

# **BRECHAS DE GÉNERO ACADÉMICAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA: ¿QUÉ UNIVERSIDADES SON MÁS IGUALITARIAS?<sup>320</sup>**

Página | 907

## **ACADEMIC GENDER GAPS IN CHILEAN HIGHER EDUCATION: WHICH UNIVERSITIES ARE MORE EQUAL?**

Diego Silva Jiménez <sup>321</sup>

Alexis Valenzuela Mayorga<sup>322</sup>

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.<sup>323</sup>

---

<sup>320</sup> Derivado del Proyecto. Brechas de género académicas en la educación superior chilena: ¿qué universidades son más igualitarias?

<sup>321</sup> Administrador Público, Universidad de Santiago de Chile, Magister en Gerencia y Políticas Públicas, Universidad de Santiago de Chile, ©Magíster en Ciencias de la Educación Mención Docencia e Investigación Universitaria, Universidad Central de Chile, Académico Centro de Salud Pública, Instituto de Investigación e Innovación en Salud, Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Central de Chile, Santiago, Región Metropolitana, Chile. correo electrónico: diego.silva@ucentral.cl

<sup>322</sup> Asistente Social Universidad Tecnológica Metropolitana, Magister en Salud Pública, Universidad de Chile, director Centro de Salud Pública, Instituto de Investigación e Innovación en Salud, Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Central de Chile. Santiago, Región Metropolitana, Chile. correo electrónico: javalenzuelam@ucentral.cl

<sup>323</sup> Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. [www.rediees.org](http://www.rediees.org)

## 46. BRECHAS DE GÉNERO ACADÉMICAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA: ¿QUÉ UNIVERSIDADES SON MÁS IGUALITARIAS?<sup>324</sup>

Diego Silva Jiménez<sup>325</sup>, Juan Alexis Valenzuela Mayorga<sup>326</sup>

### RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo conocer las brechas de género existente en la relación de hombres y mujeres que realizan labores académicas en las universidades chilenas. La metodología de esta investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, en base a los datos entregados por el Servicio de Información de Educación Superior, del Ministerio de Educación Chile. La muestra consistió en 59 universidades que fueron agrupadas y analizadas en base a universidades públicas (16) y privadas (43) y estas subdivididas en 2 grupos, privada con apoyo estatal (9) y universidad privada pura (34).

Los resultados muestran que las mujeres representan un 42,5% de la fuerza laboral en general, pero al ampliar la división nos encontramos con una mayor brecha en las universidades públicas, 36,8% mujeres y 63,2% hombres, que en las 43 privadas, 45% mujeres y 55% hombres, al aplicar la división de universidades privadas, aparece que las universidades privadas con apoyo estatal presentan una distribución de, 37,2% mujeres y 62,28% hombres, dejando en a las universidades privadas puras con 49,07% mujeres y 50,93% hombres.

Conclusiones, se puede observar una brecha de género mayor en la universidades estatales y privadas con porte del estado, que, en la privada pura durante el año 2016, no pudiendo

---

<sup>324</sup> Derivado del Proyecto. Brechas de género académicas en la educación superior chilena: ¿qué universidades son más igualitarias?

<sup>325</sup> Administrador Público, Universidad de Santiago de Chile, Magister en Gerencia y Políticas Públicas, Universidad de Santiago de Chile, ©Magíster en Ciencias de la Educación Mención Docencia e Investigación Universitaria, Universidad Central de Chile, Académico Centro de Salud Pública, Instituto de Investigación e Innovación en Salud, Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Central de Chile, Santiago, Región Metropolitana, Chile. correo electrónico: diego.silva@ucentral.cl

<sup>326</sup> Asistente Social Universidad Tecnológica Metropolitana, Magister en Salud Pública, Universidad de Chile, director Centro de Salud Pública, Instituto de Investigación e Innovación en Salud, Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Central de Chile. Santiago, Región Metropolitana, Chile. correo electrónico: javalenzuelam@ucentral.cl

evidenciar lo mismo en la edad y las horas contratadas, pudiendo plantear que el sector privado genera una mayor igualdad de oportunidades que la contratación estatal.

## **ABSTRACT**

Página | 909

The objective of this research is to know the existing gender gaps in the relationship between men and women who carry out academic work in Chilean universities. The methodology of this research was quantitative, descriptive, based on data provided by the Higher Education Information Service of the Ministry of Education Chile. The sample consisted of 59 universities that were grouped and analyzed based on public (16) and private (43) universities and these were subdivided into 2 groups, private with state support (9) and pure private university (34).

The results show that women represent 42.5% of the workforce in general, but when expanding the division, we find a greater gap in public universities, 36.8% women and 63.2% men, than in the 43 private, 45% women and 55% men, when applying the division of private universities, it appears that private universities with state support have a distribution of 37.2% women and 62.28% men, leaving private universities in pure with 49.07% women and 50.93% men.

Conclusions, a greater gender gap can be observed in the state and private universities with the state, which, in the pure private during 2016, not being able to show the same in the age and hours contracted, being able to suggest that the sector The private sector generates greater equality of opportunity than the state contraction.

**PALABRAS CLAVE:** educación superior, género, hegemonía, recursos humanos

**Keywords:** higher education, gender, hegemony, human resources

## INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género surge producto de la lucha reivindicativa de las mujeres por conseguir la igualdad, en el sufragio, el acceso a la educación, la obtención y administración de bienes y la independencia de sus cuerpos. De esta manera las luchas feministas van pasando de la calle, al hogar y la academia (Amorós y De Miguel, 2005). Primero en la búsqueda de documentar las inequidades, para luego ir teorizando sobre las mismas, creando un cuerpo teórico llamando teoría de género. De esta manera el feminismo académico va a ir avanzando en las ciencias sociales y otras disciplinas generando importantes evidencias /fundamentaciones para las mujeres.

La división sexual del trabajo se funda en la separación de la vida social entre una esfera de lo público (producción) asignada a los varones y otra esfera de lo privado (reproducción) asignado a las mujeres (Weinstein, 1997), quienes padecerán discriminación, brechas salariales y diferencias de promoción y escalamiento en las carreras académicas.

La perspectiva de género trata de dar explicación a este fenómeno discriminador, cuestionando el orden natural biológico de los sexos, la relacional asimétrica entre mujeres y hombres, donde estos últimos poseen el rol de la dominación y las mujeres el de subordinación (Bourdieu, 2000). Esta relación de dominación/subordinación esta se establece en la diferencia sexual, que se fue transformando en materia básica de la cultura, según Lamas (1995, p 62): “Al momento de nacer se despliega la lógica del género: en función de la apariencia externa de los genitales, a la criatura se le habla de una cierta manera, se la trata distinto, se la alimenta diferente y se depositan sobre ella ciertas expectativas y deseos”. De esta manera se atribuyen comportamientos con características de lo “femenino” y lo “masculino”, construyéndose como una oposición binaria entre hombre/mujer que da pie a los procesos de significación de todos los aspectos de la vida de cada sujeto.

El género ira construyendo lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que es propio de cada sexo, llegando a establecer de manera predefinida el rol o el “deber ser” del hombre y de la mujer en una sociedad determinada, simbolizando culturalmente las prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que se le atribuyen a la conducta objetiva y subjetiva de éstos en función de su sexo (Lamas, 1995: 62). Con respecto a lo anterior, Ormer (S/A) observa que “la mujer estaría siempre asociada con algo que las culturas desvalorizan,

y ese algo está vinculado con la relación de la mujer con lo natural, con la naturaleza” (Montecino y Rebolledo, 1996), evidenciando así, las diferencias en las que se ha desarrollado el concepto de género y, como a partir de esa visión, la dominación masculina se ha vuelto la base del orden social.

De esta manera la diferencia de los sexos ha definido roles estándares con los que se van socializando y reproduciendo dentro de una sociedad determinada, y que hacen mención a que “los hombres son superiores y las mujeres son dependientes de ellos. Al mismo tiempo, se ha designado un lugar diferenciado al que pertenece cada sexo: las mujeres en el espacio privado y doméstico, definido por la crianza y la reproducción; los hombres en el espacio público, donde surge el poder y tiene lugar la producción” (PNUD, 2010: 28). Con el tiempo, estos roles que caracterizan a hombres y mujeres se van volviendo estereotipos de género, que las personas van adquiriendo, creyendo y generalizando.

Para Bourdieu y Passeron (2018) la educación ha sido un aparato represor del Estado que busca moldear a hombres y mujeres para su inserción en el orden social establecido, por su parte Foucault (2010) identifica el desarrollo de la educación superior y específicamente las disciplinas como un biopoder que actuara sobre los cuerpos, gustos, interés, vocación y comportamiento de hombres, pero principalmente mujeres, eliminando lo loco, extraño, subversivo y diverso. De esta manera el orden establecido tendrá el poder hipnótico de naturalizar el androcentrismo, invisibilizando la dominación masculina, a la cual adherirán hombres y mujeres, sin cuestionarla. De esta manera se ha planteado la educación como una oportunidad de mayor equidad entre hombres y mujeres, pero también se observa una trampa para el control desde la biopolítica (Foucault, 2010).

Para Simone de Beauvoir (2017) la mujer está educada según códigos que le devuelven a versiones de sí misma que la inferiorizan; de esta forma las mujeres se convierten en víctimas de imágenes y representaciones que la cultura hace circular sobre ellas mismas minusvalorándolas; digitadas y diseñadas por la opresión masculina o por la complicidad de mujeres funcionales al patriarcado. Beauvoir (2017) señala que la constitución del sujeto mujer sufre notables amputaciones que contribuyen a formaciones sociales donde predomina la inequidad. Esa lógica, plantea que es importante atender a aquello que, desde las instituciones sociales de índole formal como la escuela, institutos de formación, sus planes

de estudios y ámbitos laborales que no hacen más que ratificar los roles de género y replicarlos.

En la actualidad este sesgo cultural lentamente se ha ido modificando, mujeres y hombres cada vez más asumen igualitariamente puestos de conducción y liderazgo, mostrando que en tales cargos no presentan facultades biológicas diferentes, que impidan a un género u otro desarrollarlas. Sin embargo, aún quedan rasgos de ideología patriarcal que influyen en la aceptación social para el acceso de la mujer a posiciones de poder y autoridad, lo que es conceptualizado por Alizade y Beth (2007) como el “techo de vidrio”, aquello invisible que le impide a la mujer seguir ascendiendo en su lugar de trabajo o en su especialización académica, postergándose por la maternidad o por las propias barreras culturales (y no biológicas) en los estilos gerenciales, que significan largas jornadas horarias, reuniones fines de semana y una serie de exigencias que dificultan el equilibrio trabajo–familia.

En los últimos años en Chile, se han presentado cambios en la diferencia de género para el ingreso a la educación superior, pues se ha reducido la brecha entre la matrícula femenina y la masculina en este ámbito, según datos del Servicio de Información de Educación Superior del Ministerio de Educación (2010), hasta el año 2008 era mayor el número de matriculados hombres en relación con las mujeres. Sin embargo, el año 2009 por primera vez supera la matrícula femenina a la masculina en el total de estudiantes de educación superior, manteniéndose dicha tendencia hasta el día de hoy.

Esto no ha sido con la misma velocidad respecto de las mujeres que desarrollan carreras académicas en instituciones de educación superior, las que encontraron un sinnúmero de barreras para crecer y desarrollarse profesionalmente, todas ellas invisibilizadas por el orden social que funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación en la que se apoya la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos (Bourdieu, 2000, p. 22).

Características fundamentales de la condición femenina serían la subordinación, la timidez, el temor; se considera que la mujer es impotente para enfrentar la vida; que no puede y que no se atreve a intentar nuevas cosas; con formas pragmáticas de pensamiento y gran

capacidad de imaginación. A estos preceptos se pueden sumar otros, como su supuesta incapacidad de reflexión en temáticas teóricas, tecnológicas, de representación social y de mando, ya que están determinadas por su condición de mujer (Alizade y Beth, 2007)

Por otra parte, la sociedad patriarcal permite y promueve la existencia de liderazgos masculinos, y que éstos se naturalizan como una característica particular de los varones en vez de visualizarlos como una serie de facilidades de tiempo, socialización y deseabilidad masculina del poder, de esta manera llama la atención el liderazgo femenino y se ve como natural el liderazgo masculino (Valenzuela y De Keijzer, 2016)

En lo laboral, los varones seguirán disfrutando de una sociedad que privilegia el trabajo productivo por encima de la labor reproductiva; las preferencias institucionales y empresariales se inclinan hacia los hombres en virtud de que no se embarazan ni cuidan niños y niñas. Esto sucede a pesar de que la legislación chilena ya permite el cuidado posnatal masculino, pudiendo incluso disfrutar del pleno empleo (sin lagunas o ausencia de ocupación, como suele suceder en las trayectorias de las mujeres). Los hombres raramente se encuentran ante los dilemas, que sí enfrentan las mujeres, de tener que elegir entre el desarrollo profesional o la reproducción y la crianza (Valenzuela y De Keijzer, 2018).

Esto converge con las prácticas que Hernández observa como estrategia de mantenimiento de la superioridad masculina mediante el ejercicio formal o informal del liderazgo y del poder simbólico, poniendo de manifiesto todo el tiempo las características «naturalizadas» de competitividad, autoridad y fuerza” (Hernández, 2011, p. 12).

Así tal y como plantean Valenzuela y Silva (2020), toda institución de educación superior debe:

Monitorear sus prácticas educativas desde la perspectiva de género, desde el ingreso hasta el egreso y durante su desarrollo profesional, permitiendo comprender en qué medida el currículum, explícito, implícito y oculto intervienen en la formación de identidades de género masculino equitativas, igualitarias o hegemónicas en los futuros profesionales. (p.8)

De esta manera resulta relevante comprender como es la contratación de las mujeres y hombres en la educación superior y cuáles son las brechas de género que se pueden

observar, entendiendo que de esto dependerá primero, el prestigio de la Universidad, poniendo en tela de juicio su real integración y adaptación a la nueva sociedad en la que vivimos y aspiramos a convertirnos, igualitaria, sin violencia y esto es imposible de lograr sin las mujeres.

Con base a lo anteriormente expuesto el objetivo de esta investigación es conocer las brechas de género existente en la educación superior en Chile mostrando el panorama de ese entonces en la relación de hombres y mujeres que realizan labores académicas contratadas en las universidades chilenas

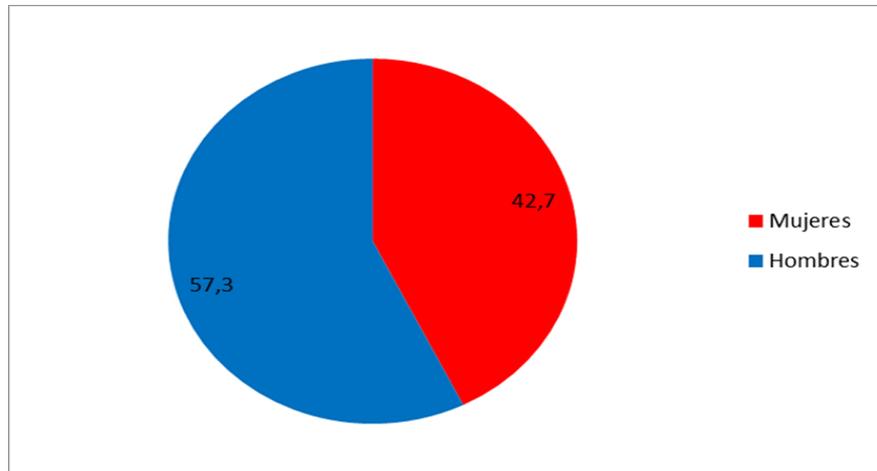
## **MATERIAL Y MÉTODOS**

La metodología de esta investigación fue de tipo cuantitativa y descriptiva, se realizó en base a los datos entregados por el Servicio de Información de Educación Superior, del Ministerio de Educación Chile del año 2016. La muestra consistió en 59 universidades que fueron agrupadas y analizadas en base a universidades públicas (16) y privadas (43) y estas subdivididas en 2 grupos, privada con apoyo estatal (9) y universidad privada pura (34).

Para ello se contabilizaron la totalidad de académicos y académicas contratadas en base a la modalidad Jornada Completa Equivalente (44 horas que pueden ser completadas con dos trabajos de 22 horas, o a través de uno de 33 horas y otro de 11 horas)

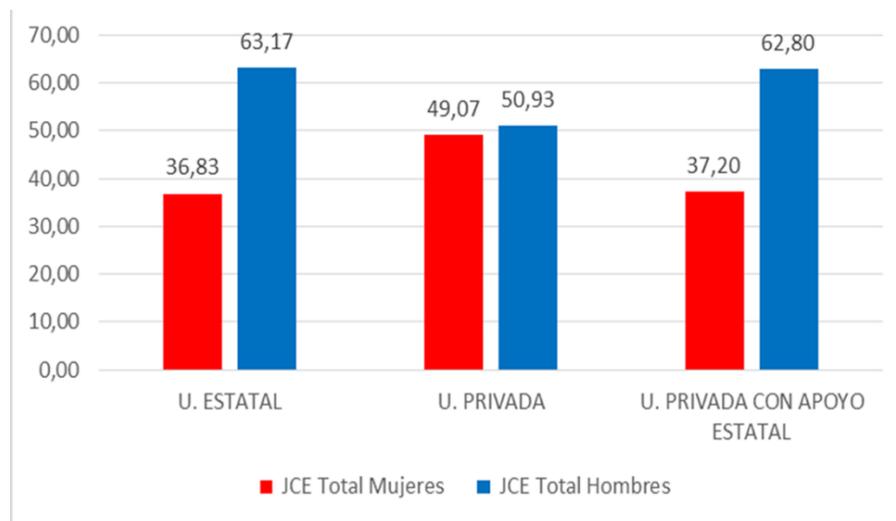
## **RESULTADOS**

De un total de 32.169 académicos con Jornada Completa Equivalente en las universidades chilenas en el año 2016, las mujeres representan 13.735 académicas contratadas, mientras los hombres aportan con 18.434 académicos con Jornada Completa Equivalente. (Silva y Valenzuela, 2019) mostrando en este sentido una proporción cercana al 60% por parte de los hombres, mientras que las mujeres están más cerca del 40% tal como se observa en el gráfico 1. Desde este punto base es que se realizara el análisis de esta investigación, con una brecha de 14,7% entre hombres y mujeres en promedio en todas las universidades chilenas.



**Gráfico 1. Total, de Docentes Jornada Completa Equivalente (JCE) según sexo año 2016. Fuente. Silva y Valenzuela 2019.**

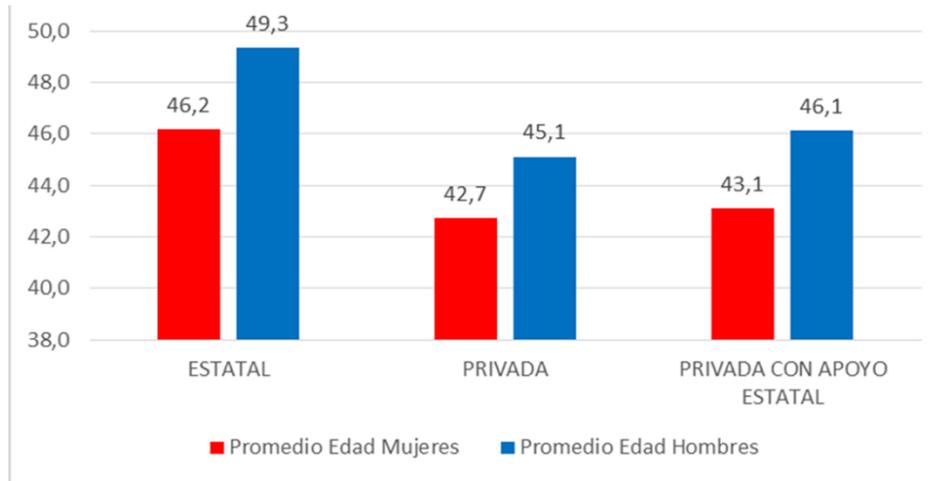
Cuando se amplía el rango de evaluación general a la división por tipo de Universidad, los datos que arroja son relevantes, pues en vez de mantener esta tendencia de supuesta homogeneidad, las diferencias por parte de las Universidades Públicas y Privadas con apoyos Estatal crecen hacia la desigualdad, mientras que, en las Universidades Privadas Puras, aparecen como casi iguales. Tal como se puede apreciar en el gráfico 2.



**Gráfico 2. Total, de docentes Contratados JCE según sexo por tipo de universidad año 2016. Fuente. Elaboración propia.**

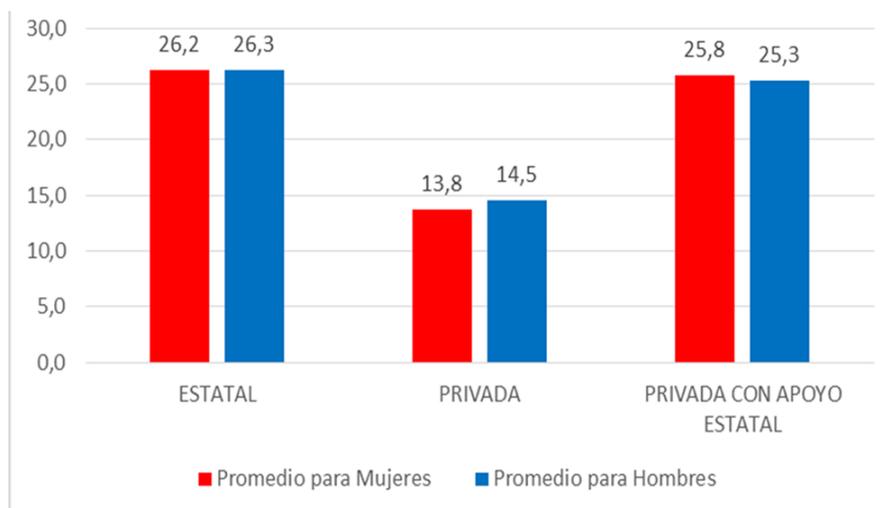
En el gráfico 3 se muestra las edades promedio de las académicas y académicos contratados por Jornada Completa Equivalente, aquí se puede apreciar una diferencia estándar de 3 años en todas las universidades independiente de su tipo y a pesar de ello la

que tiene una brecha más cercana entre hombres y mujeres son las universidades privadas puras. Los académicos contratados que mayor edad promedio presentan pertenecen a las universidades estatales, mientras que las mujeres con menor promedio de edad pertenecen a las universidades privadas puras.



**Gráfico 3. Promedio de edad de docentes Contratados JCE Por tipo de universidad año 2016. Fuente. Elaboración propia.**

Finalmente, el último punto a revisar son las horas contratadas entre hombres y mujeres en las universidades chilenas, aquí se observa que las Universidades Estales y las Privadas con Apoyo del Estado tienen en promedio una contratación de 26 horas en promedio las primeras, con una diferencia de 0,1 hora, mientras que las segundas tienen 25 horas en promedio contratados con una diferencia a favor de los varones de 0,5 horas. Por otra parte, las Universidades Privadas Puras, presentan una diferencia de 0,8 horas de contratación en contra de las mujeres con un promedio de 14 horas. Tal como se aprecia en el gráfico 4.



**Gráfico 4. Promedio de horas académicas contratadas a la semana por académico por tipo de Universidad 2016. Fuente. Elaboración propia.**

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez analizadas las diferencias entre hombres y mujeres contratados como académicos y académicos en las universidades chilenas a través de la cantidad de contratación, la edad y horas contratadas, se puede observar una brecha de género importante en las tres categorías evaluadas en los tres tipos de universidades conglomeradas

Las Universidades Estatales que a la fecha de la medición eran 16 presentan en torno a la contratación académica una brecha de 26,34% a favor de los hombres, en la edad la diferencia es de 3,1 años también a favor de los hombres y las horas de contratación en promedio es de solo 0,1 horas.

La Universidades Privadas Puras que agrupan a 34 Instituciones de Educación Superior, presentan un 0,93 de brecha académica de contratación a favor de los hombres, una diferencia de 2,4 en la edad de contratación a favor de los varones y de un 0,8 en las horas contratadas también en sentido positivo de estos últimos. Aunque presentan la menos cantidad de horas contratadas en promedio con un total de 15.

Por ultimo las Universidades Privadas con Apoyo Estatal son 9, la brecha en contratación de estas es de un 25,6 %, la diferencia en la edad promedio es de 3 años y en las horas contratadas es de 0,5 todas estas medidas a favor de los varones.

Se puede afirmar que todas las brechas encontradas son a favor de los hombres y en desmedro de las mujeres. A pesar de ello las que mejor evaluadas salen son las Universidades privadas Puras, donde la diferencia de contratación es apenas de un 1% y tienen la menor diferencia de edad de contratación. Por otra parte, las Universidades Estatales tienen la menor diferencia en horas contratadas y la mayor cantidad de horas de contratación con 26 en promedio. Dejando como las grandes desiguales a las privadas con Apoyo Estatal que tienen una influencia religiosa fuerte y marcada.

La importancia de la relación en términos de contratación de académicas y académicos que se pueda dar en la Educación Superior tiene una directa relación, con el tipo de carrera y “categoría que esta tenga”, esto significa que a pesar de que existen carreras feminizadas donde existen mayor cantidad de estudiantes femeninas y académicas, se debe trabajar en las carreras masculinizadas potenciar el ejemplo académico femenino para motivar y llamar a la mayor cantidad de mujeres posibles a dichas aulas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alizade, Mariam y Seelig, Beth (2007). El techo de Cristal. Perspectivas Sicoanalíticas sobre las mujeres y el poder. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina.

Amorós, Celia y De Miguel Ana (2005), Teoría feminista de la Ilustración a la globalización, Editorial Minerva, España

Bourdieu, P. (2000) La dominación masculina. Editorial Anagrama. Barcelona, España.

Bourdieu, Pierre y Passeron Jean-Claude (2018). La Reproducción. Editorial Siglo XXI Argentina

De Beauvoir, Simone (2017). El segundo sexo. Editorial CATEDRA

Foucault (2010). Nacimiento de la biopolítica. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Hernández, Alfonso (2011). Trabajo y cuerpo: El caso de los hombres enfermeros. La ventana vol.4 no.33, 15 páginas, Guadalajara.

Lamas M (1995) . “Género y liderazgo político en el contexto Latinoamericano y del Caribe”. Recuperado desde [http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2258\\_1\\_el\\_genero\\_proceso\\_de\\_construccion\\_social.pdf](http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2258_1_el_genero_proceso_de_construccion_social.pdf), en día 23 de mayo del 2012.

Ministerio de Educación de Chile (2010). Evolución Matrícula Educación Superior de Chile. Periodo 1990-2009. Documento SIES

Sonia Montecino Aguirre, Loreto Rebolledo (1996). Conceptos de género y desarrollo. Editorial: Universidad de Chile, Programa Interdisciplinario de Género.

Silva, D. y Valenzuela, J. (2019). Una Mirada actual de Género y Recursos Humanos en las Universidades Chilenas. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías, 12(35):5-16.

[https://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt/files/una\\_mirada\\_actual\\_de\\_genero\\_y\\_recursos\\_humanos\\_en\\_las\\_universidades\\_chilena.pdf](https://www.revistagpt.usach.cl/sites/revistagpt/files/una_mirada_actual_de_genero_y_recursos_humanos_en_las_universidades_chilena.pdf)

PNUD (2010) Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago, Chile.

Valenzuela, A. y De Keijzer, B. (2016). Hombres que estudian profesiones femeninas.  
Editorial Universidad Central, Santiago de Chile.

Valenzuela, A. y Silva, D. (2020) Implicancia de las masculinidades en la elección de la  
carrera de terapia ocupacional en estudiantes hombres. Revista de Estudiantes de  
Terapia Ocupacional. 7 (2) 1-10. Página | 920  
<http://www.reto.ubo.cl/index.php/reto/article/view/96>

Weinstein, María (1997). Políticas de equidad de género y participación de las mujeres.  
FLACSO. Chile. 1997