aumentar sus niveles de eficiencia y productividad (Sayer/Walker 1994; Vallas 1999; Castells 2004; Kalleberg 2009, 2012).

Los procesos descritos ocurren en un contexto global de reconfiguración de la estructura económica y del uso de la fuerza de trabajo, donde el sector de los servicios adquiere un nivel de relevancia cada vez mayor en relación al sector industrial, tanto en su capacidad de generación de riqueza como de nuevos empleos (Bell 1976; Castells 2004, Sassen 2007). En este nuevo escenario mundial, la fuerza de trabajo, específicamente la fuerza de trabajo femenina se constituye en una de las principales variables de ajuste económico a nivel global (OIT 1998, 2011; Tokman/Martínez 1999; Abramo 2002, 2004; Bensusán 2006; Iranzo/de Paula Leite 2006; Novick/ Carrillo 2006, Verschuur/Reysoo 2005; Piras 2006; Sassen 2007; Öztürk 2007; CEPAL 2011).

Como contracara de aquel proceso, se observa tanto a nivel mundial (ILO 2012a) como en América Latina (OIT 1998; Abramo 2002; O/Guadarrama 2006; Piras 2006; PNUD 2010; Cárdenas/Link/Stillerman 2012) una participación laboral femenina caracterizada por condiciones de trabajo precarias, es decir, de progresiva pérdida de la seguridad contractual y social del trabajo (Castel 1995; Kalleberg 2009, 2012). Dado que la fuerza de trabajo femenina es la que a nivel mundial tiende a verse más afectada, en términos relativos, por dichas condiciones laborales, se ha planteado que hoy se estaría produciendo una “feminización de empleos de mala calidad” o “feminización de los empleos precarios de trabajo” (Jütting/Luci/Morrisson 2010; PNUD 2010).

En el caso de América Latina se han venido implementando en las últimas décadas un conjunto de reformas neoliberales tendientes a reorientar el modelo de desarrollo de sustitución de importaciones (ISI) a un mode-

lo de desarrollo basado en la apertura e integración económica de la región a la economía internacional (CEPAL 1996, OIT 1998).

Dentro del contexto latinoamericano, el caso de Chile destaca debido a que dichas reformas económicas y laborales se iniciaron ya en la década de los '70s y en el marco de una dictadura militar. A grandes rasgos, dichas reformas se caracterizaron por una creciente apertura internacional de la economía sobre la base de las ventajas comparadas del país (recursos naturales y bajos costos laborales); la sustitución del Estado por el mercado como asignador de recursos y la reducción del sector público vía focalización de políticas públicas y privatización de las empresas estatales; reformas laborales orientadas a la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y una restricción de los derechos colectivos del trabajo (OIT 1998; Tokman/Martínez 1999). En el caso específico de los procesos de reestructuración productiva, estos comprendieron a) una creciente externalización de tareas específicas consideradas no centrales de las actividades propias de las empresas y su posterior b) subcontratación de dichos servicios y procesos productivos por parte de estas mismas empresas en orden a i) reducir los costos asociados a la producción (selección, contratación y capacitación de personal), ii) mejorar de la calidad de sus productos y iii) alcanzar un mayor acercamiento a las necesidades de sus clientes (Echeverría/ Uribe 1998; Urmeneta 1999; Dirección del Trabajo 1999; Echeverría 2010; Ramos 2009, 2013)².

En este contexto, el caso de Chile emerge como un caso especialmente interesante de ser analizado, puesto que a nivel mundial se ha destacado la capacidad sostenida de esta sociedad para crecer económicamente y generar empleos de manera sostenida (OECD 2011, 2013; World Bank 2005, 2013; PNUD 1998, 2012; OIT 1998, 2011, 2012). Así mismo y pese a que los niveles de participación laboral en Chile no alcanzan hoy todavía los niveles de participación laboral femenina en América Latina (PNUD 2010), sí se ha producido un importante aumento en los niveles de participación laboral femenina en esta sociedad. De hecho, la tasa de participación laboral femenina creció desde un 22% en el período 1960-1970 a un 35.7% en el año 2002 (Godoy/Díaz/Mauro 2010). Más aún, hoy en día las mujeres de 15 años y más presentan una participación laboral de un 47.6 en Chile (CEPAL/OIT 2012).

Acorde a la tendencia mundial, la creciente participación de las mujeres en el mercado del trabajo chileno ha ocurrido también en un contexto de condiciones de trabajo precarias (OIT 1998; Wormald/Ruiz-Tagle 1999; Todaro Yáñez 2004; Henríquez/Selamé/Cárdenas 2005; PNUD 2010; Cárdenas/Link/Stillerman 2012). Para comprender dicho fenómeno no basta con analizar dichas condiciones de trabajo, sino poner una especial atención en las estructuras, instituciones y comportamientos de la fuerza de trabajo que han dado origen y actualmente configuran, tanto en Chile como a nivel mundial, el mercado laboral. Al respecto, el fenómeno de la “segregación laboral según género”, es decir, la concentración de la fuerza de trabajo según género en determinados sectores de la economía y ocupaciones

constituye un problema global (ILO 2012b). Al respecto y para el caso de Chile, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo mostró ya en el año 2010 que el aumento en la participación laboral femenina en Chile no ha tenido un aumento similar en términos de una mayor presencia en los diversos sectores de la economía y sus diferentes ocupaciones, así como una participación relevante en puestos de decisión y liderazgo (PNUD 2010). Seguir estudiando el fenómeno de la segregación laboral según género continúa entonces siendo relevante en esta sociedad, puesto que éste tiene de a estar asociado a condiciones laborales diferenciada entre hombres y mujeres (Anker 1997; Anker/Melkas/Korten 2003; Leitner 2001; PNUD 2010; ILO 2012b), afectando con ello no sólo el bienestar material y la autonomía de las mujeres y sus familias en el presente, sino que también en el futuro.

Fundamentos teóricos básicos relativos a la segregación laboral según género

La segregación laboral según género es un fenómeno social observado a nivel mundial (Anker 1997; Anker/Melkas/Korten 2003; Leitner 2001; OECD 2008; ILO 2012b), en el marco del cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical) (*ibid.*). La segregación horizontal y la vertical no son fenómenos independientes entre sí, sino que estos tienden a estar interrelacionados, dando finalmente origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres (Anker 1997; Leitner 2001; Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro 2009; Aulenbacher 2010; Gottschall 2010).

La segregación laboral según género es un fenómeno social a través del cual se expresa el orden patriarcal en el mercado del trabajo. La división sexual del trabajo social moderna, en el marco de la cual las actividades y responsabilidades para hombres y mujeres en la esfera pública como privada ocurre de manera diferenciada (Brunet/Alarcón, 2005; Godoy/Díaz/Mauro 2009), es reproducida en el mercado laboral tanto en las profesiones, oficios y ocupaciones así como también en la distribución de la fuerza de trabajo en los diferentes sectores de la economía y al interior de las jerarquías organizacionales (Anker 1997; Anker/Melkas/Korten 2003; Leitner 2001). Específicamente, la asignación de las tareas domésticas y de cuidado no remunerado a las mujeres al interior del espacio del hogar y la atribución de los hombres al espacio público y su especialización en el desarrollo del trabajo remunerado han generado un imaginario colectivo sobre lo femenino que determina hasta hoy no sólo sus posibilidades de participación en el mercado del trabajo, sino que también las condiciones de dicha participación (Anker 1997; Godoy/Guzmán/Mauro 2009). En dicho contexto, la participación laboral femenina ocurre entonces fuertemente determinada por el carácter no remunerado de su trabajo en el hogar y sus dinámicas de entrada y salida del mercado laboral de acuerdo a los requerimientos del hogar (*ibid.*).

Por último, la segregación laboral según género construida socialmente adquiere una de sus manifestaciones más concretas al interior de las organizaciones. Al interior de éstas, tales como las empresas y el Estado, se ha tendido a reproducir y concretar dicha segregación dando cuenta del carácter sexuado de dichas organizaciones (Kreisky 2000; Brunet/Alarcón, 2005; Aulenbacher 2010). Es así como los empleadores tiende a continuar considerando a la fuerza de trabajo como “secundaria” (Abramo, 2004), situándolas consecuentemente también en un lugar secundario al interior de las organizaciones. Al respecto, los estereotipos relativos al comportamiento laboral femenino y sus efectos en los costos laborales, en especial producto de ausentismos y retrasos por responsabilidades familiares, instalaciones sanitarias diferenciadas de los hombres y leyes laborales establecidas por el Estado que protejan a las trabajadoras, terminan por ubicar a las mujeres en los puestos de menor responsabilidad dentro de la estructura ocupacional (Anker, 1997; Anker/Melkas/Korten 2003; Leitner 2001). En consecuencia, la segregación laboral según género no sólo daría origen a diversas formas de desigualdad entre hombres y mujeres, sino que limitaría también la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo tanto al interior de las organizaciones como en el mercado laboral (*ibid.*).

Metodología

En la presente ponencia se analizan los principales resultados de un estudio realizado entre junio y julio del año 2012, el cual buscó describir y analizar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión en los ámbitos público y privado en Chile. Específicamente, considerando los diversos niveles de concentración de fuerza de trabajo femenina en dichos ámbitos y en las diferentes ramas de la economía (segregación horizontal según género), en esta investigación se centró la atención en el acceso de las mujeres en los puestos de mayor decisión en cada organización.

La metodología utilizada en este estudio fue de carácter cuantitativa, específicamente se sistematizaron y analizaron diversas fuentes de información secundarias de acceso público proporcionadas por las propias organizaciones del sector privado y público. Los sectores y organizaciones concretas que fueron estudiadas fueron las siguientes:

- Educación: Rectores/as, decanos /as y jefes/as de carrera en Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
- Salud: Autoridades en clínicas y hospitales incluyendo la presidencia, gerencia general y dirección médica (tanto estatal como no estatal).
- Sector financiero: AFPs y Banco Central incluyendo gerencia, presidencia y dirección.
- Asociaciones: Incluye Presidencia y Dirección de gremios y colegios profesionales.
- Empresas: incluye Presidencia, Gerencia general y Dirección en mineras, salmoneras, Retail y Celulosas.

- Sindicatos: Incluye Presidencia y Dirección de sindicatos.
- Sector político electos: Incluye alcaldes/as, senadores/as, diputados/as y concejales/as.
- Sector público no electo: Incluye intendencia, ministros/as de Corte Suprema, ministros, superintendencias, ministros/as de corte de apelaciones.
- Servicios públicos: Incluye servicios nacionales y autoridades superiores de fuerzas armadas y de orden.

Considerando esta información, se logró elaborar una base de datos con 5.106 entradas, mediante la cual se pudieron identificar cargos de relevancia en el sector público y privado en la sociedad chilena actual. En este artículo se destacan especialmente los resultados del sector servicios, dado que es el sector económico que a nivel mundial y nacional concentra la mayor cantidad de fuerza de trabajo femenina (ILO 2012b). Dentro de dicho sector, destacan los sectores de la educación y la salud, pues junto al servicio doméstico (Rodgers 2009; Valenzuela/Mora 2009), constituyen subsectores de la rama de los servicios que durante el siglo XX y con mayor fuerza a comienzos del nuevo siglo presentan una paulatina concentración de fuerza de trabajo femenina en esta sociedad (Rivera Aravena 2008; Hidalgo 2008).

La segregación laboral según género en el sector de la salud y la educación en Chile

A continuación se presentan los principales resultados referidos a la segregación laboral vertical según género en dos sectores económicos seleccionados dentro de la muestra total abarcada en el marco de esta investigación: el sector de los servicios de salud y el sector de los servicios de educación. Como ya se indicó, su relevancia radica en que ambos sectores se concentra gran parte de fuerza de trabajo femenina (INE 2011; OIT 2012). Por esta razón, en el presente estudio se supuso que en dichos sectores se podría observar una segregación vertical relativamente menor. De esta manera, estos sectores de la economía podrían estar liderando los primeros quiebres del “techo de vidrio” (Morrison/White/VanVelsor 1987) que ha venido limitando la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión en esta sociedad.

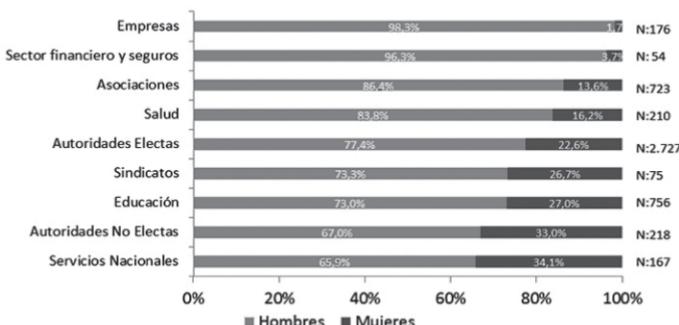
La segregación laboral vertical según género como un problema social

Como se indicó anteriormente, el análisis de la segregación laboral, específicamente vertical según género realizado en el marco de este estudio buscaron dar cuenta de dicho fenómeno a nivel nacional. Al respecto, los resultados obtenidos muestran una presencia significativamente menor de mujeres en niveles altos de dirección en el país: 21,7% de las mujeres (1.107 casos) y 78,8% de los hombres (3999 casos). En el marco de esta tendencia general, llama especialmente la atención el hecho de que la mayor participa-

ción de las mujeres en puestos altos de decisión ocurre en el ámbito público y no en el sector privado (ver cuadro N°1). Dicho resultado llama la atención, puesto a que en el imaginario colectivo que se ha venido construyendo en esta sociedad neoliberal se le atribuye al sector privado el liderazgo del proceso de modernización de esta sociedad.

Cuadro N°1: Segregación laboral según género en diversos sectores de la economía y organizaciones, 2012.

Relación hombre/mujer por sector



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de empresas, sector financiero y seguros, asociaciones, salud, autoridades electas, sindicatos, educación, autoridades no electas y servicios nacionales.

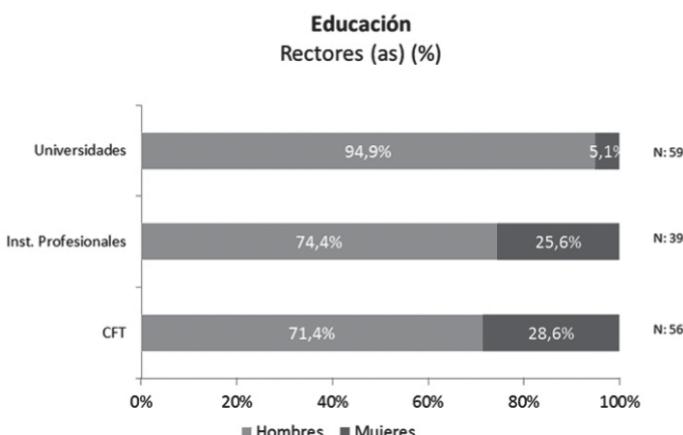
En este panorama general, el ámbito de la educación (27%) más que el ámbito de la salud (16.2%) emerge como un espacio laboral en donde, en principio, las mujeres tienden a alcanzar una mayor participación en los cargos de alta responsabilidad. En el caso de Chile, esta situación se podría explicar, a modo de hipótesis, debido al proceso relativamente más temprano de profesionalización y feminización del magisterio (Rivera Aravena 2008). Sin embargo y como se verá a continuación, al realizar dicho análisis al interior de ambos sectores de la rama de los servicios, la segregación vertical según género tiende a ser un fenómeno generalizado.

Segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior

En este punto detendremos la atención en el sector de la educación superior. Se escogió dicho sector como representativo del sector de la educación, pues la jerarquía interna de éste supone que la educación superior es el segmento del mercado laboral educacional que concentra a la fuerza de trabajo más calificada y por lo tanto, con mayores recursos culturales para cuestionar las estructuras de poder vigentes y poder acceder a los principales puestos de toma de decisión.

Al respecto, los resultados obtenidos indican que el cargo de rector/a de la mayoría de las universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica en el país es ocupado principalmente por fuerza de trabajo masculina (ver cuadro N°2). Sin embargo, son las universidades, es decir la cúspide de la jerarquía organizacional del sistema educacional superior, la que ofrece hoy una menor cabida a la participación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad. De hecho, sólo el 5,1% de los puestos de rector/a en las universidades es ocupado por mujeres. Por el contrario, son en los institutos profesionales y en los CFTs donde la presencia de mujeres en este puesto logra superar el 25%.

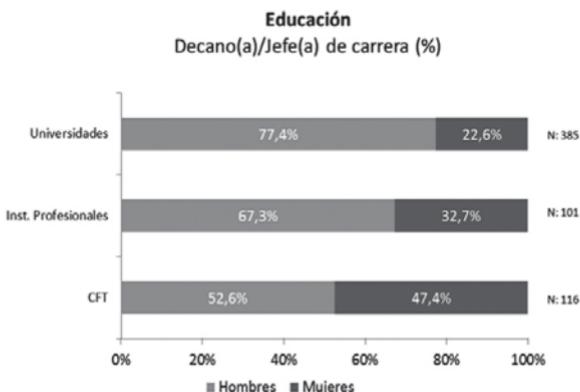
Cuadro N°2: Segregación laboral vertical según género en las rectorías, 2012.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

En orden a ampliar el foco de atención en el sector de la educación superior, se analizó la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad que se sitúan bajo el cargo de rector/a. Acorde a la literatura internacional (Leitner 2001, Hassett 2004; CEPAL 2012), los resultados de este estudio indican que a medida que se va bajando en la jerarquía ocupacional de cada organización, se produciría una mayor participación laboral femenina en estos puestos de poder. Sin embargo, su presencia continúa siendo, en términos relativos, claramente mucho menor a la de sus colegas hombres. Así mismo, nuevamente son las universidades el espacio que otorgan menor cabida a las mujeres en los puestos de toma de decisión (ver cuadro N°3).

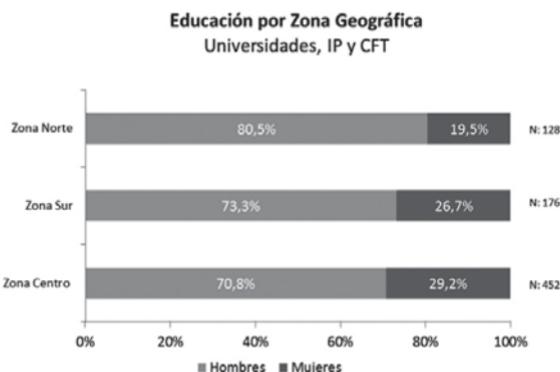
Cuadro N°3: Segregación laboral vertical según género en decanatos y jefaturas de carrera, 2012.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

En orden a comprobar si la segregación laboral vertical según género es un fenómeno social generalizado al interior del sector de los servicios educacionales o se encuentra circunscrito a ciertos límites geográficos específicos en este país, se incorporó en el análisis a las diversas regiones del país agrupadas según zonas geográficas³. Como indican los resultados obtenidos, en todas las zonas geográficas del país sólo un porcentaje reducido de mujeres que se desempeñan en este sector de la economía participan en los puestos más altos de toma de decisión. Sin embargo, al respecto sí se observa una relativa mayor participación femenina en la zona metropolitana, situación que podría deberse, por lo menos en parte, a la alta concentración de oferta educacional superior en esta zona geográfica (ver cuadro N°4).

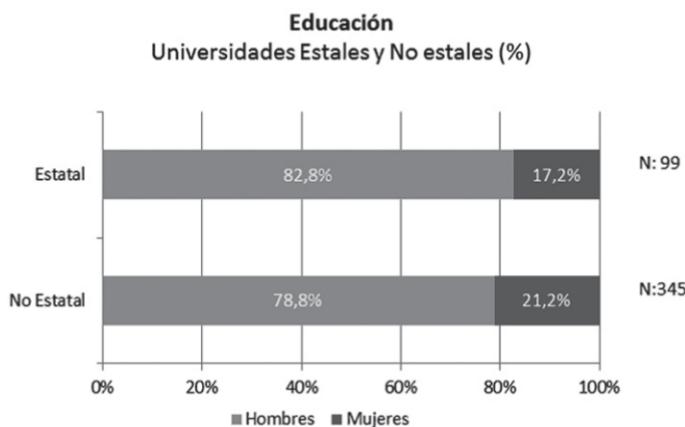
Cuadro N°4: Segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior por zona geográfica, 2012.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

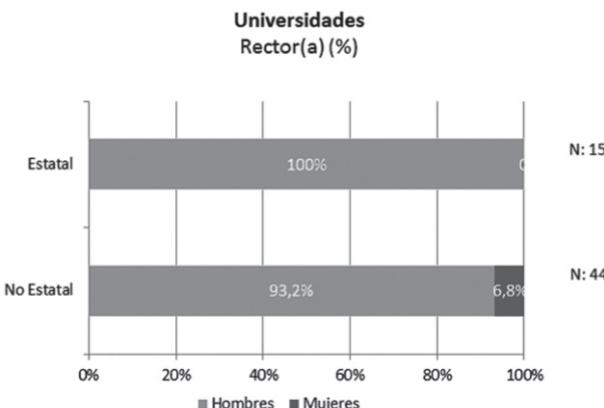
Dado que los resultados generales de este estudio indicaban que habría una mayor segregación laboral vertical en el sector privado que en el sector estatal, puesto que dichos resultados mostraban una clara subrepresentación de la fuerza de trabajo femenina en los puestos de poder de las diversas organizaciones privadas, se analizó dicha tendencia al interior del sector de la educación realizando dicha distinción. Al respecto, los resultados muestran que dicha distinción es efectivamente relevante para reconstruir el fenómeno de la segregación laboral vertical en el sector de la educación. A diferencia de la tendencia general observada, es en el sector privado de la educación superior donde se concentra una mayor proporción de fuerza de trabajo femenina en sus puestos de dirección (ver cuadro N°5). Estos resultados parecieran indicar que la conformación y el desarrollo de un mercado de la educación superior liderado por el sector educacional privado (Brunner 2009) y el consecuente requerimiento de una fuerza de trabajo que sustente dicha expansión habrían generado un escenario relativamente más favorable tanto para la incorporación de fuerza de trabajo femenina así como para su paulatina incorporación a los puestos de toma de decisión en estas organizaciones.

Cuadro N°5: Segregación laboral vertical según género en universidades estatales y no estatales, 2012.



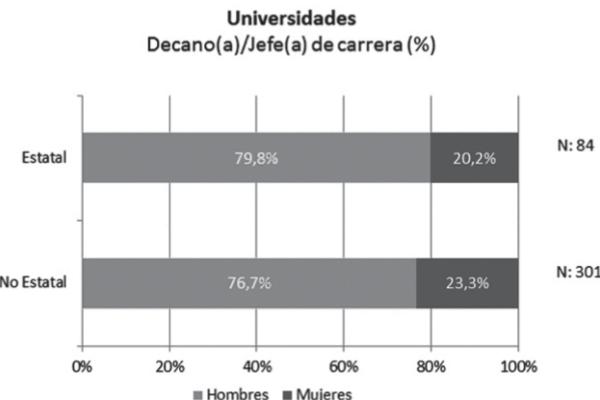
En este contexto, cabe entonces indagar respecto a la presencia de las mujeres en el puesto más alto de la jerarquía universitaria: la rectoría. Al respecto, los resultados muestran que dicho cargo es ocupado, en su gran mayoría, por académicos hombres. Sin embargo, si se considera la distinción entre el sector estatal y el sector privado de la educación superior, se puede concluir que hay una relativa, pero muy baja presencia de mujeres ocupando dicho cargo en la actualidad en el país.

Cuadro N°6: Segregación laboral vertical según género en puestos de rectoría en universidades estatales y no estatales, 2012.



Para poder ampliar la comprensión del fenómeno de la segregación laboral vertical según género en el sector de la educación superior según el carácter estatal o privado de las universidades, se analizó la presencia de fuerza de trabajo femenina en los puestos ubicados directamente bajo el cargo de rector/a, es decir, los decanatos y las jefaturas de carrera. Al respecto, se observa una escasa diferencia entre ambos sectores y un claro predominio de los decanos y los jefes de carrera en estas organizaciones.

Cuadro N°7: Segregación laboral vertical según género en puestos de decanato/jefatura de carrera en universidades estatales y no estatales, 2012.

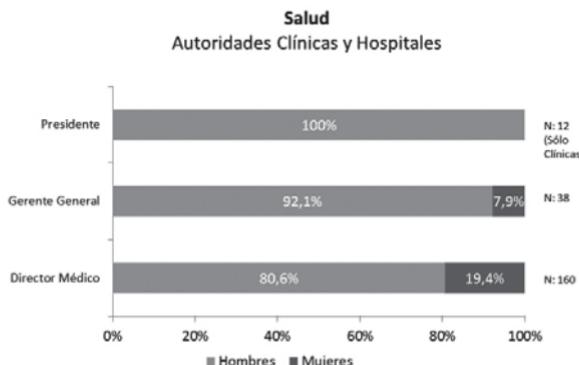


En conclusión, el sector de la educación superior da cuenta de una marcada segregación laboral vertical según género, la que se manifiesta en los tres puestos más altos de dirección de las organizaciones educacionales superiores (rector/a, decano/a y jefe/a de carrera). El fenómeno descrito llama especialmente la atención, puesto que es en estas organizaciones educacionales donde se esperaría una mayor presencia de fuerza de trabajo femenina en puestos de toma de decisión dada su alta participación laboral en este sector de la economía. Así mismo, se suponen que son las universidades uno de los espacios de mayor reflexión crítica en torno al orden social vigente. Sin embargo y pese a la gran presencia de mujeres estudiando o trabajando en las universidades como académicas, estos resultados muestran más bien organizaciones científicas altamente masculinizadas en la construcción de las jerarquías de poder, donde efectivamente ha habido una creciente incorporación de fuerza de trabajo femenina, pero ésta no tiende a traducirse en un mayor acceso a los puestos de poder en las universidades (véase al respecto Hidalgo 2008). En este contexto, cabe destacar que efectivamente es el sector privado de la educación un espacio donde se presenta una relativa mayor presencia de mujeres en dichos puestos de poder. Sin embargo y considerando la gran cantidad de fuerza de trabajo femenina que se ha incorporado a dicho sector, la segregación laboral vertical según género se presenta en este subsector educacional también como un fenómeno predominante.

Segregación laboral vertical según género en el sector salud

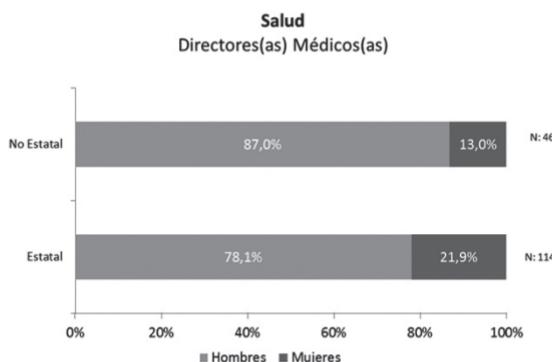
El segundo sector que se analizará corresponde al sector de los servicios de salud. De acuerdo a los puestos de presidencia, gerencial general y dirección médica acá analizados, se tiende a replicar en este sector de los servicios la segregación laboral vertical según género ya observada en el caso del sector educacional. Sin embargo y en comparación con este sector, en el sector de los servicios de salud se registra una participación incluso aún menor. Dicho resultado está fuertemente determinado por la casi inexistente participación de las mujeres en las presidencias y gerencias de las clínicas, es decir, en los puestos de toma de decisión relativos al sector privado de la salud (ver cuadro N°8).

Cuadro N°8: Segregación laboral vertical según género en presidencias, gerencias generales y direcciones médicas, 2012.



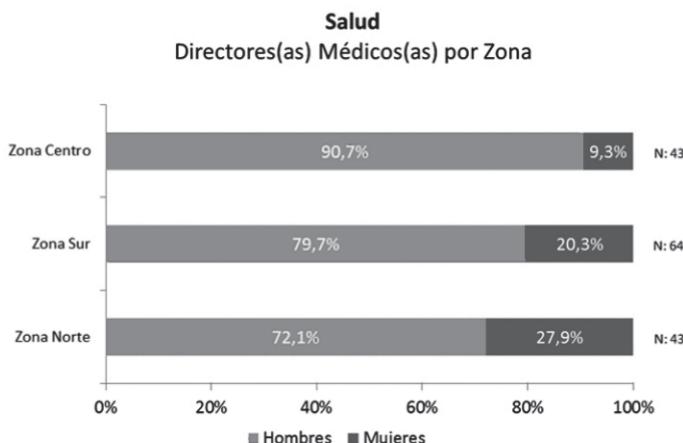
En el caso del sector de la salud, el fenómeno de la segregación laboral vertical según género se manifiesta especialmente clara cuando se diferencia dicho sector según sistema privado y sistema público de salud. Al respecto si se analizan las direcciones médicas, puestos de toma de decisión presentes en ambos sistemas, se observa que es en el sector público de la salud donde las mujeres alcanzan una mayor participación en dichos puestos directivos, situación que se explicaría, en parte por los esfuerzos que ha hecho el Estado por institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género (PNUD 2012; Guzmán Barcos/Montaña Virreira 2012). A pesar de los avances alcanzados al respecto, dicha presencia sigue siendo minoritaria en ambos sistemas de salud (ver cuadro N°9).

Cuadro N°9: Segregación laboral vertical según género en direcciones médicas públicas y privadas, 2012.



Por último, si se considera la distribución geográfica de las direcciones médicas y la participación de la fuerza laboral femenina en éstas, se observa que dicha participación es relativamente mayor en la zona norte y sur del país. En consecuencia y a diferencia del sector de la educación superior, la zona metropolitana presenta una mayor segregación laboral vertical según género en comparación a las otras zonas geográficas del país. Sin embargo, cabe tener presente que la presencia de mujeres ocupadas en puestos de toma de decisión es baja en todas las regiones que conforman esta sociedad (ver cuadro N°10), pese a las reformas de racionalización introducidas en el sector de salud (Brito Quintana 2000) en las cuales no deberían primar estereotipos de ninguna índole sino más bien el adecuado desarrollo de los objetivos de cada organización.

Cuadro N°10: Segregación laboral vertical según género en direcciones médicas de acuerdo a su distribución geográfica, 2012.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de páginas web de clínicas y hospitales de Santiago.

Conclusiones

Los procesos de reestructuración, específicamente de racionalización productiva implementados en Chile en las últimas décadas han tenido nuevamente al género como uno de los criterios de ordenamiento de la división del trabajo social (Aulenbacher 2010). El estudio acá discutido muestra que las organizaciones educacionales y de salud, en especial aquellas correspondientes al sector privado de la economía, no se han constituido en grupos humanos que se organizan supuestamente de manera impersonal y neutral en términos del género para el logro de un determinado fin (Kreisky

2000; Aulenbacher 2010). Por el contrario, la segregación laboral según género en Chile sigue estando presente tanto en términos horizontales como verticales, contribuyendo con ello tanto a la expansión de condiciones de trabajo desiguales entre hombres y mujeres así como a una feminización de las condiciones de trabajo precarias (Jütting/Luci/Morrisson 2010).

La supuesta mayor flexibilidad a la cual habrían dado origen los procesos de reestructuración productiva tanto en el sector de la educación como de la salud pareciera entonces no ser tal en el mercado laboral chileno. En el marco del “capitalismo flexible” (Sennett 1998, 2005), parecieran persistir y renovarse las formas de dominación y desigualdad del orden social patriarcal o “retradicionalización” de las relaciones de género (Jürgens 2001, 2002; Jurczyk 2002) a través de la construcción de un imaginario colectivo que requiere y con ello, promueve una integración cabal de la fuerza de trabajo femenina en el mercado laboral. Sin embargo y como lo demuestran los casos estudiados, incluso en aquellos sectores de la economía donde la participación de la fuerza femenina es central para el funcionamiento diario de dichos sectores económicos persisten claras relaciones de subordinación de tipo patriarcal. Al respecto, la transversalización e institucionalización de una perspectiva de género en el Estado chileno parecieran modificar, por lo menos en parte, las relaciones de desigualdad observables en el sector de la salud pública. Pese a ello, transformar la desigual distribución del poder en y desde el mercado del trabajo supone un cambio profundo de los imaginarios y representaciones de género no sólo en las organizaciones públicas y privadas, sino que en toda la sociedad (véase al respecto PNUD 1998, 2004, 2009, 2010). En este sentido, las prácticas cotidianas, que finalmente reproducen dichos imaginarios y aquellas representaciones, deben también constituirse en un objeto de estudio y reflexión central para poder no sólo quebrar aquel “techo de cristal”, sino también aquel “piso de cemento” que permite diariamente no sólo asegurarse a la población el acceso a los servicios de educación y salud, sino que finalmente también consolidar dos mercados altamente rentables a costa de una fuerza de trabajo que todavía carece, en gran medida, de autonomía y reconocimiento social para moverse libremente en este mercado laboral.

Notas

¹ Este artículo forma parte de la investigación desarrollada en el marco del proyecto Fondecyt Iniciación N°11110420 “Trabajo y Maternidad: Estudio biográfico interpretativo sobre la articulación del ámbito laboral y familiar en mujeres con hijos en la primera infancia” y el proyecto “Mujeres y Poder: La división sexual del trabajo en Chile”, financiado por la Fundación Böll.

² Al respecto, la última Encuesta Laboral aplicada en Chile (ENCLA 2011) muestra un aumento en el uso de estrategias de subcontratación, alcanzando éste en el año 2011 un 37,8% dentro del total de empresas económicamente activas en el país (Dirección del Trabajo 2012).

³ En este estudio, las zonas geográficas estuvieron compuestas por las siguientes regiones:

Zona Norte: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Arica y Parinacota.
Zona Centro: Metropolitana.

Zona Sur: Libertador Bernardo O’Higgins, Maule, Bío-Bío, De la Araucanía, De los Lagos, Aysén, Magallanes, De los Ríos.

Bibliografía

Abramo, L. (2002), “Tendencias del empleo femenino en Chile y en el MERCOSUR en los años noventa”, en: Abramo, L./Infante, R./Marinakis, A./ Valenzuela, M.E./ Velasco, J., *Políticas de empleo, salarios y género en Chile*, OIT/ETM, Santiago de Chile, p. 59-75.

Idem (2004), “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, *Estudios Feministas*, 12 (2), Florianópolis.

Anker, R. (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, Número 3, Ginebra.

Anker, R./Melkas, H./Korten,A. (2003), *Gender based occupational segregation in the 1990's*. Working Paper 16. InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Office.

Aulenbacher, B. (2010), “Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive”, en: F.Böhle/G.G.Voß/G.Wachtler (Ed.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 301-328, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Bell, D. (1976), *The Coming of Post-Industrial Society*. Basic Books, USA.

Bensusán, G. (2006), “Las reformas laborales en América Latina”, en: De la Garza Toledo, E. (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, p.367-384. Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.

Brito Quintana, P. E. (2000), “Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral”, *Rev Panam Salud Pública/Pan Am J Public Health* 8 (1/2), p.43-54.

Brunet Icart, I./Alarcón Alarcón, A. (2005), “Mercado de Trabajo y Familia”, en: *RIPS Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, Universidad de Santiago de Compostela.

Brunner, J.J. (2009), *Educación superior en Chile: instituciones, mercados y políticas gubernamentales (1967-2007)*. Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago de Chile.

Cárdenas, A. (2011-2013), Proyecto FONDECYT de Iniciación N°11110420, *Trabajo y Maternidad: Estudio biográfico interpretativo sobre la articulación del ámbito laboral y familiar en mujeres con hijos en la primera infancia*. Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), Santiago de Chile.

Idem (2012), *Proyecto Mujeres y Poder: La división sexual del trabajo en Chile*, Fundación Heinrich Böll, Santiago de Chile.

Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (Eds.) (2012), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile.

Castel, R: (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Fayard, Paris.

CEPAL (2012), *Informe Anual 2012. Los bonos en la mira. Aporte y carga para las mujeres*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. CEPAL/ONU Mujeres/UNFPA/Organización Panamericana de la Salud/AECID/Secretaría General Iberoamericana, Santiago de Chile.

De la O/Guadarrama, R: (2006), “Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina”, en: De la Garza Toledo, E. (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, (p. 289-308). Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona/Iztapalapa.

Gálvez, Th./Henríquez, H./Morales, G. (2009), *Holding y tiendas: La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*. Cuaderno de Investigación, N°36, Departamento de investigación, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.

Godoy, L./Díaz, X./Mauro, A. (2009), “Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000”. *Revista UNIVERSUM*, N°24, Vol.2, Universidad de Talca.

Gottschall, K. (2010), “Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive”, en: Böhle, F./Voß, G.G./Wachtler, G. (Eds.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, p. 671-698, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Guzmán Barcos, V./Montaño Virreira, S. (2012), *Políticas Públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*. Serie Mujer y Desarrollo, División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.

Hassett, W.L. (2004), “Career Advancement Choices of Female Managers in U.S. Local Governments”, en: H. Gottfried/L. A. Reese (Eds.), *Equity in the Workplace. Gendering Workplace Policy Analysis*, p.131-150, Lexington Books, UK.

Henríquez, H./Cárdenas, A./Selamé, T. (2005), “Trabajo a domicilio en el Siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo”, *Cuadernos de Investigación*, N°26, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago de Chile.

Hidalgo, C. (2008), “La mujer chilena en la ciencia”, en: S. Montencino Aguirre (Comp.), *Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia*, p. 173-1180, Catalonia, Santiago de Chile.

ILO (2012a), “Better Jobs for a Better Economy”. *World of Work Report 2012*. International Labour Organization, Geneva.

Idem (2012b), *Global Employment Trends for Women 2012*. International Labour Organization, Geneva.

INE (2011), *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de género y mercado de trabajo*. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile.

Jürgens, K. (2001), “Familiale Lebensführung: Familienleben als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführungen”, en G.G. Voß/M. Weihrich (Eds.), *Tagaus - tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*, p. 33–60, Hampp, München, Mering.

Idem (2002), “Alltägliche Lebensführung als Dimension sozialer Ungleichheit?”, en M. Weihrich/G.G. Voß (Eds.), *Tag für Tag: Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung? Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung*, Rainer Hampp Verlag, München, Mering.

Jurczyk, K. (2001), “Patriarchale Modernisierung. Entwicklungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Zusammenhang mit der Entgrenzung von Öffentlichkeit und Privatheit”, en: G. Sturm/ Ch. Schachtnet/R. Rausch/K. Maltry (Eds.), *Zukunfts(t)räume. Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess*, p.163-187, Königstein/Taunus.

Jütting, J./Luci, A./Morrison, Ch. (2010), *Why do so many women end up in bad jobs? A cross-country assessment*. Working Paper N°287, OECD Development Centre, Paris.

Kalleberg, A. (2009), *Rethinking the Sociology of Work, Workers and the Workplace*. Labour and Industry, 19:3, p. 29-48.

Idem (2012), “Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología”, en: Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (Eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global*, p.41-53, Catalonia, Santiago de Chile.

Leitner, A. (2001), “Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation”, en: *Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie* Nr.47, Wien.

Morrison, A.M./White, R.P./Van Velsor, E. (1987), *Breaking the Glass Ceiling*. Reading, Addison Wesley, Mass.

- OECD (2008), *OECD Employment Outlook*. OECD, Paris.
- Ídem (2011), *Society at a Glance-OECD Social Indicators*, en: (www.oecd.org/els/social/indicators/SAG).
- Ídem (2013), *Better Life Index 2013*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), París.
- OIT (1998), *Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- Ídem (2011), *Panorama Laboral 2011, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe*, Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- Ídem (2012), *Panorama Laboral 2012*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo, Lima.
- Öztimur, N. (2007), “Women as strategic agents of global capitalism”, *International Review of Modern Sociology*, Vol. 33, N°1 (Spring), p. 117-128.
- Piras, C. (Ed.) (2006), *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.
- PNUD (1998), *Informe Desarrollo Humano en Chile. Las paradojas de la modernización*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- Idem (2004), *Informe Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿para qué y para quién?*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- Idem (2009), *Informe Desarrollo Humano en Chile. La manera de hacer las cosas*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- Idem (2010), *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- Idem (2012), *Informe Desarrollo Humano en Chile. Bienestar subjetivo. El desafío de repensar el desarrollo*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile.
- Ramos, C. (2009), *La Transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.

Idem (2012), “Nuevas prácticas de trabajo y sus ambivalentes efectos sobre los trabajadores”, en: Cárdenas, A./Link, F./Stillerman, J. (2012), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile, p.89-108.

Rivera Aravena, C.A. (2008), “Las maestras protagonistas de la escuela”, en: S. Montencino Aguirre (Comp.), *Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia*, p. 155-163, Catalonia, Santiago de Chile.

Rodgers, J. (2009), “Cambios en el servicio doméstico en América Latina, en: Valenzuela”, M.E./Mora, C., *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, p.70-114. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Ruiz-Tagle, J./Wormald, G. (1999), *Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Chile*. Serie Documentos de Trabajo N°106, Oficina Internacional del Trabajo/Fundación Ford, Santiago de Chile.

Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Katz Editores, Nueva York.

Sennett, R. (1998), *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. W.W.Norton, New York.

Idem (2005), *The culture of the new capitalism*. Yale University Press, New Haven.

Sepúlveda Carvajal, C. (2008), “Las mujeres chilenas en la medicina”, en: S. Montencino Aguirre (Comp.), *Mujeres chilenas. Fragmentos de una historia*, p. 165-172, Catalonia, Santiago de Chile.

Todaro, R./Yáñez, S. (Eds.) (2004), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.

Tokman, V./Martínez, D. (1999), *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Lima.

Urmelena, R. (1999), “La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: contrataciones temporales, subcontrataciones y despidos”, en: Tokman, V./Martínez, D., (Eds.). *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. OIT Lima.

Valenzuela, M.E./Mora, C. (2009), *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Verschuur, Ch./Reysoo, F. (2005), “Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations”, *Cahiers Genres et développement*, N°5, IUED-EFI, L’Harmattan, Genève, Paris.

World Bank (2005), *World Development Indicators 2005*, Washington D.C.

World Bank (2013), *Chile. Country Brief*, Washington D.C.

* * *

Recibido: 28.08.2013

Aceptado: 15.11.2013